



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“APLICACIÓN DEL COACHING ORGANIZACIONAL PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTADORES GROUP
S.A.C. TRUJILLO, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Maria del Carmen Custodio Chavez

Asesor:

Mg. Lic. José Renato Manchego Guerra

<https://orcid.org/0000-0003-1347-8559>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Julia Otilia Sagástegui Cruz	17925333
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

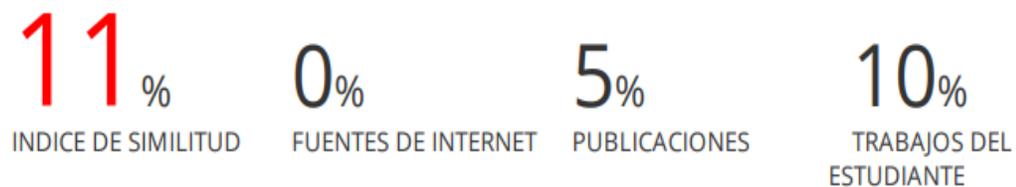
Jurado 2	María del Carmen D'angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Carlos Alberto Pastor Casas	18089419
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

"APLICACIÓN DEL COACHING ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTADORES GROUP S.A.C. TRUJILLO,2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7 %
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	4 %
3	Ortega López Adriana. "Diagnostico de los problemas que influyen en un bajo desempeño en un proyecto de construcción de cuartos de control para plataformas marinas en Mataredonda Veracruz", TESIUNAM, 2008 Publicación	1 %

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico principalmente a Dios, a mis padres José y María y mi parentela por su soporte, consejos y defensa en los tiempos irrealizables, quienes supieron guiarme por un buen trayecto, dándome las fuerzas necesarias para seguir adelante y no abjurar ante los desasosiegos que se me presentaron, enseñándome a enfrentar las adversidades sin extraviar en absoluto la fe en Dios sin atenuar.

A mi hijito Axel quien es mi motivo para seguir esforzándome y gracias a él he aprendido a ir superando mis múltiples temores que surgen poco a poco al querer ser la mejor mamá para ti.

AGRADECIMIENTO

Son muchas las personas que han encaminado parte de mi vivacidad profesional en singular mi familia, quiero agradecerles por su apoyo incondicional, ánimo y compañía en los momentos imprescindibles de mi profesión, sin referir en dónde estén, quiero dar las gracias por todo lo que me han brindado y por todas sus consagraciones.

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Antecedentes.....	13
1.3. Marco Teórico.....	21
1.4. Marco Conceptual.....	26
1.5. Formulación del problema.....	37
1.6. Objetivos.....	37
1.6.1. Objetivo general.....	37
1.6.2. Objetivos específicos.....	37
1.7. Hipótesis.....	38
1.7.1. Hipótesis general.....	38
1.7.2. hipótesis específicas.....	38
1.8. Justificación.....	38
Capítulo II: Metodología.....	41
2.1. Tipo de investigación.....	41

2.2.	Población y muestra.....	42
2.2.1.	Población.....	42
2.2.2.	Muestra.....	43
2.3.	Métodos y técnicas de investigación.....	43
2.4.	Descripción de instrumentos utilizados.....	44
Capítulo III: Resultados		4848
3.1.	Presentación y análisis de resultados.....	48
3.1.1.	Variable 1: Coaching Organizacional.....	48
3.2.1.	Variable 2: Desempeño Laboral.....	61
3.2.	Prueba de Hipótesis.....	69
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones		76
4.1.	Limitaciones.....	76
4.2.	Interpretación comparativa.....	76
4.3.	Implicancias.....	80
4.4.	Conclusiones.....	81
4.5.	Recomendaciones.....	82
Referencias		84
Anexos		87

Índice de tablas

Tabla 1.	_____	45
Tabla 2.	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 13	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 14	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 15	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 16	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 17	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 18	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 19	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 20	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 21	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 22	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 23	_____	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 24	_____	¡Error! Marcador no definido.

Índice de figuras

Ilustración 1	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 2	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 3	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 5	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 6	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 7	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 8	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 9	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 10	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 11	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 12	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 13	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 14	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 15	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 16	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 17	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 18	_____	65
Ilustración 19	_____	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 20	_____	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La investigación se realizó en la organización Contadores Group S.A.C. ubicada en la ciudad de Trujillo, la empresa se dedica a las actividades de contabilidad, consultoría fiscal, teneduría de libros y auditoría. Si bien la organización tiene procedimientos para el desarrollo de cada trabajador, por parte de la gerente de la empresa, pero los colaboradores no están realizando eficientemente el desempeño de la tarea, no están recibiendo un buen coaching organizacional que los ayude a cada colaborador a reconocer sus habilidades, a identificar diferentes maneras para que realicen un buen trabajo en equipo y los más primordial alcanzar sus metas tanto personal como profesional. Ante esta problemática, surge la presente investigación que tiene como propósito principal, describir la aplicación del coaching organizacional en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022. El tipo de investigación fue no experimental, descriptiva, correlacional, transversal. La población estuvo conformada por 07 colaboradores de la organización, la muestra fue la misma, siendo una muestra censal por ser la totalidad. El instrumento utilizado para medir las variables de estudio es una encuesta de 19 ítems. El instrumento fue validado por tres especialistas; el resultado de confiabilidad de los instrumentos arrojó como resultado para las dos variables fue de 0,81%. Finalmente, se concluyó que existe una relación positiva significativa ($R=0.823$) entre las variables de coaching organizacional y desempeño laboral, la cual tuvo el mayor índice de las correlaciones realizadas. Se sugiere que la gerente se capacite más sobre coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la organización.

PALABRAS CLAVES: Coaching organizacional, liderazgo, desempeño de la tarea, trabajo en equipo, desempeño laboral

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, el coaching es una herramienta indispensable para mejorar tanto la comunicación como los resultados de cualquier empresa o equipo de trabajo, y esa es una buena alternativa para llegar a obtener nuevos conocimientos y aprender a desarrollarse internamente en el mundo laboral.

Hoy en día en todo el mundo se observa que todavía hay organizaciones que no están utilizando la herramienta del coaching organizacional dentro de sus empresas u organizaciones, ya sea por falta de conocimiento o interés propio por parte de los dueños de las organizaciones. Por lo tanto, es un gran problema para ellos ya que se enfrentan a este mundo globalizado, con nuevos mercados, competencia, no producen crecimiento, y mucho menos rentabilidad, algunas compañías con el pasar del tiempo llegan a desaparecer del mercado, algunas organizaciones se mantienen, pero no empiezan a crecer, es decir, no hay una buena gestión dentro de la organización, hay una falta de motivación a los colaboradores, por ello no realizan el desempeño de la tarea eficientemente, no son capaces de superar los desafíos que se les presenta día a día, no realizan un buen trabajo en equipo, por ello se presenta mucho la falta del desempeño laboral y productividad de la empresa. Y es que las organizaciones actuales solo se preocupan en brindar capacitaciones, llenándoles de conocimiento técnico, pero no para desarrollar su conocimiento táctico como sus habilidades y capacidades que ellos mismos no logran identificar y trabajar en ello. Master Coaching Group (como se citó en Toro, 2021) plantea que las organizaciones se enfrentan a grandes cambios, dichos cambios son muy acelerados, por lo que el nivel de actuación debe de ser inmediata, para ello las organizaciones deben de estar preparadas ante estos grandes

cambios, o tener previsto un plan de acción, aquí es donde entra a tallar la herramienta del coaching organizacional, pues la adopción de esta técnica permitirá que las organizaciones logren resultados que en otras ocasiones resultan inalcanzables, por eso es de suma importancia contar con un profesional especializado o mejor dicho un coach, el cual está altamente capacitado en estrategias modernas, con el fin de lograr que la organización sea más competitiva en el mercado.

Podesta et al. (2019) afirman que una parte fundamental del coaching organizacional surge entre el coach y los colaboradores persiguiendo el liderazgo de los gerentes o del grupo directivo, para así mejorar la comunicación entre áreas, habilitar a los jefes de áreas, para que asignen las tareas al personal a quien esté más capacitado para ellas, formar eficientes grupos de trabajo, ayudar a los colaboradores a diseñar estrategias para lograr las metas organizacionales, conseguir que los intereses de los colaboradores y la organización sean coincidentes y finalmente obtener un buen clima laboral. Además, "Asumir un nuevo cargo, mejorar la comunicación con sus colaboradores, integrar el trabajo en equipo, reducir los niveles de estrés, potenciar las habilidades de liderazgo, con frecuencia, para trabajar en estos aspectos, las empresas suelen recurrir al coaching organizacional" (Portafolio,2012, párr.1). Por otro lado, "El coaching es una alternativa para poder explorar, con esa persona, cuáles son las causas de que no estén logrando los objetivos que tienen y poder encontrar nuevas posibilidades de acción o nuevas posibilidades de expandir sus acciones generando aprendizaje" (Gestión,2015, párr.5).

De lo anterior podemos afirmar que, el coaching organizacional conlleva a realizarse todo un proceso de desarrollo con el fin de brindar la retroalimentación, dirigiéndolo, aconsejando, colaborando que logren el éxito tanto personal como profesional, por ello es de suma importancia contar con un coach la cual desarrolle las estrategias adecuadas para así lograr la mejora de las

habilidades y competencias tanto en el aspecto personal o con el colaborador y en el equipo de trabajo dentro de una organización, por ello se debe tener en cuenta una constante evaluación, motivación y retroalimentación para generar finalmente, resultados positivos, tanto personales como laborales.

La organización Contadores Group S.A.C., ubicada en la ciudad de Trujillo, al momento de contratar al personal nuevo, este colaborador entra por algunas capacitaciones, que le brinda la gerente de la empresa. Pero se ha observado que la gerente no lo está realizando de la manera correcta, es lo que conlleva que no está sumando en cuanto al desempeño laboral de sus colaboradores. Por ello, se observa que los trabajadores van por cumplir su rutina laboral, no dan todo de sí en su labor, es decir se llenan de aptitudes, pero algunos colaboradores no tienen conocimiento de llevarlo a la práctica o desarrollarlo de la manera correcta en el área que le corresponde. Además, en ciertas ocasiones se puede observar el poco interés de realizar eficientemente el desempeño de las actividades asignadas por parte de la gerente, muestran desinterés, evaden problemas. mucha falta de liderazgo, la falta de trabajo en equipo, etc.

Frente a las situaciones descritas anteriormente la herramienta del coaching organizacional. Según Whitmore (2016) plantea que el coaching organizacional es aplicable y viable en cada uno de los aspectos tanto personal como a nivel organizacional, por eso el coaching organizacional es una herramienta o técnica sumamente importante ya que es capaz de desarrollar, potencializar y modificar las habilidades, capacidades y actitudes de los líderes, gerentes y colaboradores, como aporta al cumplimiento de los objetivos fijados por las organizaciones y el mejoramiento de la competitividad. Por eso, mediante la aplicación del coaching se quiere lograr nuevos aprendizajes, descubrir nuevas habilidades, desarrollar o

adquirir destrezas necesarias para un mejor desempeño laboral en las organizaciones. (“El coaching ejecutivo como proceso de apoyo a la gestión humana”, 2016). afirma que se debe aplicar el coaching ejecutivo para el desarrollo del desempeño laboral en toda su amplitud, cuando se observa que en la organización tiene ineficiencias como falta de recursos de trabajo, no realizan buen trabajo en equipo, ausencia de información en el colaborador sobre las funciones que debe asumir y la forma en que debe solucionarlas, ausencia de motivación, problemas de relaciones interpersonales, escasez de conocimiento y habilidades o falta de actitud en los colaboradores. Por ello el coach ejecutivo tiene como objetivo planificar como mejorar el desempeño laboral y facilitar las herramientas para ello instando al crecimiento y definiendo los objetivos que quieren alcanzar tanto personal como organizacional. Es por ello que esta investigación busca describir la aplicación del coaching organizacional en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022.

1.2. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Se procedió a realizar la búsqueda de antecedentes que puedan sustentar la presente investigación. En ese sentido, en el ámbito internacional, Bécart (2015), de la Universidad Pablo de Olavide De Sevilla en España, en su tesis doctoral llamada: “Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida” estudio que planteo como objetivo general estudiar el impacto del coaching en el desarrollo de las competencias para la vida. El estudio fue de tipo cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 70 estudiantes que participaron en la encuesta voluntariamente, se llega a la conclusión que las destrezas para la vida en la cual se realizan una mezcla de facciones personales, valores, habilidades y actitudes y que dan a conocer las

categorías del rendimiento de un individuo cuando realiza una actividad concreta y permite combatir de manera adecuada a todos los retos de la vida cotidiana en todas las dimensiones.

Chornet (2015), de la Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir en España en su tesis doctoral llamada "Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento", estudio que planteo como propósito investigar si el líder coach, entendiendo como tal aquel que busca el aumento del rendimiento empresarial a través de la mejora continua de sus subordinados, lidera generando confianza, compromiso y busca activamente motivar a las personas que le rodean, tiene una influencia positiva en el rendimiento de la organización, su diseño de la investigación es empírica, se llega a la conclusión que en el mundo laboral, el coaching es una herramienta cada vez más utilizada para lograr que los colaboradores apliquen los nuevos conocimientos a su trabajo diario, evitando así problemas que plantean otras herramientas de aprendizaje organizacional como, la pérdida de potencial y económica que sufre la organización al no conseguir que se transmita lo aprendido al puesto de trabajo. El coaching motiva a aplicar los nuevos conocimientos en una búsqueda de mejora personal que provocará un mayor rendimiento laboral. Esta herramienta es, por tanto, totalmente compatible con otras herramientas de aprendizaje en la organización, como los cursos de formación o el outdoor training.

Ordóñez (2016), de la Universidad de Valladolid en España, en su tesis de maestría titulada "Coaching ejecutivo para aumentar la productividad en la empresa". estudio que planteo como objetivo la relación existente entre un coach y un coachee en un determinado periodo de tiempo. El estudio fue de tipo cuantitativo, se llega a la conclusión que la herramienta del coaching organizacional consiste en el establecimiento de una relación entre un coach y un

coachee durante un periodo limitado de tiempo en el cual, gracias al acompañamiento del coach, el coachee logrará establecer los objetivos que desea alcanzar y desarrollar las habilidades específicas para lograrlos. Por eso, el coaching ejecutivo, pretende mejorar aspectos del directivo que desembocan en una mayor efectividad del liderazgo y aumento de productividad de sí mismo y de sus colaboradores, mediante el incremento de la autoconciencia y la práctica de nuevos comportamientos gerenciales. Además, el coaching ejecutivo hoy en día se ha convertido en un apoyo fundamental para transformar a las organizaciones, a través de sus directivos, en equipos de trabajo leales, motivados y comprometidos hacia las metas de la organización.

Ballesteros (2017), de la Universidad Politécnica de Madrid en España, en su tesis doctoral denominada: "Modelo para el fortalecimiento de las competencias personales del director de proyecto mediante herramientas de coaching", estudio que planteo como objetivo general desarrollar un modelo para el fortalecimiento de competencias personales del director de proyecto basado en herramientas de coaching, midiendo su efectividad y factores de éxito, desarrollada bajo la metodología cualitativa y cuantitativa, la muestra se compone de un total 30 directores de proyecto activos, se llega a la conclusión que el coaching tenga un impacto directo importante sobre el bienestar y satisfacción de la persona, y que esto a su vez repercute positivamente en su desempeño profesional. De forma que esta herramienta se manifiesta como un medio de mejorar de forma integral diferentes aspectos o facetas del individuo.

Barreiro (2018), realizó su tesis de maestría en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en Ecuador, titulada "Coaching como estrategia organizacional y comercial para empresarios pymes del sector servicios de la ciudad de Guayaquil" que tuvo como objetivo general analizar la influencia de la aplicación del coaching empresarial como estrategia comercial

y empresarial en las pymes de la ciudad de Guayaquil. El estudio de diseño no experimental, método exploratorio descriptivo y con una población finita, se llega a la conclusión que más del 50% de los encuestados, opino que la aplicación del coaching ejecutivo ayuda significativamente a mejorar en el crecimiento de las organizaciones que se lo aplique.

Antecedentes Nacionales

Con respecto a los antecedentes a nivel nacional, Escobedo y Quiñones (2020), de la Pontificia Universidad Católica Del Perú de Lima, en su tesis de licenciatura denominada: "Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.", estudio que planteo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos del Callao - agente de carga marítimo internacional, 2019, desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, el tipo descriptivo correlacional, su muestra fue de 130 colaboradores de cinco diferentes empresas, esta tesis presenta como conclusión respecto a la hipótesis general, que busca determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos del Callao - agente de carga marítimo internacional, 2019, se concluye que existe una relación positiva y lineal entre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de las Mypes. Además, hace hincapié que la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los trabajadores de las Mypes, se infiere que, ser reconocidos por su esfuerzo o impacto de resultados, influye en la forma de desempeñarse en el trabajo. De modo que un trabajador que sienta que el lugar en donde la empresa, valoran su trabajo y lo reconoce, estará más motivado y comprometido.

Toro (2021), de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, en su tesis de licenciatura denominada: "Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte S.A.C., Chiclayo 2019.", estudio que planteo como propósito aplicar un programa de coaching empresarial para la mejora del desempeño laboral en la empresa Grupo Food Del Norte S.A.C 2019., desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, en esta investigación participaron 30 colaboradores de la empresa, este estudio presenta como conclusión que el programa de coaching empresarial mediante la puesta en marcha de la propuesta, logrando de esta manera que los trabajadores se sientan implicados con la empresa, pues ahora, la comunicación se ha vuelto más fluida ya que los problemas son priorizados, se centran en conseguir los resultados, asumen responsabilidades adicionales, todo en pro del bienestar empresarial.

Beisaga (2022), de la Universidad César Vallejo de Lima, en su tesis de maestría titulada "Impacto del coaching organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la tienda Maestro, Cusco, 2022.", estudio que tiene como objetivo general determinar el impacto del coaching organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la tienda Maestro del Cusco, año 2022., desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal, en esta investigación participaron 106 colaboradores, este estudio presenta como conclusión que el coaching organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Maestro del Cusco, 2022, de manera fuerte y directa. Además, concluye en que la construcción de un clima laboral adecuado ejerce influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores

Polo y Sierra (2022), de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco, en su tesis de licenciatura denominada: "Coaching organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo agencia Chaupimarca – Pasco, 2020.", estudio que tiene como propósito determinar el nivel de influencia del coaching organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo Agencia Chaupimarca – Pasco, 2020., desarrollada bajo el estudio de tipo aplicada, el nivel de investigación es correlacional, en esta investigación participaron 30 colaboradores de la empresa, esta tesis presenta como conclusión referente a la hipótesis general: La significancia bilateral (p -valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Del mismo modo la correlación de Rho de Spearman es 0,929 lo que, de acuerdo a la escala de correlación de Pearson, es una correlación positiva muy alta. Entonces, existe suficiente prueba estadística para denegar la hipótesis nula y aprobarla hipótesis alterna, es decir: El coaching organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los Trabajadores de la Caja Huancayo Agencia Chaupimarca – Pasco, 2020.

Chavez (2023), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, en su tesis de maestría denominada: "El coaching organizacional y su influencia en el desarrollo de estilos de liderazgo en jefes y gerentes de empresas de red de mercadeo del distrito de Miraflores.", estudio que tiene como objetivo general determinar que un programa de Coaching Organizacional influye en el Desarrollo de un Liderazgo Transformacional en gerentes y jefes de empresas de red de mercadeo del distrito de Miraflores, desarrollada bajo en enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la muestra fue de 47 trabajadores de empresas (jefes, gerentes y personal administrativo), esta tesis presenta como conclusión que la aplicación de una intervención basada en el Coaching Organizacional influye significativamente en el desarrollo de los gerentes empresariales en liderazgo transformacional en gerentes y jefes de empresas de red de mercadeo

del distrito de Miraflores, basándose en los resultados que se obtuvieron en la prueba de hipótesis que utilizó la prueba T de muestras independientes. Además, determinó que la motivación de gerentes y jefes de las organizaciones, tiene un impacto relevante en la estimulación intelectual de los colaboradores.

Antecedentes Locales

Con respecto a los antecedentes a nivel local, Guzmán y Parravicini (2016), de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, en su tesis de licenciatura titulada: "Aplicación del coaching en la gestión por competencias del Talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016", estudio que tiene como objetivo general determinar si la aplicación del coaching influye en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016, desarrollada bajo el diseño cuasi experimental, en esta investigación participaron 30 colaboradores de la empresa, este estudio presenta como conclusión que la aplicación del coaching generó un impacto positivo en los colaboradores de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo; pues llegó a brindarles autonomía cada uno de ellos permitiéndoles alcanzar resultados que no conseguían por sí mismos, mejorando significativamente su compromiso, desarrollo individual, clima organizacional, trabajo en equipo y excelente comunicación organizacional logrando un alto desempeño laboral.

Corman (2019), de la Universidad Nacional de Trujillo, en su tesis de licenciatura denominada: "El coaching y el desempeño laboral de los profesores de la I.E. San Marcos de Trujillo 2018.", estudio que tiene como objetivo general determinar la influencia del coaching en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. San Marcos de Trujillo 2018, desarrollada bajo

el método descriptiva correlacional, en esta investigación participaron 25 colaboradores de la empresa, este estudio presenta como conclusión la influencia significativa del coaching en la mejora del desempeño laboral de los profesores en le I.E. San Marcos de Trujillo 2018, la misma que fue medida a través del coeficiente de Pearson destacando un nivel de significancia del 98.4%, es decir la medida que aumenta la variable independiente también lo hará la dependiente.

Sánchez (2020), de la Universidad Privada del Norte, en su tesis de maestría denominada: "La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020", estudio que tiene como propósito determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad Trujillo 2020., desarrollada bajo el método deductivo, inductivo, investigación no experimental, tomo como muestra a 21 colaboradores de la empresa, estudio que presenta como conclusión que la motivación tiene una relación directa y significativa con el desempeño en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, Trujillo 2020, dado que a través de la aplicación de la prueba de hipótesis RHO Spearman, para variables ordinales donde se observó que la significación aproximada se obtuvo el nivel de significancia de 0%, siendo este menor al 5%, concluyendo que efectivamente la hipótesis planteada es positiva y significativa.

López (2021), de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, en su tesis de licenciatura denominada: "El coaching y su influencia en el desempeño laboral de Bectek Contratistas de Trujillo, 2021.", estudio que planteo como propósito, determinar si el coaching influye en el desempeño laboral en la empresa Bectek Contratistas de Trujillo, 2021., desarrollado bajo el tipo aplicada, el diseño de investigación es de tipo pre- experimental, en esta investigación participaron 44 colaboradores de la empresa, esta investigación presenta como

conclusión que el nivel de desempeño laboral, después de aplicado el plan de coaching en la empresa Bectek Contratistas incrementó en 33% los colaboradores en el nivel alto respecto al resultado obtenido en el pre test; aumentó en 9% los colaboradores en el nivel medio y disminuyó en 100% los colaboradores que se ubicaban en el nivel bajo de desempeño laboral.

Aguilar y Polo (2022), de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, en su tesis de licenciatura denominada: "Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de la gerencia regional de educación la Libertad - 2022", estudio que planteo como propósito determinar cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la gerencia regional de educación La Libertad – 2022., desarrollada bajo el tipo correlacional - no experimenta, método descriptivo, enfoque cuantitativo, en esta investigación participaron 40 colaboradores, esta investigación presenta como conclusión que existe una relación positiva y alta de la variable comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de la gerencia regional de educación La Libertad, - 2022 ($r=0.926$) y es significativa con un p – valor = 0.000.

1.3. Marco Teórico

Si bien es cierto, los antecedentes sirven como premisa para contextualizar la investigación a nivel internacional, nacional y local. Para ello, Goldsmith (2016), afirman que: "el coaching es un proceso de acción-aprendizaje para mejorar las acciones efectivas y la agilidad del aprendizaje. Involucra una relación profesional y un proceso deliberado y personalizado para brindar al cliente información válida, decisiones libres e informadas que se basan en esa información, y compromiso interno con esas decisiones". Mientras tanto, (Lira, elementos teóricos del coaching organizacional para construir un liderazgo innovador en equipos de alto

desempeño, 2022), manifiesta que el coaching organizacional, es una doctrina que surge con la intención de trabajar en las inconsistencias que presentan las empresas, en las cuales se puede ver los índices de efectividad frente a altas dosis de sufrimiento; y en otros casos alta capacidad técnica frente a barreras de contención basados en la desconfianza. A lo cual podemos sumar, altas posibilidades tecnológicas y de recursos para enfrentar el futuro. De esto podemos decir que, el coaching organizacional surge con la finalidad de indagar, solucionar y buscar la mejora continua de las empresas. A su vez, en la misma línea, Lira (como citó a Sherman y Freas, 2004) plantea que el coaching organizacional tiene entre sus objetivos mejorar el liderazgo y las habilidades de dirección, visión, comunicación, relaciones interpersonales y a la capacidad para desarrollar planes de acción. Entonces podemos afirmar que, el coaching organizacional tiene como finalidad el trabajo enfocado en cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Del mismo modo (Lira, elementos teóricos del coaching organizacional para construir un liderazgo innovador en equipos de alto desempeño, 2022), manifiesta que, el coaching organizacional resulta eficaz con al menos tres mecanismos cognitivos y conductuales subyacentes.

- Tener al menos una relación de apoyo; con lo cual los miembros del equipo discuten asuntos confidenciales tanto personales como profesionales, lo cual alivia el estrés y la ansiedad.
- Mejora el bienestar y la auto eficiencia; proceso que mejora la implantación de metas auto concordante con sus valores personales.
- La participación consecuente en los procesos mencionados, sumado al apoyo para hacer frente a cualquier retraso, incrementa la resiliencia y la autorregulación.

De lo anterior podemos afirmar que, el coaching organizacional es una alternativa de solución para la mejora continua de la empresa, que se basa en el trabajo individual de cada miembro del equipo de trabajo con enfoques más íntimos y personales como son el bienestar, la auto eficiencia, así como también las relaciones interpersonales. De los cual, mejorará el liderazgo, la visión y la capacidad para desarrollar los planes de acción.

De lo anterior, es importante entonces entender a lo que se refiere el trabajo en equipo, lo que según, (Pere Solanellas, 2014), indica que, la base del trabajo en equipo es la interacción natural que tiene el ser humano de ser relacional. Donde cada ser no solo participa en su función en solitario, sino que lo hace de manera duradera en función con los demás. Es decir, que el trabajo en equipo inicia cuando un grupo de personas se unen para realizar un esfuerzo en conjunto donde cada uno trabaja en función al resultado de su compañero generando un buen clima laboral. Definimos entonces, la idea de clima laboral, que según, (Bordas María, 2016) Que las condiciones, la atmosfera o el clima creado en el lugar de trabajo, en función de distintos estilos de liderazgo empleados, tienen importantes consecuencias sobre el comportamiento de los empleados y sobre los resultados de la empresa en términos de productividad y rentabilidad (p. 23).

Entonces, podemos decir que el clima laboral tiene una crucial importancia en la productividad y rentabilidad de una empresa, pues, el al ser un clima laboral negativo, influye en comportamiento negativo de equipo de trabajo y con ello la actividad productiva de la empresa. Por ello y en la misma línea teórica Bordas (como citó a Likert, 1976) quién propone que el clima laboral se divide en dos tipos.

- Clima Autoritario, la cual consta con dos subdivisiones

- Clima autoritario explotador: la cual se caracteriza por la desconfianza de la dirección en sus empleados. La alta dirección quien impone las decisiones a todos sus empleados, trabaja dentro de una atmosfera de miedo, castigos, amenazas y con poca frecuencia en recompensas.
- Clima autoritario paternalista: la alta dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados. La gran mayoría de las decisiones se toman en la cima, solo algunas en escalones intermedias, en este tipo de clima los empleadores juegan mucho con las necesidades sociales de sus empleados.
- Clima tipo participativo, la cual se subdivide en dos
 - Clima participativo consultivo. Es cuando la alta dirección tiene confianza en sus empleados. Las políticas y las decisiones son tomadas por la cima de la empresa sin embargo permiten la toma de decisiones específicas en niveles inferiores. Las recompensas y castigos son usados para motivar a los trabajadores tratando de satisfacer las necesidades de estima y prestigio. Es un clima dinámico en que la estructura administrativa se basa en los objetivos por alcanzar.
 - Clima participativo en grupo. La alta dirección tiene plena confianza en sus trabajadores, por ello, el proceso de toma decisión está distribuida por toda la organización e integrados y cada uno de sus niveles. La comunicación se hace de manera ascendente, descendente y lateral. La participación, integración, la evaluación del rendimiento en función a los objetivos, motivan a los empleados. Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y subordinados. En conclusión, los subordinados y la alta dirección están forman un equipo para

alcanzar los fines y objetivos de la empresa bajo una forma de planificación estratégica.

Es por ello, Besa (2017) afirma que las empresas están fomentando el desempeño laboral cada vez con más ahínco, pues no se trata de solo ofrecer un empleo, este tiene que tener en cuenta muchos factores agregados, como el ambiente laboral, la imagen de la empresa, capacitaciones y la estabilidad laboral, ya que cada día los profesionales están en constante capacitaciones, que les ayude a incrementar sus conocimientos y habilidades, siendo estos cada vez más efectivos, por ello buscan una empresa que les pueda brindar más que un empleo, entonces las organizaciones no sólo se deben preparar para integrar a un trabajador a su planilla, si no buscar las técnicas necesarias para poder captar al mejor talento humano, pero brindándole beneficios. Según Stoner (1994), "el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad" (p.433). Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los colaboradores de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Por otra parte, Gómez (1999) plantea que el desempeño laboral es la cantidad de esfuerzo que aplica un trabajador en una determinada tarea, asimismo el conjunto de motivación favorables o desfavorables que percibe el trabajador de su centro de trabajo y lo refleja en su productividad.

Además, Palacín (2015) sostiene que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que una persona lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. Existen ciertos elementos que

inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral.

Entre estos tenemos: a. retribuciones monetarias y no monetarias; b. satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. capacitación y desarrollo constante de los colaboradores; e. factores motivacionales y conductuales del individuo; f. clima organizacional; g. cultura organizacional; h. expectativas del empleado.

1.4. Marco conceptual:

Una vez obtenidos los antecedentes internacionales, nacionales y locales; se procedió a realizar la definición del marco teórico de la presente investigación. Las variables utilizadas fueron: Coaching organizacional y desempeño laboral.

Origen del coaching:

Para ahondar sobre el coaching empezaremos hablando de sus orígenes si bien es cierto sus inicios del coaching fue entre los siglos XV y XVI cuando se empezó a utilizar en Hungría ubicada en el centro de Europa, un carruaje provisto de un sistema de suspensión, la cual este carruaje empezó a destacar frente a los demás por su comodidad al momento de transportar a las personas y por la diferencia en su diseño. Este carruaje tenía como nombre de Kocsi, la cual, en español, se le llama Coche. En ese entonces se relacionó significativamente la última palabra con coaching, porque, así como el carruaje transportaba cómodamente a las personas de un lugar a otro, el Coaching también transportaba personas de un lugar (donde están) a otro (donde quieren llegar).

Vecino (2010) en el artículo, afirma que el coaching inicia en el deporte y que fijó como objetivo eliminar los bloqueos mentales de los deportistas. Con el pasar del tiempo el concepto

coach evolucionó, ya que se comprueban algunos avances en cuanto a su interpretación y principalmente en la aplicación del mismo en el quehacer organizacional. Asimismo, hace referencia a que muchas empresas hacen que algunos de sus dirigentes participen en programas de coaching con el afán de encontrar una solución rápida a la problemática de gestión y desempeño laboral. En conclusión, comenta acerca de la importancia que tiene para las empresas transformar a los jefes, directores o gerentes, en verdaderos coaches para los equipos de trabajo, puesto que ellos representan la columna en la cual se sostienen los colaboradores, aun así, en diversas ocasiones los jefes no acceden a prestar atención a los integrantes de su equipo, lo cual genera que ellos no confíen más en sus superiores.

Coaching organizacional

Definiciones

Whitmore (2016) afirma que es aplicable y viable en cada uno de los aspectos tanto personal como a nivel empresarial, el coaching organizacional es una herramienta o técnica capaz de desarrollar, potencializar y modificar las capacidades de los líderes, gerentes y colaboradores como aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales y el mejoramiento de la competitividad y lo más importante lograr desarrollar un buen liderazgo, trabajo en equipo y que hoy en día los colaboradores deben ser resilientes ante cualquier adversidad que se les presente tanto personal como profesional. Mediante la aplicación del coaching se quiere lograr nuevos aprendizajes, descubrir nuevas habilidades, desarrollar o adquirir destrezas necesarias para un mejor desempeño laboral. Según Pérez (2017) a nivel organizacional el coaching se convierte en una herramienta capaz de modificar, desarrollar y potencializar las actitudes, capacidades de los gerentes, jefes de área y colaboradores de cada organización con el fin de lograr el cumplimiento

de los objetivos de la organización y el incremento de la competitividad ante las demás empresas del mismo rubro. (p.17)

De acuerdo con lo presentado, esta variable de estudio se fraccionará en 3 dimensiones:
Liderazgo, trabajo en equipo y resiliencia

El liderazgo

La primera dimensión es el liderazgo. Al respecto Veliz (2014), el liderazgo es el proceso mediante el cual un integrante del grupo (líder) influye a los otros integrantes hacia el logro de los objetivos específicos grupales. El autor hace hincapié que el liderazgo es un proceso (y no un producto final) que debe considerarse en términos de la intención entre el líder y los subordinados. Ya con esto, esta dimensión se fraccionará en 5 indicadores, definidos por Hersey y Blanchard (1982) en su teoría del liderazgo la cual se divide en cinco puntos sumamente importantes que el líder empresarial debe saberlas perfectamente manejarlas y adaptarlas a cada situación que surge en el ámbito empresarial.

- Cooperación y apoyo: Es el grado en que los colaboradores perciben por parte de su líder, que en la organización hay un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo tanto personal como profesional en la organización.
- Motivación: Es el grado en que los integrantes perciben que, en la organización por parte del líder, se pone importancia y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose trascendencia y compromiso con la actividad realizada.
- Persuadir; Supone explicar la decisión tomada a los subordinados, aclarando sus ventajas y la facilidad de cumplir con lo que se pide a los colaboradores que realicen en sus actividades diarias.

- Delegar; El líder deja al colaborador las decisiones sobre la manera de actuar para lograr los objetivos de la organización, en general y de su puesto de trabajo en particular.
- Flexibilidad: Capacidad que tiene el líder de adaptarse a las necesidades de sus colaboradores y de la situación y actuar en consecuencia.

Trabajo en equipo

Del mismo modo, se describirá la segunda dimensión que es trabajo en equipo. (Pere Solanellas, 2014), sostiene que, el trabajo en equipo satisface la necesidad humana de reconocimiento, por los demás, sentirnos útiles y apreciados. Sin embargo, como consecuencia natural de estas interacciones se crea un clima dentro de las organizaciones que no siempre resulta siendo positiva. De esto, podemos indicar que el equipo de trabajo satisface una necesidad innata del contacto humano, sin embargo, esto debe ser controlado para la obtención de un clima laboral positivo. El autor de la definición divide la presente dimensión en cinco indicadores presentados de la siguiente forma:

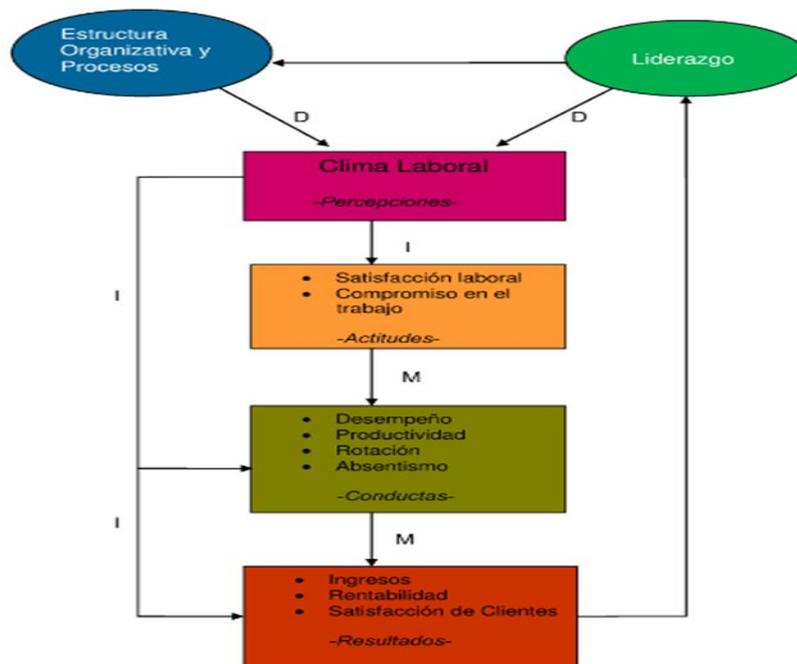
- Cumplimiento de metas: Se debe trabajar en equipo para lograr los objetivos de la organización. Por ello, es importante definir los objetivos y los medios necesarios para alcanzarlos, así como sus limitaciones temporales como: plazo, fecha límite, etc.
- Clima laboral: Que las condiciones, la atmosfera o el clima creado en el lugar de trabajo, en función de distintos estilos de liderazgo empleados, tienen importantes consecuencias sobre el comportamiento de los colaboradores y sobre los resultados de la organización en términos de productividad y rentabilidad.
- Autonomía: Es el grado en que los colaboradores de la empresa perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus jefes inmediatos y

en general, también se relaciona al grado en que se anima a los colaboradores a ser autosuficientes y que tomen sus iniciativas propias.

- Reconocimiento: Es el grado en que los integrantes de la empresa perciben que reciben un reconocimiento oportuno a su trabajo y su contribución a la empresa.
- Equidad: Es el grado en que los colaboradores de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son transparentes, equitativas y no arbitrarias, en especial cuanto a la valoración del desempeño y oportunidad laboral.

Figura 1

Flujo de relaciones e influencias del clima laboral



Nota: La figura muestra el flujo de relaciones e influencias del clima laboral. Fuente: Gestión estratégica del clima laboral (2016).

Figura 2

Diferencias reconocibles entre el trabajo individual y el trabajo en equipo.

TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN EQUIPO
Desafío individual.	Desafío de equipo.
Independencia.	Interdependencia.
Ausencia de diálogo.	Diálogo permanente.
La autonomía genera competencia interna.	El equipo genera colaboración permanente.
Se depende de las competencias de una persona.	Se depende de las competencias del equipo.
El sueño es en solitario.	El sueño es colectivo.
La sinergia no es necesaria.	La sinergia es fundamental.
La capacidad de análisis es unilateral.	La capacidad de análisis es múltiple.
La creación de conocimiento es leve y poco contrastada.	La creación de conocimiento es mayor y muy analizada.
¿Cómo lo hago para mejorar mi gestión?	¿Cómo podemos optimizar nuestro trabajo?

Nota: La figura muestra las diferencias entre el trabajo individual y el trabajo en equipo.
Fuente: Veliz (2014).

Figura 3

Diferencias reconocibles entre un grupo de trabajo y un equipo de trabajo.

GRUPO DE TRABAJO	EQUIPO DE TRABAJO
Liderazgo verticalista.	Liderazgo transversal.
El desafío y la responsabilidad es individual.	El desafío y la responsabilidad es de todos.
El propósito es el mismo para el conjunto de la organización.	Cada equipo tiene un propósito autónomo (mirada sistémica).
Los resultados de la gestión son individuales.	Los resultados de la gestión son colectivos.
Los encuentros de coordinación son dirigidos.	Los encuentros de coordinación son co-constructivos y resolutivos.
Funcionan como comunidad de trabajo.	Funcionan como comunidad de aprendizaje.
Por lo general se aplica un liderazgo capataz.	Por lo general se aplica un liderazgo <i>coach</i> .
Sus comunicaciones son informativas (dar).	Sus comunicaciones se basan en conversaciones (entenderse).
Se planifica, decide y entregan responsabilidades individuales.	Se planifica, decide y ejecuta en forma colectiva.

Nota: La figura muestra las diferencias entre un grupo de trabajo y un equipo de trabajo.
Fuente: Veliz (2014).

Resiliencia

Del mismo modo, se describirá la tercera dimensión que es resiliencia. Según Veliz (2014), la resiliencia se manifiesta mediante factores protectores, estos actúan como respuesta a los desafíos de la organización. Por ellos los factores protectores persiguen disminuir los efectos de riesgos dentro de las empresas y sus recursos humanos. Las contribuciones individuales, grupales y sociales son un medio de cambio real para toda organización que examine instancias de agotamiento. El autor de la definición divide en dos factores protectores la cual serán los indicadores presentados de la siguiente forma:

- **Ética:** Es el eje estructurador de la organización en cuanto habilidad transversal que integra y encadena cada una de las operaciones, productos o servicios para satisfacer las necesidades de los diferentes grupos de interés de la organización. Hoy en la actualidad la aplicación de la ética es un recurso de uso permanente tanto en las decisiones internas como las externas de las organizaciones, por ellos los líderes son quienes le darán consistencia y coherencia a este término, ya que la ética se validará no por dicho, sino por las acciones que deriven de lo ya declarado.
- **empatía:** Es uno de los elementos claves que debe desarrollar los colaboradores ya que forman parte de la inteligencia emocional, definida como una serie de habilidades entre las que destacan el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para motivarse a uno mismo.

Desempeño Laboral

Chiavenato (2018), nos dice que toda persona debe recibir retroalimentación respecto a su desempeño, para saber cómo marcha en el trabajo. Sin esta retroalimentación, las personas caminan a ciegas. La organización también debe saber cómo se desempeñan las personas en las actividades para tener una idea de sus potencialidades. Así, las personas y la organización deben conocer su desempeño de la tarea de sus colaboradores. Es así como se establecen las principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, esta variable de estudio se fraccionará en dos dimensiones: desempeño de la tarea y lealtad. A su vez, en la misma línea, Chiavenato (2018) señala que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona”.

Stoner (1994), afirma: “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Desempeño de la tarea

Según Arciniega (2011) en su libro refiere que el desempeño de la tarea es la calidad del trabajo que cada colaborador le aporta a sus tareas diarias que realiza en la organización, durante un determinado período de tiempo. El autor de la definición divide la presente dimensión en cinco indicadores presentados de la siguiente forma:

- **Calidad del trabajo.** Se da cuando los colaboradores completan las tareas y los proyectos en el tiempo establecido ya que cumplen con sus estándares de rendimiento laboral. Además, controla si las tareas realizadas por los colaboradores cumplen las normas establecidas, y si las actitudes negativas están afectando a la calidad del trabajo o si los colaboradores saben cómo fijarse objetivos.
- **Planificación y Organización:** Es el grado en que los colaboradores perciben que los procesos de trabajo están bien planificados, organizados y coordinados, la cual son claros y eficientes, sin excedente restricciones organizacionales o formulismos burocráticos.
- **Orientación a los resultados:** Que los colaboradores sepan y quieran, actuar con eficiencia para lograr los mejores resultados posibles en el momento adecuado, y a la misma vez que en ese camino sepan gestionar tanto los recursos como el tiempo para lograrlo, con el fin de lograr grandes beneficios para la organización.
- **Priorización:** Durante la jornada laboral, las tareas se deben priorizar, en función de las necesidades de los demás o de la inmediatez de los plazos que se establecido para cada tarea. Por eso las tareas se deben priorizar de manera efectiva, con intención y según los objetivos trazados para cada tarea, por ello cada tarea que se realice aporte valor a la organización.
- **Trabajo eficiente:** Consiste básicamente en el hecho de que un colaborador entregue o realice su trabajo en el tiempo establecido, bajo los objetivos marcados por la organización con el fin que la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado de su trabajo.

Lealtad

Según Ríos (2006) refiere que la lealtad prima tanto de los clientes y de los colaboradores de la organización ya que ambos son sumamente importantes como para delegar, ya que ejerce un efecto crucial sobre cada componente y aspecto del sistema de una organización; el éxito del negocio y, por ende, la carrera del director ejecutivo. Por eso la responsabilidad de sostenimiento de los clientes corresponde a todo el personal de la empresa. Por ello, una alta y permanente conservación de los clientes genera una tremenda ventaja competitiva, levanta la moral de los colaboradores, produce recompensas inesperadas en productividad y crecimiento, por eso surge de que los colaboradores leales y satisfechos generen más rendimiento laboral y menos rotación laboral. El autor de la definición divide la presente dimensión en dos indicadores presentados de la siguiente forma:

- **Rendimiento laboral:** Es conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la empresa o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja, por ello abarcar tanto las conductas orientadas a la tarea como aquellas actividades diferentes a las relativas al puesto de trabajo y orientadas interpersonalmente.
- **Rotación laboral:** Se refiere a la rotación del personal ya que consiste en el número o porcentaje de colaboradores que abandonan una empresa durante un periodo de tiempo determinado.

1.5. Formulación del problema

¿Cómo es la aplicación el coaching organizacional en la mejora de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022?

Preguntas específicas

- ¿Cómo es la aplicación del liderazgo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022?
- ¿Cómo es la aplicación del trabajo en equipo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022?
- ¿Cómo es la aplicación de la resiliencia en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022?

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general.

Describir la aplicación del coaching organizacional en la mejora de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022

1.6.2 Objetivos específicos:

- Determinar cómo es la aplicación del liderazgo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022
- Determinar cómo es la aplicación del trabajo en equipo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022

- Determinar cómo es la aplicación de la resiliencia en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022

1.7. Hipótesis general

El coaching organizacional se relaciona en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022

1.7.1 Hipótesis específicas

- La aplicación del liderazgo se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022
- La aplicación del trabajo en equipo se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022
- La aplicación de la resiliencia se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

1.8. Justificación:

La presente investigación es importante porque busca describir la aplicación del coaching organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022. Si bien es cierto la organización capacita a sus colaboradores cuando ingresan a trabajar en la empresa, por parte de la gerente que se encargan de guiar al colaborador. Aplica el coaching organizacional, pero no se observa mejoras en el desempeño de los colaboradores, causando disgusto con el gerente y con su equipo de trabajo, los colaboradores no solucionan problemas por mismos y la rentabilidad no refleja ningún crecimiento económico en la organización; por tal motivo este trabajo de investigación se realiza con el propósito de

describir y dar mejoras al proceso de coaching organizacional que realiza la gerente de la empresa y dar mejoras en desempeño de la tarea de cada colaborador haciendo que se comprometan con los objetivos de la organización, que trabajen en equipo alineados con un objetivo en común, el de alcanzar sus metas personales, en su área y en toda la empresa, obteniendo clientes satisfechos, reconocimientos, motivaciones, autonomía, empatía, ética, realizar un trabajo eficiente, optimizando procesos, y contribuyendo positivamente a su crecimiento personal, laboral y el de la empresa. Por otro lado, la investigación se justifica por los siguientes aportes:

Aporte teórico, esta investigación se realiza con el propósito de aportar conocimientos acerca de la aplicación del coaching organizacional y la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022. cuyos resultados de esta investigación podrán emplearse como sugerencias que podrán ser tomadas para retroalimentar conocimientos del proceso de la herramienta del coaching organizacional, liderazgo, trabajo en equipo y resiliencia, para la organización. El motivo principal es que la organización no está realizando adecuadamente la aplicación del coaching organizacional para ayudar a desarrollar, entrenar, a sus colaboradores y traer beneficios tanto personales, profesionales y para la organización.

En el aporte práctico: Este presente trabajo de investigación tiene la finalidad de obtener y dar a conocer las alternativas de solución del coaching organizacional, frente a problemas de desempeño laboral ya que hoy en día está afectando mucho a las empresas u organizaciones reflejando baja productividad por parte de sus colaboradores, por lo tanto, el nivel de rentabilidad para la organización también es baja.

En el aporte metodológico: Esta investigación se realizará con el instrumento de recolección de datos, el cual nos permitirá establecer cuál es la relación que existe entre el coaching organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de estudio

La investigación es de tipo descriptivo no experimental, ya que este tipo de investigación se basa en observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto, para luego de esto poder analizarlos. Según Hernández (2014) refiere que ese tipo de estudio es como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Por ello, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto en otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural. (p.152).

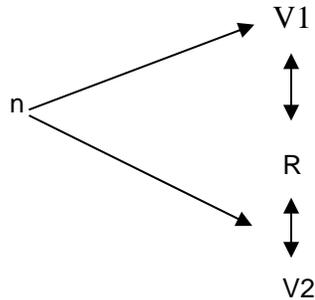
Así mismo, la investigación es de tipo transversal, porque al momento de hacer la recolección de datos, este se realizó en un momento único. Según Hernández (2014) indica que: "Las investigaciones transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (p.154).

Diseño de la investigación

La investigación es de diseño descriptivo correlacional, ya que se describirá y determinará la correlación que existe entre las dos variables, coaching organizacional y desempeño laboral, dentro de un determinado tiempo. Según Hernández (2014) afirma "Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cual otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 92). A su

vez, en la misma línea, Hernández (2014) define: "Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular" (p.93).

La investigación esta expresada en el siguiente esquema:



Donde:

N: Tamaño de muestra (7 Colaboradores)

V1: Coaching Organizacional

V2: Desempeño Laboral

R: Relación entre las variables

2.2. Población y muestra

Población

Para la presente investigación la población es finita ya que está conformada por 07 colaboradores entre mujeres y varones que laboran en la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo. Según Hernández (2014) define población: "Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p.174). Por otra parte, Hurtado (2000, p. 153), "una población finita es aquella que todos sus integrantes son conocidos y pueden ser identificados y listados por el investigador en su totalidad".

Muestra

En esta investigación, debido al tamaño de la población conformada por los colaboradores de la empresa donde se realizó este estudio, la muestra está conformado por 07 colaboradores a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos, considerándose es una muestra de tipo probabilística sin embargo al aplicar al total de la población pasa ser muestra censal por aplicarse al total de la población, para poder determinar la relación entre el coaching organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo.

Según Hernández (2014) define que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población. El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa. (p. 173). A su vez, en la misma línea, Hernández (2014) indica que: Las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 175).

2.3. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

Para la presente investigación se utilizó el método cuantitativo. Hernández (2014) indica que: "Un enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la

medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (p.4).

Técnica

Para la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica para medir las variables en estudio. Según López y Fachelli (2015), "Una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida" (p. 8).

2.4 Descripción de instrumentos utilizados

Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos que miden de forma independiente las variables para luego correlacionarlas y asociarlas. El primer instrumento se denomina cuestionario del coaching organizacional; el segundo instrumento es el denominado cuestionario de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo. Es de suma importancia que todo instrumento para recabar información debe tener dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad. Entendido dichos procedimientos, en la presente investigación se utilizó instrumentos validados y confiables por tres expertos

Según Hernández (2014) define que: "Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis" (p. 217).

Escala de Likert

Se considera la escala Likert como la recopilación de respuestas que fueron dirigidas a personas y que muestran sus opiniones con respecto a un tema en específico. Según Hernández, Fernández y Baptista (como se citó en Fabila, Minami e Izquierdo, 2012) que la construcción de la escala Likert no debe ser mayor a 20 palabras y debe estar creada para aprobar o desaprobar una postura.

Tabla 1.

Escala tipo Likert

NUMERACIÓN	ESCALA TIPO LIKERT
1	Siempre
2	Casi Siempre
3	Algunas Veces
4	Casi Nunca
5	Nunca

Fuente: Elaboración propia.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez es el rango en que el instrumento sirve para medir nuestras variables y la validez de expertos mostrados es el procedimiento que nos permitirá contratar si la investigación es confiable, por lo que la opinión cualitativa que brindan aumenta el valor de la investigación.

Tabla 2

Validación según juicio de expertos

EXPERTO	OPINIÓN
Mg. Alfredo Martin Berrospi Ytahashi	Aplicable
Giovanni Figari Salas	Aplicable
Mg. Requejo Napan Lilian Lissett	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Una vez realizada la validación por los tres expertos, se procedió a realizar la confiabilidad se mide de acuerdo con alfa de Cronbach que determina el nivel de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos de acuerdo al índice obtenido en la evaluación de ítems.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

COACHING ORGANIZACIONAL		DESEMPEÑO LABORAL	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.81	12	0.81	7

Fuente: Elaboración propia

El estadístico de fiabilidad indica que el instrumento es fidedigno y los ítems se consideran permisibles porque dio un valor de 0.81 para la variable coaching organizacional y 0.81 para la variable desempeño laboral. Estos resultados clasifican a ambos instrumentos con un nivel de confiabilidad "buena" de acuerdo con la tabla de clasificación de confiabilidad.

Análisis de datos

En esta investigación se utilizó el programa estadístico SPSS y Excel como adicional para corroborar la relación entre las variables, se utilizó el cuestionario para recolectar las opiniones de los trabajadores y posteriormente se realizarán las conclusiones basándonos en los datos.

El método por utilizar es la estadística descriptiva e inferencial porque en conjunto buscan explicar los datos y brindar conclusiones sobre las opiniones de los encuestados, así fue considerado en la metodología aplicada, en nuestra investigación, por ello se describen los resultados encontrados al aplicar la encuesta a los colaboradores de la empresa Contadores Group S.A.C. En donde se presentan tanto la frecuencias, porcentajes y coeficientes para un mayor entendimiento de la información probabilística, así también se usan los gráficos estadísticos (mediante figuras) con la finalidad de hacer dinámica el análisis de resultados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Se presentan los resultados, de acuerdo con las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Contadores Group S.A.C de la ciudad de Trujillo.

3.1. Presentación y análisis de resultados

Esta sección sirve como cimiento para la futura construcción de las pruebas estadísticas para las dos variables presentadas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en base a las encuestas realizadas.

3.1.1. Variable 1: Coaching Organizacional

A continuación, se presenta el conjunto de gráficos de la variable “Coaching Organizacional”. En primer lugar, se inicia con la dimensión “Liderazgo”, la cual estará dividida en los siguientes indicadores:

- Cooperación Y Apoyo
- Motivación
- Persuadir
- Delegar
- Flexibilidad

Distribución de frecuencias:

Se procedió a detallar cada uno de los indicadores obtenidos mediante las encuestas

Tabla 4

Tabla de los resultados del indicador “Cooperación y apoyo” – dimensión “Liderazgo” – Variable “Coaching organizacional”.

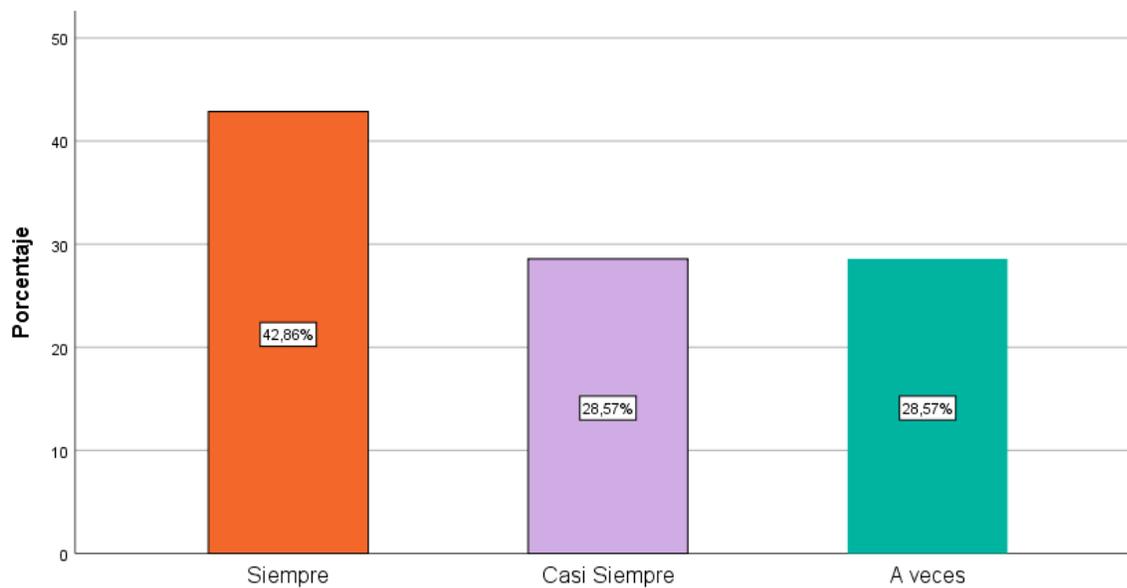
Usted ¿Recibe Cooperación y apoyo por parte de sus superiores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	3	42,9	42,9	42,9
Válido Casi Siempre	2	28,6	28,6	71,4
Válido A veces	2	28,6	28,6	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Gráfico de los resultados del indicador “Cooperación y apoyo” – dimensión “Liderazgo” – Variable “Coaching organizacional”.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 4 y figura 4 podemos apreciar que en los colaboradores sobre el indicador de cooperación y apoyo están "siempre" el 42%. Mientras que el 28% están "a veces" con la cooperación y apoyo por parte de la gerente de la empresa.

Tabla 5

Tabla de los resultados del indicador "motivación" – dimensión "Liderazgo" – Variable "Coaching organizacional".

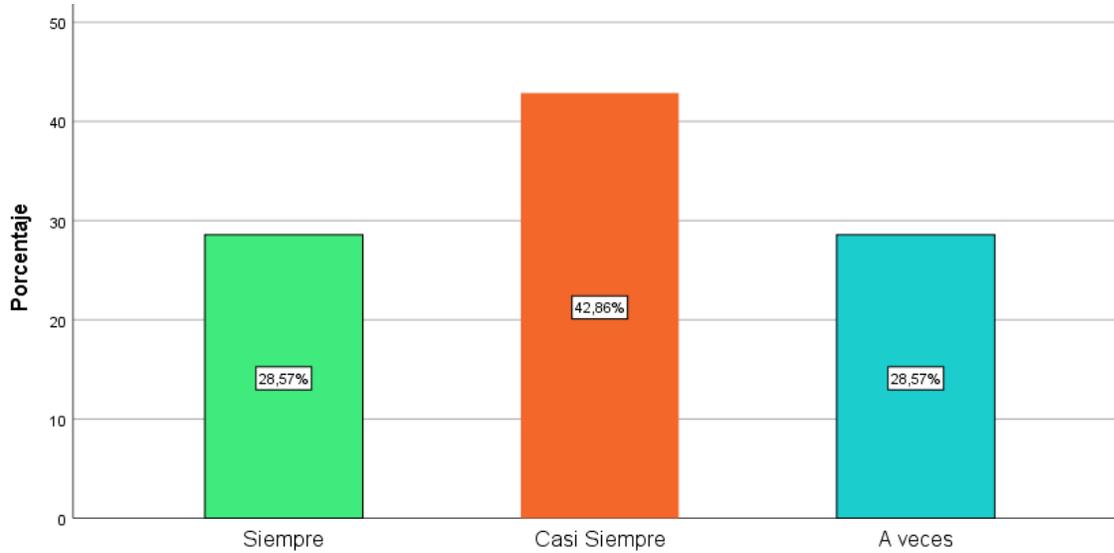
¿El Gerente promueve la motivación en tu grupo de trabajo?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Casi Siempre	3	42,9	42,9	71,4
	A veces	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Figura de los resultados del indicador "motivación" – dimensión "Liderazgo" – Variable "Coaching organizacional".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 5 y figura 5 podemos apreciar que en los colaboradores sobre motivación están "casi siempre" el 42%. Mientras que el 28% están "a veces" con la motivación que promueve por parte de la gerente de la empresa.

Tabla 6

Tabla de los resultados del indicador "delegar" – dimensión "Liderazgo" – Variable "Coaching organizacional".

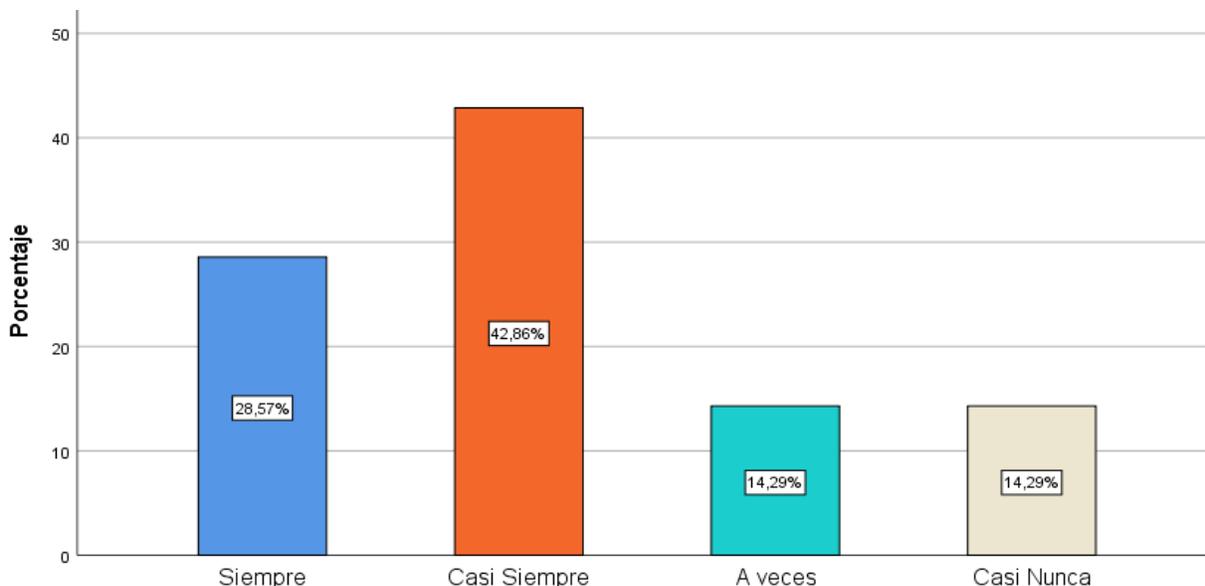
¿Se delega el trabajo entre todos los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Casi Siempre	3	42,9	42,9	71,4
	A veces	1	14,3	14,3	85,7
	Casi Nunca	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Figura de los resultados del indicador "delegar" – dimensión "Liderazgo" – Variable "Coaching organizacional".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 6 y figura 6 podemos apreciar que en los colaboradores sobre la delegación de trabajo están "casi siempre" el 42%. Mientras que el 14.29 % están "casi nunca" con la delegación de trabajo por parte de la gerente de la empresa.

Tabla 7

Tabla de los resultados del indicador "flexibilidad" – dimensión "Liderazgo" – Variable "Coaching organizacional".

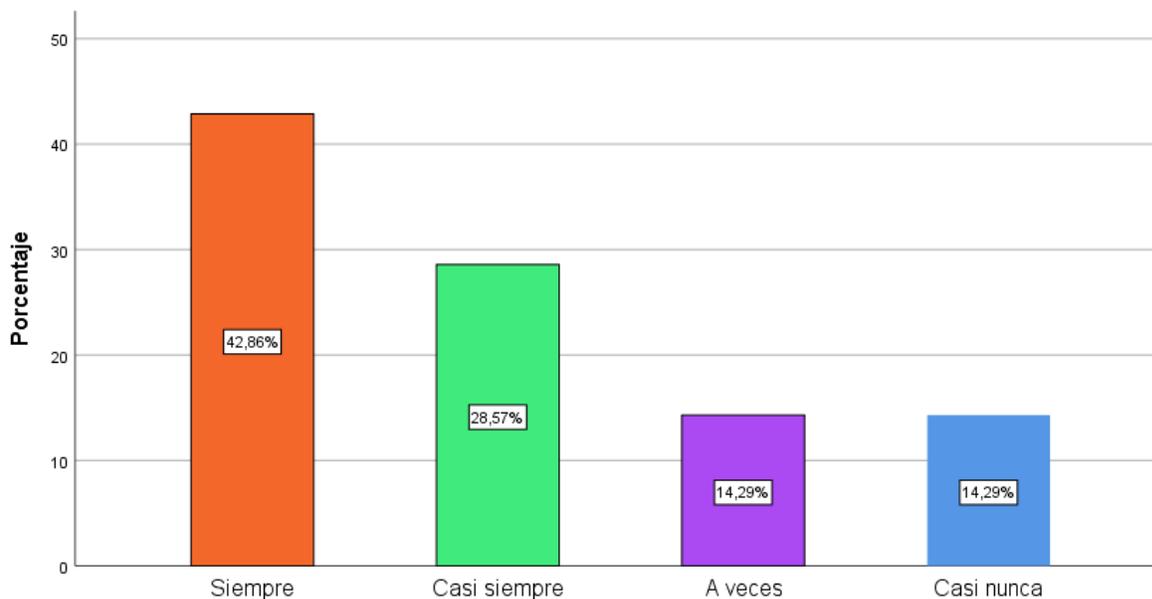
¿Te brindan la flexibilidad en tu horario de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	42,9	42,9	42,9
	Casi siempre	2	28,6	28,6	71,4
	A veces	1	14,3	14,3	85,7
	Casi nunca	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Figura de los resultados del indicador "flexibilidad" – dimensión "Liderazgo" – Variable "Coaching organizacional".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 7 y figura 7 podemos apreciar que en los colaboradores sobre la flexibilidad están “siempre” el 42%. Mientras que el 14.29 % están “casi nunca” con la flexibilidad de horario en el trabajo por parte de la gerente de la empresa.

Una vez presentados los indicadores de la dimensión “Liderazgo”, se inicia con la dimensión “trabajo en equipo”, la cual estará dividida en los siguientes indicadores:

- Cumplimiento de metas
- Clima laboral
- Autonomía
- Reconocimiento
- Equidad

Tabla 8

Tabla de los resultados del indicador “cumplimiento de metas” – dimensión “trabajo en equipo” – Variable “Coaching organizacional”.

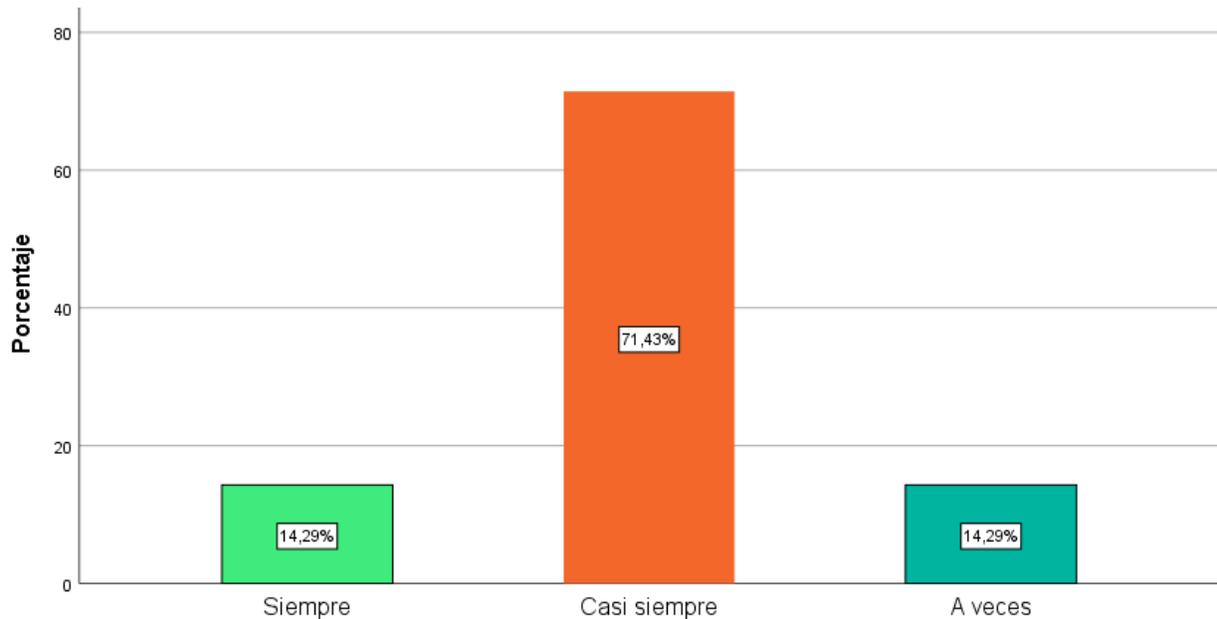
¿Realizan en grupo el cumplimiento de metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	5	71,4	71,4	85,7
	A veces	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Figura de los resultados del indicador "cumplimiento de metas" – dimensión "trabajo en equipo" – Variable "Coaching organizacional".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 8 y figura 8 podemos apreciar que en los colaboradores sobre el cumplimiento de metas están "casi siempre" el 71.43 %. Mientras que el 14.29 % están "a veces" con el cumplimiento de metas en grupo en la empresa.

Tabla 9

Tabla de los resultados del indicador "clima laboral" – dimensión "trabajo en equipo" – Variable "Coaching organizacional"

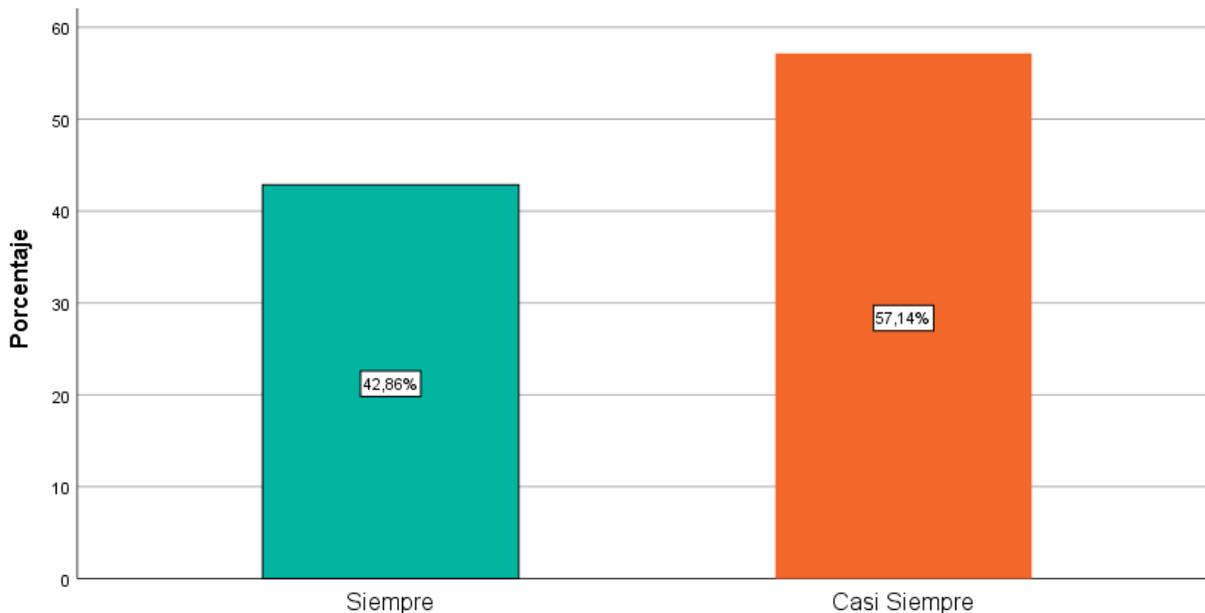
Existe un buen clima laboral en tu área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	42,9	42,9	42,9
	Casi Siempre	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Figura de los resultados del indicador "clima laboral" – dimensión "trabajo en equipo" – Variable "Coaching organizacional".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 9 y figura 9 podemos apreciar que en los colaboradores sobre el clima laboral están "casi siempre" el 57,14 %. Mientras que el 42,29 % están "siempre" con un buen clima laboral en sus áreas de trabajo.

Tabla 10

Tabla de los resultados del indicador "equidad" – dimensión "trabajo en equipo" – Variable "Coaching organizacional".

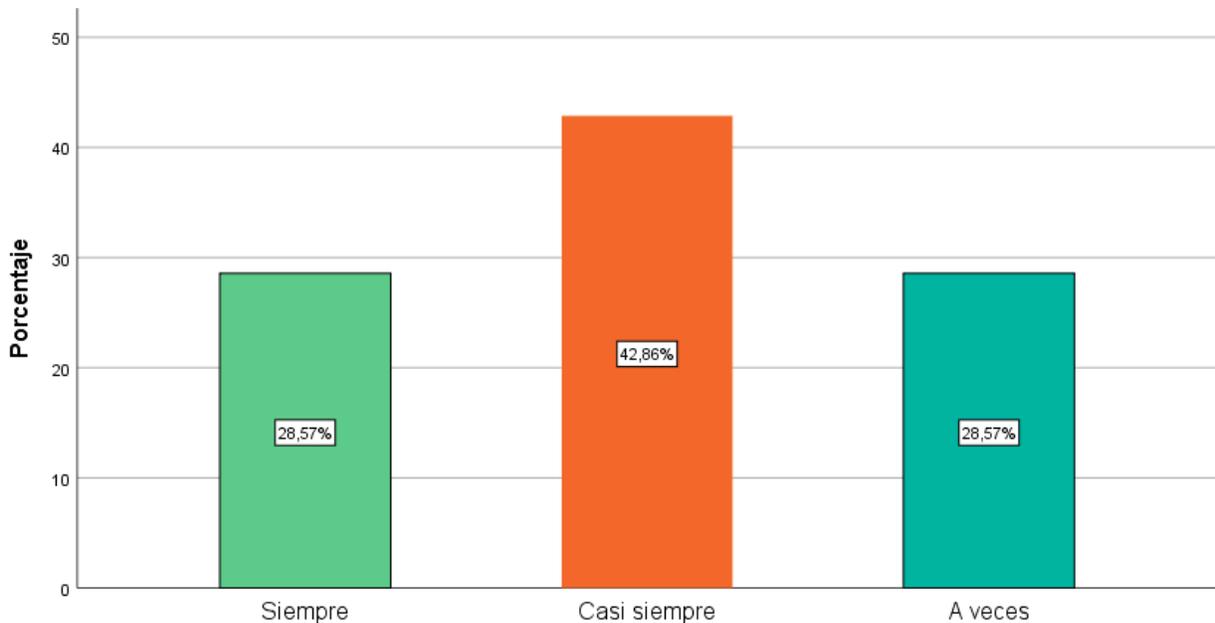
¿Hay equidad en las oportunidades de crecimiento laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Casi siempre	3	42,9	42,9	71,4
	A veces	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Tabla de los resultados del indicador "equidad" – dimensión "trabajo en equipo" – Variable "Coaching organizacional".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 10 y figura 10 podemos apreciar que en los colaboradores sobre la equidad están "casi siempre" el 42,14 %. Mientras que el 20,57 % están "a veces" con equidad en las oportunidades de crecimiento laboral por parte del gerente de la empresa.

Tabla 11

Tabla de los resultados del indicador "autonomía" – dimensión "trabajo en equipo" – Variable "Coaching organizacional".

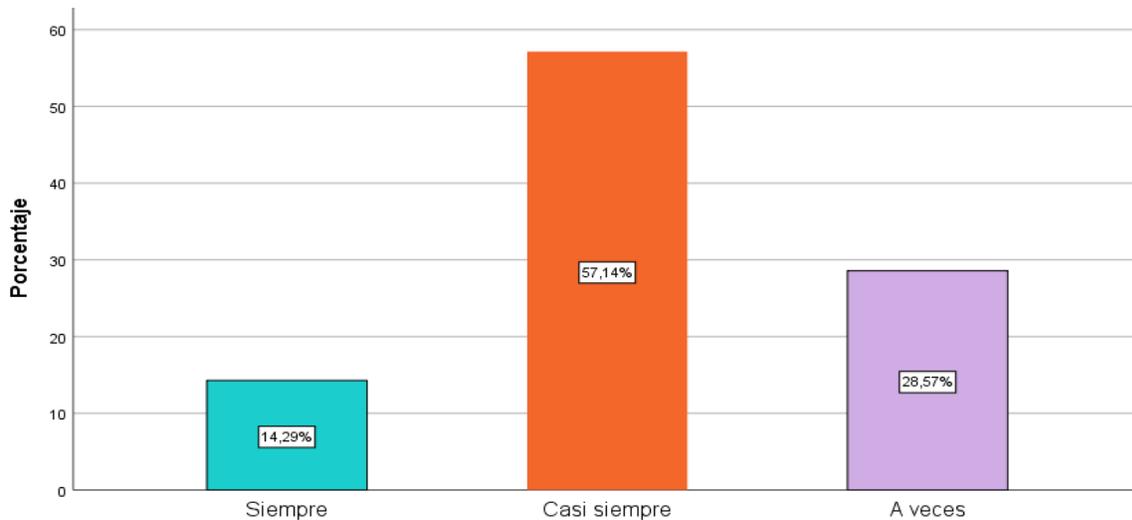
¿Tienes autonomía para realizar tus tareas diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	4	57,1	57,1	71,4
	A veces	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11

Figura de los resultados del indicador "autonomía" – dimensión "trabajo en equipo" – Variable "Coaching organizacional".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 11 y figura 11 podemos apreciar que en los colaboradores sobre la autonomía están “casi siempre” el 57,14 %. Mientras que el 20,57 % están “a veces” en tener autonomía para realizar sus tareas en la empresa.

Tabla 12

Tabla de los resultados del indicador “reconocimiento” – dimensión “trabajo en equipo” – Variable “Coaching organizacional”.

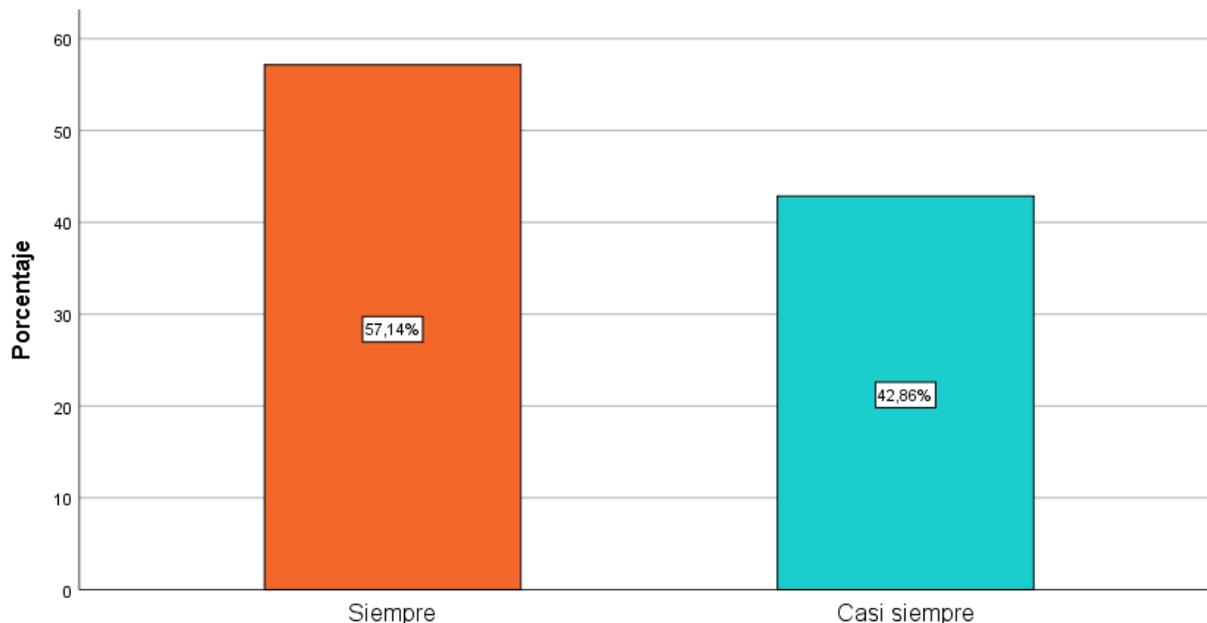
¿Te brindan el reconocimiento por los logros que realizas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	57,1	57,1	57,1
	Casi siempre	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12

Figura de los resultados del indicador “reconocimiento” – dimensión “trabajo en equipo” – Variable “Coaching organizacional”.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 12 y figura 12 podemos apreciar que en los colaboradores sobre el reconocimiento están “siempre” el 57,14 %. Mientras que el 42,86 % están “casi siempre” en tener reconocimiento por sus logros en la empresa.

Una vez presentados los indicadores de la dimensión “trabajo en equipo”, se inicia con la dimensión “resiliencia”, la cual estará dividida en los siguientes indicadores:

- Empatía
- Ética

Tabla 13

Tabla de los resultados del indicador “empatía” – dimensión “resiliencia” – Variable “Coaching organizacional”.

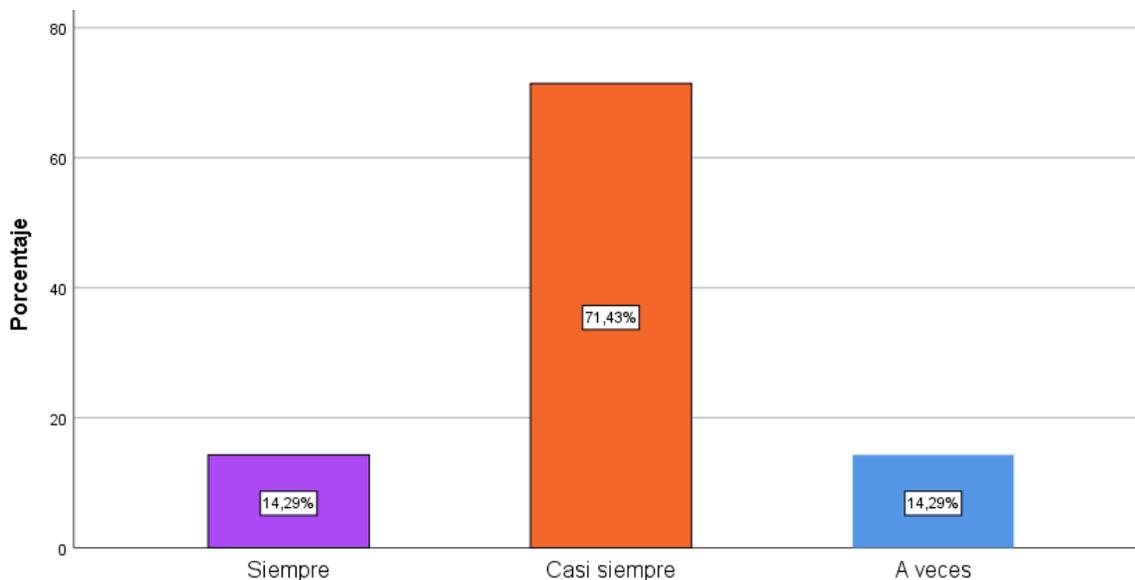
¿Apoyas a tus compañeros cuando ellos presentan dificultades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	5	71,4	71,4	85,7
	A veces	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13

Figura de los resultados del indicador “empatía” – dimensión “resiliencia” – Variable “Coaching organizacional”.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 13 y figura 13 podemos apreciar que en los colaboradores sobre el apoyo entre colaboradores están “casi siempre” el 71,43 %. Mientras que el 14,29 % están “a veces” en apoyar a su compañero cuando presenta alguna dificultad.

Tabla 14

Tabla de los resultados del indicador “ética” – dimensión “resiliencia” – Variable “Coaching organizacional”.

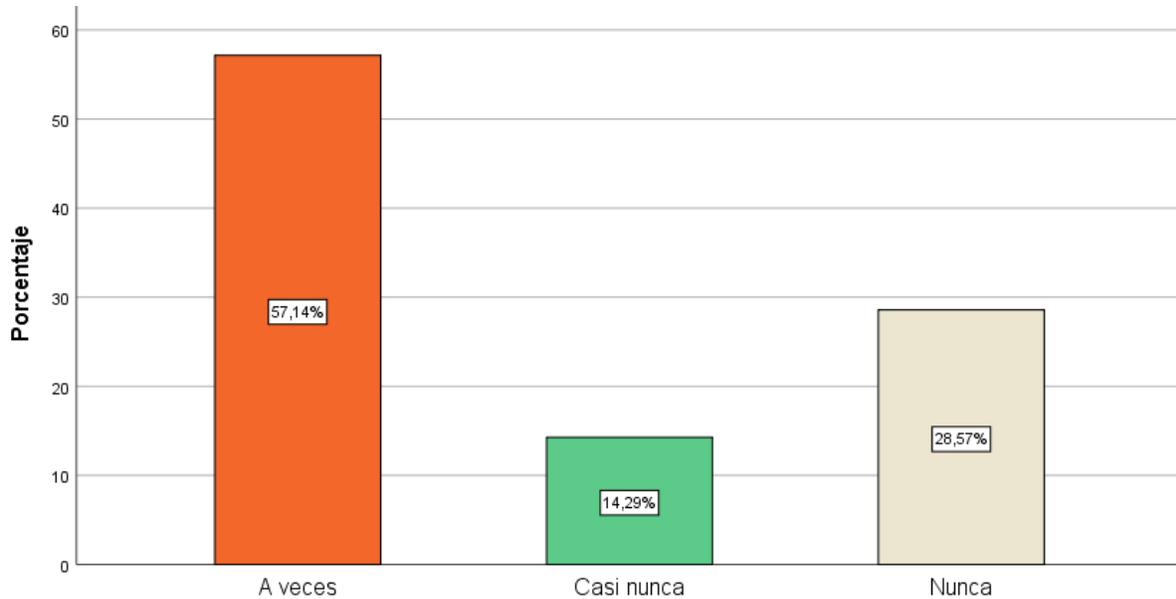
¿Identificas el mal accionar en tus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	57,1	57,1	57,1
	Casi nunca	1	14,3	14,3	71,4
	Nunca	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14

Figura de los resultados del indicador “ética” – dimensión “resiliencia” – Variable “Coaching organizacional”.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 14 y figura 14 podemos apreciar que en los colaboradores sobre el mal accionar están “a veces” el 57,14 %. Mientras que el 14,29 % están “casi nunca” en identificar el mal accionar de a su compañero del área.

3.1.2. Variable 2: Desempeño laboral

A continuación, se presenta el conjunto de gráficos de la variable “Desempeño laboral”. En primer lugar, se inicia con la dimensión “desempeño de la tarea”, la cual estará dividida en los siguientes indicadores:

- Planificación y organización del trabajo
- Orientación hacia los resultados
- Priorización
- Trabajo eficiente
- Calidad del trabajo

Tabla 15

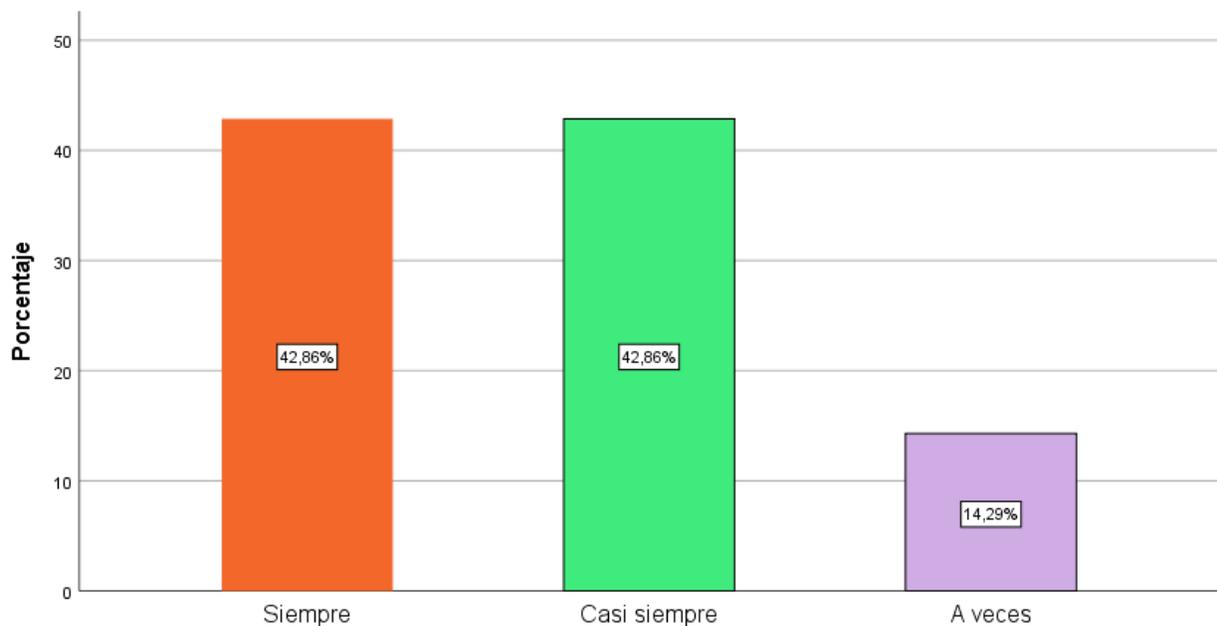
Tabla de los resultados del indicador "planificación y organización" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	42,9	42,9	42,9
	Casi siempre	3	42,9	42,9	85,7
	A veces	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15

Gráfico de los resultados del indicador "planificación y organización" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 15 y figura 15 podemos apreciar que en los colaboradores sobre la planificación y organización están "siempre" el 42.00 %. Mientras que el 14,29 % están "a veces" en si la empresa realiza adecuadamente la planificación y organización del trabajo.

Tabla 16

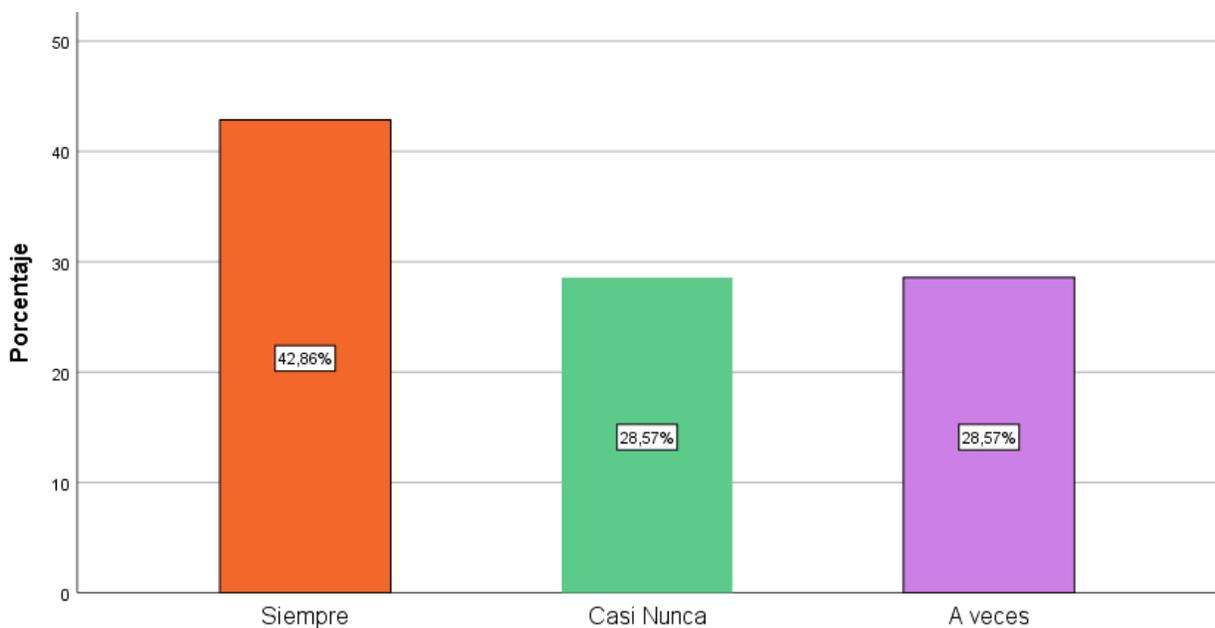
Tabla de los resultados del indicador "orientación a los resultados" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	42,9	42,9	42,9
	Casi Nunca	2	28,6	28,6	71,4
	A veces	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16

Gráfico de los resultados del indicador "orientación a los resultados" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 16 y figura 16 podemos apreciar que en los colaboradores sobre la orientación a los resultados están "siempre" el 42.86 %. Mientras que el 28,57 % están "a veces" en lo comprendido sobre las orientaciones hacia los resultados de la empresa.

Tabla 17

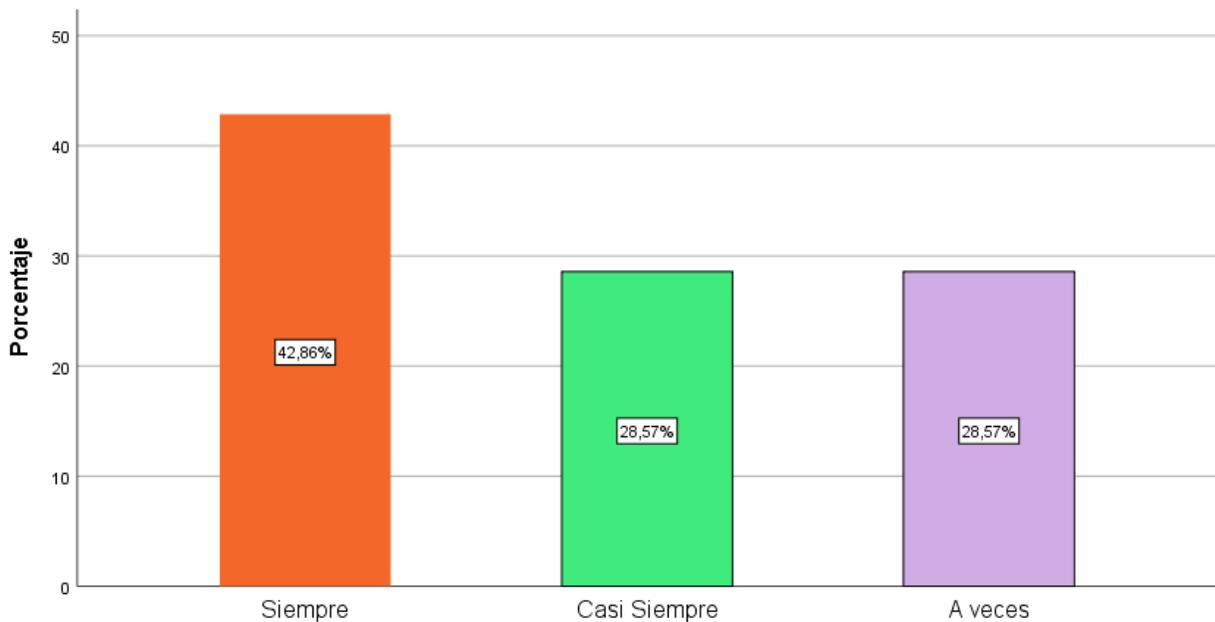
Tabla de los resultados del indicador "priorización" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	42,9	42,9	42,9
	Casi Siempre	2	28,6	28,6	71,4
	A veces	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17

Gráfico de los resultados del indicador "orientación a los resultados" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 17 y figura 17 podemos apreciar que en los colaboradores sobre priorizar están "siempre" el 42.86 %. Mientras que el 28,57 % están "a veces" sobre la priorización de tareas diarias.

Tabla 18

Tabla de los resultados del indicador "trabajo eficiente" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".

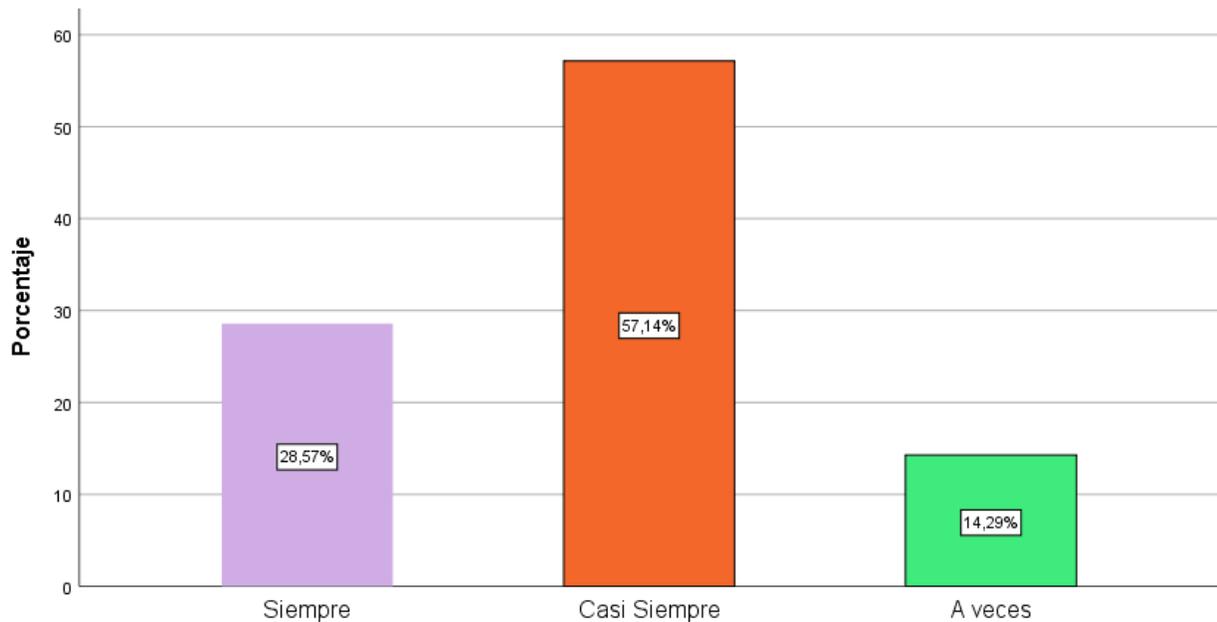
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Casi Siempre	4	57,1	57,1	85,7
	A veces	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18

Gráfico de los resultados del indicador "trabajo eficiente" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".

Ilustración 1



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 18 y figura 18 podemos apreciar que en los colaboradores sobre trabajo eficiente "casi siempre" el 57,14%. Mientras que el 14,29 % están "a veces" sobre la realización de un trabajo eficiente para alcanzar los resultados esperadores por la empresa.

Tabla 19

Tabla de los resultados del indicador "calidad de trabajo" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	57,1	57,1	57,1
	A veces	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19

Gráfico de los resultados del indicador "calidad de trabajo" – dimensión "desempeño de la tarea" – Variable "desempeño laboral".



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

En la tabla 19 y figura 19 podemos apreciar que en los colaboradores sobre minimizar recursos "casi siempre" el 57,14%. Mientras que el 14,86 % están "a veces" sobre la minimizar los recursos para elaborar sus actividades diarias.

Una vez presentados los indicadores de la dimensión "desempeño de la tarea", se inicia con la dimensión "lealtad", la cual estará dividida en los siguientes indicadores:

- Rendimiento laboral
- Rotación laboral

Tabla 20

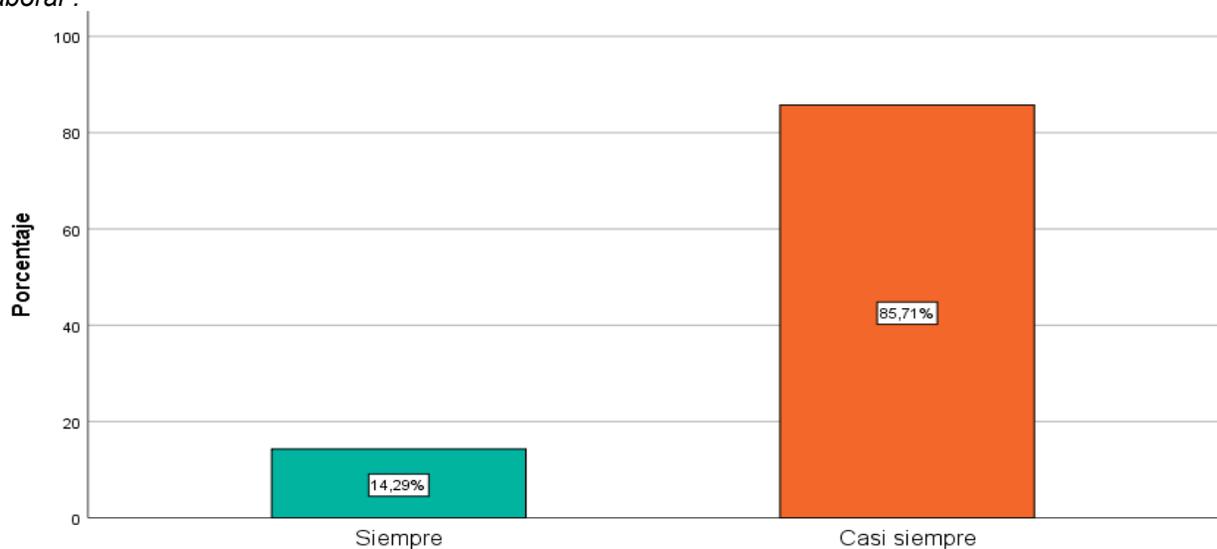
Tabla de los resultados del indicador "rendimiento laboral" – dimensión "lealtad" – Variable "desempeño laboral".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	6	85,7	85,7	100,0
Total		7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 20

Gráfico de los resultados del indicador "rendimiento laboral" – dimensión "lealtad" – Variable "desempeño laboral".



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 20 y figura 20 podemos apreciar que en los colaboradores sobre los recursos "casi siempre" el 85,71%. Mientras que el 14,29 % están "siempre" sobre los recursos que brindan la empresa para que realicen un buen trabajo de calidad.

Tabla 21

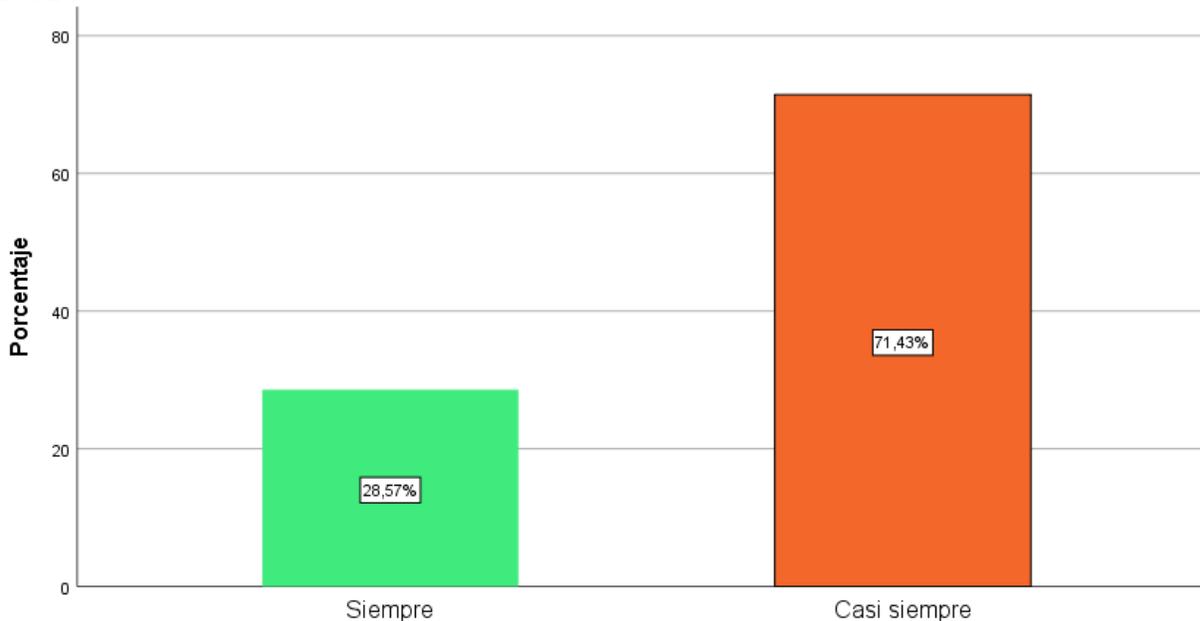
Tabla de los resultados del indicador "rotación laboral" – dimensión "lealtad" – Variable "desempeño laboral".

¿La empresa te brinda estabilidad laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Casi siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21

Gráfico de los resultados del indicador "rotación laboral" – dimensión "lealtad" – Variable "desempeño laboral".



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 21 y figura 21 podemos apreciar que en los colaboradores sobre la rotación laboral "casi siempre" el 71,43%. Mientras que el 28,27 % están "siempre" sobre la estabilidad que les brindan la empresa.

3.2. Prueba de Hipótesis

En base a los resultados de los ítems, se procedió a realizar la agrupación mediante la obtención del promedio y clasificarlos de acuerdo a las escalas correspondientes por variable.

Una vez obtenidos los resultados por parte de las dimensiones y variables, se procedió a realizar la correlación correspondiente entre las dimensiones de la variable "coaching organizacional" con la variable "desempeño laboral" para poder cumplir con los objetivos específicos planteados.

Aplicación de correlaciones**Hipótesis específica 1**

La aplicación del liderazgo se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Hipótesis nula (H0)

La aplicación del liderazgo NO se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Hipótesis alternante (H1)

La aplicación del liderazgo SI se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Tabla 22

Correlación de la dimensión “Liderazgo” y la variable “desempeño laboral”

		Correlaciones	
		D1.1Lid	V2Dese
		erazgo	mpeñoLaboral
D1.1Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,777*
	Sig. (bilateral)		,040
	N	7	7
V2DesempeñoL aboral	Correlación de Pearson	,777*	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	7	7

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Se calculó la correlación de Spearman en base a la dimensión “Liderazgo” de la Variable “Coaching organizacional” y la variable “desempeño laboral”.

Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.777$ que representa un nivel de correlación muy alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), y por la cual se determina que la dimensión “liderazgo” de la variable “coaching organizacional” tiene una influencia directa y altamente significativa con la variable “desempeño laboral” de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Una vez realizada la correlación, se procedió a realizar el mismo procedimiento de aplicar la correlación con la dimensión “Trabajo en equipo” con la variable “desempeño laboral”.

Hipótesis específica 2

La aplicación del trabajo en equipo se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Hipótesis nula (H0)

La aplicación del trabajo en equipo NO se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Hipótesis alternante (H1)

La aplicación del trabajo en equipo SI se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Tabla 23

Correlación de la dimensión “trabajo en equipo” y la variable “Desempeño Laboral”

Correlaciones			
		D1.2Trabaj oenequipo	V2Desemp eñoLaboral
D1.2Trabajoenequipo	Correlación de Pearson	1	,689
	Sig. (bilateral)		,087
	N	7	7
V2DesempeñoLaboral	Correlación de Pearson	,689	1
	Sig. (bilateral)	,087	
	N	7	7

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Se calculó la correlación de Spearman en base a la dimensión “Trabajo en equipo” de la Variable “Coaching organizacional” y la variable “desempeño laboral”.

Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.689$ que representa un nivel de correlación muy alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), y por la cual se determina que la dimensión "trabajo en equipo" de la variable "coaching organizacional" tiene una influencia directa y altamente significativa con la variable "desempeño laboral" de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Una vez realizada la correlación, se procedió a realizar el mismo procedimiento de aplicar la correlación con la dimensión "Resiliencia" con la variable "desempeño laboral".

Hipótesis específica 3

La aplicación de la resiliencia se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Hipótesis nula (H0)

La aplicación de la resiliencia NO se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Hipótesis alternante (H1)

La aplicación de la resiliencia SI se relaciona en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Tabla 24

Correlación de la dimensión "resiliencia" y la variable "Desempeño Laboral"

		D1.3Resiliencia	V2DesempeñoLaboral
D1.3Resiliencia	Correlación de Pearson	1	-,220
	Sig. (bilateral)		,635
	N	7	7
V2DesempeñoLaboral	Correlación de Pearson	-,220	1
	Sig. (bilateral)	,635	
	N	7	7

Nota: Se calculó la correlación de Spearman en base a la dimensión "resiliencia" de la Variable "Coaching organizacional" y la variable "desempeño laboral".

Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = -$,220 que representa un nivel de correlación negativa con nivel de significancia negativo al -1% ($p < 0.01$), y por la cual se determina que la dimensión resiliencia tiene una relación negativa con la variable desempeño laboral. Además, el porcentaje obtenido para la dimensión resiliencia con la variable desempeño laboral es menor al de otras dimensiones. Sin embargo, es preciso recalcar que estos resultados son insuficientes para afirmar que existe una correlación ya que no se encontró significancia entre la dimensión de resiliencia y la variable desempeño laboral.

Una vez obtenidos con respecto a la correlación entre las dimensiones y variables, se procedió a realizar la correlación correspondiente entre las variables "coaching organizacional" y "desempeño laboral" para poder cumplir con el objetivo general planteado de la investigación

Hipótesis General

El coaching organizacional se relaciona en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022

Hipótesis nula (H0)

El coaching organizacional NO se relaciona en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022

Hipótesis alternante (H1)

El coaching organizacional SI se relaciona en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022

Tabla 25

Correlación de las variables “Coaching organizacional” y “desempeño Laboral”

		Correlaciones	
		Coaching Organizacional	Desempeño Laboral
Coaching Organizacional	Correlación de Pearson	1	,823*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	7	7
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,823*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	7	7

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Se calculó la correlación de Spearman en base a las variables “Coaching organizacional” y “desempeño Laboral”.

Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.823$ que representa un nivel de correlación muy alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), y por la cual se determina que la variable "coaching organizacional" tiene una influencia directa y altamente significativa con la variable "desempeño laboral" de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

Si bien es cierto cuando se realiza un trabajo de investigación siempre es normal encontrarse con varias o algunas limitaciones, que pueden abrir nuevas líneas de investigación, de acuerdo con los resultados y conclusiones obtenidas.

Una de las limitaciones fue los pocos estudios en relación a las dos variables de estudio las cuales fueron la variable coaching organizacional y la variable desempeño laboral, la mayoría de estudios el desempeño laboral lo relacionan con otras variables como; motivación, satisfacción laboral, clima laboral, etc. Son poquísimas las investigaciones que lo relacionan con el coaching organizacional.

Adicionalmente a ello, la aplicación de la encuesta fue un poco complicada por la limitación del tiempo que no disponía por ello, la encuesta le entregue a la gerente para que ella le entregue a cada uno de sus colaboradores, y al día siguiente ir a la empresa a recogerlos, ya que la mayoría de los colaboradores se concentran en realizar sin interrupción sus labores ya que estaban a fin de mes y tenían bastante carga laboral.

4.2. Interpretación Comparativa

En la presente investigación tuvo como primer objetivo específico determinar cómo es la aplicación del liderazgo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022. En el cual, obtuvo una correlación muy alta ($R= 0.777$) con el nivel de significancia menor al 1% ($p<0.01$).

Con respecto a los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Contadores Group S.A.C. Se dice que el 42.9% equivale a un total de 3 de los 7 colaboradores encuestados, estos están siempre recibiendo cooperación y apoyo por parte de sus superiores; un 42.9 % correspondiente a 3 colaboradores afirman estar casi siempre motivados por parte de la gerente. Por último, un 42.86% simbolizado por 3 colaboradores están casi siempre conforme con la manera como el gerente delega el trabajo entre todos sus compañeros de trabajo. Todo ello, confirma de acuerdo con la opinión de los colaboradores la cual deben ser evaluadas y corregidas en ciertos casos.

Considerando una similitud con la investigación Toro (2021) titulada "Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte S.A.C., Chiclayo 2019." la investigación concluyo que la organización por parte del gerente debe brindar apoyo y cooperación a sus colaboradores con el fin de persuadir que los colaboradores se sientan implicados con la empresa, todo en pro del bienestar empresarial.

Chavez (2023) "El coaching organizacional y su influencia en el desarrollo de estilos de liderazgo en jefes y gerentes de empresas de red de mercadeo del distrito de Miraflores." la investigación concluyo que la motivación que los gerentes y jefes de las organizaciones, brinden a sus trabajadores tiene un impacto relevante en la estimulación intelectual, si no motivan a su personal el autor considera que el desempeño directamente se verá afectado por el manejo errado por parte de los líderes de la empresa ocasionando que los colaboradores se cohiban respecto a brindar nuevas ideas frente a los cambios.

Chornet (2015) titulada "Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento" la investigación concluyo que el líder (coach),

logra el aumento del rendimiento empresarial a través de la mejora continua de sus colaboradores, generando confianza, compromiso y busca activamente motivar a sus colaboradores que le rodean, logrando una mejora personal que provoca un mayor rendimiento laboral, evitando así la pérdida de potencial y económica que sufre la empresa al no conseguir que se transmita lo aprendido al puesto de trabajo.

En el segundo objetivo específico, se evalúa determinar cómo es la aplicación del trabajo en equipo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022. En el cual, obtuvo una correlación muy alta ($R= 0.689$) con el nivel de significancia menor al 1% ($p<0.01$).

Con base en la encuesta aplicada a los 7 colaboradores de un estudio contable, dio como resultado que el 77% están casi siempre realizando el cumplimiento de metas en equipo; en cuanto existe un buen clima laboral en el área de trabajo un 57.14% es decir 4 colaboradores casi siempre notan un buen clima laboral; respecto a que puedan tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus jefes inmediatos el 57.14% siendo un total de 4 colaboradores casi siempre tienen autonomía para realizar sus tareas diarias; en cuanto al reconocimiento un 57.14% de los 4 colaboradores están siempre conformes por lo que le brindan.

Al mismo tiempo en la investigación realizada por Ordóñez (2016) titulada "Coaching ejecutivo para aumentar la productividad en la empresa" nos refiere que el coaching ejecutivo, pretende mejorar aspectos del directivo que desembocan en una mayor efectividad del liderazgo y aumento de productividad de sí mismo y de sus colaboradores, desarrollando equipos de trabajo

leales, motivados y lo más importante que estén comprometidos hacia el cumplimiento de metas de la organización de manera individual o trabajo en equipo.

Beisaga (2022) titulada "Impacto del coaching organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la tienda Maestro, Cusco, 2022." este estudio presenta como conclusión en que la construcción de un clima laboral adecuado ejerce influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Guzmán y Parravicini (2016) titulada: "Aplicación del coaching en la gestión por competencias del Talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016" en las organizaciones se debe brindar cierta autonomía cada uno de sus colaboradores la cual les motivara a alcanzar resultados que no conseguían por sí mismos, mejorando significativamente su compromiso, desarrollo individual, clima organizacional, trabajo en equipo y excelente comunicación organizacional logrando un alto desempeño laboral.

Escobedo y Quiñones (2020) titulada "Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019." hace hincapié que la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los trabajadores, infiere que, ser reconocidos por su esfuerzo o impacto de resultados, influye en la forma de desempeñarse en el trabajo. De modo que un trabajador que sienta que el lugar en donde la empresa, valoran su trabajo y lo reconoce, estará más motivado y comprometido.

En el tercer objetivo específico, los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = -.220$ que representa un nivel de correlación negativa con nivel de significancia negativo al -1% ($p < 0.01$), y por la cual se determina que la dimensión "resiliencia"

de la variable "coaching organizacional" tiene una influencia negativa. Esta dimensión no tiene mayor relevancia como las anteriores dimensiones.

Con base en la encuesta aplicada a los 7 colaboradores de un estudio contable, dio como resultado, 71.43 % es decir 5 de los 7 colaboradores, casi siempre apoyan a sus compañeros cuando ellos presentan dificultades, un 57.14% es decir 4 de 7 colaboradores a veces identifican al mal accionar en tus compañeros de trabajo.

Bécart (2015) titulada "Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida" refiere que las destrezas para la vida tanto personal como profesional se deben realizar una mezcla de facciones personales como: valores, empatía, ética, habilidades y actitudes y que dan a conocer las categorías del rendimiento de un individuo cuando realiza una actividad concreta y permite combatir de manera adecuada a todos los retos de la vida cotidiana en todas las dimensiones.

4.3. Implicancias:

En la investigación una de las implicancias sobre el liderazgo, en la práctica las organizaciones deben lograr que los jefes de área o gerentes sean un líder que influya a los colaboradores hacia el logro de los objetivos específicos de la organización.

Respecto a la motivación, en la práctica si la organización no rinde una buena motivación por parte del líder de la organización, esto puede influir negativamente en los trabajadores, afectando su desempeño laboral.

El trabajo en equipo según nuestros resultados puede mejorar el desempeño laboral, por ello la organización debe afianzar las relaciones interpersonales y brindar un buen clima laboral de trabajo para disminuir el incumplimiento de metas.

El reconocimiento aumenta la productividad en los colaboradores, ya que se sienten valorados por la organización esto los motiva para realizar un desempeño de la tarea eficientemente.

De acuerdo con los resultados, para mejorar el desempeño laboral se debe considerar la aplicación de la herramienta coaching organizacional ya que logra una influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores logrando el desarrollo personal y profesional.

4.4. Conclusiones

Con respecto al objetivo e hipótesis generales, se concluye que mediante los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.823$ que representa un nivel de correlación muy alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), y por la cual se determina que la variable "coaching organizacional" tiene una influencia directa y altamente significativa con la variable "desempeño laboral" de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022

Con respecto al primer objetivo específico, determinar cómo es la aplicación del liderazgo en la mejora del desempeño con la primera hipótesis se acepta la hipótesis alternante, afirmando que una mejora en el índice de liderazgo (cooperación y apoyo, motivación, persuadir, delegar y flexibilidad) sí influye en el desempeño laboral los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022.

Ahora bien, el segundo objetivo específico, Determinar cómo es la aplicación del trabajo en equipo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022, con la segunda hipótesis se acepta la hipótesis alternante asegurando que una mejora del índice de trabajo en equipo (cumplimiento de metas, clima laboral, autonomía, reconocimiento y equidad) sí influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Por último, referente al tercer objetivo específico, Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = -,220$ que representa un nivel de correlación negativa con nivel de significancia negativo al -1% ($p < 0.01$), y por la cual se determina que la dimensión "resiliencia" de la variable "coaching organizacional" tiene una influencia negativa. Esta dimensión no tiene mayor relevancia en el desempeño laboral, en cambio las dimensiones liderazgo, trabajo en equipo tienen una correlación positiva en el desempeño laboral.

Finalmente, podemos describir que la empresa debe capacitarse aún más sobre el coaching organizacional, ya que esta herramienta acontece favorablemente en el desempeño laboral de los gerentes y colaboradores logrando que ellos se sientan mayor motivados, logrando un trabajo en equipo eficiente, generando el cumplimiento de metas, un buen clima organizacional, autonomía en los colaboradores, y lo que mayor valoran los colaboradores de un organización es que le brinden reconocimiento por su trabajo realizado la cual esto influye que no se genere una rotación del personal.

4.5. Recomendación

Las organizaciones deben capacitarse o implementar la herramienta del coaching organizacional en sus empresas ya que el propósito más importante del coaching organizacional es aumentar el valor de la empresa a través de sus colaboradores, esto les ayuda a trabajar con

los colaboradores de una manera eficiente con el fin de obtener resultados positivos para la organización, con esta herramienta los trabajadores mejoraran su desempeño laboral y a su vez la relación entre gerente y trabajador, es por ello que es de suma importancia y fundamental la aplicación adecuada del coaching organizacional por que opta por la transformación, por el liderazgo, por mejorar el trabajo en equipo y hace más eficiente el desempeño de la tarea por parte de los colaboradores.

Tomando en cuenta los resultados del estudio de investigación realizada se recomienda que: respecto al desempeño de la tarea (calidad de trabajo, planificación y organización, orientación a los resultados, priorización y trabajo eficiente) aplicar el coaching organizacional a gerentes y trabajadores, para lograr mejorar el trabajo en equipo y desempeño de la tarea por parte de los colaboradores, desarrollando sus habilidades y competencias de cada uno de los integrantes de la empresa.

Finalmente se recomienda que las organizaciones de hoy día que incrementen bien la tercera dimensión que se consideró en esta investigación que viene ser la resiliencia ya que se desarrolla mediante factores protectores, estos actúan como respuesta a los desafíos de la organización, ya que los factores protectores persiguen disminuir los efectos de riesgos dentro de las empresas y sus recursos humanos. Las contribuciones individuales, grupales y sociales son un medio de cambio real para toda organización que examine instancias de agotamiento.

Referencias

- Aguilar y Polo. (2022). *Comportamiento Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal De La Gerencia Regional De Educación La Libertad – 2022*. (Tesis de licenciatura). Recuperado <https://hdl.handle.net/11537/33243>
- Arciniega Arce, R. S. Cultura organizacional y desempeño productivo en empresas e instituciones del Estado de México: estudios de caso. ed. Toluca, México: Ediciones y Gráficos Eón, 2011. 113 p. Disponible en: <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/40990?page=4>. Consultado en: 10 Jun 2023
- Ballesteros, L. (2017). *Modelo para el fortalecimiento de las competencias personales del director de proyecto mediante herramientas de coaching*. (Tesis doctoral). Recuperado <https://1library.co/document/zp0wmjr-q-fortalecimiento-competencias-personales-director-proyecto-mediante-herramientas-coaching.html>
- Barreiros, C. (2018). *Coaching como estrategia organizacional y comercial para empresarios pymes del sector servicios de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Recuperado <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11705>
- Beisaga, A. (2022). *Impacto del coaching organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la tienda Maestro, Cusco, 2022*. (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96238/Beisaga_LA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Becárt, A. (2015). *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida*. (Tesis doctoral). Recuperado <http://hdl.handle.net/10433/2353>
- Bordas Martínez, M. J. Gestión estratégica del clima laboral. ed. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2016. 142 p. Disponible en: <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/48843?page=9>. Consultado en: 09 Jun 2023
- Chavez, J. (2023). *El coaching organizacional y su influencia en el desarrollo de estilos de liderazgo en jefes y gerentes de empresas de red de mercadeo del distrito de Miraflores*. (Tesis de maestría). Recuperado
- Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (10a. ed.), McGraw-Hill Interamericana, 2018. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5513296>.
- Chornet, F. (2015). *Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento*. (Tesis doctoral). Recuperado <https://docplayer.es/56836329-Tesis-doctoral-estudio-del-coaching-como-herramienta-para-el-desarrollo-profesional-y-de-su-impacto-en-el-rendimiento.html>
- Corman, S. (2019). *El coaching y el desempeño laboral de los profesores de la I.E. San Marcos de Trujillo 2018*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16580>

- Escobedo y Quiñones. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). Santa Fe, México: McGraw Interamericana
- Guzman y Parravicini. (2016). *Aplicación del coaching en la gestión por competencias del Talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2329>
- Lopez, C. (2021). *El coaching y su influencia en el desempeño laboral de Bectek Contratistas de Trujillo, 2021*. (Tesis de licenciatura). Recuperado <https://hdl.handle.net/20.500.12759/9120>
- López y Fachelli. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Mediomundo, C. y Lira, P. (2022). Elementos teóricos del coaching organizacional para construir un liderazgo innovador en equipos de alto desempeño *Volumen 4,7*. <http://difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/73/145>
- Ordóñez, J. (2016). *Coaching Ejecutivo para aumentar la productividad en la empresa*. (Tesis de maestría). Recuperado. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/21723>
- Polo y Sierra. (2022). *Coaching organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo agencia Chaupimarca – Pasco, 2020*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2635>
- Portafolio (2012). El coaching se metió en las organizaciones. Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/coachingmetio-organizaciones-109688>
- Podesta, L.,Vigo,E.,Ponce,D. y Romero, S. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499017/html/>
- Redaccion. (2015,19 de mayo). Demanda de coaching está en aumento por dificultades en la economía y estrés de ejecutivos. *Gestion, 1*.
- Ríos García, F. Cómo debe verse el tema de la lealtad de las personas a sus organizaciones dentro de la era que ahora conocemos como la era de la globalización. ed. México D. F: Red Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas, 2006. 21 p. Disponible en: <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/31671?page=1>. Consultado en: 10 Jun 2023
- Stoner, J.,Freeman, E y Gilbert, D. (1994). *Administración*. Pearson. https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Sanchez, I. J. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020 (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25296>

Solanellas, P. (2014). Recetas de liderazgo. Editorial UOC.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/57686>

Toro, L. (2021). *Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa grupo Food Del Norte S.A.C., Chiclayo 2019.* (Tesis de licenciatura). Recuperado <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8026>

Véliz Montero, F. Resiliencia organizacional: el desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida en las empresas del siglo XXI. ed. Barcelona: Editorial Gedisa, 2014. 241 p. Disponible en: <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/61200?page=1>. Consultado en: 09 Jun 2023

Whitmore, J. (2016). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas.* España: Ediciones Paidós.

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “APLICACIÓN DE COACHING ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTADORES GROUP S.A.C. TRUJILLO,2022”.							
Problema	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
¿Cómo es la aplicación el coaching organizacional en la mejora de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022?	Describir la aplicación del coaching organizacional en la mejora de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022	El coaching organizacional se relaciona en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C. Trujillo, 2022	<p>Variable independiente:</p> <p>Coaching organizacional: Según Hendricks, W. (1996). Es el arte de trabajar con los demás para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño. Está basado en una relación donde el coach asiste en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y de hacer, necesarias para generar un cambio paradigmático o cultural en el coachee.</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Según Veliz (2014), el liderazgo es el proceso mediante el cual un integrante del grupo (líder) influye a los otros integrantes hacia el logro de los objetivos específicos grupales.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Según (Pere Solanellas, 2014), sostiene que, el trabajo en equipo satisface la necesidad humana de reconocimiento, por los demás, sentirnos útiles y apreciados.</p> <p>Resiliencia</p> <p>Según Veliz (2014), la resiliencia se manifiesta mediante factores protectores, estos actúan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación y apoyo - motivación - Persuadir - Delegar - Flexibilidad - Cumplimiento de metas - Clima laboral - Equidad - Autonomía - Reconocimiento - Ética 	<p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlación</p> <p>Diseño No experimental y transversal</p> <p>Correlación</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: 2 Cuestionarios con Escala de Likert</p>	<p>Población:</p> <p>La población de estudio está conformada por 7 trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C.</p>

				como respuesta a los desafíos de la organización.	- Empatía		
	<p>Específicos:</p> <p>Determinar cómo es la aplicación del liderazgo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022</p> <p>Determinar cómo es la aplicación del trabajo en equipo en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022</p> <p>Determinar cómo es la aplicación de la resiliencia en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Contadores Group S.A.C Trujillo, 2022</p>		<p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Según Chiavenato (2018) sostiene que el desempeño laboral es el comportamiento, son las actitudes que muestran los individuos parte de una organización en la realización de sus funciones, dicho comportamiento que muestra obedece a la estrategia personal que tiene el individuo para el logro de los objetivos y metas que se han establecido, logrando así desarrollar sus actividades de manera eficiente. (p.24-25)</p>	<p>Desempeño de la tarea</p> <p>Según Arciniega (2011) en su libro refiere que el desempeño de la tarea es la calidad del trabajo que cada colaborador le aporta a sus tareas diarias que realiza en la organización, durante un determinado período de tiempo.</p> <p>Lealtad</p> <p>Según Ríos (2006) refiere que la lealtad prima tanto de los clientes y de los colaboradores de la organización ya que ambos son sumamente importantes como para delegar, ya que ejerce un efecto crucial sobre cada componente y aspecto del sistema de una organización</p>	<p>- Calidad del trabajo</p> <p>-Planificación y organización del trabajo</p> <p>-Orientación hacia los resultados</p> <p>-Priorización</p> <p>-Trabajo eficiente</p> <p>-Rendimiento laboral</p> <p>-Rotación laboral</p>		<p>Muestra</p> <p>La muestra está conformada por 07 colaboradores</p> <p>Muestra de tipo censal.</p>

ANEXO 2: MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escalas de medición
V1: Coaching Organizacional	Según Hendricks, W. (1996) El Coaching es el arte de trabajar con los demás para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño. Está basado en una relación donde el coach asiste en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y de hacer, necesarias para generar un cambio paradigmático o cultural.	El coaching se define operacionalmente desde el punto de vista de desarrollo de conseguir sus propios objetivos del colaborador, de transición en el rol de nuevas funciones y hacer trabajos en equipo. Por ello el cuestionario que se utilizará como instrumento basado en la escala de Likert del 1 al 5.	Liderazgo	Cooperación y apoyo	1-5	Escala de Likert S =Siempre CS=Casi Siempre AV=Algunas Veces CN=Casi Nunca N=Nunca
				motivación		
				Persuadir		
				Delegar		
				Flexibilidad		
			Trabajo en equipo	Cumplimiento de metas	6-10	
				Clima laboral		
				Equidad		
				Autonomía		
			Resiliencia	Reconocimiento	11-12	
				Ética		
				Empatía		

ANEXO 3: MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escalas de medición
V 2: Desempeño laboral	Según Chiavenato (201) sostiene que el desempeño laboral es el comportamiento, son las actitudes que muestran los individuos parte de una organización en la realización de sus funciones, dicho comportamiento que muestra obedece a la estrategia personal que tiene el individuo para el logro de los objetivos y metas que se han establecido, logrando así desarrollar sus actividades de manera eficiente. (p.24-25)	El desempeño laboral se Define operacionalmente desde el punto de vista cuando el talento humano muestra ser competente, productiva y motivada dentro de una organización. Siendo el cuestionario que se utilizará como instrumento basado en la escala de Likert del 1 al 5.	Desempeño de la tarea	Calidad del trabajo	1-5	Escala de Likert S =Siempre CS=Casi Siempre AV=Algunas Veces CN=Casi Nunca N=Nunca
				Planificación y organización del trabajo		
				Orientación hacia los resultados		
				Priorización		
				Trabajo eficiente		
			Lealtad	Rendimiento laboral	6-7	
				Rotación laboral		

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE VARIABLE “COACHING ORGANIZACIONAL”

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 1 COACHING ORGANIZACIONAL

Estimado(a) trabajador de la empresa Contadores Group S.A.C, le entregamos un cuestionario de 14 ítems para desarrollar la tesis Aplicación de coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contadores GROUP S.A.C. Trujillo,2022. Cada ítem tiene 5 escalas de puntuaciones valorativas de menos a más para marcar de acuerdo a su apreciación académico y/o personal.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO						
1	Usted, recibe cooperación y apoyo por parte de sus superiores.					
2	El gerente promueve la motivación en tu grupo de trabajo.					
3	Tú jefe, persuade para cambiar sus actitudes o comportamientos ante un problema.					
4	Se delega el trabajo entre todos los colaboradores					
5	¿Te brindan la flexibilidad en tu horario de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO						
6	¿Realizan en grupo el cumplimiento de metas?					
7	¿Existe un buen clima laboral en tu área de trabajo?					
8	¿Hay equidad en las oportunidades de crecimiento laboral?					
9	Tienes autonomía para realizar tus tareas diarias.					
10	Te brindan el reconocimiento por los logros que realizas.					
DIMENSIÓN 3: RESILIENCIA						
11	Apoyas a tus compañeros, cuando ellos presentan dificultades					
12	Identificas mal accionar en tus compañeros de trabajo					

Gracias por completar el cuestionario

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE VARIABLE “DESEMPEÑO LABORAL”

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) trabajador de la empresa Contadores Group S.A.C, le entregamos un cuestionario de 15 ítems para desarrollar la tesis Aplicación de coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contadores GROUP S.A.C. Trujillo,2022. Cada ítem tiene 5 escalas de puntuaciones valorativas de menos a más para marcar de acuerdo a su apreciación académico y/o personal.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA						
1	La empresa realiza adecuadamente la planificación y organización del trabajo.					
2	Te sientes comprometido con la orientación hacia los resultados de la empresa.					
3	Al momento de realizar tus tareas diarias priorizas.					
4	Realizas un trabajo eficiente para alcanzar los resultados esperados por la empresa					
5	Crees que puedes minimizar los recursos para elaborar tus actividades					
DIMENSIÓN 2: LEALTAD						
6	Consideras que te brindan los recursos necesarios para realizar un buen trabajo de calidad					
7	La empresa te brinda estabilidad laboral.					

Gracias por completar el cuestionario

ANEXO 6: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTO – ALFREDO BERROSPI

Título de la Investigación:	“APLICACIÓN DE COACHING ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTADORES GROUP S.A.C. TRUJILLO,2022”	
Línea de Investigación:		
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Alfredo Martín Berrospi Ytahashi	
El instrumento de medición pertenece a las variables:	COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencia, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre las variables en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



ANEXO 7: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTO – GIOVANNI FIGARI

Título de la Investigación:	“APLICACIÓN DE COACHING ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTADORES GROUP S.A.C. TRUJILLO,2022”		
Línea de Investigación:			
Apellidos y nombres del experto:	Giovanni Figari Salas		
El instrumento de medición pertenece a las variables:	COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencia, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre las variables en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



ANEXO 8: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTO – LILIAN REQUEJO

Título de la Investigación:	“APLICACIÓN DE COACHING ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTADORES GROUP S.A.C. TRUJILLO,2022”		
Línea de Investigación:			
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Requejo Napan Lilian Lissett		
El instrumento de medición pertenece a las variables:	COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencia, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre las variables en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



ANEXO 9: CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

*person de caren.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medi
1	Coperacionyapoyo	Número	8	0	Usted ¿Recibe Cooperación y apoyo por parte de sus superiores?	{1, Siempre}...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal
2	Motivacion	Número	8	0	¿El Gerente promueve la motivación en tu grupo de trabajo?	{1, Siempre}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal
3	Persuacion	Número	8	0	¿Tu Jefe, persuade la motivación en tu grupo de trabajo?	{1, Siempre}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal
4	Delagar	Número	8	0	¿Se delega el trabajo entre todos los colaboradores?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
5	Flexibilidad	Número	8	0	¿Te brindan la flexibilidad en tu horario de trabajo?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
6	Cumplimentodemetas	Número	8	0	¿Realizan en grupo el cumplimiento de metas?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
7	Climalaboral	Número	8	0	Existe un buen clima laboral en tu área de trabajo	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
8	Oportunidades	Número	8	0	¿Hay equidad en las oportunidades de crecimiento laboral?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
9	Autonomia	Número	8	0	¿Tienes autonomía para realizar tus tareas diarias?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
10	Reconocimiento	Número	8	0	¿Te brindan el reconocimiento por los logros que realizas?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
11	Apoyoatuscooperarios	Número	8	0	¿Apoyas a tus compañeros cuando ellos presentan dificultades?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
12	Identificaselmalaccionar	Número	8	0	¿Identificas el mal accionar en tus compañeros de trabajo?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
13	Planificacion	Número	8	0	¿La empresa realiza adecuadamente la planificación y organización del trabajo?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
14	Compromiso	Número	8	0	¿Te sientes comprometido con la orientación hacia los resultados de la empresa?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
15	Prioridad	Número	8	0	¿Al momento de realizar tus tareas diarias priorizas?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
16	Eficacia	Número	8	0	¿Realizas un trabajo eficiente para alcanzar los resultados esperados por la em...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
17	Eficiencia	Número	8	0	¿Crees que puedes minimizar los recursos para elaborar tus actividades?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
18	Calidaddeltrabajo	Número	8	0	¿Consideras que te brindan los recursos necesarios para realizar un buen traba...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
19	Estabilidad	Número	8	0	¿La empresa te brinda estabilidad laboral?	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
20	V1CoachingOrganizacional	Número	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nomina
21	V2DesempeñoLaboral	Número	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nomina
22	D1.1Liderazgo	Número	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nomina
23	D1.2Trabajoenequipo	Número	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nomina
24	D1.3Resiliencia	Número	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nomina
25	D2.1Desempeñodelatarea	Número	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nomina

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

26°C Soleado ESP 16:37

ANEXO 10: CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

person de caren.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	Cooperacionyapoyo	Motivacion	Persuasion	Delagar	Flexibilidad	Cumplimientodemetodologias	Climalaboral	Oportunidades	Autonomia	Reconocimiento	Apoyotutocompaneros	Identificas elmalaccionar	Planificacion	Compromiso
1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	5	1	2
2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3
3	3	1	3	4	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3
4	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	1
5	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1
6	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2
7	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	5	1	1
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

26°C Soleado ESP 16:36

ANEXO 11: CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

person de caren.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	Compromiso	Prioridad	Eficacia	Eficiencia	Calidadde trabajo	Estabilidad	V1CoachingOrganizacional	V2DesempeñoLaboral	D1.1Liderazgo	D1.2Trabajoajoequipo	D1.3Resiliencia	D2.1Desempeñodelatarea	D2.2Lealtad	var	var	var
1	2	3	1	3	2	2	23	14,00	8	8	7	10,00	4,00			
2	3	3	1	3	2	2	32	16,00	15	12	5	12,00	4,00			
3	3	2	2	3	2	1	28	15,00	13	9	6	12,00	3,00			
4	1	2	3	2	2	2	25	15,00	10	10	5	11,00	4,00			
5	1	1	2	2	2	2	23	12,00	9	9	5	8,00	4,00			
6	2	1	2	2	2	2	25	12,00	11	8	6	8,00	4,00			
7	1	1	2	2	1	1	20	9,00	6	8	6	7,00	2,00			
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

26°C Soleado ESP 16:37