

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Ingeniería Comercial



**“EL COACHING EMPRESARIAL Y LA SATISFACION
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MAESTRO,
TACNA, 2019”**

TESIS

PRESENTADO POR:

Br. Percy Dario Mazuelos Soldevilla

ASESOR:

Ing. Fredy Rene Mamani Choque

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Comercial

Tacna – Perú

2019

Dedicatoria

A mis padres Pablo y Sali quienes con su amor, confianza y esfuerzo me dieron la oportunidad de cumplir con esta tan ansiada meta en mi vida.

A mis hermanos Maria del Carmen y Pablo de los cuales siempre obtuve un apoyo incondicional y demostraciones cariño incondicional.

A mis abuelos, en especial a mí querida abuela Elsa quien me enseñó a no temer a las adversidades pues Dios siempre está conmigo.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a mi casa de estudios, por abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso de mi formación académica profesional en su establecimiento educativo.

Y, a autoridades y docentes encargados a mi docente asesor, principales colaboradores durante todo este proceso, quienes con su guía, conocimientos y experiencia permitieron el desarrollo de este trabajo.

Tabla de Contenidos

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.	Descripción del problema	1
1.2.	Formulación del problema	3
1.2.1.	Problema principal	3
1.2.2.	Problemas específicos	3
1.3.	Justificación de la investigación	3
1.4.	Objetivos	5
1.4.1.	Objetivo General	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
II.	MARCO TEÓRICO	6
2.1.	Antecedentes	6
2.2.	Bases Teóricas	9
	Coaching Empresarial	9
	Satisfacción Laboral	22
2.3.	Definición de conceptos básicos	35
III.	METODOLOGÍA	36
3.1.	Hipótesis	36
	Hipótesis general	36
	Hipótesis específicas	36
3.2.	Variables e indicadores	36

Identificación de variable	36
Operacionalización de variables	37
3.3. Tipo de Investigación.....	38
3.4. Diseño de la Investigación.....	38
3.5. Nivel de Investigación	38
3.6. Ámbito de la Investigación.....	38
3.7. Población y muestra.....	39
3.8. Criterios de Selección	39
Criterios de Inclusión	39
Criterios de Exclusión	39
3.9. Técnica e Instrumentos de recolección de datos.....	39
3.10. Procesamiento y análisis de datos.....	40
IV. RESULTADOS.....	41
4.1. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO... 41	
4.1.1. Validación	41
4.1.2. Aplicación del coeficiente de confiabilidad	41
4.1.3. Relación variable, indicadores e ítems	45
4.1.4. Escala de valoración de la variable	45
4.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.....	47
4.2.1. Resultados	47
4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	72

4.3.1. Verificación de hipótesis específicas.....	72
4.3.2. Verificación de hipótesis general	80
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.

Lista De Tablas

Tabla 1. <i>Definiciones de satisfacción laboral</i> _____	24
Tabla 2 <i>Validación de expertos.</i> _____	41
Tabla 3. <i>Medidas de consistencia e interpretación de coeficientes</i> _____	42
Tabla 4. <i>Alfa de Cronbach de la variable Coaching Empresarial</i> _____	42
Tabla 5. <i>Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Coaching Empresarial</i> _____	43
Tabla 6. <i>Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral</i> _____	43
Tabla 7. <i>Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral</i> _____	44
Tabla 8. <i>Relación variable, dimensión e indicador</i> _____	45
Tabla 9. <i>Valoración variable Coaching Empresarial</i> _____	46
Tabla 10. <i>Valoración de la variable Coaching Empresarial</i> _____	46
Tabla 11. <i>Valoración de la variable Satisfacción Laboral</i> _____	46
Tabla 12. <i>Valoración de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral</i> _____	47
Tabla 13. <i>Dimensión Autoconocimiento</i> _____	48
Tabla 14. <i>Dimensión Relaciones Humanas</i> _____	49
Tabla 15. <i>Dimensión Rendimiento</i> _____	50
Tabla 16. <i>Dimensión Significación de Tarea</i> _____	51
Tabla 17. <i>Dimensión Condiciones de Trabajo</i> _____	52
Tabla 18. <i>Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social</i> _____	53
Tabla 19. <i>Dimensión Beneficio Económico</i> _____	54
Tabla 20. <i>Variable independiente Coaching Empresarial</i> _____	55
Tabla 21. <i>Variable dependiente Satisfacción Laboral</i> _____	56
Tabla 22. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Coaching Empresarial y sus dimensiones</i>	57
Tabla 23. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones</i>	58
Tabla 24. <i>Niveles de Correlación</i> _____	59
Tabla 25. <i>Correlación de Spearman para las variables Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral</i>	60
Tabla 26. <i>Correlación de Spearman para la variable Coaching Empresarial y las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral</i> _____	61

Tabla 27. Resumen del modelo de Coaching Empresarial y Significación de Tarea _____	62
Tabla 28. ANOVA de Coaching Empresarial y Significación de Tarea _____	63
Tabla 29. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Significación de Tarea _____	63
Tabla 30. Resumen del modelo de Coaching Empresarial y Condiciones de Trabajo _____	64
Tabla 31. ANOVA de Coaching Empresarial y Condicion de Trabajo _____	65
Tabla 32. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Condiciones de Trabajo _____	65
Tabla 33. Resumen del modelo de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social ____	66
Tabla 34. ANOVA de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social _____	67
Tabla 35. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social__	67
Tabla 36. Resumen del modelo de la variable Coaching Empresarial y Beneficio Económico _____	68
Tabla 37. ANOVA de Coaching Empresarial y Beneficio Económico _____	69
Tabla 38. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Beneficio Económico _____	69
Tabla 39. Resumen del modelo de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral _____	70
Tabla 40. ANOVA de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral _____	71
Tabla 41. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral _____	71

Lista De Figuras

<i>Figura 1. Diferencias directivo vs coach</i> _____	13
<i>Figura 2. Proceso del Coaching empresarial</i> _____	16
<i>Figura 3. Teoría de discrepancia</i> _____	27
<i>Figura 4. Dispersión de la variable Coaching Empresarial y dimensión Significación de Tarea</i> __	62
<i>Figura 5. Dispersión de la variable Coaching Empresarial y Condiciones de Trabajo</i> _____	64
<i>Figura 6. Dispersión de la variable Coaching Empresarial y la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social</i> _____	66
<i>Figura 7. Regresión variable Coaching Empresarial y dimensión Beneficio Económico</i> _____	68
<i>Figura 8. Dispersión de variable Coaching Empresarial y variable Satisfacción de Tarea</i> _____	70

RESUMEN

La presente investigación es de tipo básica, diseño no experimental, cuyo objetivo general es determinar la Influencia del Coaching Empresarial en la Satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro, Tacna. Para analizar la influencia entre el coaching empresarial y la satisfacción laboral, se realizó encuestas para evaluar las siguientes variables: clima laboral y desempeño laboral. Dicha encuesta fue aplicada a 80 colaboradores de Maestro, Tacna., los cuales conforman la población del presente estudio. Ambos cuestionarios tienen un total de 42 preguntas. El instrumento para coaching empresarial tiene una amplitud de tres categorías (Inadecuado, Regular, Adecuado) y el instrumento para satisfacción laboral tiene una amplitud tres categorías (Baja, Media y Alta). Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de Rho-Spearman, en el que se observa un valor de 0.342 lo que significa que existe una correlación positiva débil; y con respecto a la regresión lineal al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000 lo cual indica que hay un buen nivel de significancia; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que permite afirmar que existe una influencia significativa del coaching empresarial y satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro., Tacna, 2019.

ABSTRACT

The present investigation is of basic type, non-experimental design, whose general objective is to determine the influence of Business Coaching on the Satisfaction of the collaborators of Maestro, Tacna. For the analysis of the following variables: work environment and job performance. The survey was applied to 80 employees of Maestro, Tacna. Both questionnaires have a total of 42 questions. The instrument for business coaching has an amplitude of three categories (Inadequate, Regular, Adequate) and the instrument for job satisfaction has a wide range of categories (Low, Medium and High). To measure the regression that exists between these two variables, the Rho-Spearman coefficient is seen, and a value of 0.342 is observed, which means that there is a weak positive correlation; and with respect to the value of "sig." a result of 0.000 was obtained which is less than 0.05 (level of significance) which indicates that there is a good level of significance; therefore, the null hypothesis (Ho) is rejected, which allows us to affirm that there is a significant relationship between business coaching and job satisfaction of the employees of Maestro., Tacna, 2019.

INTRODUCCION

En el presente trabajo me intereso conocer como la variable Coaching Empresarial influye sobre la variable satisfacción Laboral en el contexto de una empresa privada. Entre las interrogantes que me motivaron resolver encontramos las siguientes ¿Cómo es el Coaching empresarial y la satisfacción laboral en Maestro Tacna? ¿Cómo influye el Coaching empresarial en la satisfacción? ¿Cómo influye el Coaching empresarial en cada una de las dimensiones de la satisfacción Laboral?

Para resolver dichas inquietudes busqué información bibliográfica sobre Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral, con la finalidad de realizar un marco teórico al respecto. Obtenido ello, continué con la parte metodológica, la que me guio a determinar los cuestionarios, previamente validados, que conforman las encuestas realizadas. Obtenidos los datos, en una prueba piloto primero, se determinó la confiabilidad de los datos y luego la normalidad, esto con la finalidad de conocer el estadístico correlacional para terminar realizando la prueba de regresión lineal y así determinar la influencia y para determinar la comprobación de la Hipótesis Principal y las Hipótesis específicas de la Investigación. Los datos obtenidos fueron contrastados con el marco teórico e indicados en los resultados de la investigación para luego continuar con las conclusiones finales de la investigación.

El trabajo está compuesto por cinco capítulos y son los siguientes:

Capítulo I: Planteamiento del problema, este capítulo está compuesto por la descripción y formulación del problema, la justificación, y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, contiene antecedentes, las bases teóricas que explican, detallan y caracterizan a las variables de estudio y la definición de los conceptos básicos.

Capítulo III: Metodología, se da a conocer el planteamiento de las hipótesis de la investigación, se describen las variables y dimensiones e indicadores, se define el tipo, diseño, nivel, ámbito, y población de la investigación, criterios de selección, además de las técnicas e instrumentos a utilizar para la recolección de información de campo y el procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados, validación y confiabilidad de instrumento, se exponen los resultados obtenidos después del tratamiento estadístico realizado, también se presenta una verificación de hipótesis con su respectiva discusión.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones Se presentan las conclusiones alcanzadas y las recomendaciones realizadas teniendo en cuenta cada conclusión expuesta.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Las empresas van desarrollando nuevas exigencias y necesidades acorde a un mercado ya globalizado casi en su totalidad, estas necesidades buscan fortalecer lineamientos de desarrollo de cada actividad que se desarrollan en la organización. En busca de eliminar cualquier tipo de debilidad de la organización, se comprometen tanto las herramientas, planes o estrategias, así como también las políticas de la entidad y gestión de adaptación de nuevos colaboradores. Es por esto que el coaching empresarial forma parte principal para que las organizaciones puedan adaptarse a nuevos desafíos y adoptar cambios que se moldeen a la realidad del mercado y a los objetivos trazados. (Bustamante, 2018).

En el ámbito empresarial Peruano el coaching, es una técnica de gestión moderna, que hoy en día resulta más importante para que tanto directivos como colaboradores empresariales tengan nuevas aptitudes que les permitan contar con un talento humano de calidad, proactivo, con mejor calidad de vida, satisfacción a la hora de realizar sus labores y en constante aprendizaje; y el coaching empresarial es una de ellas porque mejora que quehacer en las organizaciones, con una movilización hacia el éxito de equipos ganadores en el país. (Master, 2018).

El Peruano viene implementando el coaching hace años y bien instalado. Está identificado el coaching ontológico, que trabaja con las personas. Pero aquí también hay una oportunidad para el coaching empresarial, el cual es una opción prometedora para la forma en la que los colaboradores y empresarios cumplan tanto metas personales como de la organización. (Descotte, 2015).

Por otra parte las sociedades modernas que lograron el éxito basan su bienestar, y el de sus pobladores, en función del bienestar de las organizaciones que las conforman, tales como empresas públicas y privadas así como organizaciones sin fines de lucro, entre otras.

En este contexto las organizaciones deben buscar estrategias y herramientas que ayuden a sus colaboradores a adaptarse a los cambios para lograr los objetivos y de este modo maximizar los talentos del personal y minimizar los costos por conflictos, que pueden provocar la insatisfacción laboral, situación que puede contribuir a poner en riesgo las metas personales, del grupo y de la organización.

Entendemos por satisfacción laboral al grado de aprobación o desaprobación que tenemos de un determinado puesto laboral en función de la expectativa generada por un cargo y lo que realmente resulta ser, en función de las variables que influyen en nuestra condición laboral. Con respecto a esto podemos agregar que las condiciones laborales son determinantes.

Bajo esta necesidad cada vez más presente en las Organizaciones actuales estableceremos la relación y la influencia que existe entre el Coaching empresarial y la Satisfacción laboral en Maestro Tacna. De este modo relacionaremos las dimensiones del Coaching empresarial: autoconciencia, relaciones humanas y rendimiento (Whitmore, 2011), y las dimensiones de la Satisfacción Laboral: significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficio personal y/o social, beneficios económicos (Palma, 2005)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cómo el Coaching empresarial influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo el Coaching empresarial influye en la significación de tarea de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?
- b. ¿Cómo el Coaching empresarial influye en las condiciones de trabajo de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?
- c. ¿Cómo el Coaching empresarial influye en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?
- d. ¿Cómo el Coaching empresarial influye el beneficio económico de los colaboradores Maestro, Tacna, 2019?

1.3. Justificación de la investigación

Relevancia social:

Se busca que la presente investigación aporte con las organizaciones para que tomen en cuenta la relación entre el coaching empresarial y la satisfacción laboral ya que en un mercado altamente competitivo es necesita tener colaboradores de alto rendimiento, que se desenvuelvan en distintos escenarios y tengan las competencias necesarias para alcanzar tanto objetivos personales como los objetivos de la organización.

Valor teórico:

La presente investigación, se justifica por el análisis de información teórica en base al coaching empresarial y a la satisfacción laboral de la tienda Maestro y como estos aportan al conocimiento y antecedentes en futuras investigaciones también sean de suma importancia para mejorar la calidad en el ambiente de trabajo donde se desarrollan las actividades de los colaboradores y así estimular la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones

Implicancias practicas:

En este aspecto, se proporcionó información sobre la relación entre el coaching empresarial y la satisfacción laboral de la tienda Maestro que se derivaran de acuerdo a los resultados obtenidos por el presente estudio ya que servirán de base para otras investigaciones que requieran desarrollar con mayor profundidad el tema de estudio

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar como el Coaching empresarial influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar como el Coaching empresarial influye en la significación de tareas de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.
- b. Definir como el Coaching empresarial influye en las condiciones de trabajo de los trabajadores de Maestro, Tacna, 2019.
- c. Establecer como el Coaching empresarial influye en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores Maestro, Tacna, 2019.
- d. Demostrar como el Coaching empresarial influye en el beneficio económico de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se realizó una investigación que recopilara información de documentos relacionados, tanto de forma directa como indirecta, con las variables de investigación. Los cuales son citados a continuación.

Antecedentes Internacionales

En España, Bécart (2015) con la tesis *El impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida” para optar el Título de Doctora por la Universidad Pablo Olavide de Sevilla*. Aplicó una encuesta a una muestra de 478 estudiantes de 1er semestre matriculado en la asignatura obligatoria en CECAR durante el periodo 2015-I., su tipo de investigación en este caso fue Descriptiva, Explicativa y Correlacional, con el objetivo de Estudiar el impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida de estudiante de la educación superior. Obteniendo como principal conclusión:

- a) El coaching empresarial es una disciplina “todo-terreno”. Efectivamente, esta metodología habitualmente asociada con condiciones optimas de implementación, resulta ser altamente adaptable a cualquier tipo de circunstancias organizacional, ya sea en términos de comodidad, número de integrantes de los grupos que intervienen o condiciones de prospecto.

En Ecuador, Veloz (2017) con la tesis “Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador” para el Programa de Maestría en Dirección de Empresas de

la Universidad Andina Simon Bolivar sede Ecuador. Con el objetivo de determinar los lineamientos a seguir que permitan la aplicacion del coaching empresarial para mejorar el clima organizacional en Adecco Ecuador. Para su desarrollo se tomo el enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación descriptivo – explicativo. obteniendo como resultado que el clima organizacional de Adecco hacen todos los miembros de la empresa, pero al no contar con un departamento de talento humano que guie y ayude a establecer parametros de mejora del clima organizacional se determino en el trabajo de investigacion desarrollar la propuesta de un modelo de coaching empresarial seleccionando el coach interno (directivos), que puedan ser responsables en la toma de decisiones y la forma de plantear, organizar, dirigir, controlar, tratar, respetar, valorar y motivar a los colaboradores para que se sientan integrados, valorados e importantes en el quipo de trabajo, provocando un clima laboral positivo y que influya de manera importante en el logro de los objetivos y estrategias planteadas en la empresa.

Antecedentes Nacionales

En Trujillo, Moreno y Ramirez (2016) con la tesis “Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015” para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. El objetivo de la investigación fue conocer la influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo Costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015, su tipo de investigación cuantitativa y diseño de investigación no experimental, aplicando como instrumento un cuestionario a una poblacion de 06 trabajadores. Como conclusión se afirmó que la aplicación del Coaching mejoró las relaciones laborales en las tiendas

Renzo Costa, debido a que ahora el 100% de los colaboradores tiene claro sus objetivos profesionales dentro de la organización y también el 100% de los trabajadores se encuentran satisfechos en su ambiente laboral.

En Trujillo, Julca, Jorge. (2011), en la tesis titulada “Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en nivel de satisfacción laboral de la franquicia PizzaHut - Real Plaza - Trujillo” para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo. Se utilizó la encuesta mediante el cuestionario en escala de Likert, aplicados a una muestra de 60 trabajadores de la empresa PizzaHut, con el objetivo de determinar el grado de influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en nivel de satisfacción laboral de la franquicia PizzaHut, en el cual se concluyó que el coaching empresarial influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral de la franquicia Pizza Hut ubicada en el Real Plaza de Trujillo

Antecedentes Locales

Salinas, Patricia. (2014), en la tesis titulada, “El coaching y su influencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la región de Tacna, año 2014” con un tipo de investigación aplicada, no experimental, diseño de investigación correlacional y utilizando como técnica la encuesta en una muestra de 158 trabajadores de planta. Con el objetivo de determinar de qué manera el coaching influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la región de Tacna, en el cual se encontró como principal conclusión que la habilidad del coach en el proceso interventivo junto con el tipo de cultura organizacional o entorno en el que se desenvuelve el ejecutivo, es crucial para la realización de una efectiva intervención que demuestre la eficacia del

coaching en las organizaciones, mas aun cuando estas son instituciones del Estado Peruano.

De los antecedentes anteriormente citados, podemos concluir que en su mayoría señalan que el Coaching Empresarial es una variable influyente sobre satisfaccion laboral de los colaboradores, produciendo resultados óptimos para alcanzar los objetivos de las distintas organizaciones.

2.2. Bases Teóricas

La presente investigación cuenta como respaldo bases teóricas, conceptos básicos y enfoques desarrollados por diferentes investigadores y especialistas, que fueron extraídos de diferentes fuentes, para nutrir nuestros conocimientos sobre el Coaching Empresarial y la Satisfacción Laboral.

Coaching Empresarial

En la última década la calidad es una característica que toda organización busca alcanzar esto ha favorecido la aplicación de instrumentos y técnicas de formación y desarrollo tanto personal como profesional que redundan en una eficiencia conductual en colaboradores y por ende en la organización como tal.

Según Simon L. Dolan (2012), señala que: “El coaching empresarial es el arte de sacar lo mejor de las personas respetando la integridad del espíritu humano. Es, a la vez, una capacidad humana innata y una técnica adquirible.” (p. 28)

De acuerdo a lo expuesto se puede mencionar que el coaching empresarial pertenece a una capacidad que bien se puede adquirir desde el momento en que nacemos o también es una capacidad la cual uno puede encontrar en el transcurso de su formación. Ya que esta generara encontrar el máximo potencial de uno mismo.

De esta forma, para contar con más referencias acerca del coaching empresarial se tomarán en cuenta diferentes autores, los cuales describirán al coaching empresarial según su punto de vista.

Por consiguiente Lozano Correa también explica al coaching empresarial, de la siguiente manera. “el coaching se ha convertido en una herramienta que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito” (Lozano Correa, 2008). (p. 1).

El autor indica que el uso de una herramienta como el coaching generara un paso más hacia un fin determinado por cada persona.

Así mismo (Viviane, 2008), nos dice que: “El Coaching consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresas o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento”.

De lo anterior mencionado podemos decir que el coaching conlleva un trabajo continuado el cual busca potencializar al profesional y que este alcance los objetivos planteados.

Asimismo, indistintamente del amplia espectro semantico que se puede abarcar con la palabra Coaching , según Anwandter (2012), señala que el coaching es: “El conjunto de procesos guiados que permiten ayudas a que una persona logre por si misma una transformacion espesifica y beneficosa para ella. En estos procesos, identificamos a la persona o grupo de personas que requieren hacer algun cambio o lograr una meta u objetivo” .(p. 13)

Por lo tanto, se puede afirmar que el autor coincide con las anteriores definiciones dadas, que el coaching se trata de procesos los cuales serán implementados de forma que la persona con la que se trabaje irá cumpliendo metas que acercarán a su objetivo final.

Historia del coaching empresarial

Podemos remontar al coaching desde los diálogos de Platón desde la Grecia del siglo IV a.C., El coaching empresarial considerado como el coaching moderno debe mucho al concepto creado por los entrenadores deportivos de Estados Unidos, los cuales crearon todo un concepto a partir de la dirección de equipos deportivos los cuales desempeñaban un papel de guía que animaba al equipo, lo aconsejaba y lo motivaba para alcanzar la victoria. En los últimos 10 años este concepto fue adoptado por las organizaciones trasladando la esencia de estos directores deportivos y plasmándolo a las empresas de hoy en día.

El coach empresarial cumple funciones muy parecidas a las que cumplían los coaches deportivos: desarrollan talentos y habilidades e incentivan el rendimiento y los resultados.

El coaching tomó gran importancia en el ámbito empresarial como entre el público en general y en el desarrollo de su día a día. Ya que en muchas organizaciones se tienen siempre en cuenta de que, si los colaboradores se encuentran satisfechos la productividad de ellos con la empresa es mayor. Algunas empresas hacen que sus directivos trabajen con un coach el cual los apoya para conseguir la excelencia en el trabajo y profesional y personal. (Mumford, 2017, p.16)

El Coach empresarial

El coaching empresarial cuenta con ciertos lineamientos los cuales muchas veces depende de la persona, el grupo de personas o la organización en la cual se implemente. Dolan (2012) afirma:

Un coach empresarial no tiene que contar con conocimientos o experiencia específica en el campo del sujeto u organización que recibe el coaching para poder ofrecerle un servicio de calidad. Los coaches empresariales ayudan a las empresas a crecer, creando y siguiendo un plan estratégico estructurado para la consecución de unos objetivos determinados. Aun así, los coaches no son asesores ni consejeros, por lo tanto el análisis empresarial recae fuera de su campo de trabajo aunque no se precisa si algunos coaches puedan tener experiencia en ese aspecto. (p.36)

Esto quiere decir que no es necesaria ningún tipo de talento especial ni años de práctica, este se concentrará en mejorar la realización de las actividades de la persona de forma eficiente y de acuerdo a un plan estructurado.

Diferencia entre Directivo y Coach

El coaching no es un derivado más de la dirección sino la parte central de esta, el coach tienen muchas diferencias en relación al gestor y de cómo hacer de algo realmente singular. Aunque muchos directivos puedan ser de cierto modo buenos coaches, existen muchas diferencias las cuales según Roman & Manuel, (2008), son las siguientes:

Directivo	Coach
<ul style="list-style-type: none"> • Se encarga de dirigir y controlar los resultados de sus colaboradores, para obtener resultados estimados. • Tienen y estan enfocados a objetivos determinados. • Tratan de motivar a los participantes. • Son responsables de los participantes que dirigen. • Obtienen el poder mediante la autoridad de su cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ven su trabajo como una manera de "dar poder" a los colaboradores para que estas obtengan resultados sin precedentes. • Estan orientados a los compromisos de los participantes a las que realizan coaching y alineando los objetivos personales con los objetivos comunes de la organizacion. • Insisten en que los participantes se motivan a si misma. • Exigen que los participantes a los que se realizan coaching sean responsables de si mismos. • El poder lo obtienen mediante sus relaciones con los participantes.

Figura 1. *Diferencias directivo vs coach*

Fuente: Roman y Manuel (2008)

Despues de lo señalado podemos decir que no siempre un directivo sera un coach ya que existen diferencias naturales las cuales los diferencian y hacen que muchas veces un directivo busque realizarse como un coach para potencializar sus capacidades en una organización.

El Coachee

Dolan, (2012). Conceptualiza al coachee como: El sujeto o persona el cual esta inmerso en el programa de un coach el cual buscara enfocar todas sus capacidades en el cumplimiento de sus objetivos.

El coachee debe ser una persona con una salud mental estable, ya que el coaching no es terapia ni psicología. El cliente debe acceder al coach por su propia voluntad, tras establecer cuales son los os ámbitos de su vida en los que existen fallas y para los que es necesario una mejora.

Cada participante tendrá una personalidad única y unas circunstancias propias que le harán sentir y pensar de una manera que puede ser muy diferente a la de otros clientes, es por ello que no existe un modelo de comportamiento específico. Dentro de esta heterogeneidad, el coachee debe poseer la adecuada madurez psicológica que le lleve a percibirse y valorarse a sí mismo de modo realista, a ser capaz de tomar decisiones relevantes en condiciones de incertidumbre y a afrontar las situaciones complejas que se le presenten (Fuentes, 2013).

Podemos decir entonces que el coachee no es mas que el cliente en el cual se trabaja pero este debe estar predispuesto, motivado y mentalmente equilibrado para adoptar cada uno de los conociientos otrogados por el coach.

Objetivos del Coaching empresarial

Diferentes herramientas concretas del coaching empresarial se enfocan en el factor humano. A continuación (UtopiaCF, 2017) expone diez objetivos principales:

- Promover el apoyo y la responsabilidad.
- Aumentar la calidad de los resultados.

- Maximizar la capacidad de liderazgo.
- Impulsar los cambios.
- Transformar el fracaso en progreso.
- Traspasar la mentalidad emprendedora a los trabajadores.
- Usar las oportunidades.
- Superación de debilidades.
- Usar la experiencia para crecer.
- Capacitar a los participantes para la negociación y toma de decisiones.

Según los objetivos podemos añadir que dependerá de cada organización y sus necesidades el coaching empresarial es tan moldeable que se personaliza de acuerdo a las características de las empresas.

Proceso del Coaching empresarial

El Coaching es un proceso personalizado a cada participante de acuerdo a su realidad y a sus objetivos de ellos y la organización a la que pertenecen. Según Divulgación Dinámica (2016).

En los procesos de Coaching empresarial se hallan diferentes fases y, en base al siguiente esquema metodológico las primeras fases del proceso estarán orientadas a aumentar el nivel de conciencia tanto de los colaboradores como de la propia situación, siendo el objetivo de las posteriores fases la implicación de la persona receptora del Coaching en la generación de alternativas y el diseño un plan de acción monitoreado.

Conforme a lo anterior mencionado podemos decir que el proceso del coaching es modelable y personalizado a cada involucrado de acuerdo a los resultados esperados.

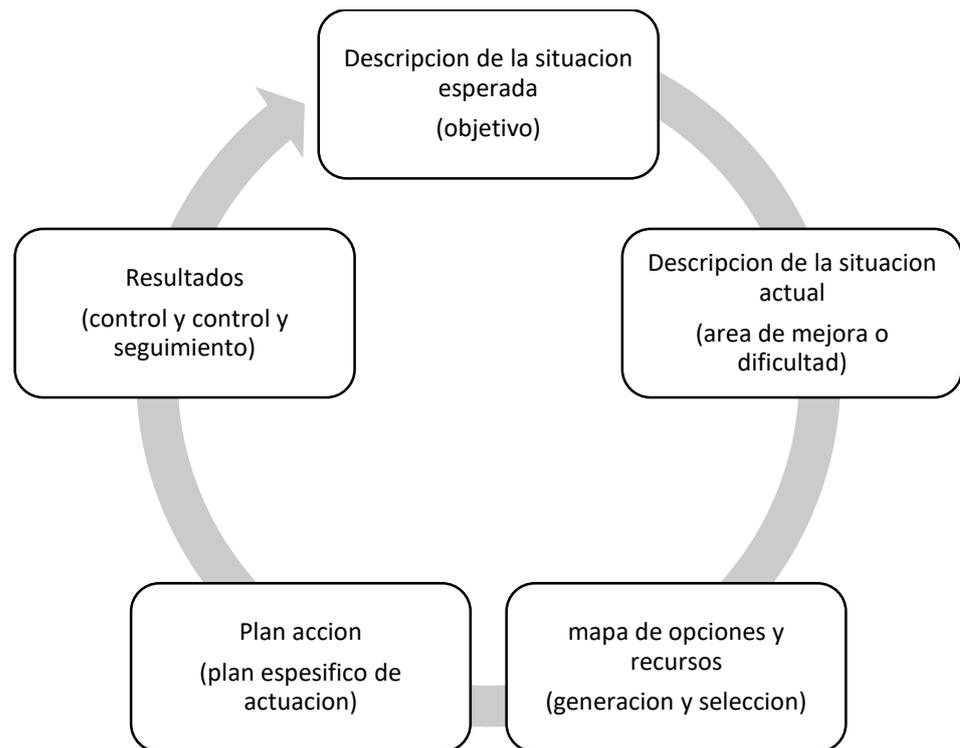


Figura 2. *Proceso del Coaching empresarial*

Fuente: Divulgación Dinámica (2016)

Según establece la ICF (International Coach Federation) un proceso de Coaching empresarial comienza con la fijación del objetivo que se quiere conseguir y se acaba cuando se ha materializado. Un cliente o coachee puede encargar al coach tantos procesos de Coaching como se consideren, pero quedando claro la regla de objetivo obtenido, Coaching finalizado.

Se establecen, sin que presupongan un orden de secuencia las siguientes fases con ocho pasos a seguir:

Fase 1. Generación de Contexto

Se identifica como la primera fase y en ella se explican por parte del coach los marcos generales del proceso y por parte del coachee sus objetivos y expectativas. El objetivo básico de esta fase es generar un marco de confianza mutua entre los participantes.

Paso 1. Toma de contacto.

Paso 2. Estructuración de una relación y primer acuerdo sobre los objetivos.

Fase 2. Indagación y Observación

Hallar información sobre la situación actual del coachee con el objetivo conocer sobre él, detectar hechos, creencias, determinar expectativas.

Paso 3. Tasación de la realidad inicial individual.

Fase 3. Feedback

Se subdivide en dos fases: resumir y entender la realidad actual del coachee comparándolo con nuestro entender y ofrecer feedback al coachee para aumentar su nivel de conciencia sobre la situación y puntuar nuevas posibilidades. Esta fase redefine los objetivos del coaching.

Paso 4. Feedback (retroalimentación).

Paso 5. Segundo acuerdo de los objetivos.

Fase 4. Planes de acción

Evaluación, diseño y puesta en marcha de alternativas que conducen a lograr los objetivos determinados.

Paso 6. Intervención.

Paso 7. Valoración del progreso.

Fase 5. Seguimiento

Valorar sobre lo que no funciona y lo que si funciona, sobre las mejoras que se recomiendan y el nivel de satisfacción encontrado con el proceso de Coaching.

Paso 8. Final formal del proceso de Coaching

Características

Según Roman y Ferrández (2008) existen cinco características básicas:

1- Visión es concreta.

Se enfoca en comportamientos que podrían ser mejoradores y en los aspectos objetivos y descriptivos del desempeño. Este solamente puede ser mejorado cuando puede ser descrito de forma concisa y cuando ambas partes comprenden exactamente lo mismo.

2- Existe interactividad.

Las conversaciones de Coaching tienden a intercambiar información, se hacen preguntas y se dan respuestas, se intercambian formas de pensar y percibir las cosas.

3- La responsabilidad es conjunta.

El coach como coachee asume una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Los personajes comparten la responsabilidad de conseguir que la conversación resulte de la mejor manera posible.

4- Existe una estructura.

Se encuentra determinada por dos factores primordiales: un objetivo de la conversación definida y un flujo de la conversación con una primera fase en la cual se profundiza la información. Posteriormente, esta se focaliza en aspectos específicos, en la medida en que los participantes van siguiendo alcanzar el objetivo pactado al inicio de la conversación (p.18).

Fundamentos

Según Lozano (2008), nos dice que diversas organizaciones iniciaron a incluir programas de coaching como maniobra frente a la competencia en un mercado globalizado casi en su totalidad y explica que:

Se necesitan generar nuevos paradigmas que ayuden a crear una organización ganadora que incluya

- Perfeccionar una nueva filosofía de desarrollo humano.
- Invención del traslado de las diversas tácticas de aprendizaje.
- Utilización de los profesionales de desarrollo humano como responsables del cumplimiento de los sistemas gerenciales y consultores internos.
- Impulso de las relaciones de los empleados inventando una actitud de propietarios.

- Utilización de los gerentes como coaches de desempeño.
- Invención de autoestima de los grupos y empleados.
- Identificación de estrategias de recompensa que impulsen a los empleados a mejorar su compromiso y lograr resultados.

El ser humano posee aciertos y debilidades, por ello el coaching efectivo en las organizaciones debe de tener en cuenta algunos aspectos intrínsecos al ser humano.

Disciplina

El coaching es una interacción disciplinaria. Un coach debe ser suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y manejar de una forma óptima una conversación de coaching, todo esto con el fin de lograr la meta de la mejora continua.

Entrenamiento

No Para poder iniciar conversaciones de coaching reales, se requiere de práctica. No es suficiente el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y conceptos, porque no garantiza que se realice conversaciones orientadas a mejorar el desempeño.

Resultados

El coaching es un proceso orientado a resultados y que tiene como consecuencia la mejora continua del desempeño, ya sea individual o grupal. (p.132-133)

Responsabilidad social de la empresa

El coaching en las organizaciones conlleva a las personas a exigir una mayor responsabilidad social de las empresas, donde en diversas ocasiones los líderes se topan con problemas a la hora de ponerlos en práctica esto es a causa de diversas

paradigmas dentro de las mismas organizaciones. (Holmes citado por Whitmore, 2011, p.139). Indica que: Los líderes de las empresas pueden tener ideas brillantes, sin embargo, los empleados pueden estar ansiosos de prácticas esclarecedoras. Luego los gerentes actúan de la forma que siempre lo han hecho, sin comprender que va mucho más allá de un informe de pérdidas y ganancias.

De lo ya antes mencionado se entiende que hay posibilidades de haber todo la intención por realizar un mejor trabajo por parte de los colaboradores pero si las cabezas de las organizaciones no están preparadas para manejar el talento humano que posee la empresa está destinada a desperdiciar el potencial que tiene dentro.

No es coaching

El coaching puede coincidir con diversos enfoques que se les parecen y muchas veces logra confundir en la presente sección Mumford (2017) estudia las diferencias entre coaching y otras técnicas que se relacionan.

Una terapia: La terapia generalmente parte de la premisa donde hay que mejorar o reparar algo. Diversas terapias se basan en la acción presente y en mirar hacia el futuro; tu objetivo es comprender qué ocurrió en el pasado que impide seguir adelante. Con el coaching la perspectiva se centra en el hecho de que el individuo, tú, tiene la salud y la fortaleza necesarias para enfrentarse a los retos que se le presenten.

Un mentor: Trabajar con un mentor es una excelente forma de desarrollo personal. Un modelo de un buen mentor, es el que comparte su sabiduría y cada quien decide si lo acepta. Por otro lado es posible que busque recursos más profundos, pero la función del mentor en la construcción de esta habilidad informal. Los resultados pueden ser que un coaching busque seguir a un mentor, el cual puede ser una persona con la cual

trabaje y que comparta el contexto laboral. Por otro lado, también puede ser una persona que tenga actitudes frente a la vida, alguien el cual tenga virtudes como tranquilidad y equilibrio en su vida personal. Se puede trabajar activamente bajo la guía de alguien o seguir el modelo de una persona que se enfrente con fortaleza a los desafíos de la vida, de manera que uno adapte el estilo propio al del mentor.

Aconsejar: Un coach no aconseja. Puede analizar o proponer opciones, pero la función esencial del coaching es facilitar los procesos de pensamiento de otra persona. En el presente texto presentamos principios prácticos que funcionan como coaching porque ayudan a que hable tu voz interior. Cuando uno es su propio coach, se escucha pero no se exhorta. (p.11)

Posteriormente lo mencionado, llegamos a la conclusión de que el coaching es una técnica que realiza una conversación, en la cual se realizan preguntas específicas que ayudan a dar un resultado a respuestas personales y aunque sean en diversas ocasiones confundidas, estas se diferencian de cierto modo.

Satisfacción Laboral

Según Escribano (2006), la satisfacción es: “Es una actitud o conjunto de actitudes que las personas desarrollan respecto al trabajo que realizan en general o a aspectos particulares del mismo.” (p. 613)

Se puede mencionar de este apartado, que según se realice el trabajo, cada persona adquiere actitudes diferentes, estas tienen que ver como el trabajo en general o por algo específico de este que definirá que actitudes son las que adoptan.

Según Robbins (2004) define a la satisfacción laboral como: “La actitud general del individuo hacia su puesto.” (p. 25)

Por lo tanto, según el autor la satisfacción es una actitud mas no una conducta.

Robbins (2000), explican que la satisfacción laboral, es: “el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este: quien está insatisfecho muestra en cambio actitudes negativas.” (p. 36)

En según lo mencionado podemos indicar que cuando la gente habla de las actitudes de los colaboradores muchas veces esta se refiere al grado de satisfacción que estos tengan en su puesto de trabajo.

(Loker, 1976 citado por Guzman y Sanchez, 2010, p.38) en su estudio indican que la satisfacción laboral es: “un estado emocional positivo o agradable, resultado de la valoración que el individuo hace de su trabajo o de sus experiencias con el mismo”

Esto quiere decir que cada persona genera un criterio por si solo de su experiencia en su trabajo calificando de este modo si se siente conforme o inconforme con este.

Chiang, Martín y Nuñez (2010) En su libro también indica que: “es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.” (p. 157)

Entonces mencionar a la satisfacción es mencionar un conjunto de varias actitudes que un colaborador tiene hacia su trabajo y todos los factores que tienen relaciones específicas con este.

En el mismo libro Chiang, Martín y Nuñez (2010) recopilan una serie de conceptos y definiciones de diferentes autores los cuales mencionan lo siguiente:

Tabla 1. *Definiciones de satisfacción laboral*

Año	Autor	Definición de Satisfacción
1962	Porter	“La diferencia que existe entre la recompensa dada como adecuada por arte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.”
1964	Beer	“Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.”
1975	Shneider y Snyder	“Una actitud generalizada ante el trabajo.”
1976	Payne, Fineman y Wall	“Una actitud generalizada ante el trabajo.”
1976	Blum	“Es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general.”
1997	Salancik y Pfeffer	“Una actitud generalizada ante el trabajo.”
1979	Aldag y Brief	“Una actitud generalizada ante el trabajo.”
1983	Harpaz	“Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el termino general de satisfacción laboral.”

1984	Peiró	“Una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.”
1986	Griffin y Baternan	“En un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de organización.”
1991	Arnold, Robertson y Coomper	“Una actitud generalizada ante el trabajo.”
1992	Bravo	“Una actitud generalizada ante el trabajo.”
1993	Newtron y Davis	“Una actitud efectiva, para poner de relieve que es el elemento efectivo de la actitud el que predomina en este constructo.”
1996	Bravo, Peiró y Rodríguez	“Una actitud o conjunto de actitudes desarrollada por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.”
1998	Brief	“Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento).
2001	Brief y Weiss	Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.” (p. 156).

Fuente: Chiang, Martin y Nuñez (2010)

Modelos Teóricos

En esta parte observaremos teorías de distintos autores las cuales servirán como base fundamental de la investigación.

Teoría de Higiene-Motivacional

Herzberg, (1968). Hay factores los cuales están asociados a la satisfacción laboral esto hace que la ausencia de otro conlleve a la insatisfacción laboral. El problema puede resolverse al comprender el comportamiento humano. Existe un conjunto de necesidades que provienen de la naturaleza como lo hacen los animales que se guían por impulsos hacia sus necesidades biológicas, un ejemplo claro puede ser el hambre el cual te mueve a buscar dinero, por lo tanto el dinero vienen a ser un impulso específico. La otra necesidad es el la capacidad de experimentar crecimiento, son tareas las cuales satisfacen la necesidad de crecimiento esta se encuentra contenido en el trabajo.

Teoría de la ajuste en el trabajo

Dawes, (2009). Menciona que: Mientras más juntas estén las habilidades del sujeto y que correspondan con los requisitos del rol o la organización, es más posible que realicen bien el trabajo y sean considerado como satisfactorio por el empleador.

De igual manera, mientras más cerca estén las fuerzas (recompensas) del papel u organización corresponden a los valores que una persona busca satisfacer a través de su labor, es más probable que el sujeto perciba el trabajo como satisfactorio. Hay seis valores clave que los individuos buscan satisfacer:

- Logro - condiciones que motivan el logro y el progreso
- Comodidad: condiciones que motivan la falta de estrés.

- Estado: condiciones que dan reconocimiento y prestigio.
- Altruismo: condiciones que otorgan la armonía y el servicio a los demás.
- Seguridad - condiciones que determinan previsibilidad y estabilidad.
- Autonomía - condiciones que suman el control personal y la iniciativa.

Las escalas de satisfacción e insatisfacción son tomadas en cuenta como predictores de la posibilidad de que algún colaborador se quede en un trabajo, así como tener éxito en ellos.

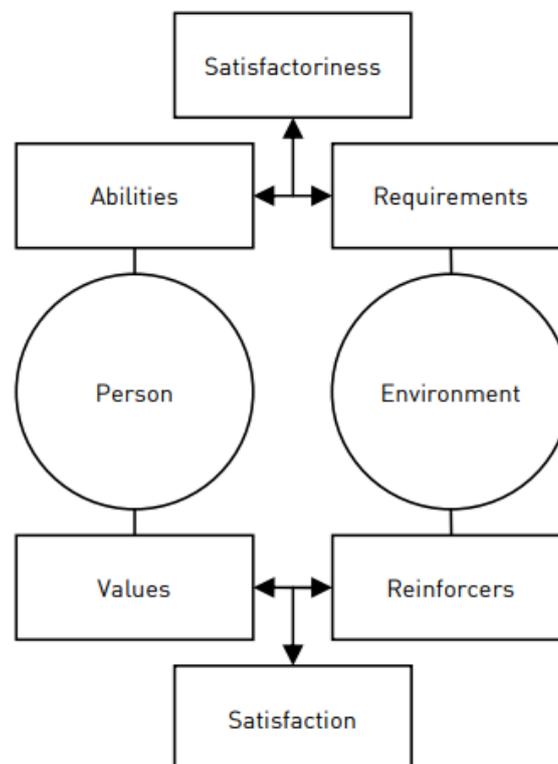


Figura 3. Teoría de discrepancia

Fuente: Dawes (2009)

Teoría de la satisfacción por facetas

Lawler, (1973). Señala que, Esta teoría argumenta que la satisfacción laboral es resultado del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa y lo que en realidad recibe, tiene mucho que ver con la percepción del trabajo realizado, la percepción de contribuciones, las características del trabajo y como lo percibe, así como los resultados de otros y las cantidades que reciben en comparación a uno mismo.

Teoría de discrepancia

Locke, (1968). Esta teoría idica que la satisfacción laboral es el estado emocional en paz que resulta de la valoración del trabajo como medio para alcanzar o facilitar el logro de los honores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o estresante de la consecución de los valores laborales.

Ventajas de la satisfacción laboral

Según Escribano (2006), menciona que la medida de la satisfacción laboral cuenta con ventajas:

- Da a conocer actitudes de los colaboradores, tanto de modo general como en sus diversas etapas, y establecer diversas etapas, y determinar las posibles diferencias que puedan encontrarse en los distintos grupos de colaboradores.
- Al ser la satisfacción laboral de vital importancia, tanto para el colaborador como para la empresa, las medidas controladas de satisfacción permiten prevenir y mejorar las actitudes negativas encontradas.

- Por último, las escalas de satisfacción laboral incrementan el flujo de información en todas las áreas, permitiendo saber la aceptación de los cambios y mejoras que se proponen. (p. 613).

Perspectivas del entorno de la tarea

La satisfacción a partir de dos o más términos. Expectativas-respuestas, contribuciones-retribuciones

En una de sus investigaciones (Morse, 1953 citado por Pérez, 1997, p. 136) afirma que: la motivación se plantea en tanto en forma de experiencias como de expectativas, o de la misma forma como (Homans, 1961. Citado por Pérez, 1997, p.136) que indica: de contribuciones y retribuciones relacionando así las transformaciones que algo largo del camino puedan suceder. Según Morse la noción de expectativa indica al conjunto de valores que el individuo ha ido asumiendo y que desea que estos sean realizados en el ámbito laboral, así la satisfacción será la consecuencia que el individuo desea obtener y lo que realmente logra, Morse, en un principio pensó que el índice de satisfacción solo dependía de lo que el trabajador iba a recibir como ventaja de la empresa, lo cual el llamo environmental return esto quiere decir la respuesta del medio; a pesar de esto no se podía explicar cómo era que algunos trabajadores estuvieran contento con un trabajo rutinario y además de ello que estuvieran mal pagados, mientras que otros no pudieran aceptar este tipo de situaciones y que en otros casos ciertos trabajadores que gozaban de un status y un salario elevado , estuvieran insatisfechos comparados a otros trabajadores que no gozaban de esas mismas ventajas al respecto, Morse determino que la satisfacción está relacionada a la medida en las que las metas del trabajador se realizan y las aspiraciones que en sí, tienen el trabajador. En resumen la satisfacción va a depender de la separación entre lo que se

recibe (respuesta del medio o experiencia laboral y lo que se espera obtener. En realidad es la diferencia de los resultados obtenidos y los niveles de aspiración lo que logra medir la satisfacción. En una perspectiva parecida, Homans, se situó, a definir el concepto de disparidad de status y logra diferenciar, en las dimensiones de status, dos categorías estando compuestas por las retribuciones (que vendría ser lo que aporta la organización, en este caso sería el tipo de trabajo, salario, entre otros) y también por las contribuciones que será lo que el trabajador aportara a favor de la organización, como la experiencia, calificación, etc.

En este caso, el nivel de satisfacción se situara tanto en primer lugar: el plano de la empresa como una diferencia de justicia retributiva, ya sea por defecto (con retribuciones desiguales para aportaciones comparables o idénticas) y por exceso (con retribuciones idénticas para aportaciones de valor desigual) y que tienen incidencia en el nivel de insatisfacción o satisfacción de los trabajadores; y en segundo lugar: el plano individual como un desequilibrio entre contribuciones y retribuciones.

La satisfacción a partir de los roles prefijados y los grupos de trabajo

La satisfacción en el trabajo, según (Kahn, 1964 citado por Pérez, 1997, p. 138-139). Es el balance de la relación entre el concepto del rol que desea tener en una empresa un trabajador y el concepto del rol que la empresa exigiría al trabajador. Este sería el caso de insatisfacción de los trabajadores a causa de que los mismos desarrollan expectativas que van en relación a la creatividad aun que la empresa tenga exigencias relacionadas a la productividad de la misma. Asimismo por la manera en el que el trabajador piensa que la empresa está en la obligación de actuar y como es que ella actúa realmente, de este modo puede que ocurra una insatisfacción por parte del

trabajador cuando la empresa aplica algunas normas que no van a lo que el trabajador piensa que debe ser el rol de la organización.

(Reynaud, 1964 citado por Pérez 1997, p.137). Considera que se puede diferenciar las expectativas referidas a la función en si (las que dependen del comportamiento o causa de una posición sin lograr considerar ciertas características particulares el trabajador que la ocupa) y las referidas al actor mismo (que vienen de un comportamiento individual en un lugar sin considerar la función), eso significa que, además del rol profesional, también se logra identificar una combinación de roles relacionados tanto al hogar, como al tiempo libre.

En la misma línea, (Gowler y Legge, 1972 citados por Pérez 1997, p. 138). Resaltan 4 elementos básicos en el perfil del rol profesional que tienen gran influencia en poder definir la satisfacción en los trabajadores logrando así establecer una doble intersección para medirla

— Por un lado las exigencias de los grupos y de la organización (existencias formales que existen en cualquier puesto de trabajo o empleo necesitan tal como están definidas por la empresa o las que ya están definidas por las relaciones con otros trabajadores en sus lugares de trabajo) y experiencias del pasado (en el trabajo, la experiencia logra producir evoluciones y sentimientos retrospectivos de quien desempeña el rol)

— Por otro lado las expectativas que tiene el trabajador para con su salario, promoción, etc. El nivel la forma de cumplir el trabajo (performances) que se exige en su rol profesional. En resumen para lograr la medición de la satisfacción se tendrá que situar en relación las experiencias pasadas y no solo

las expectativas y las contribuciones con las exigencias de la organización y de los grupos.

Efecto de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados

Robbins, (2004) concibió que el impacto de la satisfacción se vea contrastada con diversos factores, tales como la productividad, el ausentismo y la rotación, ya que la búsqueda por descubrir un alto grado de satisfacción de los directivos hacia los colaboradores debe motivar a un buen desempeño en todos los puestos de trabajo. (p. 79).

Satisfacción y productividad

La productividad lleva consigo a la satisfacción. Un empleado contento no es siempre uno productivo, esto indica que existe una relación entre satisfacción y desempeño en la organización. Las empresas que cuentan con más empleados satisfechos son más eficaces que aquellas con menos empleados satisfechos, esto debido a que la satisfacción es causa de la productividad. Aunque aún no existan suficientes hipótesis de que un trabajador más contento es más productivo, quizá sea cierto que las organizaciones contentas son más productivas en el plano organizacional.

Satisfacción y ausentismo

Existe una relación no tan positiva entre la satisfacción y el ausentismo, debido a que si un trabajador no se encuentra satisfecho, este tendrá una gran probabilidad de ausentarse en el trabajo, aunque esto implique también otros factores. Hay organizaciones que son liberales en cuanto a permisos y ceden a sus trabajadores (satisfechos e insatisfechos) a faltar sin la imposición de un castigo.

Satisfacción y rotación

Así como el ausentismo, la rotación también tiene una relación negativa con la satisfacción. Existen diversos factores por los cuales se pueden medir el nivel de desempeño del trabajador con la rotación, ya que el grado de satisfacción es menos importante para predecir la rotación de los que mejor se desempeñan. La razón es porque la mayor parte de las organizaciones se esfuerzan por conservar a los empleados que mejor rinden con una serie de incentivos, caso contrario con los que no generan un buen rendimiento, y hacen lo evidente para incitarlos a renunciar. Independientemente del grado de satisfacción, un empleado con buen desempeño tiene más probabilidades de quedarse y por ende, la organización haría lo posible para que este no se vaya.

Cómo expresan los empleados su insatisfacción

Muchas veces la renuncia no es la única manera en la que los colaboradores demuestran su insatisfacción, si no que adquieren diferentes comportamientos que dañan a la organización como renegar quejas sabotear a la organización o eludir sus funciones. Robbins (2004) las explica como:

- Salida. Es la actitud que adopta el empleado para abandonar la organización, como el hecho de buscar otro trabajo o suscitar una renuncia.
- Vocear. Forma de mejorar las condiciones, como la acción de sugerir mejoras, analizar los problemas con dependencias superiores, entre algunas formas de actividad laboral.
- Lealtad. Esperar a que mejoren las condiciones; de manera pasiva pero optimista.

- Negligencia. Dejar que las condiciones empeoren, como por ausentismo o retardo crónicos, poco empeño o tasa elevada de errores.

Las variables de desempeño; tales como la productividad, el ausentismo y la rotación inciden en los comportamientos de salida y negligencia. Pero la inclusión de la lealtad y vocear permite que los individuos toleren condiciones satisfactorias.

Los empleados por lo general expresan su insatisfacción con quejas o negociaciones contractuales, lo que hace que una mínima satisfacción laboral coincida con una rotación escasa. (p. 82)



Figura 3: Respuesta a la Insatisfacción del Personal

Fuente: Robbins (2004)

Como se explica en la figura un colaborador puede adoptar diferentes actitudes frente a la organización las cuales se reflejan en sus acciones las cuales pueden ser de salida, vocear, negligencia y lealtad.

2.3. Definición de conceptos básicos

- a. **Autoconciencia:** Se define como, Una competencia emocional la cual ayuda a identificar qué es lo que uno siente al momento de tener que tomar una decisión; poder autoevaluarse y reconocer de manera realista qué habilidades posee, así como un sentimiento claro de autoconfianza. (Saracho, 2011, p.79).
- b. **Relaciones humanas:** Según Chiavenato (2014) Las relaciones humanas son acciones y actitudes realizadas a partir de los contactos entre personas o grupos en las cuales despiertan un deseo en el sujeto de ser comprendido, aceptado y participar en dichos grupos. (p.80).
- c. **Rendimiento:** Se define como, resultados del desempeño de un ser en relación con objetivos cuantificables previamente determinados. (Ucha, 2010, p.366).
- d. **Significación de tarea:** se define como, el grado en que el puesto tiene un efecto sobre las vidas o el trabajo de los colaboradores en la organización inmediata o en el ambiente externo. (Perez, 2011)
- e. **Condiciones de trabajo:** se define como la evaluación de la labor en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. (Puelles y Jiménez, 2018)
- f. **Reconocimiento Personal y/o Social:** se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en las actividades realizadas o por el impacto de estos en resultados indirectos. (Palma, 2005).
- g. **Beneficios Económicos:** se define como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. (Palma, 2005).

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El Coaching empresarial influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores en Maestro Tacna, año 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a. El Coaching empresarial influye significativamente en la significación de tarea de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.
- b. El Coaching empresarial influye significativamente en las condiciones de trabajo de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.
- c. El Coaching empresarial influye significativamente en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.
- d. El Coaching empresarial influye significativamente en el beneficio económico de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

3.2. Variables e indicadores

3.2.1. Identificación de variable

Variable independiente: Coaching empresarial,

Variable dependiente: Satisfacción laboral

3.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS N°	ESCALA			
Independiente: COACHING EMPRESARIAL	Whitmore (2016) precisó que: El objetivo que subyace y se muestra omnipresente en el coaching es el potenciar la seguridad de los demás en sí mismos [...]. Si los directivos lo tuvieran en cuenta y lo pusieran en práctica con sinceridad y constancia, se quedarían asombrados con la mejoría en las relaciones y en el rendimiento. (p.31).	El coaching empresarial se midió con las dimensiones autoconciencia, relaciones humanas y rendimiento.	Autoconciencia	Conocerse a sí mismo	P1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo			
				Valoración adecuada de uno mismo	P2. P3.				
				Confianza en sí mismo	P4. P5.				
			Relaciones Humanas	Comunicación	P6.				
				Cooperación	P7. P8.				
				Compresión	P9. P10				
			Rendimiento	Desempeño Individual	P11. P12.				
				Satisfacción	P13. P14. P15.				
			Dependiente SATISFACCION LABORAL	Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia respectivamente estable hacia la labor, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	El presente concepto de la variable se operacionaliza mediante dimensiones y estos con sus respectivos indicadores, además del uso de la escala de Likert, ordinal		Significación de Tarea	Labor Útil	P1. P2. P3.
								Realización	P4. P5. P8.
Buen sentir	P6. P7.								
Condiciones de Trabajo	Ambiente	P9. P10.							
	Horario	P11. P14.							
	Buena Relación	P12. P17.							
	Comodidad	P13. P15. P16.							
Reconocimiento Personal y/o Social	Trato Recibido	P18.							
	Distancia	P19. P21.							
	Importancia de Tareas	P20. P22.							
Beneficio Económico	Remuneración	P23. P24.							
	Exceso de Trabajo	P26.							
	Expectativas Económicas	P25. P27							

3.3. Tipo de Investigación

Por su finalidad: Investigación Pura o básica, porque se utilizara conocimientos teóricos a una determinada situación para generar más conocimiento.

Por su orientación temporal: Transversal, ya que se utilizará cuestionarios.

Por el contexto en que se realizara: De campo, porque se observara el fenómeno en el ambiente natural.

Por el control de las variables: No Experimental, porque estudiara los hechos tal y como suceden en la realidad, sin influir en ellos.

Por su carácter: Cuantitativa, porque se utilizarán instrumentos de medición, es decir, la información es cuantificable numéricamente.

Por el nivel de conocimiento: Explicativa, porque buscara el efecto de una variable sobre otra.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño para esta investigación es no experimental, ya que su búsqueda es empírica y sistemática en la que el investigador no posee control directo de las variables, se observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para luego analizarlos.

3.5. Nivel de Investigación

Causal Explicativo

3.6. Ámbito de la Investigación

La presente investigación se encuentra en el ámbito de la administración en las áreas de desempeño laboral.

3.7. Población y muestra

Unidad de estudio

La Unidad de estudio de la presente investigación, está conformada por los trabajadores de la tienda Maestro de la ciudad de Tacna.

Población

La población de esta investigación está compuesta por 80 colaboradores de Maestro Tacna. Al tratarse de una población alcanzable se aplicara el instrumento a los 80 colaboradores por ende no se aplicara una muestra.

3.8. Criterios de Selección

Criterios de Inclusión

Todo personal que realice una labor en la empresa en cualquiera de las áreas.

Criterios de Exclusión

3.9. Técnica e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de recolección de datos es la encuesta, por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas entre otros aspectos.

Encuesta: es una técnica de recolección de información que implica la aplicación de preguntas fácil entendimiento para el encuestado, las cuales siguen un propósito u objetivo del cual se quieren sacar conclusiones. (Hernandez, Fernande, y Baptista, 1991, p. 45)

Instrumento de recolección de datos

El instrumento para la recolección de datos es el cuestionario, el presente instrumento ha sido elaborado con el fin de ver la influencia del coaching empresarial en la satisfacción laboral del personal de Maestro Tacna. Además el instrumento utilizado fue validado por tres expertos en

3.10. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento y análisis de datos

La información se procesó a través del programa SPSS para el tratamiento estadístico. Las tablas y gráficos elaborados en Excel, serán trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final. Se utilizaron tablas de frecuencias para la presentación de los resultados por variable y dimensión. Asimismo, para el cruce de variables, para la correlación entre las variables se utiliza la correlación de Spearman

Para la comprobación de hipótesis se utilizó modelos de regresión lineal y el test t de student.

IV. RESULTADOS

4.1. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El instrumento pasó por una validación de juicio de expertos y la confiabilidad será medida por el método de Alfa de Cronbach en el programa SPSS como se muestra a continuación.

4.1.1. Validación

Para la validación se recurrió a un juicio de expertos, por esta razón se acudió a tres docentes de la facultad de Ciencias Empresariales profesionales conocedores de las variables Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral los cuales realizaron un revisión y posterior aprobación del instrumento en cuestión como se muestra a continuación.

Tabla 2 Validación de expertos.

N°	Grado de estudio	Experto	Opinión de experto	Porcentaje
Experto 1	Doctora	Mamani Huanca, Amelia	Favorable	80%
Experto 2	Magister	Rejas Giglio, Franler	Favorable	80%
Experto 3	Magister	Huancapaza Cora, Ruben	Favorable	97%
Media Calificación de Expertos				86%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2 podemos ver que la media de calificación de expertos es de 86% por lo que cumple con el requerimiento del instrumento.

4.1.2. Aplicación del coeficiente de confiabilidad

Para medir la confiabilidad se utilizó el método de alfa de Cronbach, por lo que se ingresaron los datos obtenido en las encuestas al programa estadístico SPSS. Pallela y Martins (2012) afirman que: *El coeficiente de Cronbach se utiliza para evaluar la*

confiabilidad a partir de la consistencia interna de los indicadores, el alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 siendo 0 la ausencia total de consistencia y 1 indicando una consistencia perfecta. (p.169)

Tabla 3. *Medidas de consistencia e interpretación de coeficientes*

Rango	Confiabilidad
0.81 - 1.00	Muy Alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Media
0.21 - 0.40	Baja
0.00 - 0.20	Muy Baja

Fuente: Adaptado de Palella y Martins (2012, p. 169)

Variable independiente: Coaching empresarial

A continuación, se presenta el Alfa de Cronbach de la variable independiente Coaching Empresarial

Tabla 4. *Alfa de Cronbach de la variable Coaching Empresarial*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.891	15

Fuente: Elaborado con programa SPSS

La Tabla 4 muestra que para la variable Coaching Empresarial se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.891, encontrándose en un rango de confiabilidad muy alta; ratificando que no fue necesario efectuar ajuste alguno ya que el instrumento tiene un alto grado de fiabilidad.

Dimensiones

A continuación, se presenta el Alfa el Cronbach de las dimensiones Autoconocimiento, Relaciones Humanas y Rendimiento

Tabla 5. Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Coaching Empresarial

Dimensión	Estadísticos de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Autoconocimiento	.853	5
Relaciones humanas	.826	5
Rendimiento	.761	5

Fuente: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla 5, El alfa de Cronbach de la dimensión autoconocimiento es de 0.853 y 0.826 para la dimensión Relaciones Humanas por lo tanto ambas dimensiones tienen una confiabilidad muy alta, mientras que la dimensión Rendimiento muestra un Alfa de Cronbach de 0.761 que hace que esta dimensión tenga una confiabilidad alta

Variable dependiente: Satisfacción laboral

A continuación se presenta el Alfa de Cronbach de la variable dependiente Satisfacción Laboral

Tabla 6. Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.884	27

Fuente: Elaborado con programa SPSS

La Tabla 6, muestra que para la variable Satisfacción Laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.884, encontrándose en un rango de confiabilidad muy alta; ratificando que no fue necesario efectuar ajuste alguno, ya que el instrumento tiene un alto grado de fiabilidad.

Dimensiones

A continuación, se presenta el Alfa el Cronbach de las dimensiones, Significación de Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficio Económico.

Tabla 7. Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

Dimensión	Estadísticos de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Significación de tarea	.809	8
Condiciones de trabajo	.743	9
Reconocimiento personal y/o social	.776	5
Beneficio económico	.652	5

Fuente: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla 7, el Alfa de Cronbach de la dimensión Significación de Tarea es de 0.809 por lo tanto la dimensión cuenta con una confiabilidad muy alta. Mientras que el Alfa de Cronbach de las dimensiones Condiciones de Trabajo (0.743), Reconocimiento Personal y/o Social (0.776) y Beneficio Económico (0.652) indican una alta confiabilidad.

4.1.3. Relación variable, indicadores e ítems

Se presenta la forma en la cual las variables son relacionadas con sus indicadores y estos a su vez con sus respectivos indicadores.

Tabla 8. *Relación variable, dimensión e indicador*

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
Independiente: Coaching Empresarial	Autoconciencia	Conocerse a sí mismo
		Valoración adecuada de uno mismo
		Confianza en sí mismo
	Relaciones Humanas	Comunicación
		Cooperación
		Compresión
Rendimiento	Desempeño Individual Satisfacción	
Dependiente Satisfacción Laboral	Significación de Tarea	Labor Útil
		Realización
		Buen sentir
	Condiciones de Trabajo	Ambiente
		Horario
		Buena Relación
		Comodidad
	Reconocimiento Personal y/o Social	Trato Recibido
Distancia		
Importancia de Tareas		
Beneficio Económico	Remuneración	
	Exceso de Trabajo	
	Expectativas Económicas	

Fuente: Elaboración propia

4.1.4. Escala de valoración de la variable

Tomando en cuenta las dos variables Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral y utilizando una escala ordinal se re categorizó tanto variables como dimensiones de una escala de 5 categorías a una escala de 3 categorías con la finalidad de presentar los resultados obtenidos con mayor claridad y coherencia.

Valoración de la variable Coaching Empresarial

Se presentan los resultados de la variable y sus respectivas dimensiones en el orden mencionado.

Tabla 9. Valoración variable Coaching Empresarial

Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	15.0	35.0
2 Regular	35.0	55.0
3 Adecuado	55.0	75.0

Fuente: Elaborado con programa Excel

Valoración de dimensiones

Tabla 10. Valoración de la variable Coaching Empresarial

Dimensión Autoconciencia		
Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	5.0	11.7
2 Regular	11.7	18.3
3 Adecuado	18.3	25.0

Dimensión Relaciones Humanas		
Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	5.0	11.7
2 Regular	11.7	18.3
3 Adecuado	18.3	25.0

Dimensión Rendimiento		
Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	5.0	11.7
2 Regular	11.7	18.3
3 Adecuado	18.3	25.0

Fuente: Elaborado con programa Excel

Valoración de la variable Satisfacción Laboral

Se presentan los resultados de la variable y sus respectivas dimensiones en el orden mencionado.

Tabla 11. Valoración de la variable Satisfacción Laboral

Categoría	L. Inferior	L. Superior
Inadecuado	27.0	63.0
Regular	63.0	99.0
Adecuado	99.0	135.0

Fuente: Elaborado con programa Excel

Valoración de Dimensiones

Tabla 12. Valoración de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

Dimensión Satisfacción laboral		
Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	8.0	18.7
2 Regular	18.7	29.3
3 Adecuado	29.3	40.0
Dimensión Condiciones de Trabajo		
Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	9.0	21.0
2 Regular	21.0	33.0
3 Adecuado	33.0	45.0
Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social		
Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	5.0	11.7
2 Regular	11.7	18.3
3 Adecuado	18.3	25.0
Dimensión Beneficio Económico		
Categoría	L. Inferior	L. Superior
1 Inadecuado	5.0	11.7
2 Regular	11.7	18.3
3 Adecuado	18.3	25.0

Fuente: Elaborado con programa Excel

4.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

La información obtenida es valorada por la autenticidad y respeto de la propiedad privada, la veracidad de los datos obtenidos de la empresa, respetando el anonimato de los colaboradores encuestados quienes ayudaron con el procedimiento que permitió llevar a cabo la parte estadística de la investigación.

4.2.1. Resultados

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva representada en tablas de frecuencia acompañadas de interpretaciones.

Para introducir todos los datos recolectados se utilizó el programa estadístico SPSS PASW statistics 18

4.2.1.1. Análisis por dimensión

Se optó por presentar y analizar la información por dimensiones con la finalidad de obtener una visualización más clara y concisa de los resultados obtenidos.

Dimensión Autoconocimiento

Entendemos por Autoconocimiento a la herramienta básica del desarrollo personal, que consiste en un proceso a través del cual adquirimos capacidades, competencias, talentos y se tiene una noción de nuestra propia persona. Utopía (2016). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 13. *Dimensión Autoconocimiento*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0
Regular	18	22.5%
Adecuado	62	77.5%
Total	80	100%

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La tabla 13, presenta los resultados donde destaca la categoría adecuado con un 77.5% y regular con un 22.5% mientras que la categoría inadecuado no muestra porcentaje alguno. Por lo que podemos indicar que en la dimensión autoconocimiento la mayoría de colaboradores encuestados de Maestro Tacna: 77.5% indican conocerse a sí mismos, cuentan con una valoración adecuada de uno mismo y confían en sí mismos.

Dimensión Relaciones Humanas

Para la el Coaching empresarial las Relaciones Humanas son aquellas en que, a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común. Estaño (2011). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 14. *Dimensión Relaciones Humanas*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	2.4%
Regular	21	26.3%
Adecuado	57	71.3%
Total	80	100%

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 14 presenta los resultados, donde destaca la categoría adecuado con un 71.3% y regular con un 26.3% mientras que la categoría inadecuado muestra porcentaje menor, con un 2.4%. Por lo que podemos indicar que la mayoría de colaboradores (71.3%) señalan como adecuado la dimensión relaciones humanas, que comprende la comunicación, cooperación y comprensión en Maestro, Tacna.

Dimensión Rendimiento

Bajo la perspectiva del Coaching Empresarial el Rendimiento es el producto o la utilidad que rinde o da una persona, al resultado que se obtiene por cada una de las de sus actividades desplegadas. Ucha (2010). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 15. Dimensión Rendimiento

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	3.7%
Regular	31	38.8%
Adecuado	46	57.5%
Total	80	100%

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 15 presenta los resultados donde destaca la categoría adecuado con un 57.5% y regular con un 38.8% mientras que la categoría inadecuado muestra porcentaje menor, con un 3.7%. Por lo que podemos indicar que en la dimensión rendimiento la mayoría de colaboradores encuestados de Maestro Tacna: 57.5% indican tener un desempeño individual y satisfacción adecuado.

Dimensión Significación de Tarea

Entendemos por significación de tarea el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de los colaboradores en la organización inmediata o en el ambiente externo. (Perez, 2011). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 16. *Dimensión Significación de Tarea*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	3.7%
Mediana	42	52.5%
Alta	35	43.8%
Total	80	100.

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla 16 presenta los resultados donde destaca la categoría mediana con un 57.5% y alta con un 38.8% mientras que la categoría inadecuado muestra un porcentaje menor, con solo 3.7%. Por lo que podemos indicar que la mayoría de colaboradores (57.5%) señalan una mediana significación de tarea que comprende, labor útil, realización y buen sentir en Maestro, Tacna.

Dimensión Condiciones de Trabajo

Entendemos por Condiciones de Trabajo al conjunto de factores que definen la realización de una tarea en su jornada y en un entorno determinando. (Puelles y Jiménez, 2018). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 17. *Dimensión Condiciones de Trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	3.7%
Mediana	49	61.3%
Alta	28	35%
Total	80	100%

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 17 muestra los resultados donde destacan las categoría mediana con un 61.3% y alta con un 35% mientras que la categoría baja muestra un porcentaje menor con solo 3.7%. Por lo que podemos indicar que la mayoría de colaboradores encuestados (61.3%) señalan una categoría mediana para dimensión condiciones de trabajo la cual comprende el ambiente, horario, buena relación y comodidad de Maestro, Tacna.

Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social

En relación a la Satisfacción Laboral. Este término se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos. Palma (2005). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 18. *Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1.2%
Mediana	26	32.5%
Alta	53	66.3%
Total	80	100%

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 18 muestra los resultados donde destacan las categorías altas con un 66.3% y mediana con un 32.5% mientras que la categoría baja muestra un porcentaje menor con solo 1.2%. Por lo que podemos indicar que la mayoría de colaboradores encuestados (66.3%) señalan una categoría alta para la dimensión reconocimiento personal y/o social la cual comprende los indicadores de trato recibido, distancia e importancia de tareas.

Dimensión Beneficio Económico

El Beneficio Económico es la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. Palma (2005). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 19. Dimensión Beneficio Económico

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	3.7%
Mediana	35	43.8%
Alta	42	52.5%
Total	80	100%

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 19 muestra los resultados donde destacan las categoría alta con un 52.5% y mediana con un 43.8% mientras que la categoría baja muestra un porcentaje menor con solo 3.7%. Por lo que podemos indicar que la mayoría de colaboradores encuestados (52.5%) señalan una categoría alta para la dimensión beneficio económico el cual comprende los indicadores de remuneración, exceso de trabajo y expectativas económicas.

4.2.1.2. Análisis general

A continuación, se presentarán las tablas de frecuencia de la variable independiente Coaching Empresarial y de la variable dependiente Satisfacción Laboral seguidas interpretaciones para ambos casos.

Variable Coaching Empresarial

Entendemos por Coaching Empresarial a la herramienta que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal de quienes se esfuerzan por conseguirla proactivamente. Lozano (2008). Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 20. Variable independiente Coaching Empresarial

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	1.2%
Regular	22	27.5%
Adecuado	57	71.3%
Total	80	100%

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 20, se observó que los 80 colaboradores de Maestro, Tacna, dieron los siguientes resultados: 1 colaborador equivalente al 1.2% considero un Inadecuado Coaching Empresarial, 22 colaboradores equivalentes al 27.5% consideraron un Regular Coaching Empresarial por ultimo una mayoría la cual está conformada por 57 colaboradores equivalentes al 71.3% consideraron un Adecuado Coaching Empresarial.

Variable Satisfacción Laboral

Tabla 21. Variable dependiente Satisfacción Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1.2
Mediana	34	42.5
Alta	45	56.3
Total	80	100.0

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 21, se observó que los 80 colaboradores de Maestro, Tacna, dieron los siguientes resultados: 1 colaborador equivalente al 1.2% considero una Baja Satisfacción Laboral, 34 colaboradores equivalentes al 42.5% consideraron una Mediana Satisfacción Laboral, por ultimo una mayoría la cual está conformada por 45 colaboradores equivalentes al 56.3% consideraron una Alta Satisfacción Laboral.

4.2.1.3. Prueba de normalidad

La Prueba de Normalidad determina si los datos obtenidos por las preguntas, siguen una distribución normal o no, lo que a su vez tiene relación con la estadística paramétrica o no paramétrica, este tipo de prueba tiene como finalidad dar a conocer el tipo de instrumento que se ocupara para la realización de la prueba de Correlación entre variables y entre sus dimensiones.

Esta prueba tendrá la siguiente connotación

Ho: Los datos siguen una distribución Normal

H1: los datos no siguen una distribución Normal

Variable Coaching Empresarial

Esta prueba de hipótesis se aplicará a los datos de la variable Coaching Empresarial y a sus dimensiones: Autoconocimiento, Relaciones Humanas y Rendimiento.

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov donde: Si p valor es menor a $\text{Alfa} = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Coaching Empresarial y sus dimensiones

	Coaching empresarial	Autoconciencia	Relaciones Humanas	Rendimiento
N	80	80	80	80
Z de Kolmogorov-Smirnov	1.361	1.684	1.505	1.762
Sig. asintót. (bilateral)	.049	.007	.022	.004

Fuente: Elaborado con programa Excel y SPSS

Interpretación: La tabla 22 de la prueba muestra que tanto la variable Coaching Empresarial como sus dimensiones cuentan con un (Sig.) menor al $\text{Alfa} = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que indica que los datos siguen una distribución normal.

Tanto variable como indicadores no siguen una distribución normal por lo tanto podemos utilizar Correlacion No Paramétrica, es decir para este caso se utilizará Rho de Spearman.

Variable Satisfacción Laboral

Esta prueba de hipótesis se aplicará a los datos de la variable Satisfacción Laboral y a sus dimensiones: Significación de Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficio Económico.

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov donde: Si p valor es menor a $\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones

	Satisfacción laboral	Significación de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimient o personal y/o social	Beneficio económico
N	80	80	80	80	80
Z de Kolmogorov- Smirnov	1.855	1.600	1.485	1.563	1.783
(Sig.) asintót. (bilateral)	.002	.012	.024	.015	.003

Fuente: Elaborado con programa Excel y SPSS

Interpretación: La tabla 23 de la prueba, muestra que tanto la variable Satisfacción Laboral como sus dimensiones cuentan con un (Sig.) menor al $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que indica que los datos siguen una distribución normal.

Tanto variable como indicadores no siguen una distribución normal por lo tanto podemos utilizar Correlación No Paramétrica, es decir para este caso se utilizará Rho de Spearman.

4.2.1.4. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis planteadas se realizaron mediante la comprobación de existencia de correlación entre las variables de estudio, la prueba de Resumen de Modelo, el Anova y los Coeficientes.

Prueba de Correlacion

Para la siguiente prueba, se presentará una tabla de niveles de correlación, la tabla de correlación que nos demostrará si hay o no una relación entre variables y dimensiones, en caso exista relación se identificará que tipo de correlación existe entre la variable Coaching Empresarial con la variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones.

Tabla 24. *Niveles de Correlación*

Valor	Tipo de Correlación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.1	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.5	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.9	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernandez, Fernandez y Baptista (2010, p. 132)

Planteo de prueba de Correlación

Ho: $R=0$; No existe relación significativa entre las variables

H1: $R<0$; Existe relación significativa entre las variables

Esta prueba tiene la siguiente connotación:

Si Sig. < 0.05 , entonces, se rechaza Ho.

Si Sig. > 0.05 , entonces; se acepta Ho

Correlación entre variables

Se presentan los resultados de correlación entre la variable independiente Coaching Empresarial y la variable dependiente Satisfacción Laboral, a continuación

Tabla 25. Correlación de Spearman para las variables Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral

		Coaching empresarial	Satisfacción laboral
Coaching empresarial	Coefficiente de correlación	1.000	0.342
	Sig. (bilateral)	.	0.002
	N	80	80
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.342	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	80	80

Fuente: Elaborado con programa Excel y SPSS

Interpretación: Como se observa en la Tabla 25, la correlación es de 0.342 que como indica en la tabla 25, existe una correlación positiva débil; También se puede observar que la significancia hallada es 0.002 que es menor al nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación

significativa entre el Coaching Empresarial y la Satisfacción Laboral de Maestro, Tacna, 2019.

Correlación entre variable y dimensiones

Se presentan los resultados de correlación entre la variable independiente Coaching Empresarial y las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral como se plantean en las hipótesis.

Tabla 26. *Correlación de Spearman para la variable Coaching Empresarial y las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral*

		Significación de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficio económico
Coaching empresarial de	Coefficiente de correlación	.395	.173	.284	.206
	Sig. (bilateral)	.000	.126	.011	.067
	N	80	80	80	80

Fuente: Elaborado con programa Excel y SPSS

Interpretación: Como se observa en la Tabla 26, la correlación de la variable Coaching empresarial con la dimensión Significación de Tarea es de 0.395 correlación positiva débil; con la dimensión Condiciones de Trabajo es de 0.173 correlación positiva muy débil; con la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social es de 0.284 correlación positiva débil y por ultimo con la dimensión Beneficio Económico es de 0.206 correlación positiva muy débil.

Prueba de Regresión Lineal

Este modelo de regresión mostrara diagramas de Dispersión, tablas de Resumen de Modelo y Anova. Correspondientes a cada hipótesis específica y general en el orden mencionado.

Hipótesis específica 1

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la variable independiente Coaching Empresarial sobre la dimensión Significación de Tarea de la variable dependiente Satisfacción Laboral.

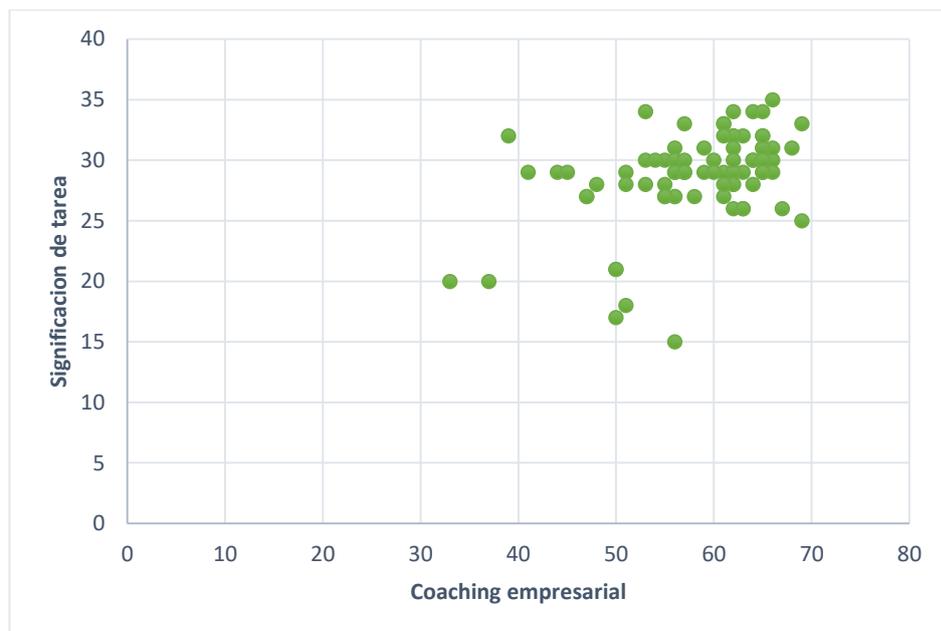


Figura 4. Dispersión de la variable *Coaching Empresarial* y dimensión *Significación de Tarea*

Fuente: Elaborado con programa Excel

Tabla 27. Resumen del modelo de *Coaching Empresarial* y *Significación de Tarea*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0.441 ^a	.194	0.184	3.43196

Fuente: Elaboración con programa SPSS

Interpretación: La variable Coaching Empresarial y la dimensión Significación de Tarea muestran en el Gráfico 1 un diagrama de Dispersión con puntos que forman una línea recta ascendente que significa una influencia positiva. Con un $r^2 = 0.194$ como se indica en la Tabla 27.

Tabla 28. ANOVA de Coaching Empresarial y Significación de Tarea

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	221.240	1	221.240	18.784	,000
Residuo	918.710	78	11.778		
Total	1139.950	79			

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La tabla 28 muestra una f calculada de 18.784 y un p valor de 0.000 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05.

Explicar la constante y la pendiente, sus t c y p valor.

Tabla 29. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Significación de Tarea

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	15.845	2.997		5.288	.000
Coaching empresarial	.222	.051	.441	4.334	.000

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 29. Muestra el $\beta_0 = 15.845$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.222$ que indica el número de unidades que aumentara la dimensión Significación de Tarea por cada unidad que aumente la variable Coaching Empresarial

la tabla indica también una pendiente =0.441 y un p valor = 0.000 la cual es menor a 0.005 por lo tanto es adecuado.

Hipótesis específica 2

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la variable independiente Coaching Empresarial sobre la dimensión Condición de Trabajo de la variable dependiente Satisfacción Laboral.

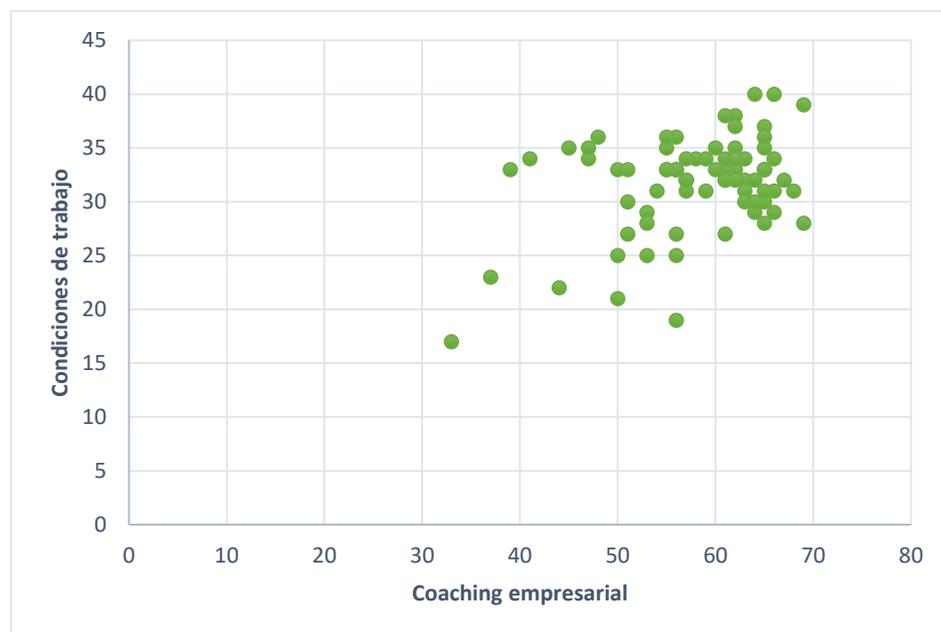


Figura 5. *Dispersión de la variable Coaching Empresarial y Condiciones de Trabajo*

Fuente: Elaboración con programa Excel

Tabla 30. *Resumen del modelo de Coaching Empresarial y Condiciones de Trabajo*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0.397 ^a	0.157	.147	4.01117

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La variable Coaching Empresarial y la dimensión Condición de Trabajo muestran en el Gráfico 2 un diagrama de Dispersión con puntos que forman una línea recta ascendente que significa una influencia positiva. Con un $r^2 = 0.157$ como se indica en la Tabla 30.

Tabla 31. ANOVA de Coaching Empresarial y Condicion de Trabajo

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	234.570	1	234.570	14.579	,000
Residuo	1254.980	78	16.089		
Total	1489.550	79			

Fuente: Elaboración con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 31 muestra una f calculada de 14.579 y un p valor de 0.000 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05

Tabla 32. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Condiciones de Trabajo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	18.562	3.502		5.300	.000
Coaching empresarial	.228	.060	.397	3.818	.000

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 32. Muestra el $\beta_0 = 18.562$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.228$ que indica el número de unidades que aumentara la dimensión Condiciones de Trabajo por cada unidad que aumente la variable Coaching Empresarial la tabla indica también una pendiente $=0.397$ y un p valor = 0.000 la cual es menor a 0.005 por lo tanto es adecuado.

Hipótesis específica 3

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la variable Coaching Empresarial sobre la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social de la variable Satisfacción Laboral.

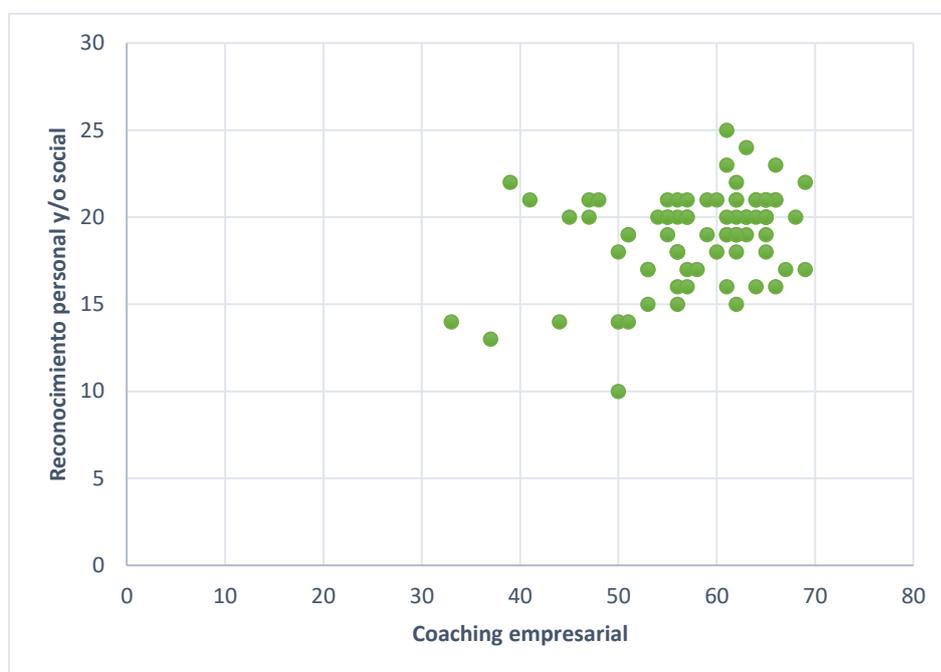


Figura 6. *Dispersión de la variable Coaching Empresarial y la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social*

Fuente: Elaborado con programa Excel

Tabla 33. *Resumen del modelo de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,351 ^a	.124	.112	2.47918

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La variable Coaching Empresarial y la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social muestran en el Gráfico 3 un diagrama de Dispersión con puntos

que forman una línea recta ascendente que significa una influencia positiva. Con un $r^2 = 0.124$ como se indica en la Tabla 33.

Tabla 34. ANOVA de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	67.572	1	67.572	10.994	,000
Residuo	479.415	78	6.146		
Total	546.988	79			

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 34 muestra una f calculada de 10.994 y un p valor de 0.000 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05

Tabla 35. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
	B	Error estándar			
(Constante)	11.869	2.165		5.483	.000
Coaching empresarial	.123	.037	.351	3.316	.001

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 35. Muestra el $\beta_0 = 11.869$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.123$ que indica el número de unidades que aumentara la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social por cada unidad que aumente la variable Coaching Empresarial, la tabla indica también una pendiente =0.351 y un p valor = 0.000 la cual es menor a 0.005 por lo tanto es adecuado.

Hipótesis específica 4

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la variable independiente Coaching Empresarial sobre la dimensión Beneficio Económico de la variable dependiente Satisfacción Laboral.

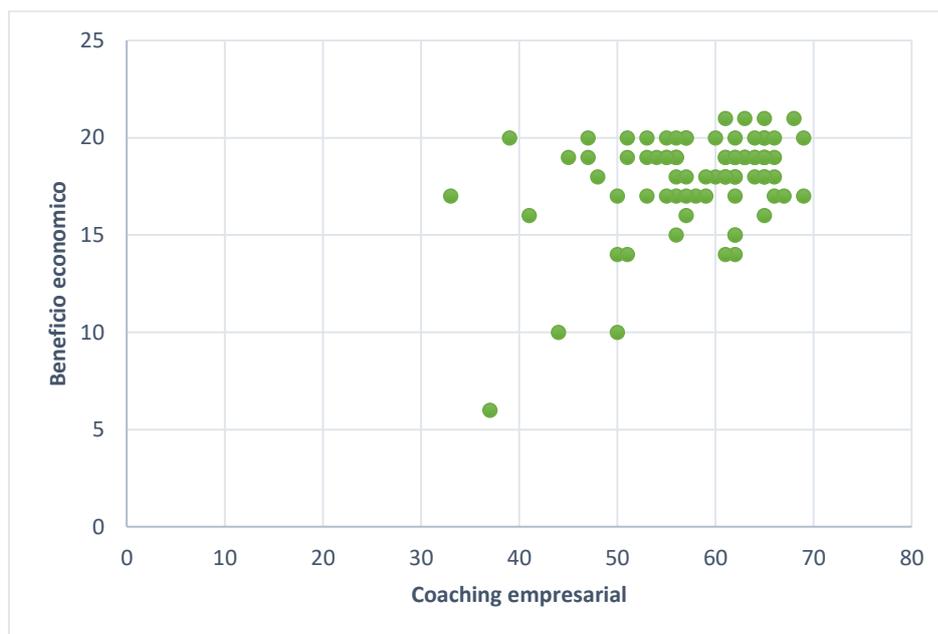


Figura 7. Regresión variable Coaching Empresarial y dimensión Beneficio Económico

Fuente: Elaborado con programa Excel

Tabla 36. Resumen del modelo de la variable Coaching Empresarial y Beneficio Económico

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,372 ^a	.138	.127	2.36342

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La variable Coaching Empresarial y la dimensión Beneficio Económico muestran en el Gráfico 4 un diagrama de Dispersión con puntos que forman una línea recta ascendente que significa una influencia positiva. Con un $r^2 = 0.138$ como se indica en la Tabla 36.

Tabla 37. ANOVA de Coaching Empresarial y Beneficio Económico

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	69.860	1	69.860	12.507	,000
Residuo	435.690	78	5.586		
Total	505.550	79			

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 37 muestra una f calculada de 69.860 y un p valor de 0.000 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05

Tabla 38. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Beneficio Económico

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	10.687	2.064		5.179	.000
Coaching empresarial	.125	.035	.372	3.536	.001

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 38. Muestra el $\beta_0 = 10.687$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.125$ que indica el número de unidades que aumentara la dimensión Beneficio Económico por cada unidad que aumente la variable Coaching Empresarial la tabla indica también una pendiente $= 0.372$ y un p valor $= 0.001$ la cual es menor a 0.005 por lo tanto es adecuado

Hipótesis general

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la variable independiente Coaching Empresarial sobre la variable dependiente Satisfacción Laboral.

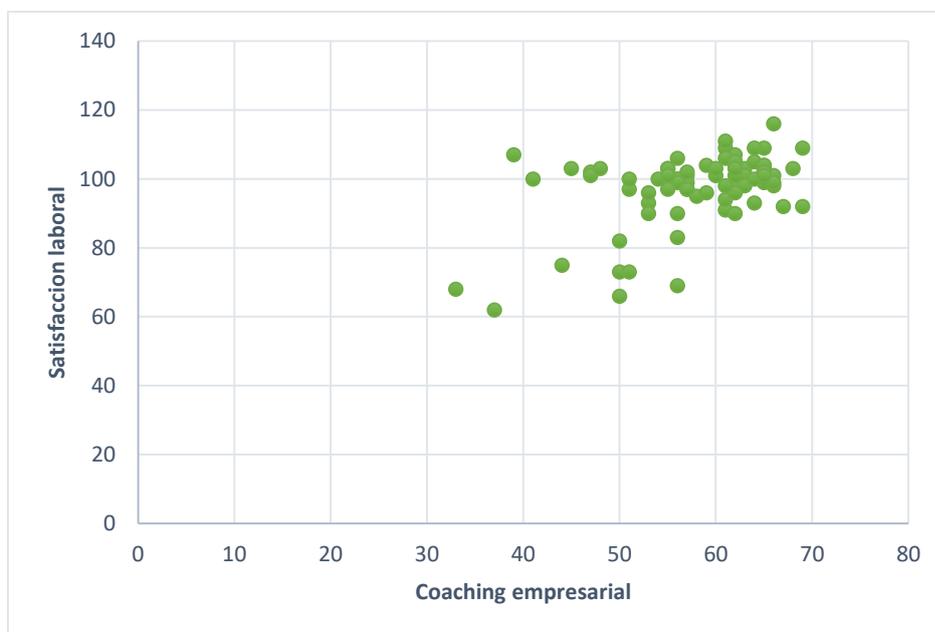


Figura 8. *Dispersión de variable Coaching Empresarial y variable Satisfacción de Tarea*

Fuente: Elaborado con programa Excel

Tabla 39. *Resumen del modelo de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,503 ^a	.253	.243	9.10524

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Interpretación: La variable Coaching Empresarial y la variable Satisfacción Laboral muestran en el Gráfico 5 un diagrama de Dispersión con puntos que forman una línea recta ascendente que significa una influencia positiva. Con un $r^2 = 0.253$ como se indica en la Tabla 39.

Tabla 40. ANOVA de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2187.273	1	2187.273	26.383	,000
Residuo	6466.615	78	82.905		
Total	8653.888	79			

Fuente: Elaboración con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 40, muestra una f calculada de 26.383 y un p valor de 0.000 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05

Tabla 41. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	56.963	7.950		7.165	.000
Coaching empresarial	.698	.136	.503	5.136	.000

Fuente: Elaboración con programa SPSS

Interpretación: La Tabla 41. Muestra el $\beta_0 = 56.963$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.698$ que indica el número de unidades que aumentara la variable Satisfacción Laboral por cada unidad que aumente la variable Coaching Empresarial la tabla indica también una pendiente $=0.503$ y un p valor $= 0.000$ la cual es menor a 0.005 por lo tanto es adecuado

4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Se realizó comprobación de las hipótesis específicas y general en el orden mencionado conforme a los resultados de las tablas de regresión que darán paso a decidir si las hipótesis se aceptan o se rechazan.

4.3.1. Verificación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 fue planteada de la siguiente manera “La percepción de Coaching empresarial influye significativamente en la significación de tarea de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019”.

Para demostrar que la regresión es significativa acudiremos a la prueba F. Se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales se comprobarán según el resultado de la prueba F.

Tabla 42. ANOVA de Coaching Empresarial y Significación de Tarea

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	221.240	1	221.240	18.784	,000
Residuo	918.710	78	11.778		
Total	1139.950	79			

Fuente: Elaborado con programa SPSS

H0 = La regresión no es significativa.

H1 = La regresión es significativa.

El análisis ANOVA de la Tabla 28, presenta que el p valor = 0.000 que es menor a Alfa (0.05) el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), la cual establece que existe una regresión significativa.

Tabla 43. *Coefficiente del modelo de Coaching Empresarial y Significación de Tarea*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	15.845	2.997		5.288	.000
Coaching empresarial	.222	.051	.441	4.334	.000

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Ecuación de regresión lineal

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Donde:

Y = Significación de Tarea

X = Coaching Empresarial

$$\beta_0 = 15.845$$

$$\beta_1 = 0.222$$

La regresión resultante es $ST = 15.845 + 0.222 CE$. La pendiente de la regresión $\beta_1 = 0.222$ es significativa estadísticamente. El valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a alfa = 0.05 lo cual rechaza la hipótesis nula. Como se aprecia en la Tabla 29.

Ho: La pendiente no es significativa

H1: La pendiente es significativa

Por lo tanto, se afirma con un 95 % de confianza que: El Coaching empresarial influye significativamente en la significación de tarea de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

Hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 fue planteada de la siguiente manera “La percepción de Coaching empresarial influye significativamente en la condición de trabajo de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019”.

Para demostrar que la regresión es significativa acudiremos a la prueba F. Se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales se comprobarán según el resultado de la prueba F.

Tabla 44. ANOVA de Coaching Empresarial y Condición de Trabajo

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	234.570	1	234.570	14.579	,000
Residuo	1254.980	78	16.089		
Total	1489.550	79			

Fuente: Elaboración con programa SPSS

H0 = La regresión no es significativa.

H1 = La regresión es significativa.

El análisis ANOVA de la Tabla 31, presenta que el p valor = 0.000 que es menor a Alfa (0.05) el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), la cual establece que existe una regresión significativa.

Tabla 45. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Condiciones de Trabajo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	18.562	3.502		5.300	.000
Coaching empresarial	.228	.060	.397	3.818	.000

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Ecuación de regresión lineal

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Donde:

Y = Condición de Trabajo

X = Coaching Empresarial

$$\beta_0 = 18.562$$

$$\beta_1 = 0.228$$

La regresión resultante es $CT = 18.562 + 0.228 CE$. La pendiente de la regresión $\beta_1 = 0.228$ es significativa estadísticamente. El valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a alfa = 0.05 lo cual rechaza la hipótesis nula. Como se puede apreciar en la Tabla 32.

Ho: La pendiente no es significativa

H1: La pendiente es significativa

Por lo tanto se afirma con un 95 % de confianza que: El Coaching empresarial influye significativamente en la condición de trabajo de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

Hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 fue planteada de la siguiente manera “La percepción de Coaching empresarial influye significativamente en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019”.

Para demostrar que la regresión es significativa acudiremos a la prueba F. Se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales se comprobarán según el resultado de la prueba F.

Tabla 46. ANOVA de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	67.572	1	67.572	10.994	,000
Residuo	479.415	78	6.146		
Total	546.988	79			

Fuente: Elaborado con programa SPSS

H0 = La regresión no es significativa.

H1 = La regresión es significativa.

El análisis ANOVA de la Tabla 34, presenta que el p valor = 0.000 que es menor a Alfa (0.05) el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), la cual establece que existe una regresión significativa.

Tabla 47. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Reconocimiento Personal y/o Social

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	11.869	2.165		5.483	.000
Coaching empresarial	.123	.037	.351	3.316	.001

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Ecuación de regresión lineal

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Donde:

Y = Reconocimiento Personal y/o Social

X = Coaching Empresarial

$$\beta_0 = 11.869$$

$$\beta_1 = 0.123$$

La regresión resultante es $RPS = 11.869 + 0.123 CE$. La pendiente de la regresión $\beta_1 = 0.123$ es significativa estadísticamente. El valor de Sig. = 0.001 el cual es menor a $\alpha = 0.05$ lo cual rechaza la hipótesis nula. Como se puede apreciar en la Tabla 35.

Ho: La pendiente no es significativa

H1: La pendiente es significativa

Por lo tanto se afirma con un 95 % de confianza que: El Coaching empresarial influye significativamente en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

Hipótesis específica 4

La hipótesis específica 4 fue planteada de la siguiente manera “La percepción de Coaching empresarial influye significativamente en el beneficio económico de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019”.

Para demostrar que la regresión es significativa acudiremos a la prueba F. Se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales se comprobarán según el resultado de la prueba F.

Tabla 48. ANOVA de Coaching Empresarial y Beneficio Económico

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	69.860	1	69.860	12.507	,000
Residuo	435.690	78	5.586		
Total	505.550	79			

Fuente: Elaborado con programa SPSS

H0 = La regresión no es significativa.

H1 = La regresión es significativa.

El análisis ANOVA de la Tabla 37, presenta que el p valor = 0.000 que es menor a Alfa (0.05) el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), la cual establece que existe una regresión significativa.

Tabla 49. Coeficiente del modelo de Coaching Empresarial y Beneficio Económico

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	10.687	2.064		5.179	.000
Coaching empresarial	.125	.035	.372	3.536	.001

Fuente: Elaborado con programa SPSS

Ecuación de regresión lineal

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Donde:

Y = Beneficio Economico

X = Coaching Empresarial

$$\beta_0 = 10.687$$

$$\beta_1 = 0.125$$

La regresión resultante es $BE = 10.687 + 0.225 CE$. La pendiente de la regresión $\beta_1 = 0.125$ es significativa estadísticamente. El valor de Sig. = 0.001 el cual es menor a alfa = 0.05 lo cual rechaza la hipótesis nula. Como se puede apreciar en la Tabla 38.

Ho: La pendiente no es significativa

H1: La pendiente es significativa

Por lo tanto se afirma con un 95 % de confianza que: El Coaching empresarial influye significativamente en el beneficio económico de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

4.3.2. Verificación de hipótesis general

Hipótesis General

La hipótesis específica general fue planteada de la siguiente manera “La percepción de Coaching empresarial influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019”.

Para demostrar que la regresión es significativa acudiremos a la prueba F. Se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales se comprobarán según el resultado de la prueba F.

Tabla 50. ANOVA de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2187.273	1	2187.273	26.383	,000
Residuo	6466.615	78	82.905		
Total	8653.888	79			

Fuente: Elaboración con programa SPSS

H0 = La regresión no es significativa.

H1 = La regresión es significativa.

El análisis ANOVA de la Tabla 40, presenta que el p valor = 0.000 que es menor a Alfa (0.05) el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0), la cual establece que existe una regresión significativa.

Tabla 51. *Coefficiente del modelo de Coaching Empresarial y Satisfacción Laboral*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	56.963	7.950		7.165	.000
Coaching empresarial	.698	.136	.503	5.136	.000

Fuente: Elaboración con programa SPSS

Ecuación de regresión lineal

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Donde:

Y = Satisfacción Laboral

X = Coaching Empresarial

$$\beta_0 = 56.963$$

$$\beta_1 = 0.698$$

La regresión resultante es $SL = 56.963 + 0.698 CE$. La pendiente de la regresión $\beta_1 = 0.698$ es significativa estadísticamente. El valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a $\alpha = 0.05$ lo cual rechaza la hipótesis nula. Como se puede apreciar en la Tabla 41.

Ho: La pendiente no es significativa

H1: La pendiente es significativa

Por lo tanto se afirma con un 95 % de confianza que: El Coaching empresarial influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.

CONCLUSIONES

Analizando los resultados de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis se llegaron a las siguientes conclusiones.

Primera:

Existe una influencia alta de la variable independiente Coaching Empresarial sobre la variable dependiente Satisfacción Laboral. De igual forma se puede deducir que si se aplica adecuadamente el coaching empresarial se podrá lograr que los niveles de satisfacción en los colaboradores aumenten significativamente.

Segunda:

Se identificó una influencia moderada de la variable independiente Coaching Empresarial sobre la dimensión Significación de Tarea. Teniendo en cuenta que el Coaching Empresarial es significativo en la labor útil, realización y buen sentir de los colaboradores.

Tercera:

Se estableció una influencia moderada de la variable independiente Coaching Empresarial sobre la dimensión Condición de Trabajo. Teniendo en cuenta que un adecuado Coaching Empresarial forma parte de la buena relación, los horarios, la comodidad y el ambiente en el que el colaborador ejecuta sus actividades

Cuarta:

Se ha identificado una influencia moderada de la variable independiente Coaching empresarial sobre la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social. Teniendo en cuenta que el Coaching Empresarial es influyente en el trato recibido por los colaboradores y las funciones que realizan.

Quinta:

Se demostró que hay una influencia moderada de la variable independiente Coaching empresarial sobre la dimensión Beneficio Económico. Considerando la remuneración, y las expectativas económicas de los colaboradores.

SUGERENCIAS

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se presenta las siguientes recomendaciones para que se tomen en cuenta y se establezcan mejoras en la empresa.

Primera:

Llevar un seguimiento constante de los resultados obtenidos en cada programa de Coaching y ajustar las estrategias según las metas y objetivos de la empresa, también identificar y reducir las debilidades como organización que se encuentran en cada proceso y potencializar las fortalezas.

Segunda:

Implementan programas de Coaching para incentivar el desarrollo de competencias de los colaboradores, además durante el proceso de esta actividad se debe fomentar la participación del personal para fortalecer las relaciones interpersonales que ayudaría en el rendimiento dentro de la organización.

Tercera:

Establecer la elección de un coach interno o externo de acuerdo a criterio de la empresa con el fin de que los colaboradores puedan practicar el autoconocimiento de sus emociones y tener una clara perspectiva de vida mediante un análisis de fortalezas y debilidades que le permita ser más tolerante en situaciones que se puedan dar en la empresa.

Cuarta:

Implementar eventos de confraternización para que los trabajadores estrechen lazos de confianza, se integren más a la organización, generen un efecto de empatía y esto en conjunto con la práctica del Coaching generará mayor efectividad en los resultados y sentido de permanencia por parte del trabajador.

QUINTA:

Aplicar programas de reconocimiento e incentivos para que los empleados se sientan motivados y satisfechos durante el desempeño de sus funciones y cumplan con lo establecido en un tiempo determinado.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. L. (2011). Influencia del coaching como herramienta de gestion del talento humano en nivel de satisfaccion laboral de la fanquicia PizzaHut - Real Plaza - Trujillo. Trujillo, Tesis para obetar grado de Licenciado en Administracion.
- Anwandter, P. (2012). *Introduccion al coaching integral*. QANTATI LITERARIO.
- Bécart, A. (2015). Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida. Sevilla, Trabajo presentado para obter al titulo de Doctora por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.
- Bustamante, C. (27 de Enero de 2018). *Networker*. Obtenido de <https://networker.cl/tan-importante-coaching-empresas/>
- Chiang, M., Martin, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre Clima Organizacional y Satisfaccion*. Madrid: Comillas.
- Dawes, R. (2009). *The Careers Group*. Obtenido de Theory of work adjustment: https://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Descotte, F. (16 de Diciembre de 2015). Nos dedicamos a mejorar lideres . (K. Rocca, Entrevistador)
- Divulgacion Dimanica Formacion. (2016). *Divulgacion Dinamica* . Obtenido de <https://campus.divulgaciondinamica.es/manuales/478.2016Ewq25.pdf>
- Dolan, S. L. (2012). *Coaching por Valores*. Madrid: LID Editorial Empresarial.

- Estaño, R. (10 de Agosto de 2011). *BITACORACH Coaching y R.R.H.H.* Obtenido de <http://coaching-bitacorach.blogspot.com/2011/08/el-arte-de-la-comunicacion-y-buenas.html>
- Fuentes, F. (9 de Mayo de 2013). *QueAprendemosHoy.com.* Obtenido de <http://queaprendemoshoy.com/la-figura-del-coachee-i/>
- Guzman, T., Sanchez, M., & Nacimiento, M. (2010). La satisfacción laboral como valor intangible. *Teoria y Praxis* 7, 38.
- Hernandes, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodologia de la investigacion.* Mexico D.F.: McGraw-Hill INTERAMERICANA. .
- Herzberg, F. (1968). *Management And Accounting Web.* Obtenido de One more time: How do you motivate employees?: <https://maaw.info/ArticleSummaries/ArtSumHerzberg6803.htm>
- Lawler. (1973). *Motivation in work organizations.* California: Brooks/Cole.
- Lozano Correa, L. (2008). El Coaching como Estrategia para La formacion de Competencias Profesionales . *Revista EAN*, 128.
- Master. (18 de Mayo de 2018). *Master Coaching Group.* Obtenido de <https://mastercoaching.pe/coaching-empresarial-en-peru/>
- Moreno, K., & Marcia, R. (2016). Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015. Trujillo, Tesis para obtener el titulo de Licenciado en Administracion .

- Mumford, J. (2017). *coaching para dummies*. Barcelona: Grupo Planeta.
- O, E. (2006). *Gestion Clinica en Cirujia* . Madrid: Aran.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodologia de la investigacion cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: CARTOLAN E.I.R.L.
- Pérez Rubio, J. A. (1997). Motivación y satisfacción laboral: Retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 136-139.
- Perez, M. M. (2011). Satisfacion laboral. *Boletin electronico AEG PUCP*, 3.
- Puelles, U. I., & Jiménez, R. M. (2018). *Diccionario Empresarial Wolters kluwer*.
 Obtenido de http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMjCyNjtbLUouLM_DxbIwMD S0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA8IP3-DUAAAA=WKE
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: Pearson Educacion.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson educacion.
- Roman, J. D., & Manuel, F. (2008). *Liderazgo y Coaching* . España: [United States] : LibrosEnRed.
- Salinas Leon, P. (2014). El coaching y su influencia en la gestion administrativa de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracin Lanchipa de la region de

Tacna, año 2014. Tacna, Para optar el grado academico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mencion en Gestion Empresarial.

Stephen, P. R. (2000). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional 5ta edicion*. San Diego: Prentice Hall.

Ucha, F. (Enero de 2010). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/rendimiento.php>

utopiaCF. (22 de 07 de 2016). *Utopia consultores Coaching y Team Bulding en Madrid*. Obtenido de Utopia consultores Web site: <http://utopia-consultores.com/que-es-el-autoconocimiento-definicion-y-utilidad/>

UtopiaCF. (18 de Mayo de 2017). *Utopia Consultores*. Obtenido de <http://utopia-consultores.com/cuales-son-los-objetivos-del-coaching-empresarial/>

Veloz Vásquez, H. F. (2017). Aplicacion del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora lider mundial Adecco Ecuador . Quito, Progama de Maestria en Direccion de Empresas .

Viviane, L. (2008). Como define la IFC el Coaching. (M. Galvez, Entrevistador)

Whitmore, J. (2011). *Coaching*. Mexico: Paidos Mexicana.

APÉDICE

Apéndice A. Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	
¿Cómo el Coaching empresarial influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?	Determinar como el Coaching empresarial influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.	El Coaching empresarial influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores en Maestro Tacna, año 2019.	Coaching Empresarial	Satisfacción Laboral
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Cómo el Coaching empresarial influye en la significación de tarea de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?	Identificar como el Coaching empresarial influye en la significación de tarea de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.	El Coaching empresarial influye significativamente en la significación de tarea de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.	Autoconciencia	Significación de Tarea
¿Cómo el Coaching empresarial influye en las condiciones de trabajo de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?	Definir como el Coaching empresarial influye en las condiciones de trabajo de los trabajadores de Maestro, Tacna, 2019.	El Coaching empresarial influye significativamente en las condiciones de trabajo de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.	Relaciones Humanas	Condiciones de Trabajo
¿Cómo el Coaching empresarial influye en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019?	Establecer como el Coaching empresarial influye en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores Maestro, Tacna, 2019.	El Coaching empresarial influye significativamente en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.	Rendimiento	Reconocimiento Personal y/o Social
¿Cómo el Coaching empresarial influye en el beneficio económico de los colaboradores Maestro, Tacna, 2019?	Demostrar como el Coaching empresarial influye en el beneficio económico de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.	El Coaching empresarial influye significativamente en el beneficio económico de los colaboradores de Maestro, Tacna, 2019.		Beneficio Económico

Apéndice B. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS N°	ESCALA
INDEPENDIENTE COACHING EMPRESARIAL	Whitmore (2016) precisó que: El objetivo subyacente y omnipresente del coaching es potenciar la seguridad de los demás en sí mismos [...]. Si los directivos lo tuvieran en cuenta y lo pusieran en práctica con sinceridad y constancia, se quedarían asombrados con la mejoría en las relaciones y en el rendimiento. (p.31).	El coaching empresarial se midió con las dimensiones autoconciencia, relaciones humanas y rendimiento.	Autoconciencia	Conocerse a sí mismo	P1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				Valoración adecuada de uno mismo	P2. P3.	
				Confianza en sí mismo	P4. P5.	
			Relaciones Humanas	Comunicación	P6.	
				Cooperación	P7. P8.	
				Compresión	P9. P10	
			Rendimiento	Desempeño Individual	P11. P12.	
				Satisfacción	P13. P14. P15.	
			DEPENDIENTE SATISFACCION LABORAL	Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia respectivamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	El presente concepto de la variable se operacionaliza mediante dimensiones y estos con sus respectivos indicadores, además del uso de la escala de Likert, ordinal	
Realización	P4. P5. P8.					
Buen sentir	P6. P7.					
Condiciones de Trabajo	Ambiente	P9. P10.				
	Horario	P11. P14.				
	Buena relación	P12. P17.				
	Comodidad	P13. P15. P16.				
Reconocimiento Personal y/o Social	Trato recibido	P18.				
	Distancia	P19. P21.				
	Importancia de tareas	P20. P22.				
Beneficio Económico	Remuneración	P23. P24.				
	Exceso de trabajo	P26.				
	Expectativas económicas	P25. P27				

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La Percepción Del Coaching Empresarial Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Maestro, Tacna, 2019

CUESTIONARIO DE COACHING EMPRESARIAL

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO.	2. EN DESACUERDO.	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACUERDO
------------------------------------	----------------------	----------------	------------------	--------------------------------

VARIABLE INDEPENDIENTE: COACHING EMPRESARIAL						
N°	DIMENSIÓN: AUTOCONCIENCIA	1	2	3	4	5
1	Soy consciente de mis propias emociones.					
2	Reconozco las fortalezas que poseo.					
3	Considero que poseo más fortalezas que limitaciones.					
4	Desarrollo mis tareas con confianza.					
5	Logro ser respetado dentro de la organización.					
N°	DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS	1	2	3	4	5
6	Comunico con facilidad mis pensamientos e ideas.					
7	Considero que existe compañerismo dentro de la organización					
8	Considero que la cooperación ayuda a optimizar el servicio.					
9	Considero que tener habilidades de comprensión ante situaciones de conflictos.					
10	Considero que el jefe es empático cuando se le transmiten inquietudes.					
N°	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO	1	2	3	4	5
11	Cumplo con todas las obligaciones para el logro de los objetivos de la empresa.					
12	Los servicios que brinda la empresa para los colaboradores se desarrollan con las herramientas necesarias.					
13	El salario que se recibe de la empresa satisface mis necesidades básicas					
14	La motivación que promueve la empresa logra un clima optimo en lo personal y laboral					
15	Considero que tengo oportunidades de ascenso en la organización					

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La Percepción Del Coaching Empresarial Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Maestro, Tacna, 2019

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con una X el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO.	2. EN DESACUERDO.	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACUERDO
------------------------------------	----------------------	----------------	------------------	--------------------------------

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL						
N°	DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	1	2	3	4	5
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
N°	DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
9	El ambiente donde trabajo es confortable.					
10	Me disgusta mi horario.					
11	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					

13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
15	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
N°	DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	1	2	3	4	5
18	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
N°	DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS	1	2	3	4	5
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, M.ER. FRANCISCO RESAS BIBLIO....., de profesión LIC. ADM. DE EMPRESAS....., identificado con Documento Nacional de Identidad N° 00405476....., hago constar que evalué mediante **Juicio de expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada “La Percepción Del Coaching Empresarial Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Maestro, Tacna, 2019”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de abril de 2019



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, ANELIS CRISTINA MONSIEU RIVERA, de
profesión ING. AERONÁUTICA, identificado con Documento
Nacional de Identidad N° 00432616, hago constar que evalué mediante
Juicio de expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos;
considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación
denominada “La Percepción Del Coaching Empresarial Y Su Influencia En La
Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Maestro, Tacna, 2019”.

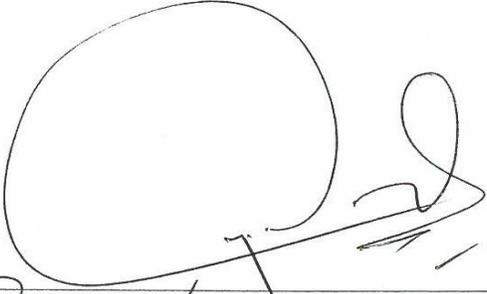
Constancia que se expide en Tacna, en el mes de abril de 2019



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, Mg.r. Ruben Huancapaza Cora, de
profesión Eng. Comercial, identificado con Documento
Nacional de Identidad N° 00443454, hago constar que evalué mediante
Juicio de expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos;
considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación
denominada “La Percepción Del Coaching Empresarial Y Su Influencia En La
Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Maestro, Tacna, 2019”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de abril de 2019



RUBEN HUANCAPAZA CORA
DNI: 00443454