



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPÓSITO
PAKATNAMU E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Lic., Suclupe Santamaría Yessica

Asesor:

Dr, Mego Núñez Onésimo

Línea de Investigación:

Talento Humano y Comportamiento Organizacional

Pimentel – Perú

2019

RESUMEN

La base de la presente investigación se fundamenta en la creciente necesidad actual por mantener el liderazgo en las organizaciones dentro de un mercado competitivo y cambiante, por ello es necesario que el desempeño laboral de los colaboradores sea óptimo e incida de manera positiva en la productividad de la empresa. La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre Coaching y desempeño laboral en el depósito PAKATNAMU E.I.R.L Lambayeque, 2018. El tipo de investigación es descriptivo correlacional y diseño no experimental. Tuvo como población y muestra a 40 colaboradores del Depósito Pakatnamu E.I.R. L. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con la escala de Likert de 5 escalas de categoría estructurada con 22 premisas, la cual fue aplicada a los colaboradores del depósito PAKATNAMU E.I.R.L. Se llegó a la conclusión que la empresa no aplica el Coaching. Por ello los colaboradores desconocen de los beneficios de dicha herramienta teórico práctica y los factores que están afectando al desempeño laboral son; la falta de trabajo en equipo, trabajadores insatisfechos, con falta de compromiso e identidad con la empresa; dado que el área responsable de la organización no recompensa a sus empleados por sus logros laborales y tampoco ofrece oportunidades para su desarrollo personal y laboral. Ante la problemática se propone un modelo de Coaching que ayudará a dar solución a lo que viene aconteciendo en la empresa. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson analizado en el Depósito Pakatnamu E.I.R.L fue de 0.712 lo que significa una correlación alta entre Coaching y desempeño laboral. Por aproximarse a uno y a la vez significativa por el $p < 0.05$. Finalmente, se cumplió con los objetivos planteados y luego de analizar los resultados de las dimensiones de cada variable de estudio contrastada con las teorías, se determinó que si existe relación alta entre Coaching y desempeño laboral por lo que se tomó la potestad de aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la nula (H0).

Palabras claves: Coaching, desempeño laboral, liderazgo, transformación. Motivación.

ABSTRACT

The basis of this research is based on the growing current need to maintain leadership in organizations within a competitive and changing market, so that the work performance of employees is optimal and positively affects the productivity of The company .The research has as a general objective to determine the relationship between Coaching and work performance in the PAKATNAMU EIRL Lambayeque deposit, 2018. The type of research is descriptive correlational and non-experimental-transverse design. It had as a population and shows 40 employees of the Pakatnamu E.I.R. L. The survey was used as a technique and as a tool the questionnaire with the Likert scale of 5 structured category scales with 22 premises, which was applied to the employees of the PAKATNAMU E.I.R.L. It was concluded that the company does not apply Coaching, so the employees are unaware of the benefits of this practical theoretical tool and the factors that are affecting work performance are: lack of teamwork, unsatisfied workers; with lack of commitment and identity with the company, since the area responsible for the organization does not reward its employees for their work achievements and does not offer opportunities for their personal and work development. Given the problem, a Coaching model is proposed that will help to solve the problem that has been happening in the company. Given that Pearson's correlation coefficient analyzed in the Pakatnamu EIRL Deposit was 0.712, which means a high correlation between Coaching and job performance. For approaching one and at the same time significant for $p < 0.05$. Finally, the objectives set were met and after analyzing the results of the dimensions of each study variable contrasted with the theories, it was determined that if there is a high relationship between Coaching and work performance, so the power to accept the hypothesis was taken alternate (H1) and reject the null (HO).

Keywords: Coaching, work performance, leadership, transformation. Motivation