



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Coaching y Rendimiento Laboral: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica entre los años 2009 y 2019”.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Tania Nataly, Ruiton Mantilla

Asesor:

Mg. Lic. Saraí Nelly Samán Chingay

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

A Elsa y Segundo, mi madre y mi padre, por darme fuerzas para no rendirme.

A Katherin, mi hermana, por ser mi guía en mi carrera profesional.

A Kevin, mi compañero de vida, por ser mi inspiración de mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre cuidarme y protegerme.

A mi mamá, por siempre darme fuerzas para seguir adelante.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II.METODOLOGÍA.....	12
2.1. TIPO DE ESTUDIO.....	12
2.2. FUENTES DE BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN.....	12
2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	13
2.4. CODIFICACIÓN DE DATOS.....	14
CAPÍTULO III.RESULTADOS.....	15
3.1. PROCESO DE SELECCIÓN DE ESTUDIOS.....	15
3.2. CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO.....	16
3.3. ANÁLISIS GLOBAL DE LOS ESTUDIOS.....	20
CAPÍTULO IV.DISCUSIÓN YCONCLUSIONES.....	21
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS.....	26

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°01: Ejemplo del Proceso De Codificación De Datos.....	14
TABLA N°02: Artículos Según El Tipo De Documento.....	18
TABLA N°03: Distribución Geográfica.....	19

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 01: Porcentaje De Artículos Seleccionados Y Excluidos.....	15
FIGURA N° 02: Artículos Seleccionados Por Conveniencia... ..	16
FIGURA N°03: Publicaciones Por Año	17

RESUMEN

Esta investigación tiene como finalidad de realizar una revisión sistemática de la literatura científica de la relación que existe entre coaching y rendimiento laboral en los 10 últimos años, tomando como fuente de información a Ebsco, Proquest y Google Académico. Además, se aplicó una selección por conveniencia incluyendo los términos de exclusión y de inclusión, tipo de documento, rango de años de publicación, palabras claves e idioma; obteniendo un resultado de 10 artículos científicos, 4 tesis y 1 libro. Sin embargo el idioma fue una limitante para la búsqueda de artículos, debido a que no eran traducidos correctamente.

Por otro lado, en síntesis, de la investigación primaria, se obtuvo que las empresas están optando el cambio a partir de sus trabajadores, mejorando su rendimiento laboral a través de la comunicación, liderazgo, cultura y trabajo en equipo, todo esto englobado en el coaching.

PALABRAS CLAVES: rendimiento laboral, desempeño laboral y coaching

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones están apostando por mejorar el rendimiento laboral en sus colaboradores, aumentando la pasión por su trabajo, evaluando diversas metodologías con el cual puedan crear valor en sus trabajadores. Pero, ¿Qué es rendimiento laboral? Y, ¿Cómo puede aumentarlo? El estudio The Conference Board CEO Challenge (2016) demuestra que atraer y retener al mejor Talento y desarrollar la siguiente generación de líderes son las dos preocupaciones máximas de los CEOs globales. Queda claro que el Capital Humano se valora como una de las mayores aportaciones al rendimiento y crecimiento sostenidos de una empresa.

Muchas empresas a nivel global, se han dado cuenta que, si quieren que la mejora del rendimiento sea real, sus líderes deben adoptar varios estilos de liderazgo, también es muy importante desarrollar el estilo de liderazgo basado en el Coaching a través de una cultura transformadora.

Martínez (2012) señala : “El coaching es un método especializado. Es una asociación entre el coach y su cliente (coachee), en la que el primero apoya al segundo a desarrollar su potencial y obtener los resultados que desea”. El coaching es una herramienta de orientación que a través de un conjunto de capacitaciones se fortalece las habilidades blandas de una persona y más aún, si está relacionado con el trabajo, esto podría generar un gran impacto a través del rendimiento laboral de cada uno de los trabajadores, dando realce a la empresa.

El Coaching es una técnica de administración moderna que presenta un enfoque especial sobre el recurso humano de las empresas, elemento de gran valía, al cual se busca promover y enriquecer mediante el desarrollo de habilidades, destrezas, capacidades y todos aquellos elementos que coadyuven y le permita obtener altos resultados en el que hacer de

sus labores desde su puesto de trabajo, sin importar cual sea el nivel jerárquico que ocupen en la organización, y, hablar del desempeño laboral, es referirse al actuar y desenvolvimiento que las personas pueden cumplir diariamente en el desarrollo de sus actividades, obligaciones y requerimientos que el cargo laboral demanda acorde las funciones previamente establecidas, con el objetivo de satisfacer las necesidades inherentes al cumplimiento de metas (Monroy, 2015).

Longo (2009) afirma que “el rendimiento laboral son aquellos resultados o conductas que se vinculan de forma neta y directa con el logro de las finalidades estratégicas de la organización”. Garcia (2016) menciona que “para obtener un alto rendimiento laboral de los trabajadores de la organización es fundamental considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional”. El rendimiento laboral son los resultados que genera un trabajador a través de la comunicación, liderazgo, negociación, de la cultura y el trabajo en equipo que se maneja dentro de la empresa. Entonces, ¿Cómo influyen estos conceptos en el rendimiento laboral? El coaching orientado a trabajadores es un tema muy buscado por los grandes líderes de las empresas para buscar potenciar sus habilidades y obtener rentabilidad.

Para Salazar (2011), en su artículo “Efectividad del coaching en los procesos de mejora de gestión de empresas” afirma que: El coaching, posee una característica fundamental: su elevada adaptabilidad y flexibilidad a las circunstancias y necesidades de la empresa, acoplándose a la realidad de la organización y a las características de las personas a instruir para la mejora de su rendimiento. Este método se aleja de los clásicos sistemas de formación basados en técnicas homogéneas y predeterminadas ya que al adaptarse a la situación concreta de la empresa donde se implanta, se ajusta a las potencialidades

El coaching, tiene cierta influencia en el rendimiento laboral, pero dependerá del comportamiento de los trabajadores de la entidad para asimilar el propósito de su aplicación y tiene como objetivo desarrollar al máximo las competencias y habilidades de los trabajadores, toda organización capacita a sus colaboradores y les brinda las herramientas necesarias para que puedan desarrollar sus actividades eficientemente. En toda organización, el personal es muy exigente, por ende, desarrollar capacitaciones y talleres centrados a sus actividades cotidianas no es suficiente; para ello hay que conocer a nuestros colaboradores, ayudándoles a descubrir su talento y fortalecer sus habilidades para la buena gestión empresarial.

Para Altamirano (2013), en su artículo “Coaching Empresarial enfocado en el mejoramiento, rendimiento, productividad y clima laboral dentro de la Empresa la Fabril” menciona que: El Coaching Empresarial, consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. El estudio afirma que las personas que han recibido coaching han obtenido resultados positivos tanto en el ámbito laboral como personal y ayuda a: mejorar el rendimiento de las personas, que exista mejor clima laboral dentro de las empresas, que la productividad aumente y principalmente que el recurso humano se sienta a gusto en el lugar de trabajo.

En algún momento, los colaboradores de una empresa siempre afrontan un momento en el que se ponen a prueba sus habilidades directivas y de liderazgo como: Gestión del cambio, Inteligencia Emocional, formación y desarrollo de equipos de alto rendimiento, comunicación efectiva y asertiva, Líder Coach, gestión efectiva del tiempo, pensamiento sistémico, entre otros; y son estas competencias las que definirán el comportamiento y el rendimiento de la fuerza de trabajo en cualquier organización.

Por lo tanto, ¿Puede existir una relación entre Coaching y rendimiento laboral? El objetivo de esta revisión sistemática es evidenciar la relación que existe entre coaching y el rendimiento laboral, centrándose en su efectividad a lo largo del tiempo y en sus beneficios.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación es una revisión sistemática de la literatura sobre la relación coaching y rendimiento laboral entre los años 2009-2019.

De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2014) La revisión de la literatura es analizar y discernir si la teoría y la investigación anterior sugieren una respuesta (aunque sea parcial) a la pregunta o las preguntas de investigación, o bien si provee una dirección a seguir dentro del planteamiento de nuestro estudio.

Entonces una revisión sistemática de la literatura se entiende como una investigación primaria de uno o más temas, para obtener información relevante de lo que se va a estudiar.

2.2. FUENTES DE BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Para realizar la revisión sistemática, se utilizó las fuentes de información como bibliotecas virtuales o bases de datos: Ebsco, Proquest y Google Académico.

- EBSCO, es una base de datos que nos ofrecen miles de recursos de información especializada en: Economía, Psicología, Administración, Negocios, Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales, de diversas fuentes (Artículos científicos, Revistas, Periódicos, Libros, Tesis, Informes, Directorios, etc.) de instituciones y universidades reconocidas mundialmente.

- PROQUEST, es una base de datos multidisciplinaria que contiene información académica y de investigación con temas relacionados a negocios (administración, economía, finanzas, mercado, contabilidad, etc.), ciencias de la salud, ciencias sociales, educación, ciencia y tecnología, arte, historia, religión, filosofía, lengua y literatura. Además, contiene otros recursos como Dissertations Theses, Working papers, Conference Papers, Newspapers, Market and Industry reports, Company profiles, Case studies, Videos, entre otros.
- GOOGLE ACADÉMICO, buscador orientado a contenidos académicos, científicos y literarios, dirigiéndote a plataformas como Scielo, Redalyc, repositorio de universidades, entre otros. Su acceso es libre, brinda información en PDF y HTML y tiene cuenta con filtros de tiempo e idiomas.

Se decidió utilizar estos meta buscadores, debido a que se encontró una información primaria muy accesible para el autor, y más aún si es para una revisión sistemática de la literatura científica.

2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

El presente estudio, realizó una búsqueda de artículos científicos en bibliotecas virtuales y bases datos, seleccionando criterios de inclusión y exclusión, como:

- Palabras claves; Rendimiento laboral, desempeño laboral, satisfacción laboral, motivación laboral, inteligencia emocional, compromiso laboral, coaching, coaching empresarial, y coaching ejecutivo.
- Tipo de artículos: Artículos científicos, tesis y revistas.
- Año: Revisión sistemática dentro de años 2009 – 2019.
- Idioma: Castellano e inglés.

2.4. CODIFICACIÓN DE DATOS

Para una mejor recopilación de información se utilizó una base de datos utilizando algunos ítems de clasificación (ver anexo 01), para hacer más rápida y simplificada la recolección de información teniendo en cuenta el siguiente ejemplo:

Tabla 01

Ejemplo del Proceso de Codificación de Datos

AUTOR	TITULO	AÑO	TITULO DE LA FUENTE	PALABRAS CLAVES	RESUMEN
KUMAR	COMUNICACIÓN ASERTIVA	2017	Gestión. Jul-dic2017, Issue 33, p139-161. 22p	LENGUAJE EXPRESIÓN COORPORA L	La comunicación asertiva es clave para lograr el éxito en la vida
VARIETTI.	CLIMA LABORA L	2016	Universia Business Review. 2016, Issue 31, p82-101. 20p.	CULTURA TRABAJO EN EQUIPO	El conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa.

Nota: Los artículos de la investigación se han clasificado por nombre del autor, título de la fuente, año, nombre del artículo palabras claves, y por último el resumen que da a conocer una descripción breve y sintetizada de las variables a estudiar.

CAPÍTULO III.RESULTADOS

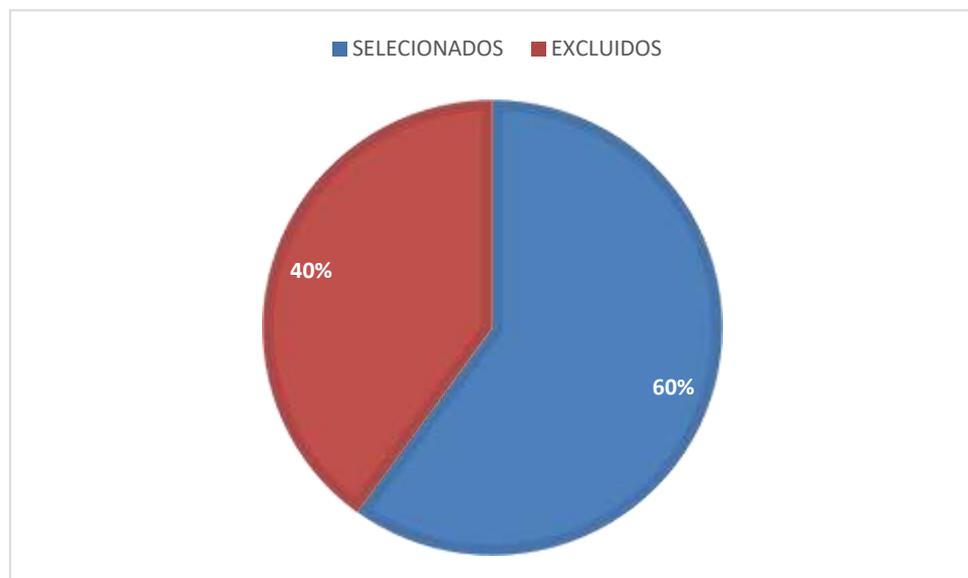
3.1. PROCESO DE SELECCIÓN DE ESTUDIOS

Tras un proceso de búsqueda de las fuentes de información, se obtuvo un resultado de 50 artículos científicos relacionado al coaching y el rendimiento laboral.

Según la codificación de datos ya expuesta, en el apartado de la metodología, se sometió a un análisis minucioso para la selección de artículos y obtención de información efectiva para lo que se está investigando. A continuación, se ilustra la recopilación de información:

Figura 01

Porcentaje de artículos seleccionados y excluidos

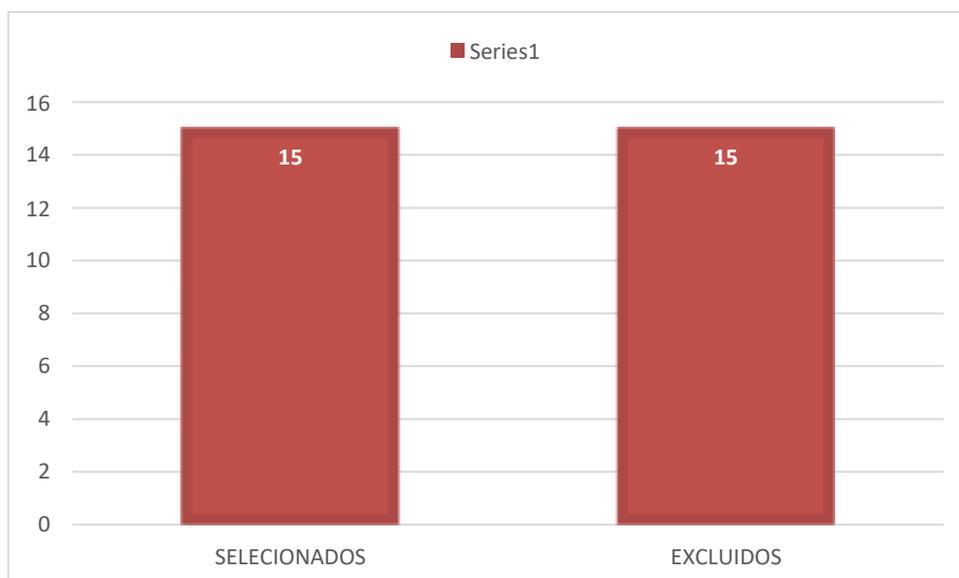


Nota: La figura N° 01 resalta que del 100% de artículos obtenidos, el 60% guardan relación directa con lo investigado; es decir, de los 50 artículos revisados, solo un total de 30 artículos presentan información relacionada con el coaching y el rendimiento laboral.

Seguidamente, se realizó una selección por conveniencia, filtrando todos los artículos encontrados por nivel geográfico. Por lo cual se obtuvo un resultado del 50% (de 30 artículos que fueron el 100%); es decir, se seleccionaron 15 artículos relacionados por conveniencia a la investigación, ilustrados a continuación:

Figura 02

Cantidad de Artículos Seleccionados por Conveniencia



Nota: Cabe resaltar que, de los 30 artículos seleccionados, 15 fueron excluidos a criterio del autor debido a que no cumplían con los requisitos establecidos en el apartado n° 2.3 “Criterios de Inclusión y Exclusión”.

3.2. CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO

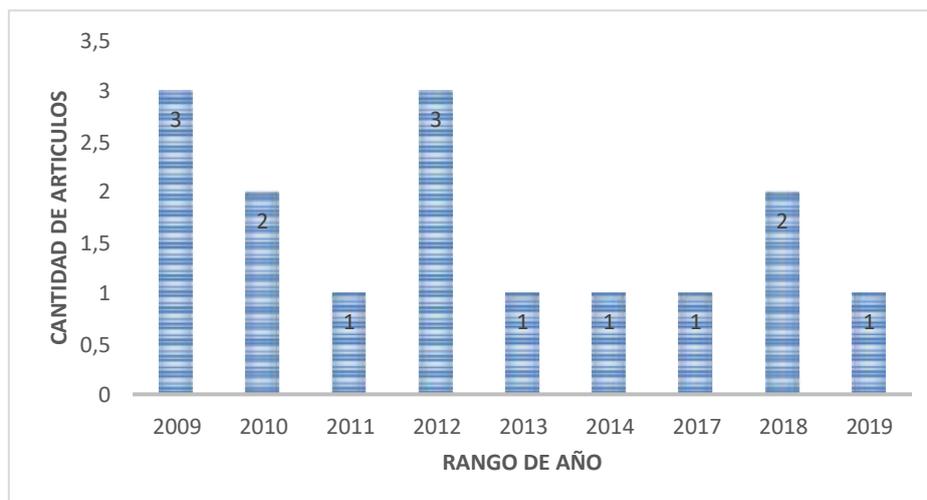
Seleccionando los 15 artículos científicos, se realizó una clasificación de datos cuantitativos según el año encontrado, el tipo de documento, y la ubicación geográfica encontrada.

a. Por año de publicación:

En el siguiente gráfico se evidenciará los rangos de años donde fueron encontrados los artículos seleccionados.

Figura 03

Cantidad de Publicaciones por Año



Nota: Según la ilustración, de los 15 artículos escogidos, casi el 50% se encuentran en el rango de los años 2012 y 2019, lo cual quiere decir, que el coaching como herramienta de la mejora continua y el rendimiento laboral estaba en auge, con mejores prácticas en el desarrollo de las actividades para mejorar la eficiencia de los trabajadores.

b. Por tipo de documento:

En la selección de tipo de documento, se recopiló 10 artículos científicos, 4 tesis y 1 libro, distribuidos en la siguiente tabla donde se podrá diferenciar por los años encontrados, dando un realce en los 5

primeros años (del 2009 al 2014) donde hubo más investigaciones sobre coaching y rendimiento laboral.

Tabla 02

Artículos según tipo de documento

CONCEPTO (10 últimos años)	TOTAL DE DOCUMENTOS	TIPO DE DOCUMENTOS
PRIMEROS 5 AÑOS	10	8 ARTICULOS CIENTIFICOS 1 TESIS 1 LIBRO
ÚLTIMOS 5 AÑOS	5	3 TESIS 2 ARTICULOS CIENTIFICOS
TOTAL	15	

Nota: En los primeros 05 años, la aplicación del coaching como herramienta para la mejora del rendimiento laboral iba en aumento, pues es en este rango de tiempo donde, diversos

autores dieron a conocer sus investigaciones aplicadas a la mejora continua de sus organizaciones, enfocándose en la fuerza laboral.

c. Por distribución geográfica

En la siguiente tabla, los artículos seleccionados fueron distribuidos geográficamente, evidenciando que 10 publicaciones son internacionales y 5 publicaciones son nacionales.

Tabla 03

Distribución Geográfica

CONCEPTO (10 últimos años)	Nº DE ARTÍCULOS	TIPO DE DOCUMENTO	DISTRIBUCION GEOGRAFICA
Primeros 5 Años	10	(8) Artículos Científicos	(5) De España (1) De Argentina (1) De Holanda (1) De México
		(1) Tesis	Ecuador
		(1) Libro	Venezuela
Últimos 5 Años	5	(3) Tesis	(1) De Trujillo (1) De Huánuco (1) De Lima
		(2) Artículos Científicos	(1) De EE.UU. (1) De Lima
TOTAL	15	15	15

Nota: Entre los años 2014 y 2019, los peruanos ya no eran ajenos a la aplicación de herramientas que les permitiera mejorar la eficiencia de sus actividades, tal como se evidencia en la tabla anterior, estudiantes y profesionales de negocios lograron publicar 4 documentos científicos resaltando la importancia del Coaching en el Rendimiento Laboral.

3.3. ANÁLISIS GLOBAL DE LOS ESTUDIOS

Los artículos analizados (50 en total), se distribuyeron en una base de Excel para una mejor organización de datos, siendo así donde se llevó a cabo la selección por conveniencia, obteniendo un resultado de 15 artículos seleccionados para la investigación concreta. En esta selección que se llevó a cabo, tuvo por prioridad relacionar la idea principal de los artículos seleccionados con el objetivo de la investigación (Ver anexo 2).

Por otro lado, los artículos seleccionados describen la influencia del coaching en el rendimiento laboral, dando realce a la importancia que tiene el coaching para generar vínculos laborales estables y fijar un objetivo común en todos los colaboradores de una empresa. Además, da a conocer si el personal de una organización se siente motivado y/o comprometidos con con su trabajo teniendo en cuenta sus habilidades y competencias. Se debe tener en cuenta que, para una mejora continua en el rendimiento laboral, se debe empezar por el propósito empresarial que va enlazada a la cultura organizacional, esta es una buena oportunidad para saber si el empleado podría estar en un proyecto más desafiante o se le podría asignar una mayor responsabilidad en cuanto a una línea de carrera.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN:

Antes de profundizar el estudio del Coaching y el rendimiento laboral, es necesario conocer la importancia de la aplicación de herramientas relacionadas a la mejora de las habilidades y competencias del colaborador. Martínez (2012) señala : “El coaching es un método especializado. Es una asociación entre el coach y su cliente (coachee), en la que el primero apoya al segundo a desarrollar su potencial y obtener los resultados que desea”. Es por ello que, para aplicar estas herramientas los líderes debener tener incriptar el propósito de la empresa a sus colaboradores y a su vez, conocer cómo es que están enlazadas las actividades de la organización con el personal.

Muchas veces los líderes viven estancados en la forma en qué o cómo gestionan a su equipo, aumentando el nivel de incertidumbre en lo que hacen, todas las organizaciones están sometidas en una época de cambios, mucho más, cuando estos cambios obligan a todo al mundo a paralizarse. Según, Garcia (2016) menciona que “para obtener un alto rendimiento laboral de los trabajadores de la organización es fundamental considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional”. Estos conceptos básicos en toda organización, deberán ser bien recibidas por todos los miembros de la organización, desde el pilar más bajo hasta el más alto, con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de las actividades.

Por otro lado, todo lo mencionado se contrasta con lo descrito por Monroy, 2015 en su artículo “Coaching y desempeño laboral” donde menciona que: sin

importar cual sea el nivel jerárquico que ocupen en la organización, y, hablar del desempeño laboral, es referirse al actuar y desenvolvimiento que las personas pueden cumplir diariamente en el desarrollo de sus actividades, obligaciones y requerimientos que el cargo laboral demanda acorde las funciones previamente establecidas, con el objetivo de satisfacer las necesidades inherentes al cumplimiento de metas.

Una de las claves del Coaching es “acercarse a la persona donde está ahora”, una vez que nos hemos acercado a alguien en el lugar donde se encuentra, podemos acompañarlo para que llegue tan lejos como lo desee. Esto es colaboración plena y respeta el despliegue de la conciencia a medida que se avanza en el camino de la conciencia de uno mismo (primer componente de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman).

CONCLUSIONES:

En conclusión, el coaching es uno de los métodos empresariales más innovadores de los últimos tiempos, ya que mediante esta nueva forma los grandes conglomerados pudieron acercarse a los dos planos del mercado: el trabajador y el consumidor. Es por ello, que las empresas ya no solo ponen énfasis en los clientes, sino también, en cómo se sienten sus trabajadores, pues dar un buen servicio o producto dependen de estos últimos. Dicho esto, la presente revisión sistemática cumple con el principal objetivo de evidenciar la relación que existe entre coaching y el rendimiento laboral, centrándose en sus beneficios hacia su fuerza de trabajo.

En los últimos 05 años, algunos artículos como el de Hernández (2012) menciona que: La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, son dos

estrategias internas para la organización. Transformar las actividades del líder para facilitar la gestión del personal por competencias implica orientar sus esfuerzos a practicar el ejercicio del coaching, estableciendo con ello acciones de ayuda u orientación para que sus colaboradores optimicen sus talentos. Dicho esto, si hablamos de optimización del talento humano, también hablamos de la mejora en su rendimiento laboral, siempre y cuando el coaching sea aplicado en el momento correcto.

El coaching es una herramienta que mide las características de los colaboradores basados en sus habilidades y competencias. Esta evaluación, permite conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores. El coaching empresarial no es un gasto, sino una inversión a largo plazo, viéndose reflejado en el cumplimiento eficiente de objetivos de la organización. Y el rendimiento laboral, es una evaluación del desempeño del trabajador, este puede englobar características, conductas e información sobre resultados. Es decir, la aplicación del coaching para evaluar el rendimiento laboral, puede ser medido cualitativa y cuantitativamente, pues esta herramienta es una evaluación global de las personas, que se basa en habilidades y competencias organizacionales que todo trabajador debe desarrollar y fortalecer.

La revisión sistemática ayuda a obtener una investigación primaria, permitiendo conocer de manera general la diversidad de fuentes de información sobre el tema que se investigará, a través de la inclusión y exclusión de los contenidos. Y a través de la selección por conveniencia se logró encontrar 10 artículos científicos, 4 tesis y 1 libro; dentro de los cuales muestran que 10 documentos son internacionales y 5 son nacionales.

El idioma fue una limitante para la búsqueda de artículos relevantes en la investigación, debido a que dichos documentos encontrados no eran traducidos correctamente, dificultando la retención de la información, y sobre todo la comprensión de la misma.

Las empresas están cambiando y es por ello que se encuentran dispuestas a invertir en sus colaboradores, siendo ellos los fundamentales para poder generar una rentabilidad a la empresa, a través de un conjunto de factores como: la motivación, trabajo en equipo, liderazgo, negociación, y comunicación efectiva que promueven y fortalecen el rendimiento laboral; dichos factores son manejados por el Coaching.

REFERENCIAS

- García Fabian, L. M. (2016). *Potencial Humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la tragoneda la torre de Mabel en la ciudad HCO*. Huanuco .
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metología de Investigación*. México : Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Longo, F. (2009). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. *Presupuesto y Gasto Público* , 18.
- Martínez, N. (2012). *¿CÓMO HACER DEL COACHING UNA HERRAMIENTA EFICIENTE?* España.
- Monroy, N. A. (2015). *COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL*.
- Universidad Privada del Norte. (2013). *Biblioteca Virtual*.

ANEXOS

Anexo 01:

Resultados Cualitativos

RESULTADOS CUALITATIVOS				
N°	AUTOR	TITULO	AÑO	SINTESIS
1	Ricardo Colomo Palacios & Cristina Casado Lumbreras	MENTORING & COACHING	2009	<p>El coaching empresarial es una herramienta de mejora del desempeño y desarrollo profesional. Y por tanto, en el marco de la empresa, el coaching se debe aplicar cuando el empleado puede y se quiere que mejore alguna destreza dentro de su trabajo, basado en una retroalimentación sobre el dominio de sus competencias profesionales. Siguiendo este criterio, surge la pregunta crítica en torno a la idea de si hemos de contratar un proceso para que el profesional mejore a nivel personal. La respuesta sería positiva siempre que con ello contribuya a su desempeño empresarial en el corto, medio o largo plazo.</p> <p>El coaching efectivo es aquel que se caracteriza por su positivismo. Debe aportar confianza al profesional y en el caso de que sea necesaria la corrección, esta ha de hacerse con un afán claro de mejora.</p>
2	FRANCISCO LONGO	Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas	2009	<p>Evaluar el rendimiento laboral es una parte irrenunciable de la gestión de las personas, que las organizaciones del sector público necesitan incorporar a sus pautas de funcionamiento. Dicho esto, hay que añadir que diseñar y aplicar buenos sistemas de</p>

				ER no es una tarea fácil. Por el contrario, debe afrontar dificultades técnicas, resistencias de los implicados y obstáculos organizativos que la convierten en un empeño dificultoso.
3	PEÑALVER, ANTONIO	Coaching empresarial. ¿Una herramienta de desarrollo para los tiempos actuales?	2009	Es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos y herramientas de trabajo para que los profesionales, a nivel individual o empresarial, puedan desarrollar unos comportamientos –base de unas competencias concretas– para que sean más eficientes en su desempeño y a su vez, puedan crecer en el marco de la organización. Si el reto del coaching es permitir que la persona pueda elegir su camino profesional al margen de la organización, podremos estar hablando de coaching pero, tal vez, no de coaching empresarial. La empresa quiere rentabilizar, de forma tangible, la inversión en sus profesionales; y esa es la base de una de las principales críticas que recibe el coaching. El coaching empresarial es una herramienta de mejora del desempeño y desarrollo profesional. Se debe aplicar cuando el empleado puede para que mejore destrezas dentro de las competencias de su puesto de trabajo.

4	<p>Pablo Hernán Fernández</p>	<p>LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES ESTRESANTES DEL TRABAJO EN EL RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>2010</p>	<p>Parte de los beneficios de la evaluación de desempeño es, brinda a los empleados la oportunidad de analizar regularmente el desempeño, proporciona al supervisor los medios para identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de un empleado, aporta la base para las recomendaciones salariales, otorga información para potenciales despidos, entre otros tantos. Los métodos de evaluación de desempeño se pueden clasificar de manera genérica de acuerdo a lo que miden. Los más populares a pesar de ser altamente subjetivos son los que miden características. Los métodos quizás más aptos para el desarrollo son lo que miden conductas. Finalmente están los que brindan información sobre resultados. El método a utilizar depende en gran medida con el propósito de la evaluación, los tiempos con que se cuenta para llevar a cabo la evaluación y el presupuesto que se posee. También es importante recalcar que es sumamente importante el nivel de capacitación de los evaluadores.</p>
5	<p>Pedraza, Esperanza - Amaya, Glenys - Conde, Mayrene</p>	<p>Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia</p>	<p>2010</p>	<p>El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la</p>

				satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.
6	Vidal-Salazar, María Dolores Cordón-Pozo, Eulogio Vera Ferrón-Vílchez	Efectividad del coaching en los procesos de mejora de gestión de empresas.	2011	El coaching constituye una herramienta de recursos humanos muy útil para las pequeñas y medianas empresas debido a que en muchas de ellas el trabajo que se desarrolla se engloba dentro del concepto de "oficio", aprendido en numerosas ocasiones por el antiguo sistema gremial de un maestro que transmite, habitualmente de manera verbal, su experiencia y conocimientos a los trabajadores con menos experiencia. En estos entornos la formación reglada no es eficaz pues los métodos de trabajo varían mucho según la empresa, el sector y las circunstancias económicas, sociales y territoriales de cada organización. Sin embargo, el coaching, posee una característica fundamental: su elevada adaptabilidad y flexibilidad a las circunstancias y necesidades de la empresa, acoplándose a la realidad de la organización y a las características de las personas a instruir. Este método se aleja de los clásicos sistemas de formación basados en técnicas homogéneas y predeterminadas ya que al adaptarse a la situación concreta de la empresa donde se implanta, se ajusta a las potencialidades

				<p>individuales y posibles carencias de aquellos que lo reciben. Este acoplamiento de la enseñanza a las características personales y de la organización logra una mayor efectividad en los resultados, alcanzándose una participación mucho más activa y un aprendizaje más dinámico. Así, en el ámbito empresarial, el coach ejerce el papel de consejero cuya finalidad es promover el cambio estratégico gracias a su capacidad de diagnosticar acertadamente la situación de la empresa y guiar el proceso de toma de decisiones. Gracias al continuo feedback que esta técnica el coach logrará motivar a los asesorados, consiguiendo una mayor implicación y una mejor asimilación de los contenidos explicados.</p>
7	Duque, Ivan Leonardo; Morales, César Augusto	Incomodidad y rendimiento laboral en el trabajo expuesto al frío extremo	2012	<p>El rendimiento laboral en términos de concentración, motivación, fuerza de manos y en general la función de los músculos no resulta afectado por el nivel de acondicionamiento aerobio.</p>
8	Chávez Hernández, Noé	La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización.	2012	<p>Transformar las actividades del líder para facilitar la gestión del personal por competencias implica orientar sus esfuerzos a practicar el ejercicio del coaching, estableciendo con ello acciones de ayuda u orientación para que sus colaboradores optimicen sus talentos, desarrollen sus potencialidades y sean capaces de lograr objetivos efectivos de manera propia, que contribuyan a cubrir las exigencias competitivas del entorno. El coaching empresarial es una</p>

				<p>modalidad que va más allá de la orientación personal y de acciones ejecutivas, pretende enfocar esfuerzos que beneficien a la empresa, los grupos y los individuos, alineando sus expectativas de desarrollo, y acompañando a los protagonistas de la organización a mejorar su desempeño y a ser productivos. De esta forma, se deduce que las acciones del coaching empresarial están relacionadas en un sistema que comprenden elementos culturales y elementos relacionados con el comportamiento, las actitudes y las creencias de todos los que integran la empresa.</p>
9	Martínez, Noel	<p>¿CÓMO HACER DEL COACHING UNA HERRAMIENTA EFICIENTE?</p>	2012	<p>Existen diversas actividades de apoyo o acompañamiento profesional, tales como la consultoría, la asesoría, la mentoría o la facilitación, entre otras. Cada una es valiosa en su ámbito y en situaciones específicas. La principal diferencia de estas prácticas con el coaching es que, en este último, el coach confía en que el cliente tiene las respuestas necesarias para superar los obstáculos o dificultades que enfrenta. Estas sesiones seguirán un método profesional en el cual el coach apoyará al cliente a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar claramente sus objetivos (generales y específicos). 2. Explorar las situaciones que le han impedido el logro de sus metas. 3. Generar y proponer diversas formas de alcanzar sus objetivos. 4. Seleccionar un plan de acción que incluya la forma

				de hacer seguimiento y medir resultados.
10	Melissa Altamirano Salazar	<p>COACHING EMPRESARIAL ENFOCADO EN EL MEJORAMIENTO, RENDIMIENTO, PRODUCTIVIDAD Y CLIMA LABORAL DENTRO DE LA EMPRESA LA FABRIL</p>	2013	<p>El Coaching Empresarial, consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. El coaching empresarial no es un gasto, sino una inversión a largo plazo. El estudio afirma que las personas que han recibido coaching han obtenido resultados positivos tanto en el ámbito laboral como personal. Ha ayudado a mejorar el rendimiento de las personas, que exista mejor clima laboral dentro de las empresas, que la productividad aumente y principalmente que el recurso humano se sienta a gusto en el lugar de trabajo.</p> <p>Cinco características esenciales sobre el coaching empresarial; 1. Concreta: orientado a mejorar conductas, en los aspectos objetivos y descriptivos del desempeño . 2. Interactiva: existe intercambio de información, se dan preguntas y respuestas de ambas partes . 3. Responsabilidad compartida: tanto el coach como todos los que toman el coaching deben estar involucrados para trabajar juntos en buscar una mejora continua. 4. Forma específica: la meta de la</p>

				<p>coaching está claramente definida y esto se logra por medio de la conversación .5. Respeto: el líder demuestra respeto por la persona que está recibiendo el coaching. Beneficios de coaching empresarial La principal fuente de los resultados obtenidos en las empresas son las personas, es por esto que el coaching empresarial se enfoca en las personas que trabajan en toda la empresa y no solo en la alta dirección. La empresa depende de la visión de cada uno, de los sentimientos, del ánimo, de las motivaciones, del desenvolvimiento y demás características; es por esto que a través de este método cada uno encuentra el camino para alcanzar los objetivos y metas.</p>
11	Pousa, Claudio Mathieu, Anne	The Influence of Coaching on Employee Performance: Results From Two International Quantitative Studies.	2014	<p>La investigación en coaching ha dado poca atención a este fenómeno, ningún estudio ha proporcionado un justificación que explica por qué el rendimiento debería aumentar después de realizar las intervenciones de coaching. En ese aspecto, se encontró que incorporando mediadores en la relación entre coaching y el rendimiento puede explicar un porcentaje de varianza significativamente mayor. La investigación adicional podría continuar esta línea de consulta e identificar mediadores adicionales entre coaching y actuación.</p>

12	<p>Correa Muñoz, Ana Cecilia Torres Gil, Cesar Armando</p>	<p>Programa de coaching empresarial para mejorar la comunicación interna de los colaboradores de la empresa Cineplanet real plaza en la ciudad de trujillo - año 2016</p>	<p>2017</p>	<p>El Programa de coaching Empresarial influyó de manera positiva en la comunicación interna de los colaboradores de Cineplanet Real Plaza, mejorado la libertad y confianza de los colaboradores para poder expresar sus ideas entre ellos y sus superiores, también contribuyó a mejorar la participación de los trabajadores, aportando ideas, solucionando así entre ellos los conflictos laborales. Además, se logró mejorar el nivel de conocimiento de lo que sucede en la organización evitando la distorsión de información. Esto contribuyó al logro de los objetivos organizacionales.</p>
13	<p>GARCÍA FABIAN, LESLIE MILAGRO</p>	<p>“POTENCIAL HUMANO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL TRAGAMONEDA “LA TORRE DE BABEL” EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2017”.</p>	<p>2018</p>	<p>La selección del personal, la capacitación y la compensación y remuneración es importante para cualquiera entidad ya sea público o privada, para un buen manejo eficiente. Procesos de Capacitación y Desarrollo Los programas de capacitación consisten de cinco pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de las necesidades, identifica las habilidades específicas que se requieren para desarrollar el trabajo, evalúa las habilidades de los empleados y desarrolla objetivos específicos y medibles de conocimiento y desempeño a partir de cualquier deficiencia. 2. El diseño de la instrucción, se reúnen y se producen los contenidos del programa de capacitación, incluyendo libros de trabajo, ejercicios y actividades. 3. La validación, en el cual se eliminan los

				defectos del programa y este se presenta a un reducido publico representativo. 4. La implantación del programa, en el que se aplica la capacitación al grupo d empleados elegido 5. La evaluación, en la cual la administración evalúa los éxitos o fracasos del programa.
14	<p>Chinchay Rojas, Klidy Zulma; Damián Paredes, YensyNoryssa; Quiñonez Atiro, Andrea Estefanía</p>	<p>Propuesta de un Programa de Coaching Empresarial para Mejorar El Desempeño Laboral en LA EMPRESA ALIANZA METALÚRGICA S.A. SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017</p>	<p>2018</p>	<p>Se determinaron las teorías en los programas de Coaching empresarial. Las teorías vistas en los programas de Coaching empresarial son las siguientes: Teoría de Consultoría de Saporito, refiere que el coach debe trabajar con la empresa para determinar cuáles son las necesidades a resolver. Teoría Formativa de Evaluación de Kirpatrick, indica que la evaluación bien aplicada del coaching empresarial ofrecerá grandes cambios en la organización con el fin de obtener buenos resultados. Teoría Integrativo de Passmore, menciona que los Coaches lleven sus conocimientos a la acción, es decir demuestren lo aprendido por su guía en el campo laboral. Teoría de Adherencia de Kilburg, define la motivación para mover al jefe inmediato hacia los objetivos definidos en el menor tiempo posible; desarrollando la participación del equipo dentro de la empresa. Tercera Se identificaron las características de desempeño laboral en el</p>

			<p>personal de la empresa. Las características de desempeño laboral en el personal de la empresa son: la comunicación, iniciativa, trabajo en equipo, adaptación, desarrollo de talentos; mediante esto los empleados alcanzarán la eficiencia y el potencial para trabajar en equidad. Los directivos y propietarios de cualquier empresa, por tanto, lo que desearán es mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores, ya que son perfectamente conscientes de que eso repercutirá de manera positiva en la misma. Ante eso suelen recurrir a una gran variedad de medidas, entre las que destacaríamos las siguientes: Crear un buen ambiente de trabajo, donde todo el mundo se pueda sentir cómodo y donde se trabaje por y para el equipo. Mejorar la autoestima de los empleados, reconociéndoles sus tareas. Establecer planes de trabajo por objetivos, pues así cuando esos se cumplan se aumentará notablemente la satisfacción y el orgullo de los trabajadores. Facilitar la participación de todos los miembros de la empresa, para que se sientan parte de la misma y no duden en realizar su esfuerzo y sus tareas en pro de ella.</p>
--	--	--	---

15	Leyva Morales, Martha Güliana	<p>La aplicación del coaching empresarial en los grandes centros empresariales: Revisión sistemática (Trabajo de investigación Parcial)</p>	2019	<p>El coaching es uno de los métodos empresariales más innovadores de los últimos tiempos, ya que mediante esta nueva forma los grandes conglomerados pudieron acercarse a los dos planos del mercado: el trabajador y el consumidor. Así, el coaching se convirtió en la herramienta del siglo XXI para permitir un más eficaz y eficiente medio de sostener una relación potencialmente buena entre la empresa y su medio.</p>
----	----------------------------------	--	------	--

Nota: Elaborado por el autor

ANEXO N° 02:

Cantidad de Artículos encontrados relacionados al tema de investigación

Coaching y Rendimiento laboral: una revisión sistemática de la literatura científica										
N°	AUTOR	TITULO	AÑO	TITULO DE LA FUENTE	Link	PALABRAS CLAVES DEL AUTOR	RESUMEN	PAIS	FUENTE DE INFORMACION	TIPO DE DOCUMENTO
1	Ricardo Colomo Palacios & Cristina Casado Lumbreras	MENTORING & COACHING	2009		https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/14559/mentoring_JIMI_2006.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Coaching, Mentoring, Personal Development, Human Resources, Knowledge sharing, Information Technology Management.	El desarrollo del capital intelectual de las corporaciones representa uno de los retos más significativos para los gestores de hoy en día y uno de los campos más fértiles para la innovación empresarial. En el presente artículo se presenta una visión sobre dos de las técnicas de desarrollo de personas que cuentan con mayor impacto en la actualidad: el Mentoring y el Coaching. Ambos términos han sido objeto de multitud de debates sobre sus aplicaciones, existiendo, pese a su notoriedad, gran confusión sobre sus diferencias y posibles aplicaciones. El artículo repasa el origen de los conceptos, sus diferencias y similitudes y explora con profundidad las	ESPAÑA	GOOGLE ACADEMICO	ARTICULO
2	FRANCISCO LONGO	Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas	2009		https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36686244/41-06_FranciscoLongo.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSecretaria_General_de_Presupuestos_y_Gas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-	evaluación del rendimiento; gestión del rendimiento; políticas de recursos humanos; gestión pública	foros especializados u otros intercambios de expertos se dedican en nuestro país al empleo público. Crear buenos sistemas de evaluación del rendimiento no es una tarea fácil. Debe afrontar dificultades técnicas, resistencias de los implicados y obstáculos organizativos que la convierten en un empeño dificultoso. Escasean las buenas prácticas y abundan, por el contrario, las experiencias insatisfactorias. Este trabajo se propone reflexionar sobre ambas cosas, la relevancia y la dificultad de la materia, y extraer algunas consideraciones útiles para quienes se interesan por la modernización de nuestra gestión pública.	ESPAÑA	GOOGLE ACADEMICO	ARTICULO
3	PEÑALVER, ANTONIO	Coaching empresarial. ¿Una herramienta de desarrollo para los tiempos actuales?	2009	Capital Humano. Jun2009, Vol. 22, Issue 233, p32-36. 4p.	http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=2cd89ce7-7e26-49d6-a195-395b81666eb8%40sessionmgr4008&bdata=JkFlqGhUeXBIPXNoaWl		El artículo aborda el coaching empresarial como método de desarrollo de recursos humanos. Señala dos tipos de coaching empresarial: el "coaching sistémico" enfatiza elementos que motivan al coachee, tales como creencias, valores y prejuicios, mientras que el "coaching ontológico" se centra en el lenguaje utilizado por el coach y cómo influye en el coachee, según el artículo	ESPAÑA	EBSCO	ARTICULO

Coaching y Rendimiento laboral: una revisión sistemática de la literatura científica										
N°	AUTOR	TITULO	AÑO	TITULO DE LA FUENTE	Link	PALABRAS CLAVES DEL AUTOR	RESUMEN	PAIS	FUENTE DE INFORMACION	TIPO DE DOCUMENTO
4	Pablo Hernán Fernández	LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES ESTRESANTES DEL TRABAJO EN EL RENDIMIENTO LABORAL	2010		https://www.redalyc.org/pdf/877/87715116007.pdf	factores estresantes - trabajo - rendimiento laboral	En el siglo XX el bienestar general del trabajador no era considerado elemento primordial en el producto final de la cadena productiva. Este trabajo tiene como objeto demostrar la disminución del rendimiento laboral de un chofer de colectivo urbano al trabajar expuesto durante un mes, a factores estresantes propios del trabajo. Interpretando los resultados brindados por las evaluaciones de desempeño laboral iniciales, condiciones normales de trabajo y las evaluaciones finales, condiciones de trabajo estresante, se perpetrará el propósito de esta investigación.	ARGENTINA	GOOGLE ACADEMICO	ARTICULO
5	Pedraza, Esperanza - Amaya, Glenys Conde, Mayrene	Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia	2010		http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext	Desempeño laboral, estabilidad laboral, remuneración, personal administrativo, Facultad de Medicina.	El objetivo del artículo es explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. El tipo de investigación fue descriptiva, su diseño no experimental, transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por 50 empleados administrativos contratados. Por conformar una población finita y accesible no se consideró necesario seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo poblacional. Se evidencia una relación entre el desempeño y la estabilidad laboral de los empleados. Se concluye que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño.	VENEZUELA	EBSCO	LIBRO ELECTRONICO
6	Vidal-Salazar, María Dolores Cordón-Pozo, Eulogio Vera Ferrón-Vilchez	Efectividad del coaching en los procesos de mejora de gestión de empresas.	2011	Univ ersia Business Review. 2011, Issue 31, p82-101. 20p.	http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=205ad864-3a7c-42fc-bbde-2c0942e53e06%40sessionmgr4007&bdata=JkFlqGhUeXBIPXNoaWlmbGFuZz1lcVzaXRlPWVob3N0LWxpdmU%3d	Coaching personnel training and development processes for business improvement Coaching ejecutivo formación y	En el actual contexto empresarial, las prácticas dirigidas a la formación y desarrollo del personal constituyen una herramienta clave para los gerentes. Este trabajo analiza la eficacia de una novedosa técnica relacionada con la capacitación y desarrollo personal: el coaching. Utilizando una muestra de 40 Pymes, se analizan los efectos que produce la aplicación del coaching ejecutivo a fin de analizar su impacto en la implantación de procesos de mejora dentro de las empresas.	ESPAÑA	EBSCO	ARTICULO

Coaching y Rendimiento laboral: una revisión sistemática de la literatura científica										
N°	AUTOR	TITULO	AÑO	TITULO DE LA FUENTE	Link	PALABRAS CLAVES DEL AUTOR	RESUMEN	PAIS	FUENTE DE INFORMACION	TIPO DE DOCUMENTO
7	Duque, Ivan Leonardo; Morales, César Augusto	Incomodidad y rendimiento laboral en el trabajo expuesto al frío extremo	2012		https://search.proquest.com/docview/1677640636/abstract/190C9513298A42D0PQ/2?acountid=36937	Scholarly Journals	máxima y su influencia en la percepción de frío de trabajadores expuestos a frío extremo en cuartos de liofilización. Métodos Operarios de cuartos de liofilización fueron sometidos a un test de VO2maxy adicionalmente diligenciaron las versiones en español del Health-Check Questionnaire For Subjects Exposed To Cold y del Standardised Nordic Questionnaire For The Analysys Of Musculoskeletal Symptoms. Resultados El VO2max no tiene relación con la percepción de incomodidad por causa del frío en el puesto de trabajo. El rendimiento laboral en el frío extremo no resulta afectado por el nivel de VO2max del sujeto. En cuanto a la prevalencia de signos y síntomas, la población de	HOLANDA	GOOGLE ACADEMICO	ARTICULO
8	Chávez Hernández, Noé	La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización.	2012	Pensamiento & Gestión. julio-dic 2012, Issue 33, p139-161. 22p	http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=c05f3181-3ff0-4768-a8c2-af50d003d4eb%40sdc-v- sessmgr01&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWlm bGFuZzllcyZzaXRIPWV ob3N0LW xpdmU%3d#AN=89049394&db=fuq	business coaching Competence management coaching empresarial Gestión por competencias	una revisión bibliográfica, de las aportaciones y estudios realizados por expertos en relación con dos estrategias internas que favorecen la competitividad de una empresa: la gestión por competencias y el ejercicio del coaching empresarial. Se indican argumentos que permiten visualizar las competencias laborales como una necesidad de desarrollo para mejorar el performance que la organización requiere de sus colaboradores, con la finalidad de enfrentar las exigencias de su entorno y lograr objetivos exitosamente. Por otra parte, el coaching empresarial, como una alternativa para: orientar, guiar y conducir el potencial del personal al desarrollo de sus capacidades y habilidades que maximicen su	MEXICO	EBSCO	ARTICULO
9	Martínez, Noel	¿CÓMO HACER DEL COACHING UNA HERRAMIENTA EFICIENTE?	2012	Debates IESA. octubre-dic 2012, Vol. 17 Issue 4, p11-12. 2p.	http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=dc4d852d-bf97-49bb-b41d-cc3a497f6153%40pdc-v- sessmgr04&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWlm bGFuZzllcyZzaXRIPWV	Coaching of employees *Supervision of employees *Industrial relations Problem solving -- Methodology Self-actualization (Psychology)	El artículo discute sobre la actividad de "coaching" en un entorno empresarial, incluyendo sus metas y metodología. Se describe la responsabilidad del coach de ayudar al cliente a encontrar el origen del problema, así como identificar las cualidades del cliente que se puedan usar para solucionarlo. Se esbozan factores importantes en la selección de un coach.	ESPAÑA	EBSCO	ARTICULO

Coaching y Rendimiento laboral: una revisión sistemática de la literatura científica										
N°	AUTOR	TITULO	AÑO	TITULO DE LA FUENTE	Link	PALABRAS CLAVES DEL AUTOR	RESUMEN	PAIS	FUENTE DE INFORMACION	TIPO DE DOCUMENTO
10	Melissa Altamirano Salazar	COACHING EMPRESARIAL ENFOCADO EN EL MEJORAMIENTO, RENDIMIENTO, PRODUCTIVIDAD Y CLIMA LABORAL DENTRO DE LA EMPRESA LA FABRIL	2013		http://repositorio.usfa.edu.ec/bitstream/23000/2921/1/110007.pdf		talento humano, por lo cual es importante que se implemente nuevas formas de preparar a la gestión humana. En esta investigación se presenta la teoría del coaching empresarial como una nueva tendencia que ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores de las organizaciones, en donde los resultados se vean reflejados en la mejora del rendimiento, productividad y clima laboral. El trabajo de titulación se basa en los beneficios del coaching empresarial en la empresa La Fabril, empresa ecuatoriana del sector agroindustrial. La Fabril implementó coaching empresarial hace 5 años y consideran que es la herramienta clave de su éxito en los últimos años. Por lo cual, vale la pena implementar esta nueva técnica en las organizaciones, para que tengan resultados positivos al	ECUADOR	GOOGLE ACADEMICO	TESIS
11	Pousa, Claudio Mathieu, Anne	The Influence of Coaching on Employee Performance: Results From Two International Quantitative Studies.	2014	Performance Improvement Quarterly; Oct2014, Vol. 27 Issue 3, p75-92, 18p	http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=631e9379-be7a-4ad5-86bc-a68e96fac01%40&dc-v-sessmgr01&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWim bGfuZl1cyZzaXRIPWV ob3N0LWxpdmU%3d#db=eue&AN=98949984	Desempeño laboral Coaching de empleados Desempeño organizacional Apoyo social Gestión de relaciones con clientes	El coaching ha sido identificado como un comportamiento gerencial clave que las organizaciones deben promover para desarrollar empleados y alcanzar niveles más altos de desempeño. A pesar de este acuerdo y un creciente interés en el coaching, todavía hay una escasez de estudios que exploren el impacto del coaching en el rendimiento individual. Este artículo presenta una investigación empírica de dos estudios de campo internacionales, uno con vendedores de empresa a empresa que trabajan en América Latina y otro con empleados de primera línea de empresa a consumidor de una organización de servicios en Canadá. Partiendo de la teoría del intercambio líder-miembro, proponemos que el coaching aumente el rendimiento individual más allá del impacto potencial de la experiencia de ventas y la tenencia. Encontramos que el coaching puede explicar entre 2.9% y 6.2% de la variación en el rendimiento al controlar la tenencia y la	EEUU	EBSCO	ARTICULO
12	Correa Muñoz, Ana Cecilia Torres Gil, Cesar Armando	Programa de coaching empresarial para mejorar la comunicación interna de los colaboradores de la empresa cineplanet real plaza en la ciudad de trujillo - año 2016	2017		http://repositorio.upa.edu.pe/handle/upaoo rep/2315		La presente investigación tuvo como propósito aplicar un Programa de Coaching Empresarial para mejorar la comunicación interna de los colaboradores de la empresa Cineplanet Real Plaza en la ciudad de Trujillo-Año 2016. En lo que respecta a la metodología, la investigación empleó un diseño cuasi-experimental, e aplicó un Pre Test, la aplicación de un Programa de Coaching Empresarial y un Post Test, siendo el Test de Rensis Likert el utilizado. Referente a la recopilación de datos, se usó como técnica la encuesta e instrumento el Test, dirigida a los colaboradores de la empresa en estudio. Para analizar y diagnosticar la comunicación interna que acontece entre los colaboradores y para evaluar la efectividad del Programa de Coaching Empresarial. La población de estudio estuvo constituida por 20 colaboradores, los mismos que fueron considerados como muestra a tratar. Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó la Hoja de Cálculo Excel, que nos permitió sistematizar la información en cuadros, tablas y gráficos; en tanto que, para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de Chi Cuadrado (X ²), los mismos que	TRUJILLO	GOOGLE ACADEMICO	TESIS
		Ruitón Mantilla, T.				Programa de Coaching Empresarial Comunicación Interna	posteriormente fueron categorizados. Los resultados demuestran que la aplicación del Programa de Coaching Empresarial mejoró la Comunicación Interna de esta empresa, permitiendo que los colaboradores tengan confianza y libertad para expresar sus ideas con sus			

Coaching y Rendimiento laboral: una revisión sistemática de la literatura científica

N°	AUTOR	TITULO	AÑO	TITULO DE LA FUENTE	Link	PALABRAS CLAVES DEL AUTOR	RESUMEN	PAIS	FUENTE DE INFORMACION	TIPO DE DOCUMENTO
13	GARCÍA FABIAN, LESLIE MILAGRO	"POTENCIAL HUMANO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL TRAGAMONEDA "LA TORRE DE BABEL" EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2017".	2018		http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/900/GARC%C3%8dA%20FABIAN%20Leslie%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y		Huánuco fue el lugar donde se realizó el trabajo de investigación que se planteó como pregunta general ¿De qué manera influye el Potencial Humano en el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Tragamonedá "La Torre de Babel" de la ciudad de Huánuco 2017?. Utilizando las siguientes dimensiones que son la selección de personal, la capacitación y la compensación y remuneración. Y estas se plasmaron en las preguntas específicas para llegar a una respuesta positiva y útil, de tal manera se redactó los objetivos generales y los objetivos específicos. Se contó en el trabajo de investigación con antecedentes Internacional, Nacional y Local; se recolectó información con diferentes autores que nos sirvió para el desarrollo del trabajo de investigación y que se utilizó	HUANUCO	GOOGLE ACADEMICO	TESIS
14	Chinchay Rojas, Klidy Zulma; Damián Paredes, Yensy Noryssa; Quiñonez Atiro, Andrea Estefanía	Propuesta de un Programa de Coaching Empresarial para Mejorar El Desempeño Laboral en LA EMPRESA ALIANZA METALÚRGICA S.A. SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017	2018		http://repositorio.ulsa.americas.edu.pe/handle/upa/297		La investigación que lleva por título "Propuesta de un Programa de Coaching Empresarial para mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa Alianza Metalúrgica S.A., San Juan de Lurigancho, 2017", ha contemplado como objetivo determinar la relación entre coaching y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Alianza Metalúrgica, San Juan de Lurigancho, 2017. La investigación fue de diseño no experimental y de enfoque mixto. La población estuvo constituida por toda la organización Alianza Metalúrgica del distrito de San Juan de Lurigancho. La muestra tuvo la participación de todos los colaboradores de la empresa Alianza Metalúrgica del distrito de San Juan de Lurigancho. Se propuso un programa de Coaching Empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Alianza Metalúrgica S.A. La manera de proponer un	LIMA	GOOGLE ACADEMICO	TESIS
15	Leyva Morales, Martha Güliana	La aplicación del coaching empresarial en los grandes centros empresariales: Revisión sistemática (Trabajo de investigación Parcial)	2019		http://hdl.handle.net/11537/21552		de los últimos tiempos, ya que mediante esta nueva forma los grandes conglomerados pudieron acercarse a los dos planes del mercado: el trabajador y el consumidor. Así, el coaching se convirtió en la herramienta del siglo XXI para permitir un más eficaz y eficiente medio de sostener una relación potencialmente buena entre la empresa y su medio. Pero si hay un punto poco estudiado, y sobre el cual se centra nuestra atención, es aquel que busca acercar esta metodología ya sustentada con grandes beneficios a un campo aún poco analizado y estudiado: las pequeñas, medianas y micro empresas. Así, el presente estudio pretende describir la formación del coaching llevado de la mano como técnica y buscar un reflejo para que estas experiencias se puedan consolidar en las	LIMA	PROQUEST	ARTICULO
				Ruitón Mantilla, T.			denominadas PYME. Para ello se buscó una revisión general de esta clase de trabajos en el rubro empresarial por medio de documentos y textos en las diferentes plataformas de Redalyc. Para ello el enfoque utilizado será el que nos permita un recojo de datos masivo y exitoso de las condiciones favorables del coaching en otras instituciones en las cuales ya ha sido aplicado y demostrado sus grandes beneficios tanto empresariales como humanos			

