



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

TESIS

IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LABORATORIOS AMERICANOS, LURÍN -
2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES

JUAN JOSÉ HUACCHARAQUI DEL CASTILLO

ORCID: 0000-0002-9581-700X

LINA LUCIA QUISPE SOSA

ORCID: 0000-0003-3987-3186

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Huaccharaqui Del Castillo, J. J., & Quispe Sosa, L. L. (2023). *Implementación del coaching empresarial y su influencia en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Juan José Huaccharaqui Del Castillo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46151276
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9581-700X
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Lina Lucia Quispe Sosa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47978606
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3987-3186
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Danny Retamozo Riojas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03695192
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Implementación del coaching empresarial y su influencia en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES ARÍSTIDES y MAG. RETAMOZO RIOJAS, DANNY, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LABORATORIOS AMERICANOS, LURÍN - 2022

Presentado por los bachilleres:

- 1) JUAN JOSÉ HUACCHARAQUI DEL CASTILLO
- 2) LINA LUCIA QUISPE SOSA

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR MAYORÍA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 06 de junio del 2023.



PRESIDENTE
MAG. RAMOS CHANG,
JORGE ALONSO



SECRETARIO
MAG. PAJUELO RODRIGUEZ,
JAMES ARÍSTIDES



VOCAL
MAG. RETAMOZO
RIOJAS, DANNY

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

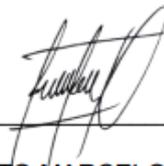
Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LABORATORIOS AMERICANOS, LURÍN - 2022"

Del bachiller JUAN JOSÉ HUACCHARAQUI DEL CASTILLO y LINA LUCIA QUISPE SOSA, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 3% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 16 de junio de 2023



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463



DEDICATORIA

Agradecer a Dios por ser mi guía al haberme dado salud para llegar a mis objetivos y a mis padres por su apoyo durante todo este tiempo en cumplir mis metas.

Juan José Huaccharaqui del Castillo

En primer lugar, a Dios, porque gracias a él sigo de pie con mi familia ante las adversidades que está atravesando el mundo. A mi mamá María Angélica Sosa Gastelú por su apoyo y motivación permanente que me permitieron salir adelante con mis estudios.

Lina Lucia Quispe Sosa

AGRADECIMIENTOS

La investigación, ha sido desarrollada y generada de mucho compromiso y dedicación, logrando ser posible, para alcanzar nuestros objetivos profesionales. En primer lugar, agradecemos a Dios, porque durante la realización de la tesis se permitió aprender nuestras habilidades para ejecutarlo. Agradecemos especialmente al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por sus aportaciones y conocimientos en la asesoría en revisarnos el trabajo de una manera detallista para la construcción del proyecto de tesis, por su constante asesoría, dedicación para llevar a cabo la elaboración de tesis de manera eficaz.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos.....	20
1.4 Limitaciones de la investigación	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	29
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	47
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	51
3.2 Población y muestra	52
3.3 Hipótesis	52
3.4 Variables – Operacionalización	53
3.5 Métodos y técnicas de investigación	56
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	57
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	58
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	61
4.2 Análisis de fiabilidad	62
4.3 Resultados descriptivos de las variables	63
4.4 Análisis de comparación de media	71
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	72
4.6 Prueba de análisis de pre test y post test	72
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	77
5.2 Conclusiones	79

5.3 Recomendaciones 81

REFERENCIAS

ANEXO

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 El coaching debe enfocarse en tres aspectos
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable productividad
- Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario de productividad
- Tabla 4 Escala de alfa de Cronbach
- Tabla 5 Resultado de validación del programa de coaching empresarial
- Tabla 6 Resultado de validación del cuestionario de productividad
- Tabla 7 Fiabilidad del cuestionario de productividad
- Tabla 8 Resultados de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de productividad
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable productividad: pre test
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: pre test
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: pre test
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: pre test
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la variable productividad: post test
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: post test
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: post test
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: post test
- Tabla 17 Análisis descriptivo de tablas cruzadas de los resultados de la variable productividad
- Tabla 18 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para una muestra
- Tabla 19 Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la variable productividad
- Tabla 20 Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la dimensión eficiencia
- Tabla 21 Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la dimensión eficacia
- Tabla 22 Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la dimensión efectividad

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Reacción en cadena derivada de una mayor productividad
- Figura 2 Cinco palabras de definición de eficacia
- Figura 3 Representación del diseño pre prueba y pos prueba
- Figura 4 Proceso de desarrollo del coaching
- Figura 5 Análisis descriptivo de la variable productividad: pre test
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: pre test
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: pre test
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: pre test
- Figura 9 Análisis descriptivo de la variable productividad: post test
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: post test
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: post test
- Figura 12 Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: post test
- Figura 13 Análisis comparativo de medias de pre test y post test de la variable productividad

**IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LABORATORIOS AMERICANOS, LURÍN -
2022**

**JUAN JOSÉ HUACCHARAQUI DEL CASTILLO
LINA LUCIA QUISPE SOSA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del coaching para una buena productividad en la empresa Laboratorios Americanos S.A. del distrito de Lurín. El tipo de investigación fue aplicada con un diseño preexperimental y la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores y el instrumento de recolección de datos estuvo formado por 24 ítems que corresponden a la variable productividad, luego de los análisis el instrumento fue validados por expertos internos y externos. El plan de coaching se basó en sesiones que permitan mejorar al equipo de trabajo siendo validado por expertos del tema. El resultado de consistencia interna de la prueba de productividad mediante el alfa de Cronbach fue de 0,916 demostrando que es una prueba de excelente confiabilidad. Los resultados del rango de Wilcoxon evidencian un nivel de significancia de $0,000 < 0,050$ entre post-test y pre-test de la variable productividad que comprendió el área de trabajo donde se procedió a desarrollar la implementación de coaching en sesiones para determinar de qué manera puede servir de ayuda en el estudio productivo de manera interactiva, por tanto, se recomendó la aplicación de las sesiones para mejorar la productividad laboral en el aspecto productivo.

Palabras clave: coaching, productividad, coach.

**IMPLEMENTATION OF BUSINESS COACHING AND THE INFLUENCE ON THE
PRODUCTIVITY OF THE COMPANY LABORATORIOS AMERICANOS, LURÍN -
2022**

**JUAN JOSÉ HUACCHARAQUI DEL CASTILLO
LINA LUCIA QUISPE SOSA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the influence of coaching for good productivity in the company Laboratorios Americanos S.A. of the Lurin district. The type of research was applied with a pre-experimental design and the sample consisted of 30 collaborators and the data collection instrument consisted of 24 items that correspond to the productivity variable, after the analysis the instrument was validated by internal and external experts. The coaching plan is based on sessions that allow the work team to improve, being validated by experts on the subject. The internal consistency result of the productivity test using Cronbach's alpha was 0.916, demonstrating that it is an excellent reliability test. The results of the Wilcoxon range show a significance level of $0.000 < 0.050$ between post-test and pre-test of the productivity variable that includes the work area where the implementation of coaching sessions was developed to determine how it can serve as help in the productive study in an interactive way, therefore, the application of the sessions is recommended to improve labor productivity in the productive aspect.

Keywords: coaching, productivity, coach.

INTRODUCCIÓN

La implementación del coaching empresarial involucra el proceso de adaptabilidad para potencializar el conocimiento del sistema productivo aportando más eficiencia, eficacia y efectividad en los productos con la ayuda del desempeño laboral del personal por medio de un guía que es coach empresarial o profesional quien dirige a lograr objetivos propuestos a la meta empresarial.

La investigación tiene como situación problemática el análisis de las deficiencias del coaching empresarial en el cual repercute sobre la productividad de los colaboradores. Por ello se recomienda a la empresa mejorar la productividad mediante la implementación del coaching empresarial, porque es la única fuente de ventaja de competencia en la sociedad actual que es el conocimiento por medio de la capacidad para adquirir nuevas habilidades para construir sabiduría grupal, por el cual se introduce las prácticas de sesiones empresariales que son innovadoras para desarrollar y lograr el éxito en cuanto a la herramienta del coaching empresarial.

La interrogante del problema general de la investigación es ¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?

Siguiendo con el objetivo general, determinar la influencia del coaching empresarial en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.

En la hipótesis alterna se analiza la influencia positiva de la implementación del coaching empresarial en la productividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022. De acuerdo con la hipótesis se puede mencionar que se ha logrado resultados satisfactorios por medio de sesiones de capacitaciones en base al reforzamiento de la productividad con los trabajadores de la empresa.

El trabajo de investigación se elaboró en cinco capítulos, por lo cual se distribuye de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolló la realidad problemática a nivel mundial, nacional y local que permitieron formular el problema de investigación, luego se desarrolló la justificación e importancia de la investigación, Asimismo, se formularon los objetivos de investigación. Por último, se desarrollaron las limitaciones que se han tenido a lo largo de esta investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico que comprende los antecedentes de estudio, tanto internacionales y nacionales para luego pasar por el desarrollo de la temática correspondiente al tema de investigación que fundamenta las variables científicas de estudio. Finalmente, se desarrollaron las definiciones de conceptos de la terminología empleada en el trabajo de investigación.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico que comprende el tipo y diseño de investigación, luego se identificó la población y muestra de estudio, asimismo, se desarrollaron las hipótesis y la operacionalización de las variables, posteriormente, se evidenciaron los métodos y técnicas de investigación. Concluyendo con el análisis de los procesos estadístico que se desarrollaron en la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados que comprende la validación del instrumento de las dos variables, el análisis de fiabilidad, los resultados descriptivos de las variables del pre test y post test, así como los resultado descriptivos de las dimensiones, luego se desarrolló el análisis de comparación de medias entre los resultado del post test y el pre test, posteriormente, se desarrolló la prueba de la normalidad de la variable de estudio, para concluir con los resultados de la prueba de contrastación de hipótesis.

En el capítulo V, se desarrolló las discusiones de resultado, las conclusiones y finalmente las recomendaciones a las que se llegó en el estudio.

Finalmente, se consideraron las referencias que respalda las citas usadas en toda la investigación y se finaliza con los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

El coaching empresarial son las técnicas o habilidades para que todo lo planeado obtenga resultados esperados en las empresas o en el ámbito personal. Cuando ocurren problemas o cambios repentinos y suelen no solucionarse de la manera adecuada y se necesita aplicar alguna solución a los obstáculos laborales se necesita del coaching el cual es apropiado para la integración de todos los hábitos y es interesante porque va a fomentar el buen liderazgo facilitando el desarrollo del coaching con preguntas y motivación que no necesariamente parten desde la perspectiva económica. La productividad de la mercadería se demuestra con la calidad con eficacia, eficiencia y efectividad en la producción de los servicios y bienes de la empresa, en este sentido, la cantidad del trabajo debe conllevar la calidad, el buen servicio y un valor agregado en la productividad de la empresa. El crecimiento de una organización se basa en los niveles de productividad, ya que mejora la eficiencia en los procesos productivos teniendo un amplio margen que genera acciones y estrategias que permiten obtener mayor rentabilidad facilitando la inversión de proyectos y planes de mejora.

Por otro lado, se precisa que durante la pandemia del COVID-19, comenzó con la demanda de productos farmacéuticos en exceso, siendo este el factor que aumentó el estrés laboral de los trabajadores, porque exigían que produzca más del rango normal de lo previsto, también hubo contagios y aumento del personal, por eso se estableció turnos rotativos, allí se observa la falta de comunicación del encargado y personal en donde no hay eficacia, eficiencia y efectividad en la producción generando devoluciones y pérdidas económicas. Es en estas situaciones donde el coaching es importante, ya que ayuda a identificar y resolver conflictos que impiden un correcto desempeño laboral que se orienta a plantear objetivos desde un estado

actual a uno deseado para la consolidación de equipo en base al talento de los integrantes.

A nivel mundial, según Sáez (2020) en su artículo, explica que la pandemia ha golpeado tanto a las empresas que buscan trabajadores con capacidades firmes y duraderas, que sean creativos, que sepan realizar actividades grupales, sean analistas de coach para el ámbito laboral, tener la capacidad de integrarse y conocerse como equipo para establecer rutinas y modo de trabajo, saber cómo actuar ante las adversidades y saber sobreponerse para dar una mirada adelante enfrentando nuevos desafíos. En la productividad según El Salto Diario (2020) cuando inició la pandemia hubo dos situaciones durante el confinamiento, primero las empresas de diferentes rubros tuvieron que parar su producción lo cual llevó a una baja drástica de productividad, y segundo, en lo científico los laboratorios siguieron buscando una salida para este nuevo desafío en el cual no afectó mucho la productividad de medicamentos, entonces, se mantuvo estable incluso tuvo un crecimiento regular en tiempos de confinamiento.

En el contexto latinoamericano, según Colombo (2020) en épocas de crisis el coaching se ha convertido en una alternativa como parte del crecimiento exponencial y que tal es su avance que seguirá creciendo en unos 10 años lo cual significa que es una buena oportunidad en aplicarlo de manera adecuada. En cuanto a la productividad, Casilda (2020) menciona que, a consecuencia de la pandemia, se ve muy afectada por las normativas sanitarias interpuestas por la Organización Mundial de la Salud, entonces es preciso mencionar que el impulso es muy lento debido a los factores estructurales, un débil clima empresarial y el bajo desempeño económico.

La productividad farmacéutica en el país, el artículo Mercadeo Omnia (2020) indica que la demanda ha sido elevada alcanzando un 5% en el mercado, pero que

en julio se estancó en un 0%. Uno de los motivos fue que el gobierno nacional bajó las compras de medicinas para prepararse en la prevención del COVID-19 mientras dure el estado de emergencia afectando a la industria nacional y a los importadores frenando así sus niveles de producción amplia.

En el contexto nacional, Reátegui (2021) indica que uno de los mayores problemas en la pandemia es la falta de liderazgo, la adaptación, el ámbito laboral en el cual hizo mucha falta de un coaching empresarial para afrontar estos problemas y también la escasez que se vio en las boticas por medicamentos por el tema del COVID - 19 y las importaciones de medicamentos fueron escasos, por lo tanto, los precios se dispararon de los medicamentos.

En el contexto local, en el distrito de Lurín se encuentra ubicada la empresa Laboratorios Americanos, en ella se ha observado que no se realiza capacitaciones de coaching empresarial, ya que se considera como dimensión el liderazgo en el cual se ha notado la falta de interés en los jefes superiores lo que ha derivado el desánimo del personal de trabajo, la dimensión de comportamiento organizacional se nota la falta de interacción con el encargado y el personal, en el cual trae como consecuencia los errores en la producción y en la dimensión de trabajo el equipo no está unido y no hay desarrollo óptimo porque hay diferencias de favoritismo de encargados y personal.

Por otro lado, el problema de la productividad en la empresa se ha desencadenado por falta de motivación, faltas injustificadas donde el personal no se adecua al clima laboral porque también el horario ha cambiado por la demanda en el cual se realizan horas extras y turnos rotativos de noche y día, esto genera no llegar a la cantidad de producción generando molestia entre los trabajadores y un clima tenso dentro del área de trabajo. entonces, podemos decir que la ineficiencia se debe

a que los trabajadores que no se sienten satisfechos con el labor de sus áreas correspondientes de sus puestos de trabajo en base a su desempeño, por lo cual, no logran cumplir las actividades de manera optimizada, porque no utilizan los recursos suficientes para realizar sus trabajos en este caso no se está logrando alcanzar resultados, por lo tanto, el personal no logra una adecuada eficacia para lograr sus objetivos donde se genera una zona de confort a no adaptarse al cambio donde ocurren errores que se cometen con los medicamentos en donde genera devoluciones y pérdida de clientes, por ende, estos errores que también se comenten es porque no existe una buena relación entre colaboradores y supervisores, porque no dan la confianza y no hay buena comunicación entonces por último podemos decir que no hay efectividad porque tampoco se incentiva a los colaboradores a cumplir las metas alcanzadas por medios de capacitaciones constante para mejorar las tareas pactadas por medio de reuniones. El coaching empresarial mejora la productividad y el ambiente laboral de la empresa puede orientar y capacitar al supervisor, encargado y personal para que se desarrolle mejor y sea organizado el trabajo.

Desde esta perspectiva, si la organización no atiende a los problemas, habrá renuncias, falta de compromiso por los colaboradores y un mal desempeño no deseable, como consecuencia es ineficiente en donde habrá devoluciones de la mercadería que afecte económicamente a la empresa Laboratorios Americanos.

Lo que se busca lograr con el estudio es la retención de talento humano para emplear y orientar al personal en la línea de carrera y habilidades blandas en Laboratorios Americanos. En estos casos la capacitación del coaching empresarial se enfoca habitualmente a dar apoyo a los integrantes del área de producción en la orientación de un mejor desarrollo en la eficacia, eficiencia y efectividad. En otros casos, las capacitaciones se fijan integrando al nuevo personal ingresante en el

ambiente laboral, en el cual es un vínculo importante donde debe fomentarse la integridad con los trabajadores.

En esta investigación se analiza los resultados de la implementación del coaching en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, donde las enseñanzas proporcionan información y también cómo puede organizarse para responder, cómo se adapta al cambio con anticipación ante las ciertas amenazas que puedan venir en un futuro. En las aportaciones de este trabajo, se muestra resultados positivos para la implementación del coach empresarial y productividad, por lo cual, se está trabajando también con el clima laboral del personal. Además, la organización se beneficia porque el personal se sentirá más participativo, tendrá buen rendimiento laboral y aumentará la motivación del personal.

Problema general

¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la eficiencia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?

¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la eficacia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?

¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la efectividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La implementación del coaching en la productividad es importante, pero no hay investigaciones que midan el impacto del coaching en la productividad, es decir, no existen investigaciones que relacionen el coaching y la productividad en el sector

salud de medicamentos de los laboratorios. Esta investigación pretende medir y probar algo nuevo porque el coaching influye positivamente a tener objetivos claros desde el estado actual a un estado deseado que posee la adaptación al cambio para dar calidad en los productos o servicios por medio de la renovación de compromisos de acuerdo a un plan de acción y así lograr desarrollo y crecimiento, por ende se evidencia que el coaching ayuda en la productividad para ahorrar el tiempo y enfocarse al trabajo de equipo de manera eficaz y eficiente para mejorar la satisfacción, rendimiento y reducir los conflictos.

La investigación se enfoca en la influencia del coaching empresarial como una herramienta de mejora de la productividad empresarial que le permitan lograr nuevas metas y un mejor desarrollo en la empresa para la calidad de sus productos y para ello se requiere aplicar el coaching para mejorar la productividad, pero con la ayuda del coaching empresarial porque va aportar con su capacidad por medio de un organizador para identificar si el coaching es la implementación de mejora en la productividad y que lo potencialice a la empresa Laboratorios Americanos 2022, además en las capacitaciones del coaching empresarial se miden la eficiencia, eficacia y efectividad de la productividad, asimismo, ayuda a establecer el impacto del coaching empresarial como herramienta de mejora en la productividad del rendimiento, motivación y creatividad en sus colaboradores.

Desde la connotación teórica, el estudio da a conocer los fundamentos teóricos necesarios para la implementación del coaching con miras a mejorar los niveles de productividad. Asimismo, se considera los aportes teóricos de Rodríguez (2019) para el coaching empresarial y los aportes de Reklau (2017) para la productividad.

Desde la connotación práctica, la investigación sobre el coaching empresarial y la productividad permite entregar estrategias óptimas de gestión que lleven a

resolver problemas que se presentan en la empresa Laboratorios Americanos en Lurín.

Desde la connotación metodológica, la investigación aporta con un instrumento de recolección de información que mide objetivamente los niveles de productividad por medio de encuestas virtuales. Este cuestionario fue validado por criterios de jueces, además sus puntajes de la prueba piloto demostraron que la prueba presenta niveles adecuados de confiabilidad.

1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la influencia del coaching empresarial en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.

Objetivos específicos

Determinar la influencia del coaching empresarial en la eficiencia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.

Determinar la influencia del coaching empresarial en la eficacia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.

Determinar la influencia del coaching empresarial en la efectividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones se basan en la poca información relacionada con la investigación, por lo tanto, la realización es más amplia y analítica en la búsqueda de conceptos de buena comprensión. Por otro lado, se optó por buscar antecedentes con las variables de forma independiente, porque no existe estudios que comprendan las dos variables y en el rubro del estudio. Finalmente, se recurrió a buscar información digital mediante plataformas y bibliotecas virtuales y presencial en el cual se halló

pocos conceptos en cuanto al coaching porque no se acercaba con nuestro tema de investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Vargas y Montero (2021) en su artículo “Coaching empresarial: Una nueva vía para generar aprendizaje en las organizaciones”, tuvo como objetivo potenciar el coaching como una manera de aprendizaje y desarrollo de las personas que juega en el papel fundamental del espacio organizacional. En sus conclusiones se explica que el coaching es más que un aprendizaje de organización, más bien, es un tipo de disciplina que va a requerir capacidad de adaptación y compromiso, ya que para obtener resultados se va a necesitar un cambio de conducta, postura y comportamiento general. Se considero esta investigación por la forma en cómo se usa el coaching ante la necesidad de potenciar a la organización desde una nueva concepción de que el centro de organizaciones son las personas que lo componen y para garantizar el desarrollo se debe partir de la satisfacción y desarrollo.

Buriticá (2020) en su tesis *El coaching como herramienta de éxito en las organizaciones*, tuvo por objetivo detallar el coaching para la adaptación laboral que pueda influir en la intelectualidad del trabajador. En sus conclusiones se explica que el coaching va generando hábitos que se ponen en práctica para promover el crecimiento de las personas mediante capacitaciones que mejoran el desempeño o rendimiento para que logren demostrar todo el potencial y la capacidad que poseen para lograr el desarrollo integral como profesional y personal. Se consideró esta investigación por la manera de cómo se aplica el sector y que es muy importante para el equilibrio de la organización y el trabajo en equipo, porque es una práctica novedosa para toda limitación que hay en el trabajo y con el proceso integral que ayuda a obtener resultados positivos, ya que profundiza con el conocimiento, por lo

tanto, esta técnica se nota el crecimiento individual y grupal para promover la intelectualidad y el desarrollo continuo.

Jiménez et al. (2020) en su artículo “Aporte del coaching en la toma de decisiones” tuvo como objetivo establecer el aporte del coaching en la gestión administrativa considerado como una de las habilidades gerenciales de mayor demanda. En sus conclusiones se indica que tanto el coaching como la toma de decisiones son imprescindibles en el mundo laboral, porque dan la posibilidad de dialogar efectivamente y enlazar grupos de trabajo que va ligado al conocimiento en el manejo de emociones donde se profundiza en el propio autoconcepto. Se considero el aporte por la forma en como viene siendo destacado el coaching y que genera un aporte positivo para el grupo en el planeamiento por los objetivos alcanzados por los niveles de conciencia acertada.

Mejía y Jauregui (2020) en su artículo “Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud”, tuvo por objetivo aplicar el programa de coaching para reforzar el liderazgo en el trabajo y también considerar el compromiso de la empresa en el área productiva. En sus conclusiones se explica que el coaching es una aplicación muy útil para un establecimiento en la producción por el clima laboral que brinda soporte en retroalimentación de enseñanza y respalda el aumento de nivel productivo en la organización. El aporte de la investigación en base a las teorías relacionadas con el coaching, liderazgo y compromiso organizacional ayuda a obtener información importante para el programa de coaching en donde va a reforzar el liderazgo y compromiso organizacional para la prueba de liderazgo situacional y compromiso organizacional que nos sirve de ayuda en el coaching, por medio de la eficacia para mejorar la productividad en calidad.

Moreano (2018) en su artículo “El líder coach y su participación en la productividad empresarial”, tuvo por objetivo identificar los argumentos del líder coach y la manera de contribuir en la productividad empresarial. En sus conclusiones se indica que el ejercicio del coaching es un factor importante para el comportamiento de las personas en términos de actitudes y comportamiento que tienen actualmente en forma grupal o personal en su manera de actuar en la contribución de la productividad. El coaching es el promotor de enseñar roles, metas y responsabilidades que puede ser un experto, un mentor, un auxiliar o un compañero que utiliza información que le lleve al éxito a la empresa. Se evidencia que el coaching tiene nuevas formas en relacionarse con satisfacción y ser eficiente de la manera de sentir, actuar y pensar porque quiere alcanzar la práctica de habilidades específicas y aprender o descubrir aspectos de mejora.

Antecedentes nacionales

Cárdenas (2021) en su tesis *La aplicación de la metodología 5S y la mejora de la productividad de un laboratorio clínico del distrito de San Juan de Lurigancho*, desarrollado con el objetivo de realizar la implementación de las 5S para disminuir problemas en sus resultados de entrega de resultados y reducir la pérdida innecesaria de materiales usados. La metodología de estudio fue preexperimental con una muestra realizada a 6 personas. En sus resultados se usó los rangos de Wilcoxon como test, obteniendo el nivel de significancia de 0.028 donde se demuestra la diferencia en sus valores encontrados antes y después en donde el incremento de la producción es de 74 % a 93%, también se logró medir el índice de productividad que incremento de 75% a 94%; a su vez el resultado de error de entrega se redujo a 27,8% a 3,3% realizado a través del Test de Wilcoxon con el nivel de significancia de $0,034 < 0,05$ que indica que los materiales perdido ha sido reducida de 22,2% a 0%

(Wilcoxon p valor=0,046<0,05), lo cual es muy efectivo de manera productiva. Por otro lado, la empresa no contaba con un área específica hasta que se logra emplear las 5S (clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina en español), por lo cual el objetivo es lograr una organización más ordenada y limpia. A su vez se realiza una implementación del área de productos inutilizables, colocándolo en el organigrama estructural de la empresa que realiza capacitaciones del área, por ende, el impacto que requiere para una eficiente organización productiva en la reducción de problema requiere del personal involucrado. Se considera la investigación, porque se logra crear un área diferente a la usual logrando implementar las 5S para reducir las pérdidas de los materiales usados que se clasifica en orden y limpieza donde también tiene una estrecha aceptación con lo productivo y el tiempo para las demás fases de servicio del laboratorio.

León (2021) en su tesis *Influencia del coaching en el liderazgo de la asociación cultural creando, provincia de Trujillo 2021*, desarrollado con el objetivo de analizar la influencia del liderazgo en el coaching. La metodología de estudio fue preexperimental. Usando la muestra de 18 personas. En sus resultados se utilizó la prueba Wilcoxon signed rank, donde el nivel de significancia está asociada al dato estadístico V de 0.966 donde el significado establece que hay un 5% en el cual no hay evidencia para contradecir la hipótesis de influencia de coaching, sino que existe más bien una influencia. El coaching es efectivo, porque parte del liderazgo de los colaboradores que brinda una agenda donde se logra con los trabajadores y se pueden autoevaluar para conseguir el diagnóstico total, con el cual se puede desarrollar de manera semanal y anual los propósitos específicos que debe ser abordado para el proceso. Se considera este estudio porque se utiliza el coaching como una buena herramienta de administración, pero que esto debe contar con el

respaldo total del equipo presente para que el proceso manera exitosa, además el procedimiento no solamente se realiza de forma individual, sino también de manera grupal donde se aprovecha efectivamente las tareas asignadas.

Rodríguez y Solís (2022) en su tesis *Aplicación del método SMED para mejorar la productividad en el cambio de formato de la maquina tableteadora Fette en la empresa farmacéutica Ac Farma S.A – 2021*, tuvo como objetivo la aplicación del método SMED que es la reducción de desperdicios con el cambio de piezas en pocos minutos en las maquinas que elaboran tabletas para fármacos. La metodología de estudio es cuasi experimental mientras que las dos máquinas productoras de tabletas son la población de estudio. Mediante el estudio estadígrafo de t de Student la hipótesis es aceptada en donde la variable productividad tenga un incremento del 13,60% mientras que las dimensiones también lograron buenos resultados como la eficiencia en 7,57% y la eficacia en un 6,82%. El nivel de significancia también logro un resultado bueno con un 0,000. Al aplicar el método SMED la eficacia y efectividad logra mejorar significativamente y se demostró mediante un periodo de ocho semanas donde se dio ajuste a las normativas de trabajo para saber los ajustes a mejorar y que elementos que son aceptables y así no desperdiciar elementos. Por otro lado, se considera esta investigación por la forma en cómo se va aplicando el método y el tiempo que va teniendo evolución favorable mediante un cronograma de actividades y así reducir los tiempos de preparación.

Sánchez (2020) en su tesis *El coaching y los roles gerenciales de los directivos de la UNDAC*, tuvo como objetivo determinar el desarrollo de los cargos gerenciales en la empresa. La metodología comprende el diseño preexperimental y una muestra conformada por 70 personas. En sus resultados se determina que el coaching favorece el desarrollo de habilidades gerenciales con un resultado de $6.677 > 59915$

calculando x^2 calculado $>$ x^2 teórico se reconoce un índice de 51% está a favor frente a 37.5 % ante la ejecución de un coaching empresarial. La estrategia aplicada del coaching favorece a generar un buen ambiente laboral, favorece el desarrollo del liderazgo y tener una buena comunicación. Por otro lado, resulta interesante que trabajadores de cargos importantes también se aplique la herramienta para conocer qué puntos se deben mejorar para ser más atentos ante situaciones adversas. La investigación ha sido considerada por cómo se amplía más el tema del coaching donde los directivos reúnen sus habilidades para desempeñar cualquier cargo o nivel directivo.

Mechato (2019) en su tesis *Aplicación del AMFE para la mejora de la productividad del sistema de refrigeración de productos farmacéuticos de la empresa SALOG. Callao*, tuvo como objetivo aplicar el método AMFE para mejorar el sistema de refrigeración de los productos de manera ordenada estableciendo mediciones productivas favorables. La metodología de estudio fue preexperimental con una muestra realizada a 60 personas. En sus resultados se evidencia la estadística de Wilcoxon para la significancia bilateral es $0,000 < 0,05$ y $Z = -7,880$ resultado que indica que hay diferencias en la productividad en los análisis y que confirma que este sistema funciona de manera adecuada conservando bien los productos. Se plantea implementar el método AMFE (Análisis modal de fallos y efectos) en donde este método proactivo ayuda a descubrir fallos posibles en el proceso empresarial con el propósito de evitar que ocurra un efecto, a su vez, darlo a conocer a la organización para mejorar en la metodología laboral y también en la refrigeración sistemática. Es preciso mencionar que se consideró este trabajo por cómo se empleó de manera exitosa el método AMFE, por lo cual ayuda a mejorar en los estándares de calidad, a

su vez establecer estrategia de capacitación al personal encargado y así llegar a más personas que puedan conocer al detalle del propósito.

Ñopo (2019) en su tesis *Aplicación de la estandarización de procesos para aumentar la productividad en el laboratorio químico de INGEMMET, San Borja 2019*, tuvo como objetivo el mejoramiento de sus análisis de muestras químicas en el laboratorio analizando soluciones para su mejor comprensión. La investigación fue cuasiexperimental y una muestra de 20 datos. En sus conclusiones se indica que la productividad estandariza los procesos de la producción según los rangos de Wilcoxon de $Z = -3.065$ y un nivel de significancia de $0,02 < 0,05$. Al implementar una nueva herramienta es necesario realizar seguimientos donde se puede identificar, evaluar y ofrecer soluciones a los conflictos laborales que se genera día a día que van surgiendo en la jornada, además, tanto el personal nuevo y antiguo deben recibir capacitaciones para la mejor comprensión de muestras químicas. Se considero este trabajo por la manera en cómo se aplica la estandarización para el mejor manejo de productos y así cumplir con los lineamientos de la empresa, a su vez conocer la nueva información que ayuda a tener una mayor amplitud en conocimientos de nuevos programas en el progreso laboral.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Existen libros e investigaciones en cuanto al tema en desarrollo, se procede a desarrollar los conceptos relacionados a las variables que forman parte de la presente investigación.

2.2.1. Bases teóricas de la variable coaching empresarial

En el año 427 A.C. - 347 A.C. Platón inicia y realiza una estructura de comunicación para las juntas que son remotas por medio de un coaching para potenciar el diálogo en base a las preguntas para adquirir más conocimientos, por lo

tanto Buriticá (2020) menciona que Whitmore fue uno de los pioneros de coaching en el año 1937 y su metodología es el porcentaje del rendimiento de las personas, por lo tanto, el que fundó el coach fue Leonard en el año 1955 por la federación internacional de coaching que recopila conceptos empresariales para apoyar a la gente y lograr sus metas. En la actualidad el coaching empresarial es un seguimiento profesional cuyo objetivo es encontrar soluciones mediante la toma de conciencia y aprendizaje para el ámbito de la vida para generar estrategias y planes a corto o largo plazo que puedan mejorar resultados a la empresa y dar un crecimiento personal de capacidades que tendrá la ocasión de ayudar a las demás personas.

Por otro lado, la base científica del coaching se desarrolla en la administración porque genera conocimiento para encargarse de la organización y transformar el proceso laboral capacitado, para innovar con nuevas estrategias para el incremento competitivo de la empresa y llevarlo al desempeño profesional de los objetivos.

2.2.1.1. Definición del coaching empresarial.

Es la disciplina para orientar la técnica de coaching empresarial y conseguir la eficacia como resultado que realiza la integración y unidad como equipo en base a capacitaciones de acuerdo con sus habilidades como persona. Casteleiro y García (2020) indican que el coaching es una habilidad que encaja perfectamente en un modelo de aprendizaje para la estructura de procesos de herramientas en el trabajo por medición de estilo concreto de liderazgo, entonces Román y Ferrández (2008) dice que se debe renovar las relaciones de la comunicación en el sistema humano, cuando hay obstáculos, por eso se capacita en distintas situaciones para que se alcance la metas en los colaboradores por medio de un coaching. Por lo tanto, Rodríguez (2019) menciona que el coach es como guía personal o grupal para ayudar

en el crecimiento profesional y grupal que permite mejorar el desempeño laboral para los objetivos fijados en base a un plan de acción para ejecutarlo.

2.2.1.2. Características de coaching empresarial.

Román y Ferrández (2008) consideran las siguientes características del coaching empresarial:

- La visión es concreta. Es el comportamiento para mejorar el aspecto descriptivo en base a los objetivos del desempeño, por lo tanto, se mejora cuando son descritos de una forma contundente cuando hay coordinación y comunicación se logra el entendimiento del explicado.
- Existe interactividad. Se relaciona más con el coaching en las informaciones y el intercambio de ideas se hacen por medio de preguntas y respuestas.
- La responsabilidad es conjunta. Por parte del coach como también del coachee para analizar la responsabilidad compartida como trabajo en equipo en el desempeño continuo para que resulte exitosamente las responsabilidades.
- La forma es específica. Se determina los dos factores primordiales de la meta con la fluidez del dialogo para ampliar información y así enfocarse, el respeto es algo permanente, como líder tiene que saber comunicarse con respeto, como la persona que recibe y con la persona que escucha.

2.2.1.3. Importancia del coaching empresarial.

Taña (2021) menciona que el coaching empresarial es importante por las siguientes razones:

- El coaching empresarial que tiene técnicas enfocados a un equipo de personas para lograr la satisfacción de los colaboradores.
- El coaching tiene que sacar lo mejor de cada profesional y crea un equipo de trabajo.

- Tener el objetivo de alcanzar la eficacia.
- La relación de confianza con el coach para que se desarrolle la transparencia y la sinceridad de los resultados que aumente en la productividad.
- El rendimiento y beneficio para la motivación mejorar la calidad del trabajo y del ambiente.
- Conseguir que las personas estén firmes con los objetivos de la organización y potenciar las competencias de liderazgo.

2.2.1.4. Estrategias del coaching empresarial.

Rodríguez y Solís (2022) explican que las estrategias del coaching se incorporan en las necesidades de la organización como:

- La ventana de Johari. Sirve para hacer el autoanálisis en el nivel empresarial y personal, porque tiene la oportunidad de mejorar el desempeño y la comunicación interna de la empresa u organización que te da a conocer una perspectiva interna y externa, porque fortalece la comunicación entre equipo con el autodesarrollo laboral en base al autoconocimiento.
- Feedback 360. La evaluación 360° se basa en que el rendimiento del trabajador no solamente es evaluado, sino que también son evaluados los jefes tanto directos e indirectos, supervisores, clientes, etc. Este método es aceptable en todos los aspectos que va a servir para mejorar, encontrar un talento oculto o cualquier factor que ayude a contribuir a mejorar la empresa, ser eficaz. Las principales características que se tiene son la visión a futuro donde se identifican los puntos fuertes y débiles, donde posteriormente, se trabaja en los pasos al desarrollo y a la vez es una herramienta útil, ya que es un mecanismo importante para las organizaciones en general. Además, también mejora la autoconciencia, reduce puntos ciegos, genera confianza,

mejora la cultura laboral, fomenta la igualdad laboral, disminuye la rotación de personal y el proceso de mejora es continuo.

- El Feedforward. Ayuda a que las personas que forman una organización se enfoquen en el futuro y ser mejores día a día. Esto se logra mediante la motivación; es decir, incentivar el logro de los objetivos en menor tiempo y con mayores márgenes de ganancia. Para que esto ocurra se debe reforzar conductas y competencias que deben dar frutos, con el feedforward se fomenta el crecimiento, refuerza el compromiso y mejora el bienestar laboral.

2.2.1.5. El coaching empresarial según Rodríguez.

El coaching empresarial da a conocer las necesidades que hay en la empresa y busca la manera de mejorar el desempeño laboral, tomando decisiones que reconozca las metas personales, trabajo en equipo y fijando objetivos claros en su compromiso de liderazgo y teniendo una comunicación adecuada como coaching. Los aspectos que se considera son:

Tabla 1

El coaching debe enfoca en tres aspectos

Desarrollar su potencial	Adaptarse a nuevas realidades	Mejorar su contribución
- Optimizar el potencial.	- Adaptarse al entorno	- Mejorar el desempeño
- Tener éxito en una misión desarrolladora.	(demanda).	para el logro de objetivos.
- Adaptarse a un nuevo rol.	- Adaptarse a las	- Resolver un problema de
	tendencias del negocio.	desempeño.
	- Transitar hacia los	- Resolver una situación
	requisitos culturales de la	problemática.
	organización.	

Nota: Rodríguez, 2019, p. 26.

La metodología del coaching es el proceso de asesoramiento a un grupo de personas para formar nuevos hábitos, desarrollar conciencia para un cambio de

adquirir y aplicar nueva técnica que conlleva al análisis y diagnóstico de la metodología Grow que utiliza la herramienta para diagnosticar las causas y problemas para mejorar e implementar en el proceso de producción.

2.2.1.6. Dimensiones del coaching empresarial.

Las dimensiones se obtuvieron de las teorías de Anzorena (2018), Gil (2020), Jiménez et al. (2020), Rodríguez (2019) y Robbins (2004), las cuales son:

A. Liderazgo.

Es quien impulsa y transmite inspiración para la ejecución de actividades que no se creían capaces de resolver, también el líder es carismático porque tiene cualidades innatas que asume los nuevos retos en la sociedad, por eso asume las responsabilidades y desempeño para forzar nuevas metas alcanzadas, por lo tanto, tiene el rol de mediador o negociador y puede asumir funciones como gerente de rol de liderazgo en el equipo.

- Tiene metas y expectativas para el trabajo de equipo.
- Invierte el tiempo en las personas o equipo enseñándole.
- Siempre da el ejemplo en su vida personal como enseñando, tiene una visión innovadora que estimula su creatividad.

B. Comunicación.

El coaching es el que comunica la efectividad de servir y ayudar, asimismo, teniendo en cuenta que se consideró tres niveles de tomas de decisiones:

- Escucha al interior de uno mismo enfocándonos en nuestro pensamiento haciéndonos pregunta y antes de hablar pensamos lo que vamos a decir.
- Escucha cuando estamos enfocados en otras personas mediante como expresa sus palabras en base de gestos o emociones, la manera que el coach

actúa de espejo reflejando lo que recibe de ella o el. Por eso el coach es quien chequea lo que percibe al nivel de escuchar para saber que responder.

- Observa y sabe escuchar activamente al personal y comprende las razones para aquello el coach tiene que estar consciente de lo que observa y de lo que escucha, lo que huele y lo que siente. También es bueno hacer preguntas para que reflexione haciendo un feedback para ayudar a tomar conciencia.

C. Toma de decisiones.

La toma de decisiones es una metodología basada en la recolección de información fidedigna que le permita analizar las causas y consecuencias de la decisión final que se van a considerar.

- La gestión de información y el conocimiento ayuda a mejorar las alternativas de decisiones.
- La medida para tomar decisiones cuando ocurre algún problema es primero identificar saber cómo fue el origen.
- Se debe detectar las opciones posibles para solucionarlo.
- Luego elegir la opción que resulte conseguir y ejecutar.
- Controlar la alternativa de elección de decisión haciéndolo responsable o acordando una fecha de ejecución.
- Evaluar los resultados y si ha resuelto el problema.

D. Trabajo en equipo.

El coaching en el trabajo de equipo consta en relaciones interpersonales que le permita reconocer sus aptitudes considerando sus resultados. El coaching empresarial tiene como característica promover la creatividad, dar a conocer los enfoques de resultados, por lo tanto, desarrolla la motivación y la confianza para

reducir las resistencias al cambio de habilidades de equipo y así generando vínculos de estrategias.

E. Motivación.

La motivación tanto intrínseca como extrínseca dentro de una organización es fundamental porque tiene el dinamismo de cumplir expectativas, y permite:

- Analizar los motivos y razones de las intenciones actuales.
- Ofrecer una línea de carrera con prácticas preprofesionales para los colaboradores que están estudiando y trabajando.
- Analizar el nivel de su autoestima para saber que paso, por lo tanto, se debe ganar su confianza y tiene que saber escuchar y animar.
- Promover equipos grupales para desarrollar la socialización y despejar su mente de otras cosas con temas en base a la motivación con dinámicas de integración.

2.2.2 Bases teóricas de la variable productividad

La productividad a lo largo del tiempo se ha vuelto una palabra que se usa en todos los sentidos donde se define cuantos productos y servicios se pueden elaborar con el correcto uso de los recursos. Moreno (1995) indica que como palabra aparece por primera vez en 1766. Adam Smith se le considera el padre y pionero de la productividad que lo define como la capacidad de producir con las medidas precisas de combinar los recursos para obtener los objetivos en el tiempo determinado.

Es muy importante cómo ha evolucionado la productividad durante todo este tiempo de manera íntegra en el cual ha sido importante los avances tecnológicos que ayudan en la parte productiva y el liderazgo del hombre que conlleva a un buen orden en las empresas. Acorde a la revisión realizada se determinó que la base científica que sustenta la variable productividad es la tecnológica, considerando que el

desarrollo laboral de una empresa permite implementar dispositivos de funcionalidad específica a aplicaciones de inteligencia artificial para el procedimiento de tareas en diversos sectores. Entonces, permite ejecutarlas en un mínimo tiempo de elaboración del producto, es decir, se sustituye a algunos procesos que habitualmente se hacían de forma manual, por lo tanto, la tecnología consigue un efecto transformador del negocio que logra un crecimiento y permite desarrollar otros modelos de cambios que consigue mejorar su producción.

2.2.2.1. Definiciones de productividad.

Es importante la productividad en nuestro estilo de vida donde se emplea muy bien los recursos y así ser eficiente en la vida diaria, por lo tanto, es importante para una industria, empresa o un país en el plazo que se llegue a determinar. Al respecto Juez (2020) menciona que el propósito de la productividad es medir el resultado de la eficiencia por haber usado los recursos. Cuantos menos recursos se llegue a invertir para producir la misma o la mayor cantidad de producción la eficiencia va a ser mejor de lo planeado.

La productividad permite dar mejora a la calidad de vida social donde la rentabilidad económica de los proyectos se ven afectados de manera positiva y esto a la vez se hacen mayor inversión con frecuencia sea de forma natural o jurídica y esto determina el factor de crecimiento empresarial.

Ser productivo es ser habilidoso de manera profesional y personal que va más allá de las tareas que cumple por un periodo de tiempo, es tener la satisfacción que se avanza superando los obstáculos de manera muy estratégica. Al respecto Cruz (2021) menciona que la productividad no se trata de lograr más, sino de saber ser estrategia en invertir tiempo y ser atento de una manera que conlleve a tener habilidades para darle un valor agregado a las aspiraciones de la vida, carrera y

social. Si uno es como los demás, es probable que se desee ser productivo, sin embargo, una cosa es seguro que no se allá considerado es la motivación que lo impulsa a trabajar para lograr lo que desee.

2.2.2.2. Factores humanos que inciden en la productividad.

Las variables se les debe tomar en consideración de productividad son los factores que implican el avance tanto grupal como personal. Juez (2020) comenta que ciertos factores van a ayudar a que la productividad tenga el aumento que mucho se busca y se llega a lograr. Esto va a mantener no solo el equipo de trabajo sino también la estabilidad económica productiva. Los factores de productividad son:

- Cantidad y calidad de los recursos humanos. El número de empleados que se encuentran en el trabajo y el nivel académica y su experiencia.
- Calidad y disposición de recursos naturales. Cuando la empresa se encuentra cercana a los recursos naturales va a ser más productiva por dos condiciones que va a favorecer, uno por el valor de los recursos y otra porque no va a ser necesario comprar ni importar.
- Capital invertido en la industria. El concepto mismo de la cantidad de capital es el factor directo para la productividad.
- Entorno macroeconómico. La coyuntura económica termina influyendo de manera simultánea en la demanda de productos y servicios como también en la necesidad de innovar y dar mejora para la eficiencia. Esto se describe como las fuerzas externas que tienen un impacto de manera directa en la organización.
- Entorno microeconómico. Este entorno es reducido que tiene un impacto directo en cuanto a la capacidad de ofrecer un producto o un servicio al cliente.

- Nivel tecnológico. La productividad va a ser mayor a la medida que el conocimiento y la tecnología sea mayor al producto, son medios de producción importantes para el buen funcionamiento de la empresa.
- Configuración de industria. La producción se ve afectada dependiendo del tipo de la empresa que se llega a competir. La estructura empresarial está condicionada por la competencia, competidores potenciales, las barreras que se van presentando, los productos sustituibles y las negociaciones.

2.2.2.3. Importancia de la productividad.

Tener la capacidad de producir mayor cantidad de productos es beneficioso y se incrementan cuando se enfocan más la productividad que en cualquier otro aspecto. Nemur (2016) comenta que hay varias descripciones sobre ser productivo y aplicable en distintas ramas en lo cual se relaciona con las siguientes características:

- Al ser innovador en aprovechar nuevas ideas en cuanto a tecnología, productos nuevos o nuevas formas de realizar las cosas
- Se invierte económicamente, pero no limitando la maquinaria ni mucho menos el equipamiento dentro de la empresa.
- Al existir competencia asegura que la empresa sea más eficiente en donde se obtiene los mejores recursos e incentivos necesarios.
- Se tiene iniciativa el aprovechar nuevas oportunidades en función de otras compañías, ya sean nuevas o existentes.

Aquí también los manejos de tiempo son proporcionales pues es el mayor recurso cuando se trata de optimizar y regular recursos con el uso innecesario.

2.2.2.4. Estrategias de productividad.

El tiempo es importante por cuanto ser productivo permite organizar, planificar, elegir para una buena planificación. Al respecto, Cruz (2021) comenta que se plantean

estrategias en el cual es importante mantenerse al tanto y atento, ya que si hay buena proyección se duplica incluso triplica la productividad, por lo tanto, estas estrategias son:

- Establecer metas. Enfocarse en lo que se quiere lograr no se puede lograr en forma predeterminada, por lo cual el enfoque ayuda a ser más productivo y atento
- Cumplir con los plazos. Especificar días y hora de las entregas de proyectos planteados. Esto es un momento en que se logra enfocar adecuadamente las tareas cuando se tiene una fecha planteada.
- Anticiparse uno mismo. A veces las distracciones tanto internas como externas retrasan las producciones lo bueno que esto es manejable, por lo cual uno mismo conoce sus patrones y tiempo para la realización de tareas.
- Divide, prioriza y delega. Uno como persona debe tener un plan estratégico de priorizar tareas, el delegar funciones de lo que se hará en el transcurso del tiempo laboral es aquí donde se pone en marcha lo planteado en la agenda.

2.2.2.5. Tipos de productividad.

Profundizar en el tema de productividad requiere saber los tipos de productividad siendo necesario para ello elaborar un buen plan estratégico, Medianero (2016) afirma que existen los siguientes tipos.

A. Productividad media. Es la parte productiva en donde se origina la mayor eficiencia y esto se refleja en las habilidades e inversiones que realiza la empresa desde un principio. Para ello se divide la producción total entre los recursos en un periodo fijo.

$$\text{Productividad media} = \frac{\text{Producción total}}{\text{Recursos totales}}$$

B. Productividad marginal. Es parte de una producción en un periodo que se desarrolle y que tiene en su concepto la mayor eficiencia que alcanza. Esto refleja una inversión en proceso.

$$\text{Productividad marginal} = \frac{\text{Incremento de la producción}}{\text{Incremento de insumos}}$$

Se entiende que es un factor que está directamente ligado a la vida cotidiana y que siempre se puede usar de cualquier forma para lograr los objetivos trazados.

C. Productividad total. Es la producción total entre la suma de todos los factores de insumo que revela el impacto de todos los insumos de productos en la fabricar.

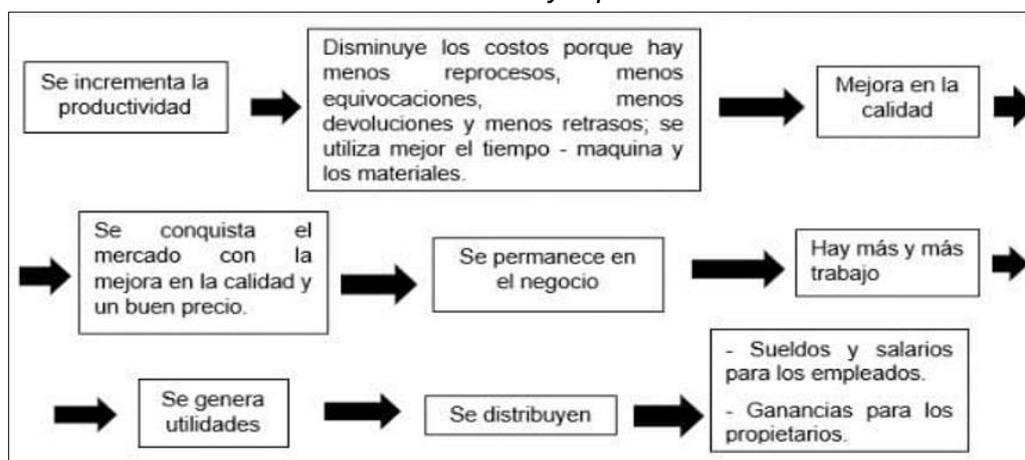
$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción total}}{\text{Insumos totales}} = \frac{\text{Resultados totales logrados}}{\text{Recursos totales consumidos}} = \frac{\text{efectividad}}{\text{eficiencia}}$$

2.2.2.6. Aportes teóricos de productividad fundamentado por Reklau.

La productividad viene siendo un concepto aplicable en todas las empresas en donde se pueden adaptar de manera que sea necesaria para una buena armonía en producción con la finalidad de tener buenos resultados en la eficacia, eficiencia y efectividad, es importante mencionar que el aumento de productividad origina una reacción en cadena positiva que surge para mejorar el crecimiento y desarrollo de productos de calidad para la satisfacción de los consumidores.

Figura 1

Reacción en cadena derivada de una mayor productividad



Nota: Reklau, 2017, p. 6.

En líneas generales cumplir con estas estrategias permite obtener una buena productividad puesto que considera resultados positivos y muy buenos sobre todo para dar paso a más retos y prepararse para lo que viene en camino.

2.2.2.7. Dimensiones de productividad.

Explicar las dimensiones comprende los resultados de los productos obtenidos con los insumos invertidos. En la medida que la eficiencia administrativa vaya en relación con la capacidad de los recursos disponibles y se use de manera inteligente se obtendrán mejores niveles de productividad. Combeller (1993) menciona que la productividad implica cumplir los objetivos con lo poco que se tiene. La importancia de la productividad es:

- Cuando la productividad alcanza una mejora, esto significa que los administradores son eficientes y contribuyen de manera significativa.
- A pesar de que el reto es exigente siempre el administrador lo mejora construyendo o delegando funciones para una buena organización.
- Si lo vemos en el sentido poblacional el país resulta ser productivo y mejora la calidad de vida manteniendo un equilibrio económico a largo plazo. Pero conscientes de que afrontan obstáculos que lo resuelven.
- La eficiencia, rendimiento y el aprovechar bien los recursos miden de manera respectiva el uso de mano de obra, capital y materia prima.

A. Eficiencia.

La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas, es decir, concentrarse en el uso adecuado de recursos. Lusthaus (2002) argumenta que las organizaciones tienen recursos en ciertos niveles para saber administrar los servicios dentro de las limitaciones del recurso, entonces, la proporción que se revela en la eficiencia se compara con los resultados obtenidos y los costos equilibrados de las metas.

Respecto a los métodos de la medición de eficiencia, se indica que se requiere de ciertos apuntes o habilidades. Ventura (2010) comenta que el método para cuantificarlo dentro de las organizaciones es no paramétrico apoyando a la producción de manera empírica. Es así como las tasas de eficiencia de manera individual.

La productividad guarda una estrecha relación con la eficiencia puesto que relaciona o articula con aspectos como:

- Productividad y estrategia de empresa. Si una organización no es productiva difícilmente no va a tener la proyección que desea ni mucho menos definida. Carro y Gonzales (2012) comentan que cualquier empresa otorga atención principal para la estrategia que se plantea; es decir, ser eficaz es la llave para llevar llegar al éxito, se entiende que hay que tener una buena estrategia que se pueda aplicar correctamente, así como el flujo de información interna siendo aspectos fundamentales para superar problemas de forma rápida.
- Productividad y desempeño. Ambos guardan relación, pues surgen de manera inmediata cuando se toma medidas de manera parcial para la solución del problema de desempleo afectando la productividad económica social.
- Productividad y calidad de vida. La correlación en la productividad en nuestro país y calidad de vida de los ciudadanos pasa con ciertos acontecimientos económicos a largo plazo. A un plazo corto suele dar distorsión, espejismo de ciertos bienes. Lo cual lleva a una situación de inflación.

Los indicadores de medición considerados en el estudio respecto a la planificación de eficiencia son:

- Uso de recursos. Se usa de manera equitativa y sostenible para elaborar o producir ciertas necesidades que requieran los clientes al minimizar los costos

y los efectos del medio ambiente, es por eso, que los recursos se deben gestionar de manera eficiente a lo largo de todo el proceso.

- Proactividad. No solo significa ser proactivo, sino también aceptar una responsabilidad para mantener un liderazgo, entonces, lo que aporta es tener la actitud para asumir una gestión responsable y de alta capacidad de respuesta que permite desarrollar el trabajo asignado y no solo conformándose con lo que se le asigna, sino busca ayudar en los roles de trabajo.
- Ambiente laboral. Es el factor que contribuye en el bienestar de los empleados como por ejemplo la relación con los compañeros. La cultura organizacional es la satisfacción del personal, se entiende que un ambiente laboral agradable es una tarea que no se debe pasar por alto.
- Resultados. Es un producto final donde se inicia un proceso de elaboración, planeación y preparación aplicando habilidades que tienen los trabajadores para emplearlas y de ese modo obtener un producto terminado y esto se plasma en el logro de metas y es así como se obtiene un producto final cumpliendo con todos los estándares que se requieren para la venta.
- Asignación de tareas. Se sustenta la realización de cada proceso y el plazo que es capaz de terminarlo, por tanto, al escoger un grupo encargado se tiene que prestar atención a ciertas normativas que se cumplen, entonces, entendemos que el producto final resulta bueno y aceptable si se asigna las tareas de manera equitativa y coordinada.

B. Eficacia.

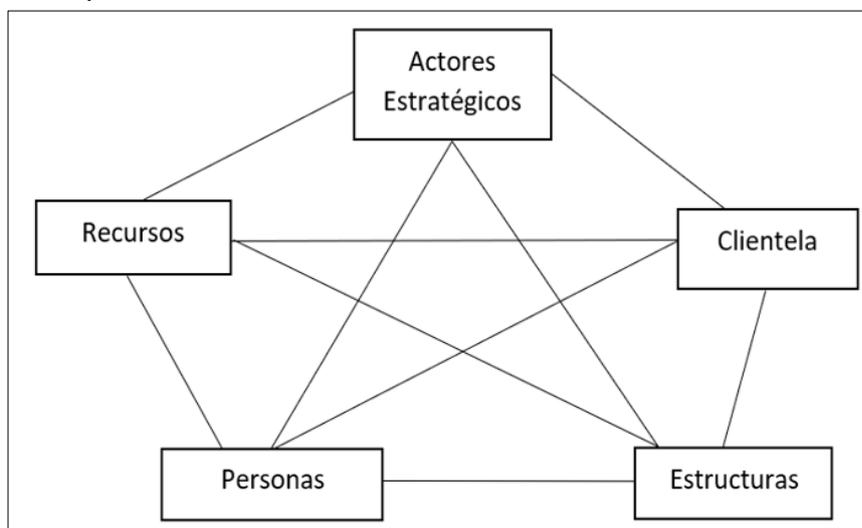
La eficacia son las metas y el cumplimiento que tiene relación con los resultados de los objetivos organizacionales. Merli (1997) comenta que es la capacidad de la empresa de obtener resultados de la operación que lo ubiquen en

una posición aceptable para alcanzar el éxito a corto, medio o largo plazo. En otras palabras, la eficacia es la representación clara para que una empresa llegue a ser líder y pueda mantenerlo buen tiempo. Un factor importante que determine la eficacia es la planificación de acciones, en donde, las acciones aptas no significa cumplirlas todos a la vez significa elegir entre las probabilidades las acciones más principales y luego centrarse en obtener un buen resultado de ellas.

Una buena relación en una organización va a cubrir lo esencial en el grupo o de cualquier subsistema. Payette (1990) comenta que esto se formula en diagnósticos y si agregamos la dimensión temporal de largo plazo, mediano y corto que vamos a tener instrumentos simples y completos. Para describirlos en la realidad organizativa esto se cubren en cinco palabras que ayuda a definir estos conceptos constitutivos de eficacia.

Figura 2

Cinco palabras de definición de eficacia



Nota: Payette, 1990, p. 270.

Entonces para ser eficaces se requiere ser transparente y verídico para que los resultados se vean realmente durante el trabajo realizado.

Los indicadores de medición considerados en el estudio respecto a la planificación de eficacia son:

- Conocimiento. Es el conjunto de procedimientos y actividades que van fortaleciendo el intercambio de información y experiencia en lo cotidiano dentro de una organización, con esto se demuestra que tener conocimiento en lo que se realiza lleva a una buena elaboración del producto.
- Comunicación. Debe ser efectiva en el trabajo ya que es una de las habilidades más valoradas que permite a los trabajadores comprenderse a sí mismo y a los demás con el fin de construir relaciones positivas. Es por lo que es importante ser comunicativo así tener también objetivos establecidos y ser eficaz.
- Calidad de producto. Tanto la calidad y la productividad están ligados entre sí, ya que uno relata a las cantidades elaboradas mientras que el otro describe la cualidad de estos en el cual logra la satisfacción del cliente. Así como la calidad es importante en la producción en el cual se cumplen requisitos indispensables para el producto final.
- Generación de valor. Luego de la elaboración final se le da un valor al producto a algo que no tiene o se incrementa sus cualidades en el mercado competitivo. Con esto los clientes pueden observar si un producto que entra al mercado es nuevo o tiene ciertas modificaciones para ciertos usos y tenerlos como ventaja.

C. Efectividad.

El logro de una efectividad es conseguir el efecto deseado en lo que uno realiza y mantiene un equilibrio. Lusthaus (2002) argumenta que cada organismo tiene función específica de las metas que hacen visibles por medio de resultados del trabajo que se realiza. Con estos indicadores una empresa puede lograr sus propósitos de manera adecuada y así mantenerse firme en el mercado laboral.

- Cumplimiento de metas.

- Pedidos atendidos o realizados.
- Productos de calidad.
- Libre acceso o uso de los servicios.
- Utilizar y generar sabiduría.
- Modificación en la calidad de vida.
- Productos en demanda.

Los indicadores de medición considerados en el estudio respecto a la planificación de efectividad son:

- Cumplimiento. Es importante el control de calidad y la planificación para justamente cumplir con lo que se pide, ya que es una de las actividades delicadas de la empresa, por lo que se prevé para atender las necesidades del mercado. Al estar pendiente con los cumplimientos nos aseguramos que cada producto que salga de una fábrica por ejemplo tenga la aprobación requerida.
- Sinergia. Es cuando hay dos alternativas entre dos personas que en lugar de discutir buscan una tercera salida ante una situación laboral lo mismo suceden con las empresas. Cabe destacar que al estar juntas dos situaciones sea persona o empresa tiene más valor por separado.
- Logro de metas. Es un momento motivacional al lograr un objetivo y esto hace referencia la conducta del personal a la hora de lograr un cumplimiento final.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Autoconocimiento

El conocimiento a uno mismo es una habilidad en donde uno descubre sus puntos fuertes y puntos débiles al hacerse un análisis para luego entrar a la conclusión sobre qué puntos mejorar para el desempeño laboral y personal en base a su inteligencia y capacidad.

Coach

Es el quien ayuda a cumplir los objetivos en un grupo determinado de personas en el cual es el líder directo donde puede aplicar distintas herramientas de implementación como guía de orientación personal de asesoramiento con la finalidad de desarrollar sus capacidades.

Coaching

Es una metodología importante donde se genera avance y desarrollo humano en donde se puede aplicar en distintas áreas, sea organización, empresa entre otras también se pueden implementar tanto para gerentes o personal de trabajo.

Eficacia

Es la habilidad o capacidad de lograr los objetivos en el cual nos proponemos en un tiempo determinado para la elaboración poniendo así énfasis en la tarea de proyección y término.

Eficiencia

Se refiere en el cual el punto clave es el mínimo uso de recursos para la elaboración de un producto mientras menos insumos se use, pero no dejando de ser muy bueno un producto se cumple con lo adecuado cumpliendo los estándares.

Efectividad

Es el concepto de lograr el objetivo trazado con el mínimo recurso, es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia. En el ambiente laboral existen casos de empresas donde son efectivos.

Habilidades

El concepto de habilidad es muy amplio, pero se resume que es lo que tiene una persona la facilidad de usar esa habilidad para demostrar o resolver algo donde lo usa correctamente con su conocimiento.

Liderazgo

Conduce y acompaña un grupo no solo es influenciar sino también de proporcionar ideas innovadoras que sirvan de impulso para obtener objetivos trazados dando motivación.

Motivación

Se refiere a la acción de dar impulso para lograr objetivos necesarios ya sea en el ámbito personal o laboral es importante la motivación para lograr los propósitos planteados, sin la motivación no existe la razón de estar realizando acciones.

Producción

Es el concepto de transformar los insumos en un producto es la actividad de usar esos recursos y transformarlos en algún bien o servicio para manipulación por un ser humano las maquinarias de producción.

Productividad

Corresponde al indicador en el cual define cuántos productos se llegan a producir en ciertos recursos utilizados para la elaboración en el cual se establece un plazo determinado.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada puesto que su finalidad es proponer estrategias de solución al problema identificado basándose en el análisis de los conocimientos que ofrece las investigaciones básicas. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) menciona que las investigaciones aplicadas tienen como propósito brindar alternativas de solución que generen un impacto en la sociedad.

El nivel de la investigación es explicativo, porque ayuda a entender la ocurrencia del fenómeno que está estructurado para ver las consecuencias de la productividad mediante la aplicación del coaching en base a una relación de causalidad. Supo (2017) comenta que los niveles de evidencia científicas son las causas que produce y se puede evitar, por eso se debe de descubrir la causalidad.

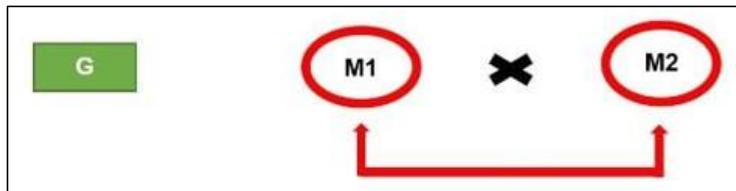
La investigación de enfoque cuantitativo porque mediante la recaudación de datos se procesa resultados estadísticos que permiten probar las hipótesis. Ñaupas et al. (2018) comenta que este enfoque usa los datos para resolver interrogatorios de la investigación y se prueba hipótesis formuladas que se confía las mediciones de las variables.

Diseño de investigación

El estudio del coaching y la productividad de los colaboradores se desarrollaron dentro de la investigación de tipo preexperimental con un solo grupo de experimento debida a estudiar o estimular la observación y acercamiento de sus efectos de problema. Hernández y Mendoza (2018) menciona que el nivel de control es bajo a comparación con el diseño experimental puro, por eso se analiza una sola variable de manera independiente. Se considera el diseño de preprueba y posprueba para un grupo único.

Figura 3

Representación del diseño pre prueba y pos prueba



Nota: Hernández y Mendoza, 2018, p. 199.

Este diseño consiste en aplicar una prueba previa a un grupo y posteriormente se le aplica nuevamente la prueba al mismo grupo luego de la aplicación del programa de coaching por ende los resultados cambian en comparación de la primera a la segunda prueba.

3.2. Población y muestra

Población

En el estudio la población estuvo conformada por 30 colaboradores del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos en el distrito de Lurín durante el año 2022. Respecto a la población se menciona que es un conjunto de personas que viven en diferentes partes de los países o lugares determinados que escojan así nos menciona (Quintanilla, 2019).

Muestra

En la investigación no se considera una muestra, porque las unidades de análisis son iguales a la población. Al respecto, López y Fachelli (2015) comenta que el tamaño es pequeño de la población es igual a la muestra, por lo tanto, no se considera una muestra.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

La implementación del coaching empresarial influye en la productividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022.

Hipótesis específica

La implementación del coaching empresarial influye en la eficiencia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022.

La implementación del coaching empresarial influye en la eficacia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022.

La implementación del coaching empresarial influye en la efectividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022.

3.4. Variable - Operacionalización

Suele ser constituida en una serie de procedimientos en donde se mide una variable en el cual se define conceptualmente Ñaupas et al. (2018) comenta que el procedimiento se apoya en cambiar las variables teóricas en variables intermedia para luego pasar a las variables empíricas o indicadores y al finalizar se realiza los reactivos de acuerdo a los indicadores obtenidos.

Definición conceptual del coaching empresarial

Se entiende que el coaching empresarial es una manera de desarrollo en la empresa donde un líder o coach ayuda a una persona para lograr ciertos objetivos trazados tanto para el ámbito personal y laboral, por lo tanto, Fernández y Román (2008) comentan que el coaching llega a ser las habilidades del liderazgo moderno el aprendizaje aplicado debe responder a las necesidades del mercado actual, ser atento, ser dinámico y listo para enfrentar las exigencias.

También se considera que ayuda a reducir las dificultades que se descubre en el camino mientras se van cumpliendo un objetivo según. Bayón (2014) el objetivo es incrementar los niveles de consistencia. El ser consiente ayuda a tomar mejores decisiones. Para la estructura se toma en cuenta los siguientes:

- Centrar en las posibilidades con clara visión de futuro y no errores del pasado.

- Se realiza una base en relación con la confianza y confidencialidad que se mantiene a largo plazo.
- La esencia ayuda a incrementar el modelo mental del coachee y su estado de conciencia y acción.
- El coaching tiene que enfrentar a las limitaciones de las personas, pero invita a superar estos problemas y a creer en sí mismo.
- Para este proceso se requiere por ejemplo describir el estado actual, la situación que se desea, un mapa de opciones, plan de acción y el resultado.

A. Fases del proceso.

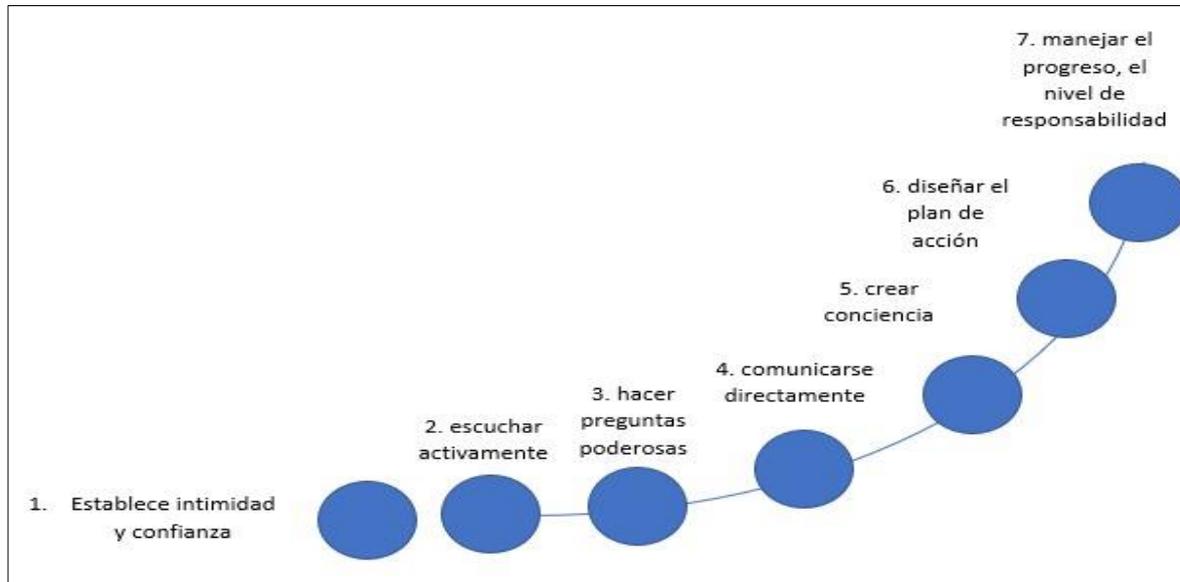
Primera fase. Esta fase consiste en comunicar en que consiste el proceso y cuál es la forma de desarrollarlo. El coach tiene la fase preparatoria que le va corresponder donde se recomienda realizar un estudio de la situación que se presenta, ya sea, revisar documentos que tenga a la mano, entrevista con los responsables, etc. Siempre existe responsabilidad de ambas partes para marcar objetivos. La duración del proceso va a ser dependiendo del tema lo mismo sucederá con las frecuencias sea semanal y mensual.

Segunda fase. Es aquí donde se ejecutan el proceso de sesiones donde los números varían normalmente, cuando inician con la sesión exploratoria, sesión de desarrollo y apoyo entre las sesiones.

Tercera fase. Se evidencia cuando las sesiones concluyen, llamada también post intervención, el resultado va a variar de acuerdo con la función del grupo o persona se recomienda que este proceso no sea largo que poco a poco debe diluirse.

Cuarta fase. Es la fase final, acá se observa con detenimiento el resultado de cómo ha ido el proceso.

En todo proceso hay condiciones en el cual se presenta en la gráfica siguiente.

Figura 4*Proceso de desarrollo del coaching*

Nota: Salud Madrid, 2015, p. 8.

Definición conceptual de la productividad

La productividad implica mejorar el proceso productivo. Nemur (2016) comenta que la productividad es la capacidad de crear, generar o mejorar algún servicio. Comprendiendo que en términos de economía se mide en promedio de la eficiencia de producción en el cual tiene relación en las entradas utilizadas de producir y también en las salidas.

Definición operacional de la productividad

La productividad es la variable que se mide en función a las tres dimensiones considerada como la eficiencia, eficacia y efectividad entre las cuales se obtiene un total de 12 indicadores, lo cual permite aplicar un cuestionario de 24 ítems en donde se va a medir por medio de la escala de Likert.

Tabla 2*Cuadro de operacionalización de la variable productividad*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos pre test	Niveles y rangos post test
Eficiencia	- Uso de recursos	1 – 10	1. Totalmente en desacuerdo	Bajo: [59 – 71]	Bajo: [96 –112]
	- Proactividad				
Eficacia	- Ambiente laboral	11 - 18	2. En desacuerdo	Moderado: [44 – 59>	Moderado: [112 – 119>
	- Resultados		3. Parcialment e de acuerdo		
	- Asignación de tareas		4. De acuerdo		
	- Conocimiento		5. Totalmente de acuerdo		
Efectividad	- Comunicación	19 – 24		Alto: [36 – 44>	Alto: [119– 120>
	- Calidad de producto				
	- Generación de valor				
	- Cumplimiento				
	- Sinergia				
	- Logro de metas				

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

En la investigación se aplicó el método hipotético deductivo considerando que parte de una hipótesis para posteriormente discutir su validez o afirmación mediante los argumentos. Cegarra (2018) explica que este método se efectúa de manera en que se adapta de acuerdo con la experiencia que se forma en la creatividad de quien investiga el proyecto para trabajar en las dos etapas que se aplica y se desarrolla, culminando con las respectivas mediciones.

Técnica

En la investigación se ha utilizado la encuesta como técnica para hacer posible la medida en la implementación del coaching empresarial y su impacto en la influencia en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) explica que debe de ser ordenada y sistemática para ser empleada la encuesta para obtener información y determinar ciertas conclusiones o datos que hemos establecido para realizar la recolección de datos a medidas que vayamos encontrando respuestas.

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

El instrumento aplicado es el cuestionario que sirvió para recolectar de datos que fueron evaluados de manera autónoma respecto a las puntuaciones de la productividad en un antes (pre test) y un después (post test), utilizando para ello un instrumento confiable y válido.

Hernández y Mendoza (2018) señala que un cuestionario es válido cuando mide con exactitud la variable, por el cual se revela un concepto abstracto por los indicadores que son empíricos.

Hernández y Mendoza (2018) respecto a la confiabilidad indica que se refiere al nivel de la aplicación reiterada al mismo individuo produciéndose resultados iguales.

Instrumento I. Cuestionario de la variable productividad

La variable productividad cuenta con tres dimensiones (eficiencia, eficacia y efectividad) y 12 indicadores, lo que permitió construir un cuestionario de 24 preguntas a los colaboradores del área de producción en Laboratorios Americanos, por lo cual se mide mediante la escala de Likert.

Tabla 3*Ficha técnica del cuestionario de productividad*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de productividad.
Autores	Juan Jose Huaccharaqui del Castillo. Lina Lucia Quispe Sosa.
Objetivo	Evaluación objetiva en la productividad en los colaboradores de la empresa Laboratorios Americanos.
Ámbito de aplicación	Empresa Laboratorios Americanos en Lurín.
Informadores	Colaboradores de la empresa Laboratorios Americanos en Lurín.
Administración	Individual.
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú.
Duración	5 minutos, aproximadamente.
Significación	Evaluar objetiva de la productividad en la base de eficiencia, eficacia y efectividad.
Puntajes	El puntaje va en medida de bajo, moderado y alto, donde el +-75% se considera punto de la dimensión en la desviación estándar.
Material	Formulario de Google.

3.7. Análisis estadístico e interpretaciones de los datos

Primero. Los procesos estadísticos empezaron con la validación y confiabilidad del cuestionario mediante la prueba de alfa de Cronbach y con los siguientes puntajes:

Tabla 4*Escala de alfa de Cronbach*

Grado	Rango
Nula confiabilidad	0.53 a menos
Baja confiabilidad	0.54 a 0.59
Confiable	0.60 a 0.65
Muy confiable	0.66 a 0.71
Excelente confiable	0.72 a 0.99
Perfecta confiabilidad	1.00

Nota: Ñaupas et al., 2018, p. 219.

Segundo. Los resultados del análisis descriptivo se organizaron en tablas y gráficos de barras de la variable y dimensiones, aplicando medidas de tendencia central como la media, mediana y moda para la variable de productividad, se utiliza también la medida de dispersión que es la desviación estándar y varianza para saber el porcentaje y frecuencia que se ha obtenido.

Tercero. Se realizó la prueba de normalidad con la prueba de Shapiro Wilk porque la muestra es menor de 50.

Cuarto. Se realizaron las pruebas de hipótesis con los rangos del Wilcoxon de acuerdo con los resultados que se obtuvieron en la prueba de normalidad. La estadística de la prueba U en Wilcoxon son los rangos para la suma de dos muestras independientes, por lo tanto, no es paramétrica la prueba entonces Alea et tal. (2001) menciona que para las variables medibles se debe considerar la escala ordinal, pero si la hipótesis nula de la muestra es la población es la misma del contraste para la probabilidad y la hipótesis alternativa se diferencia por la tendencia central de la población y tal vez puede ser direccional o no. Las puntuaciones asociadas al elemento son por el contraste del comportamiento de signos y magnitud de la diferencia.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del programa coaching empresarial

El desarrollo del programa de coaching empresarial, se consideró la contribución teórica de manera actualizada que fueron de ayuda para la elaboración de las estrategias que van a orientar en el desarrollo de la productividad, por lo tanto, se hizo un análisis del programa donde los jueces internos tienen experiencia en lo temático, realizando sugerencias de las sesiones y mejoras de acuerdo con sus recomendaciones, entonces, podemos decir en conclusión que el programa es válido para su aplicación.

Tabla 5

Resultado de validación del programa de coaching empresarial

Validador	Resultado de aplicabilidad
Lic. Roger Cárdenas Valderrama	Aplicable
Mg. James Arístides Rodríguez Pajuelo	Aplicable
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable

Validez del instrumento de la productividad

El cuestionario de la validez de productividad está establecido por medio de jueces internos de la universidad que son expertos en cuanto al tema de estudio, por lo tanto, se realizó los análisis y correcciones de los ítems dándole mejoras para una mayor optimización, finalmente, luego de levantar observaciones se determinó que el instrumento es aplicable. Los jueces que realizaron el análisis son los siguientes.

Tabla 6

Resultado de validación del cuestionario de productividad

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mag. James Arístides Rodríguez Pajuelo	Aplicable
Mag. Danny Riojas Retamozo	Aplicable
Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodríguez	Aplicable

Los análisis de validez permiten mencionar que tanto el programa como el cuestionario fueron validadas por tres jueces en cuanto a su contenido, por tanto, la validez hace referencia al uso de los resultados que se obtienen mediante el programa de coaching empresarial y cuestionario de pre test y post test en donde se mide lo que debe medir y por tanto resulta consistente y aceptable.

4.2. Análisis de fiabilidad

Resultado de fiabilidad del instrumento de la productividad.

La fiabilidad del cuestionario de productividad pasó por el proceso de análisis de consistencia interna mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, considerando que este cuestionario contiene 24 preguntas con la escala múltiples o escala de Likert.

Tabla 7

Fiabilidad del cuestionario de productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	30

En la tabla 7 se consideran los resultados de confiabilidad del cuestionario de productividad, estos resultados indican un coeficiente de 0,916 demostrando que presentan una excelente confiabilidad.

Tabla 8

Resultados de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de productividad

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Eficiencia	0,820	10
Eficacia	0,847	8
Efectividad	0,722	6

En la tabla 8, se evidencian los resultados de confiabilidad de las tres dimensiones del cuestionario de productividad. Los resultados de la dimensión eficiencia indican un alfa Cronbach de 0.820, la dimensión eficacia indican un alfa de

Cronbach de 0.847 y la última dimensión efectividad indican un alfa de Cronbach 0.722. Dichos resultados se encuentran dentro del rango de 0.72 a 0.99 demostrando una excelente confiabilidad de las tres dimensiones.

4.3. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la productividad en el pre test

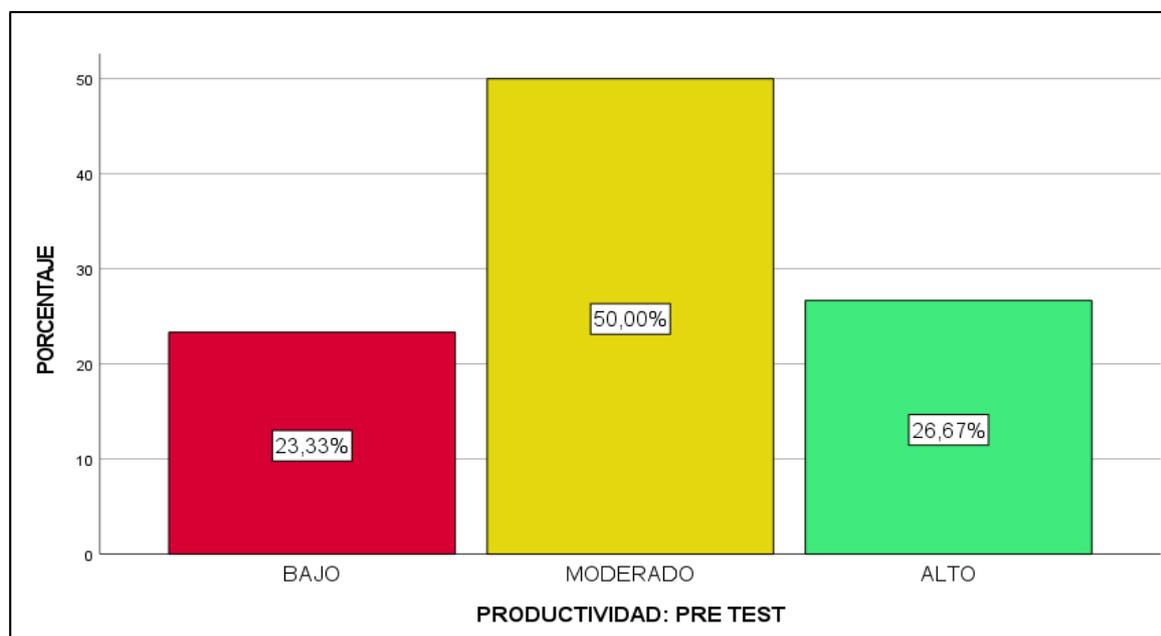
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable productividad: pre test

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	7	23,3
Moderado	15	50,3
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la variable productividad: pre test



En la tabla 9 y figura 5 se percibe que 15 colaboradores que representan el 50% indican que la productividad se encuentra en un nivel moderado, posteriormente 8 colaboradores encuestados que representan el 26.67% indican que se encuentran en un nivel alto y 7 colaboradores que representan el 23.33% indican que se

encuentran en un nivel bajo. Se reconoce que hay problema en la empresa respecto a la producción por el cambio de horario de horas extras con turnos rotativos, por eso hay faltas injustificadas por la motivación que es escasa, entonces se vuelve el clima tenso.

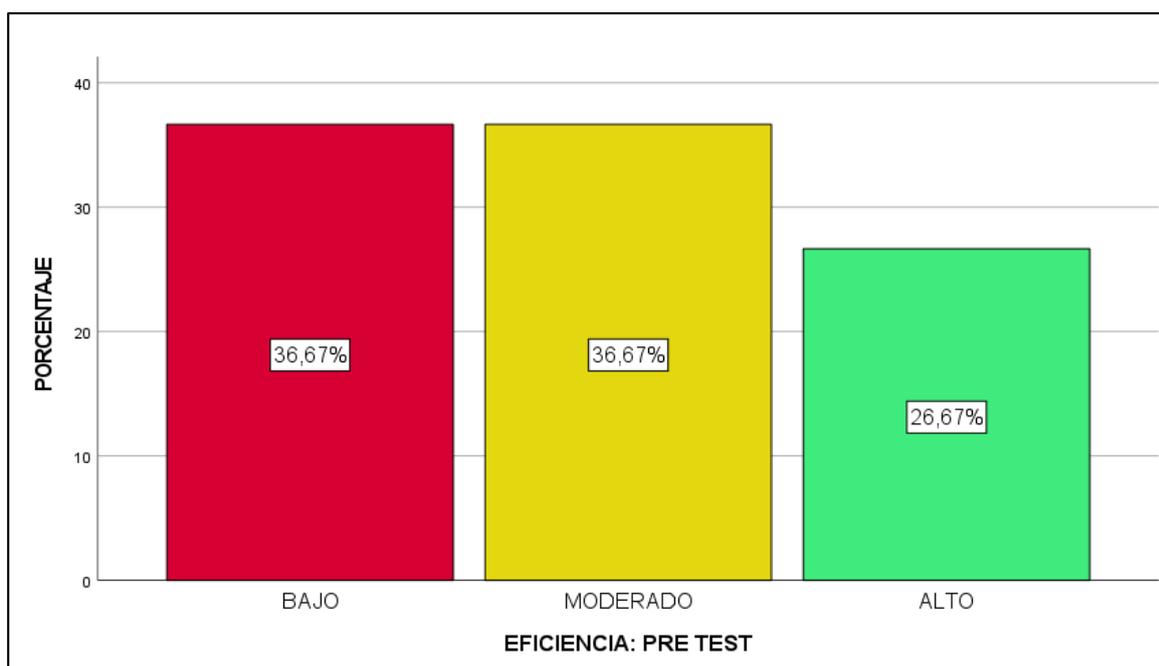
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: pre test

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	11	36,7
Moderado	11	36,7
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: pre test



En la tabla 10 y figura 6 se percibe que 11 colaboradores que representan el 36,67% indican que la eficiencia se encuentra en un nivel bajo, 11 colaboradores que representan el 36,67% consideran que se encuentra en un nivel moderado y 8 colaboradores que representan el 26,67% consideran que se encuentra en un nivel alto. Es decir, se evidencian errores que se comenten en los medicamentos que

ocurre devoluciones y pérdida de cliente, porque no hay una buena relación de colaboradores y supervisores por la mínima comunicación y confianza.

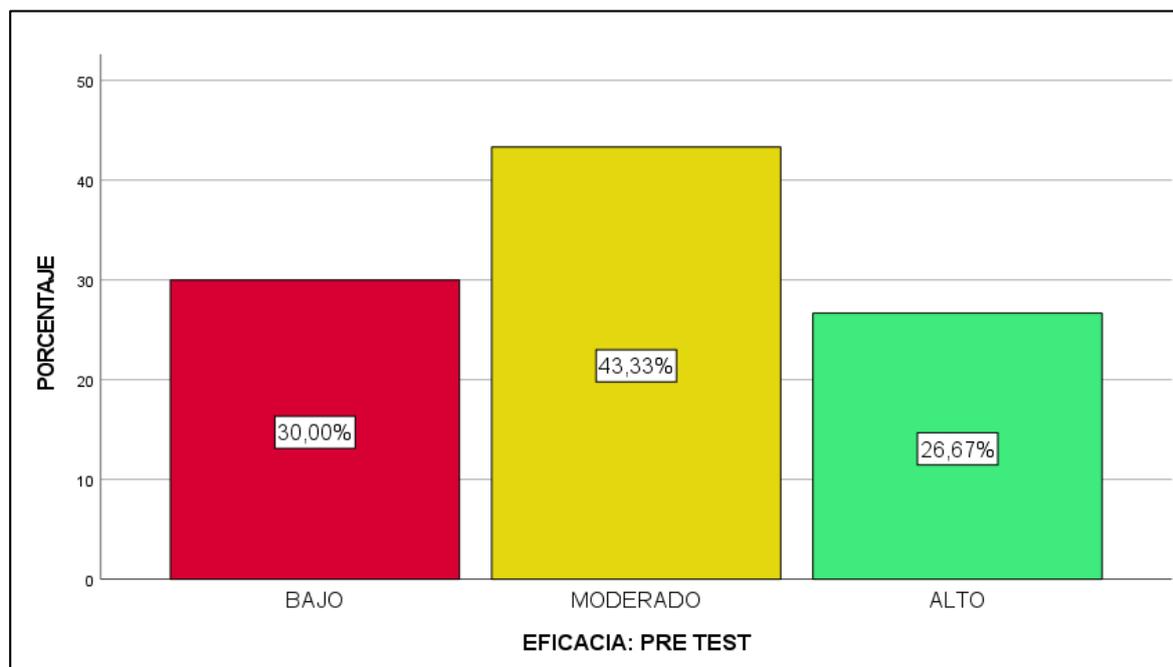
Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: pre test

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	9	30,0
Moderado	13	43,3
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 7

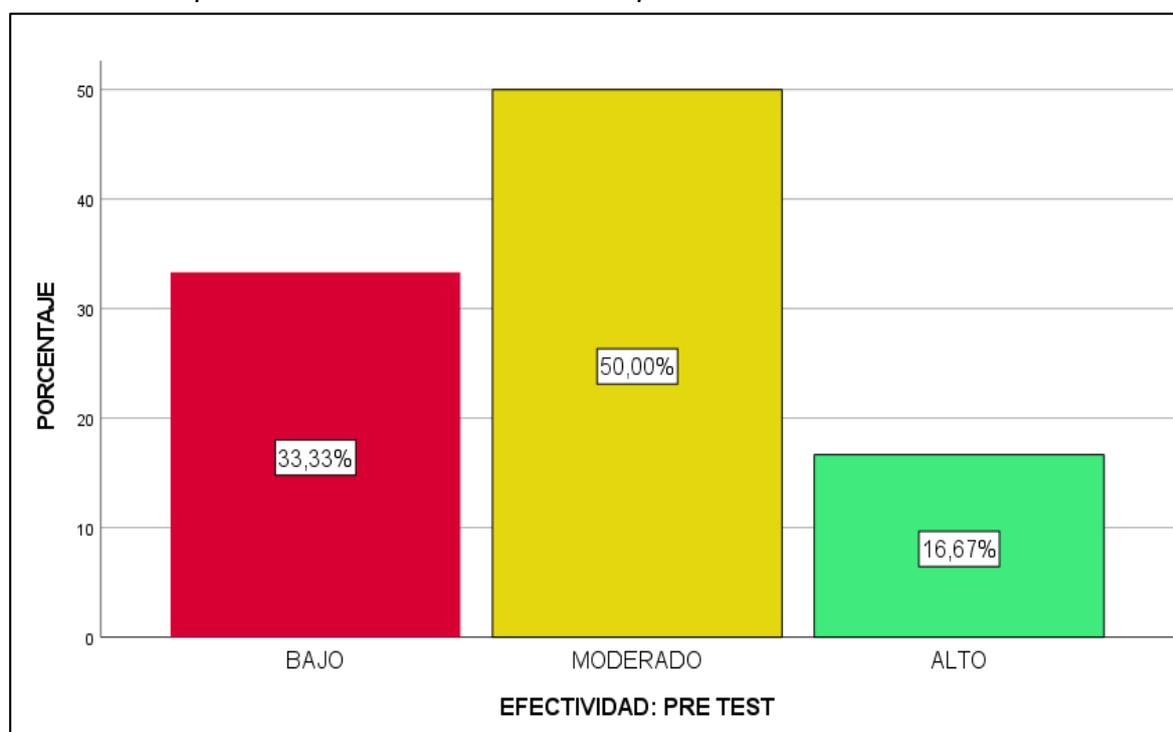
Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: pre test



En la tabla 11 y figura 7 se percibe que 13 colaboradores que representan el 43.33% argumentan que la eficacia de la empresa se encuentra en un nivel moderado, 9 trabajadores que representan el 30% consideran que la eficacia se encuentra en un nivel bajo y 8 trabajadores que representan el 26,67% consideran a la eficacia en un nivel alto. Esto resulta evidente que la eficacia no se está empleando de manera correcta causando que el personal no llegue a las metas trazadas no adaptándose al cambio de manera que la inestabilidad laboral persiste.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: pre test*

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	10	33,3
Moderado	15	50,0
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 8*Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: pre test*

En la tabla 12 y figura 8, se indica que 15 encuestados de la empresa que representan el 50% consideran que la efectividad se encuentra en un nivel moderado, 10 trabajadores que representan el 33,33% consideran que la efectividad se encuentra en un nivel bajo y 5 trabajadores que representan el 16,67% consideran que la efectividad se encuentra en un nivel alto. Esto demuestra que la efectividad no se implementa bien, generando desconfianza con el personal y tampoco se dan incentivos para el cumplimiento de metas haciendo que el ambiente laboral sea tenso y no se encuentren soluciones de mejora.

Resultados descriptivos de la productividad en el post test

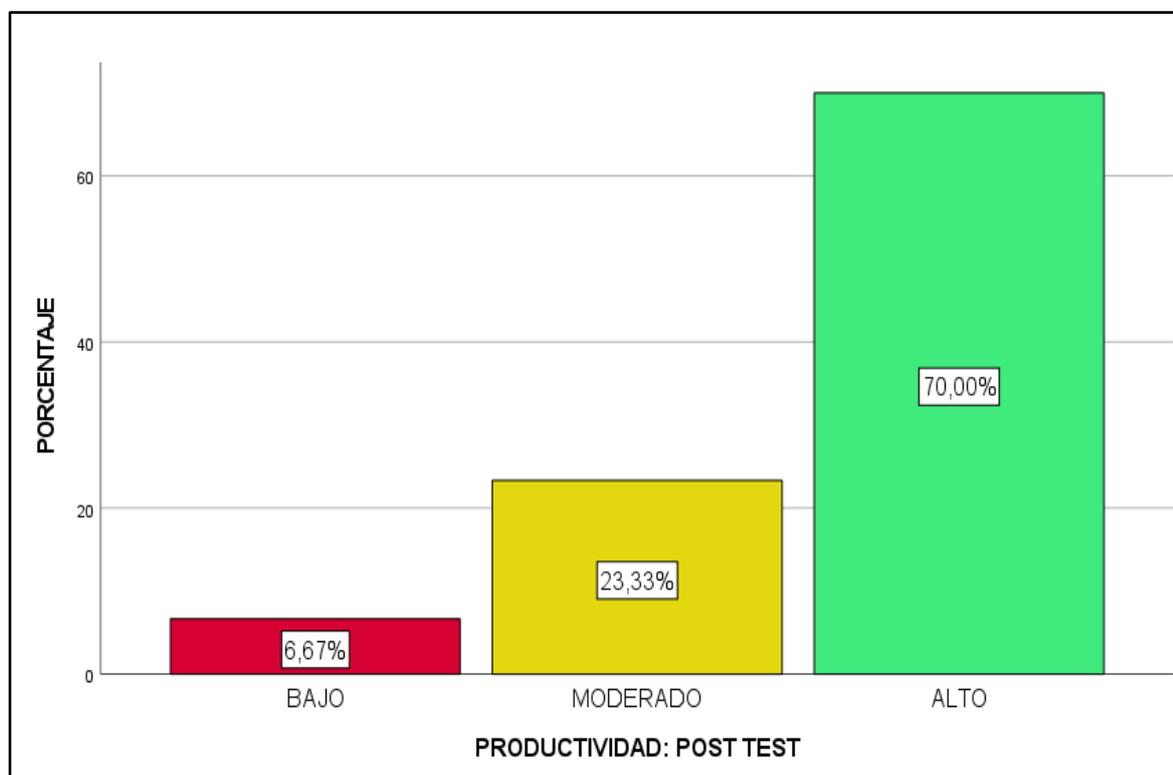
Tabla 13

Análisis descriptivo de la variable productividad: post test

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	2	6,7
Moderado	7	23,3
Alto	21	70,0
Total	30	100,0

Figura 9

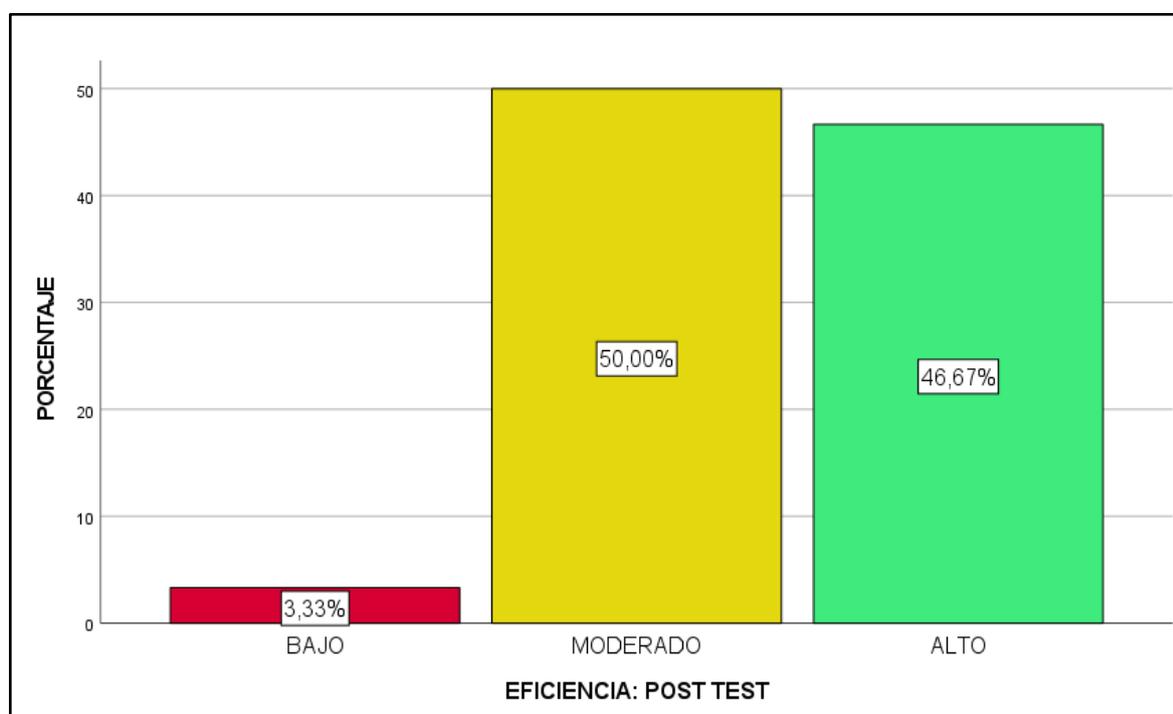
Análisis descriptivo de la variable productividad: post test



En la tabla 13 y figura 9 se evidencia que 2 trabajadores que representan el 6,67% consideran a la productividad en un nivel bajo, 7 trabajadores que representan el 23,33% consideran que se encuentra en un nivel moderado y 21 trabajadores que representa el 70% consideran que la productividad se encuentra en un nivel alto. Esto quiere decir que la productividad ha mejorado en la empresa luego de aplicar las sesiones de coaching donde ahora se ve mucho más compromiso.

Tabla 14*Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: post test*

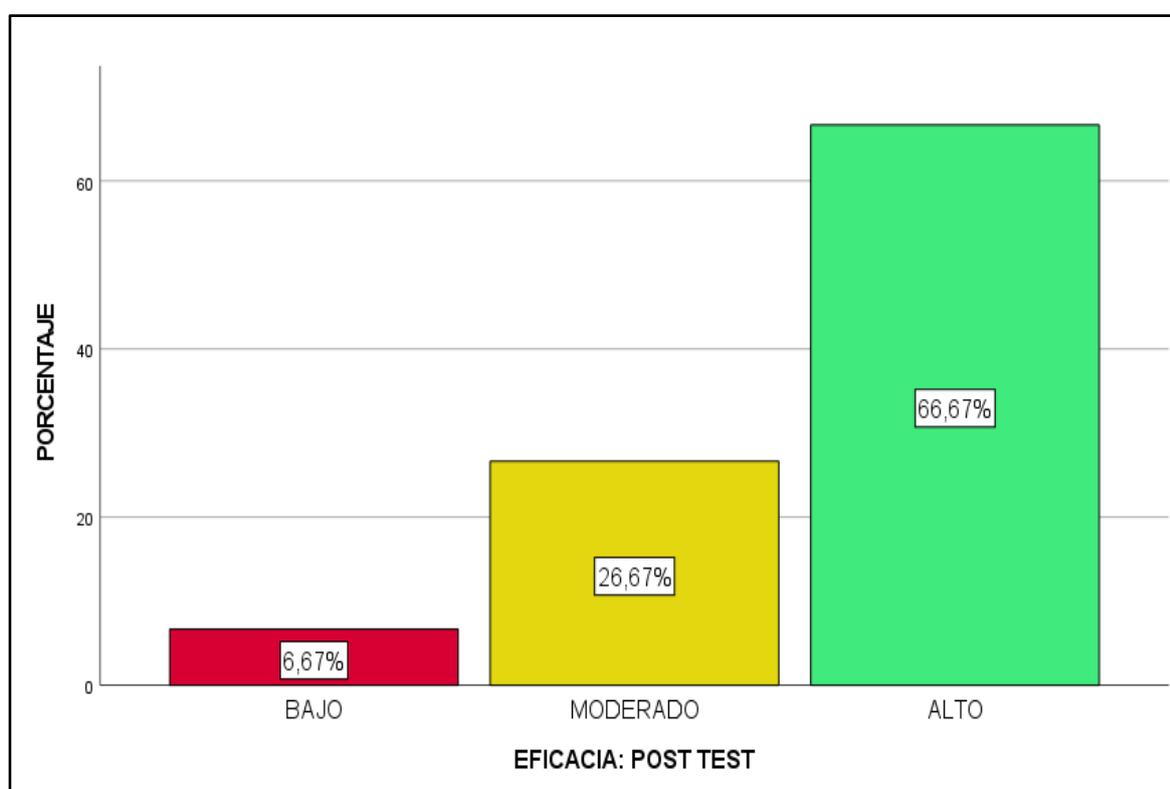
	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Moderado	15	50,0
Alto	14	46,7
Total	30	100,0

Figura 10*Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia: post test*

En la tabla 14 y figura 10, se evidencia que solo una persona que representa el 3,33% considera que la eficiencia se encuentra en un nivel bajo, 15 personas que representan el 50% considera que la productividad se encuentra en un nivel moderado y 14 trabajadores que representan el 46,67% consideran que la productividad se encuentra en un nivel alto. Estos indicadores nos muestran que la eficiencia en el trabajo ha mejorado considerablemente, en donde, ya hay comunicación con el personal de manera más fluida y considerable, también se ve la mejora con los jefes de área en la distribución de tareas.

Tabla 15*Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: post test*

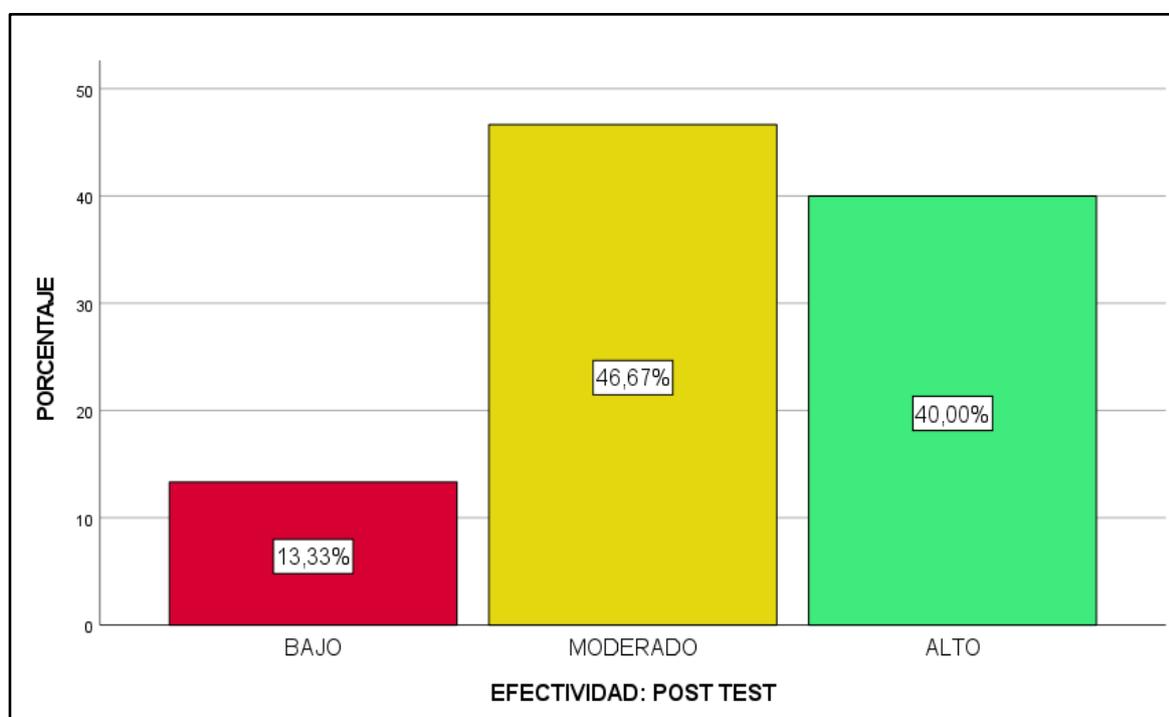
	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	2	6,7
Moderado	8	26,7
Alto	20	66,7
Total	30	100,0

Figura 11*Análisis descriptivo de la dimensión eficacia: post test*

En la tabla 15 y figura 11 se evidencia que 2 trabajadores que representan el 6,67% consideran que la eficacia se encuentra en un nivel bajo, 8 colaboradores que representan el 26,67% considera que se encuentra en un nivel moderado y 20 trabajadores que representan el 66,67% considera que la eficacia se encuentra en un nivel alto. Esto significa que la eficacia se está empleando de manera correcta y asertiva, alcanzando los objetivos que se va trazando en el entorno laboral y teniendo un buen clima laboral.

Tabla 16*Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: post test*

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	4	13,3
Moderado	14	46,7
Alto	12	40,0
Total	30	100,0

Figura 12*Análisis descriptivo de la dimensión efectividad: post test*

En la tabla 16 y figura 12 se evidencia que 4 trabajadores que representan el 13,33% consideran que la efectividad se encuentra en un nivel bajo, 14 trabajadores que representan el 46,67% considera que se encuentra en un nivel moderado y 12 trabajadores que representan el 40% consideran que se encuentra en un nivel alto. Esto indica que la efectividad está siendo bien empleada generando compañerismo encontrando también soluciones a los problemas de manera equilibrada y comunicación constante con el equipo de trabajo.

4.4. Análisis de comparación de media

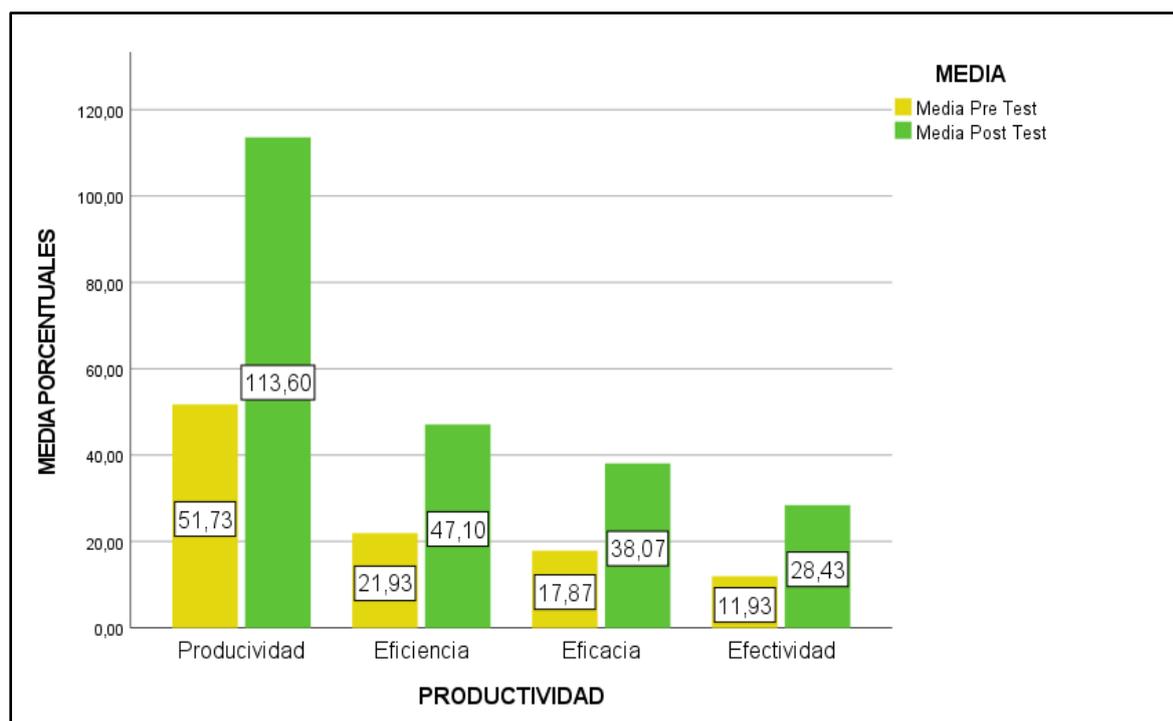
Tabla 17

Análisis descriptivo de tablas cruzadas de los resultados de la variable productividad

	MEDIA					
	Media - Pre test		Media - Post test		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Productividad	52	15,7%	114	34,4%	166	50,2%
Eficiencia	22	6,6%	47	14,2%	69	20,8%
Eficacia	18	5,4%	38	11,5%	56	16,9%
Efectividad	12	3,6%	28	8,5%	40	12,1%
Total	104	31,4%	227	68,6%	331	100,0%

Figura 13

Análisis comparativo de medias de pre test y post test de la variable productividad



En la tabla 17 y figura 13, se observa diferencias en las gráficas pre test y post test que se elaboró con los puntajes de los trabajadores de Laboratorios Americanos – 2022. En ella se analiza que la productividad que representa a la variable dependiente tiene un 61,87% de mejora luego de implementar las sesiones de coaching. Asimismo, se evidencia un mejoramiento en sus dimensiones donde la

eficiencia tiene una mejora del 25.18%, la eficacia en un 20.2% y la efectividad en un 16.5%. Finalmente, queda demostrado que aplicar las sesiones de coaching ha tenido un efecto positivo en la productividad.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho. La distribución de la variable productividad presenta una distribución normal.

Ha. La distribución de la variable productividad difiere de una distribución normal.

Tabla 18

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad: Post test - Pre test	,897	30	,007

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 18 se observa los resultados de la prueba de normalidad mediante el estadístico Shapiro Wilk, la cual evidencia que los puntajes distribuidos de la productividad tienen un valor de significancia del 0.07 menor al nivel del 0.50. Este resultado indica que la diferencia de emparejamientos de puntajes en el post test y el pre test de la variable productividad no presentan una distribución normal razón por la cual se aplicó la prueba estadística de rangos de Wilcoxon para la prueba de hipótesis.

4.6. Prueba de análisis de pre test y post test

Contraste de la hipótesis general

Ho. La implementación del coaching empresarial no influye en la productividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Ha. La implementación del coaching empresarial influye en la productividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Tabla 19

Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la variable productividad

Estadísticos de prueba ^a	
Post_productividad - Pre_productividad	
Z	-4,785 ^b
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La tabla 19 muestra los resultados de los rangos de Wilcoxon de la variable productividad muestra un valor Z de -4,785^b y un nivel de significancia es 0,000 < 0,050, quiere decir que hay diferencia significativa entre los puntajes, indicando que la implementación del plan de coaching empresarial influye significativamente en la productividad de los trabajadores de Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Contraste de la hipótesis específica 1

H₀. La implementación del coaching empresarial no influye en la eficiencia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

H₁. La implementación del coaching empresarial influye en la eficiencia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Tabla 20

Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la dimensión eficiencia

Estadísticos de prueba ^a	
Post_eficiencia - Pre_eficiencia	
Z	-4,792 ^b
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La tabla 20 muestra los resultados de los rangos de Wilcoxon de la dimensión eficiencia de la productividad muestra un valor Z de -4,792^b y un nivel de significancia es 0,000 < 0,050, quiere decir que hay diferencia significativa entre los puntajes,

indicando que la implementación del plan de coaching empresarial influye significativamente en la eficiencia de la productividad de los trabajadores de Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Contraste de la hipótesis específica 2

H₀. La implementación del coaching empresarial no influye en la eficacia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

H₂. La implementación del coaching empresarial influye en la eficacia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Tabla 21

Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la dimensión eficacia

Estadísticos de prueba^a	
Post_eficacia - Pre_eficacia	
Z	-4,791 ^b
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La tabla 21 muestra los resultados de los rangos de Wilcoxon de la dimensión eficacia de la productividad muestra un valor Z de -4,791^b y un nivel de significancia es $0,000 < 0,050$, quiere decir que hay diferencia significativa entre los puntajes, indicando que la implementación del plan de coaching empresarial influye significativamente en la eficacia de la productividad de los trabajadores de Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Contraste de la hipótesis específica 3

H₀. La implementación del coaching empresarial no influye en la efectividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

H₃. La implementación del coaching empresarial influye en la efectividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

Tabla 22*Resultados del rango de Wilcoxon de muestras emparejadas de la dimensión efectividad*

Estadísticos de prueba^a	
Post_efectividad - Pre_efectividad	
Z	-4,787 ^b
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La tabla 22 muestra los resultados de los rangos de Wilcoxon de la dimensión efectividad de la productividad muestra un valor Z de -4,787^b y un nivel de significancia es $0,000 < 0,050$, quiere decir que hay diferencia significativa entre los puntajes, indicando que la implementación del plan de coaching empresarial influye significativamente en la efectividad de la productividad de los trabajadores de Laboratorios Americanos - Lurín – 2022.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

La siguiente investigación tiene como objetivo general la determinación de la influencia del coaching empresarial para mejorar la productividad en el área de producción de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022, se indica que la investigación se observó que si no hay una implementación de coaching empresarial en la productividad sería insuficiente para la empresa.

En el cuestionario se utilizó la recopilación de datos, pasó por el criterio de validación y confiabilidad que se logró excelente confiabilidad en la variable de productividad en el alfa de Cronbach se alcanzó 0.916, en cuanto a sus dimensiones, la eficiencia salió como resultado 0,820, eficacia un 0,847 y la efectividad alcanzo su 0,722 entonces quiere decir que las dimensiones son excelentes confiabilidad en el trabajo de investigación.

En cuanto a la contrastación general de la hipótesis mediante el rango de Wilcoxon entre post test y pre test la Z es $-4,785^b$ alcanzo una significancia de $0,000 < 0,050$ lo que indica que significativamente hay diferencia lo cual se entiende que el plan tiene un efecto positivo en cuanto a la mejora de la productividad con los trabajadores de Laboratorios Americanos S.A. Se menciona los obtenidos resultados que se contrastan por medio de Cárdenas (2021) en su tesis *La aplicación de la metodología 5s y la mejora de la productividad de un laboratorio clínico del distrito de San Juan de Lurigancho*, sale como estadística el rango de Wilcoxon con p valor= $0,028 < 0,05$. Estos resultados confirman que el autor de la investigación Reklau (2017) menciona sobre la productividad que es importante para el funcionamiento de manera adecuada y se adapta de manera necesaria para una buena producción en cadena con desarrollo de calidad.

Los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 1 respecto a la eficiencia mediante los rangos de Wilcoxon del post test y pre test se obtuvieron resultados de $Z = -4,792^b$ y un nivel de significancia es $0,000 < 0,050$. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Mechato (2019) en su tesis *Aplicación del AMFE para la mejora de la productividad del sistema de refrigeración de productos farmacéuticos de la empresa SALOG. Callao*, obtuvo como resultado estadístico rango de Wilcoxon con un $Z = -7,880$ y sig. Bilateral = $0,000 < 0,05$. Estos resultados se fundamentan en los aportes de Lusthaus (2002) quien indica que para lograr una efectividad productiva el organismo debe administrar sus recursos y saber emplearlo de manera adecuada dentro de sus propias posibilidades donde se compara los resultados que se van obteniendo mientras se hacen las mejoras correspondientes.

Los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 2 respecto a la eficacia mediante los rangos de Wilcoxon del post test y pre test se obtuvieron resultados de $Z = -4,791^b$ y un nivel de significancia es $0,000 < 0,050$. Estos resultados se contrastan con Ñopo (2019) en su tesis *Aplicación de la estandarización de procesos para aumentar la productividad en el laboratorio químico de Ingemmet, San Borja 2019*, quien obtuvo un resultado estadístico de rango de Wilcoxon es $Z = -3,066$ y su sig. Bilateral de $0,002 < 0,05$ encontrándose una correlación fuerte. Los resultados muestran influencia positiva en ambas dimensiones donde la eficacia fue mejorando considerablemente por el bien del funcionamiento de la empresa. Estos resultados encuentran una fundamentación en los aportes de Merli (1997) cuando indica que es una capacidad con el que se logra importantes resultados, representa el liderazgo y coordinación para alcanzar metas en un corto plazo, mediano plazo y largo plazo.

Los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 3 respecto a la efectividad entendido como el equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, se obtuvieron

resultados de rangos de Wilcoxon del post test y pre test se obtuvieron resultados de Z de $-4,787^b$ y un nivel de significancia es $0,000 < 0,050$. Estos resultados se contrastan a Rodríguez y Solís (2022) en su tesis *Aplicación del método SMED para mejorar la productividad en el cambio de formato de la maquina tableteadora Fette en la empresa farmacéutica Ac Farma S.A Lima 2020*, quienes en sus resultados relacionados a la eficiencia en pre y post test encuentran una significancia es $0,004 > 0,05$ y en relación con la eficacia obtuvieron un nivel de significancia de $0,003 > 0,05$ el análisis comprende que tienen un comportamiento normal y es equilibrado. Estos resultados muestran influencias positivas en ambas dimensiones donde la eficacia fue mejorando considerablemente por el bien del funcionamiento de la empresa. Los fundamentos de estos resultados se encuentran en Lusthaus (2002) cuando indica que los organismos tienen una función específica que va comprendiendo en el procedimiento y a la vez se va logrando las metas de forma adecuada y ordenada ya que esto conlleva al éxito laboral.

5.2. Conclusiones

Referente al objetivo general, se concluye la influencia del coaching empresarial en la productividad de los trabajadores de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022. Las evidencias están en la prueba comparativa del post test y pre test de productividad en la cual se obtuvieron resultados de rangos de Wilcoxon Z de $-4,785^b$ y un nivel de significancia de $0,000 < 0,050$. Por otro lado, en los resultados descriptivos del pre test se indica que la productividad es moderado o regular; sin embargo, luego en el post test, es decir, después de la aplicación de sesiones de coaching se obtuvieron niveles altos, por lo tanto se concluye que el programa de la implementación del coaching empresarial en la productividad de los colaboradores si funciona porque se logró el compromiso empresarial.

Referente al primer objetivo específico, se concluye la influencia del coaching empresarial en la eficiencia de la productividad de los trabajadores de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022. Las evidencias están en la prueba comparativa del rango de Wilcoxon del post test y pre test en la cual se obtuvieron resultados Z de $-4,792^b$ y un nivel de significancia de $0,000 < 0,050$. Por otro lado, los resultados del análisis descriptivo en el pre test de la dimensión eficiencia evidencia un nivel regular evidenciando disminución en los ratios de productividad como devoluciones y pérdida de cliente, porque no logra la buena relación de colaboradores y supervisores por la poca comunicación y confianza, sin embargo, luego de la implementación del coaching empresarial se muestra que la eficiencia en el trabajo mejora en la área de comunicación con el personal y jefes de manera fluida y considerable en la distribución de tareas evidenciando niveles altos en su análisis descriptivos del post test.

Referente al segundo objetivo específico, se concluye la influencia del coaching empresarial en la eficacia de la productividad de los trabajadores de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022. Las evidencias están en la prueba comparativa del rango de Wilcoxon del post test y pre test en la cual se obtuvieron resultados Z de $-4,791^b$ y su nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Por otro lado, el análisis descriptivo en el pre test evidencia un nivel moderado o regular, es decir, no se llegaban a las metas propuestas; sin embargo, luego de las sesiones de coaching en el análisis descriptivo del segundo post test muestran resultados estadísticos descriptivos altos, resaltado el compromiso y la organización en equipo para lograr las metas que se tienen planeadas.

Referente al tercer objetivo específico, se concluye la influencia del coaching empresarial en la efectividad de la productividad de los trabajadores de la empresa

Laboratorios Americanos, Lurín – 2022. Las evidencias están en la prueba comparativa del rango de Wilcoxon del post test y pre test en la cual se obtuvieron resultados Z de $-4,787^b$ y su nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Por otro lado, el análisis descriptivo del pre test evidencian un nivel moderado o por regular por la desconfianza del personal y la falta de incentivos lo que genera baja productividad; Sin embargo, luego de aplicar las sesiones de coaching, los resultados descriptivos del post test indican niveles altos dando a comprender que hay buena comprensión con los trabajadores y jefes mejorando los niveles de efectividad de la productividad.

5.3. Recomendaciones

Primero. Respecto al cumplimiento del objetivo general que demuestra la influencia del coaching empresarial en la productividad de los trabajadores de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022. Se recomienda aplicar el plan de coaching empresarial considerando más sesiones para mejorar la productividad. En relación con el modelo de Grow que fue desarrollado por John Whitmore, las capacitaciones en sesiones es la visión de poder y planear metas, estilo de direccionamiento, disciplina, entrenamiento, Brainstorming (lluvias de ideas), sistemas de trabajo, acompañamiento de aprendizaje, ahorra tiempo, reducir gastos, adaptación al cambio, sistemas motivacionales, liderazgo transformacional, soluciones y compromiso. El sistema más prolongado de coaching debe estar compuesto por 16 sesiones para mejorar productividad de alta calidad de la producción de medicamentos en 4 meses de aplicación. Las funciones que se recomienda en esta recomendación son:

- Acelerar el proceso de adaptación a nuevo rol.
- Crear más oportunidades que lleve a desarrollar profesionalmente en la carrera.

- Lograr desafíos y resultados rápidamente.
- Desarrollar en el equipo la autoconfianza, compañerismo y compromiso para ser capaces de buscar soluciones.

Segundo. Respecto al cumplimiento del objetivo específico 1 que demuestra la influencia del coaching empresarial en la eficiencia de la productividad de los trabajadores de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022. Se recomienda desarrollar la ventana de Johari que los creadores son dos psicólogos Joseph Lufh y Harry Ingham entonces se puede decir que los cuatro cuadrantes yo abierto, yo oculto, yo ciego y yo desconocido, sirve para saber la finalidad de las personas y realidad del problema con una perspectiva diferentes en solucionar sacar a la luz y no obstaculizando u ocultar las posibles y excelente soluciones para poder desarrollar buenos resultados en cuanto se muestra a los demás y cuando acepta de los demás la retroalimentación. Las actividades consideradas en esta recomendación son:

- Situaciones en el proceso de transferencia de información entre los protagonistas.
- Impacta directamente en la calidad de su interacción, sus actividades y sentimientos.
- Encontramos todo lo conocido por nosotros mismos y por los demás (yo abierto).
- Lo que yo desconozco, pero los demás saben de mi (Yo ciego).
- Encontramos lo conocido por nosotros mismos pero que los otros desconocen (Yo oculto).
- Desconocido por todos (Yo desconocido).

Segundo. Respecto al cumplimiento del objetivo específico 2 que demuestra la influencia del coaching empresarial en la eficacia de la productividad de los

trabajadores de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022. Se recomienda a los jefes de sus áreas respectivas de la empresa Laboratorios Americanos S.A. realizar un plan estratégico que incluya el feedback 360 para que se determine los objetivos claros y evalúa el desempeño de los trabajadores. Las actividades consideradas en esta recomendación son:

- Se analiza de manera objetiva a la empresa, donde se debe tener la visión clara y que todos colaboren en una sola dirección para el logro de las proyecciones que se plantean.
- Compartir y planificar los informes que se viene realizando el feedback 360 luego de hacer evaluación con los que participan en ella, para luego, hacer un plan de acción para mejorar resultados que fueron negativos.

Tercero. Respecto al cumplimiento del objetivo específico 3 que demuestra la influencia del coaching empresarial en la efectividad de la productividad de los trabajadores de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022. Se recomienda mantener un orden en el trabajo a través de proceso óptimo de feedforward, esta herramienta va a permitir a brindar la retroalimentación al equipo para alinear los desempeños que se esperan en el trabajador reforzando conductas efectivas. Las actividades consideradas en esta recomendación son:

- Las reuniones que se realizan con el jefe el equipo de trabajo puede ofrecer sugerencias o ideas para ir mejorando y pensando en las oportunidades y posibilidad de desarrollo dejando de lado experiencias pasadas.
- Estas sugerencias van anotadas para ir implementando en el breve plazo posible para la realización de tareas en conjunto y así saber cómo van mejorándolo.

REFERENCIAS

- Alea, V., Guillen, M., Muñoz, C. y Viladomiu, N. (2001). *Estadística descriptiva*. Universitat de Barcelona.
- Anzorena, O. (2018). *Líder - coach en un modelo para el liderazgo y el coaching organizacional*. Granica.
- Bayón, F. (2014) *Coaching hoy*. Universitaria Ramón Areces.
- Buriticá, J. (2020). *En coaching como herramienta de éxito en las organizaciones* [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8062>
- Casteleiro, J. y García, M. (2020). *Las 10 claves del coaching. Las técnicas que un coach sabe y Usted (todavía) no*. Corona Borealis
- Cárdenas, J. (2021). *La aplicación de la metodología 5S y la mejora de la productividad de un laboratorio clínico del distrito de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16395>
- Carro, R. y Gonzales, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Universidad Mar de Plata.
- Casilda, R. (2020, julio). *Propuesta para un crecimiento latinoamericano post COVID-19*. IELAT. <https://www.somosiberoamerica.org/wp-content/uploads/2020/09/011.pdf>
- Cegarra, J. (2018). *Los métodos de la investigación*. Diaz de Santos.
- Colombo, D. (2020, 18 de mayo). *La industria del coaching y mentoring seguirá creciendo durante los próximos 10 años*. Infobae. <https://www.infobae.com/opinion/2020/05/19/la-industria-del-coaching-y-mentoring-seguira-creciendo-durante-los-proximos-diez-anos/>

- Combeller, C. (1993). *El nuevo escenario la cultura de la calidad y productividad en las empresas*. ITESO.
- Cruz, C. (2021). *Productividad para procrastinadores*. Kindle.
- Fernández, M. y Román, J. (2008). *Liderazgo y coaching*. Morata.
- Gil, F. (2020, junio). *Del coaching a la comunicación efectiva*. Jamming.
- Hernández, R y Mendoza, P. (2018). *Metodología a la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Jiménez, A., Vásquez, M. y Ramírez, D. (2020). Aporte del coaching en la toma de decisiones gerenciales. *Humanismo y sociedad*, 8(1), 66-80.
https://www.researchgate.net/publication/342984503_Aporte_del_coaching_e_n_la_toma_de_decisiones_gerenciales
- Juez, J. (2020). *Productividad extrema: Como ser eficiente, producir más y mejor*. Granica.
- León, J (2021). *Influencia del coaching en el liderazgo de la asociación cultural creando, provincia de Trujillo – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18001/leonparedes_jhan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional*. BID.
- Mechato, C. (2019). *Aplicación del AMFE para la mejora de la productividad del sistema de refrigeración de productos farmacéuticos de la empresa SALOG. Callao* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53533>

- Medianero, D. (2016). *Productividad total, teoría y métodos de medición*. Macro.
- Mejía, C y Jauregui, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud. *Universidad e empresa*, 22(39), 1-26.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/7977/8683>
- Mercadeo Omnia. (2020, agosto). Industria farmacéutica peruana realizo avances significativos. *OmniaSolution*. <https://omniasolution.com/2020/08/25/industria-farmaceutica-peruana-realizo-avances-significativos/>
- Merli, G (1997). *La gestión eficaz*. Días de Santos.
- Moreano, C. (2018). El líder coach y su participación en la productividad empresarial. *Contribuciones de la economía*, 1(1), 91 – 98. <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/3/index.html>
- Moreno, S. (1995). *Productividad y desarrollo económico*. USON.
- Nemur, L. (2016). *Productividad: consejos y atajos de productividad para gente ocupada*. Babelcube.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Ñopo, V. (2019). *Aplicación de la estandarización de procesos para aumentar la productividad en el laboratorio químico de INGEMMET, San Borja 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42711>
- Payette, A. (1990). *La eficacia de los gestores y las organizaciones*. Québec.
- Quintanilla, L. (2019). *Fundamentos de investigación en psicología*. UNED.

- Reátegui, A. (2021, febrero). *Liderazgo y comunicación en tiempos de pandemia*. Conexionesan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/liderazgo-y-comunicacion-en-tiempos-de-pandemia>
- Reklau, M. (2017). *La revolución de la productividad*. Spanish Edition https://books.google.com.pe/books?id=4i-IAQAACAAJ&dq=reklau+productividad&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, A. (2019). *Coaching empresarial*. ICB.
- Rodríguez, J. y Solís, I. (2022). *Aplicación del método SMED para mejorar la productividad en el cambio de formato de la maquina tableteadora Fette en la empresa Farmacéutica Ac Farma S.A. Lima – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_30bf729bd3e34d81eba42289e9fd1e87/Details
- Román, J y Ferrández, M. (2008). *Liderazgo y coaching*. Morata.
- Sáez, R. (2020, 23 de octubre). *Las empresas buscan creatividad*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20201022/484221558684/creatividad-habilidades-resolucion-problemas-demanda-empresas-tic-tecnologias-app-videojuegos.html>
- Salto diario. (2020, 29 de abril). *La productividad en tiempo del coronavirus*. La paradoja de Jevons. <https://www.elsaltodiario.com/paradoja-jevons-ciencia-poder/la%20productividad%20en%20tiempos%20del%20coronavirus>
- Salud Madrid. (2015). *Manuel breve de coaching*. Comunidad de Madrid. https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/sanidad/chas/manual_breve_de_coaching.pdf

- Sánchez, D. (2020). *El coaching y los roles gerenciales de los directivos de la UNDAC* – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2440/1/T026_42530802_T.pdf
- Supo, J. (2017). *Niveles y diseños de investigación científica*. Trillas.
- Taña, A. (2021, enero). *La importancia del coaching empresarial*. Etalentumblog. <https://blog.etalentum.com/es/la-importancia-del-coaching-empresarial/>
- Vargas, D. y Montero, D. (2021). Coaching empresarial: Una nueva vía para generar aprendizaje en las organizaciones. *Hologramática*, 35(1), 84-93. <https://www.cienciared.com.ar/ra/revista.php?wid=3&articulo=2081&tipo=A&sid=136&NombreSeccion=Articulos&Accion=Ver>
- Ventura, J. (2010). *Perspectivas económicas de la educación*. Universal de Barcelona.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Implementación del coaching empresarial y su influencia en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022? Problemas específicos ¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la eficiencia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?	Objetivo general Determinar la influencia del coaching empresarial en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022. Objetivos específicos Determinar la influencia del coaching empresarial en la eficiencia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022. Determinar la influencia del coaching	Hipótesis general La implementación del coaching empresarial influye en la productividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022. Hipótesis específica La implementación del coaching empresarial influye en la eficiencia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022.	Variable 1: Productividad			
			Dimensiones	Indicadores	Niveles y rangos pre test	Niveles y rangos post test
			Eficiencia	- Uso de recursos - Proactividad - Ambiente laboral - Resultados - Asignación de tareas	Bajo: [59 – 71] Moderado: [44 – 59>	Bajo: [96 –112] Moderado: [112 – 119>
Eficacia	- Conocimiento - Comunicación - Calidad de producto - Generación de valor	Alto: [36 – 44>	Alto: [119– 120>			

<p>¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la eficacia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia del coaching empresarial en la efectividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022?</p>	<p>empresarial en la eficacia de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.</p> <p>Determinar la influencia del coaching empresarial en la efectividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.</p>	<p>La implementación del coaching empresarial influye en la eficacia de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.</p> <p>La implementación del coaching empresarial influye en la efectividad de los colaboradores en la empresa Laboratorios Americanos, Lurín - 2022.</p>	<p>Efectividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento - Sinergia - Logros de metas 		
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadísticos utilizados</p>		
<p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Diseño: Pre-experimental.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p>	<p>Población 30 colaboradores del área de producción.</p> <p>Muestra No se considera muestra.</p>	<p>Variable: Productividad.</p> <p>Técnica: La encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario de productividad adaptado por Horiana Estefani Torres Palacios y Lessly Geovanna Núñez Rodríguez.</p>		<p>Estadístico descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas estadísticas. - Gráficos estadísticos. <p>Estadísticos inferenciales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rango de Wilcoxon. 		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la productividad. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral. Recuerde que la encuesta es anónima y el uso de sus respuestas se realizará a fines de la propia investigación. Según Likert modificado, la escala a utilizar es:

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
1	Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias.	1	2	3	4	5
2	Utiliza usted las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.	1	2	3	4	5
3	Se anticipa a las situaciones y es capaz de proponer opciones cuando el rumbo parece equivocado.	1	2	3	4	5
4	El grupo de trabajo es de dar la iniciativa.	1	2	3	4	5
5	El lugar donde labora es agradable.	1	2	3	4	5
6	Hay momentos en donde el día laboral no se vuelve tenso.	1	2	3	4	5
7	Los resultados son los que se habían planteado al iniciar las labores.	1	2	3	4	5
8	El buen mantenimiento de equipo conlleva al logro de resultados.	1	2	3	4	5
9	Se asignan equitativamente las tareas.	1	2	3	4	5
10	La asignación de tareas lo hacen con anticipación.	1	2	3	4	5
EFICACIA						

11	Tienes experiencia en las labores que realizas	1	2	3	4	5
12	Reciben capacitaciones continuas.	1	2	3	4	5
13	Hay buena comunicación con el equipo en general.	1	2	3	4	5
14	Suelen escuchar sugerencias de parte del supervisor.	1	2	3	4	5
15	Considera que la empresa realiza un buen control de calidad, para obtener un buen producto.	1	2	3	4	5
16	Se hacen mantenimientos preventivos de control de calidad.	1	2	3	4	5
17	Se planifica para darle un valor agregado al producto.	1	2	3	4	5
18	Se supervisa constantemente para la elaboración.	1	2	3	4	5
EFFECTIVIDAD						
19	El supervisor planifica los trabajos con un límite de tiempo.	1	2	3	4	5
20	Los trabajadores cumplen con las tareas pactadas.	1	2	3	4	5
21	Se realizan reuniones para la realización de las tareas del trabajo.	1	2	3	4	5
22	Se brindan capacitaciones con el fin para alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
23	La empresa alcanza sus metas planificadas.	1	2	3	4	5
24	La empresa incentiva a los colaboradores a cumplir las metas.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de juicio de expertos

Validación del plan: COACHING EMPRESARIAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Hay suficiencia, pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing:
Lic. Roger Cárdenas Valderrama
DNI: 45577627

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

1Pertinencia: La sesión corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** La sesión es apropiado para presentar la capacitación que específica, la comprensión del comportamiento .
3Claridad: Se comprende sin dificultad alguna el enunciado de la sesión, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las sesiones planteados son suficientes para aplicar las capacitaciones.


Roger Cárdenas Valderrama
Firma del Experto Informante.

Validación del PLAN: COACHING EMPRESARIAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.
Mg. James Arístides Pajuelo Rodríguez DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

1. Pertinencia: La sesión corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: La sesión es apropiado para presentar la capacitación que específica, la comprensión del comportamiento.
3. Claridad: Se comprende sin dificultad alguna el enunciado de la sesión, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las sesiones planteadas son suficientes para aplicar las capacitaciones.


Firma del experto informante

Validación del plan: COACHING EMPRESARIAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing:

Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

¹Pertinencia: La sesión corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: La sesión es apropiado para presentar la capacitación que específica, la comprensión del comportamiento.

³Claridad: Se comprende sin dificultad alguna el enunciado de la sesión, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las sesiones planteados son suficientes para aplicar las capacitaciones.



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Arístides

DNI: 03497186

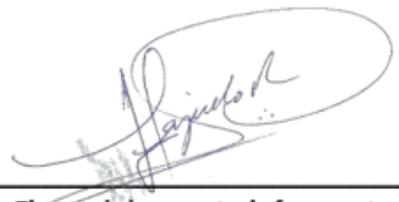
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [✓] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MG.RETAMOZO RIOJAS DANNY.

DNI: 03695192

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Patricia Maribel Yllescas Rodríguez

DNI: 07266567

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Informe de coincidencia

JUAN JOSE HUACCHARAQUI DEL CAS LINA LUCIA QUISPE SOSA TESIS _HUACCHARAQUI DEL CAS... Detalles de la entrega Ayuda

EMPRESAS

TESIS

IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LABORATORIOS AMERICANOS, LURÍN - 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES

JUAN JOSE HUACCHARAQUI DEL CASTILLO
ORCID: 0000-0002-9581-700X

LINA LUCIA QUISPE SOSA
ORCID: 0000-0003-3987-3186

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

Compartir 🔍 🔍

Página 1 de 124

Resumen de fuentes

19 Similarity Exclusions

3%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.autonoma... INTERNET	2%
2	Universidad Cesar V... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
3	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	<1%
4	Universidad Alas Per... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
5	Universidad Cesar V... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	Universidad Cesar V... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

0 Marcas de alerta

3% Similitud general

Detalles del documento

AI

**Anexo 6. Constancia emitida por la empresa que acredita el estudio en la
empresa**



Lima, 12 de Setiembre del 2022

Señores
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
Presente.

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso al Sr. Juan José Huaccharaqui Del Castillo identificado con DNI 46151276 y Sr (ta) Lina Lucia Quispe Sosa identificado con DNI 47978606 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LABORATORIOS AMERICANOS, LURÍN - 2022"

Las sesiones del coaching empresarial se realizaron los días vienes del 23/09/2022 al 11/11/2022 en la Av. Los Eucaliptos Lote 1A-B Urb. Santa Genoveva, Lurín respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa Laboratorios Americanos

El Sr. Juan José Huaccharaqui Del Castillo y Sr (ta) Lina Lucia Quispe Sosa contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación del plan de coaching empresarial y los cuestionarios de medición a los colaboradores, quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencial.

Atentamente

LABORATORIOS AMERICANOS S.A.

MARIO MONGILARDI F.
GERENTE GENERAL
DNI: 07831805

Av. Los Eucaliptos Lote 1A-B Urb. Santa Genoveva, Lurín
987834419

Anexo 8. Plan de mejora de coaching empresarial

Implementación del coaching empresarial y su influencia en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022

8.1. Datos de la empresa

Razón social: Laboratorios Americanos S.A

Dirección: Av. Los Eucaliptos Lote 1A-B Urb. Santa Genoveva, Lurín.

Estructura de la empresa

Misión.

Somos un establecimiento farmacéutico que ofrece medicamentos y dispositivos médicos con altos estándares, haciendo posible el acceso de más personas a una salud de calidad.

Visión.

Ofrecer la mejor propuesta de valor en el sector salud.

Valores.

- Responsabilidad. Cumplir con las obligaciones y compromisos adquiridos en nuestra organización y con las partes interesadas, con la mejor disposición y calidad en el plazo establecido.
- Trabajo en equipo. Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un equipo y trabajar juntos, participando activamente en el logro de los objetivos comunes.
- Honestidad. Anteponer la verdad en nuestras expresiones y acciones para que nuestras relaciones laborales y personales se desenvuelvan en un ambiente de confianza, armonía, seguridad y credibilidad.

- Responsabilidad social. Contribuir a una sociedad justa, equitativa y libre de discriminación y violencia. Así como también aportar al crecimiento de los ciudadanos para contribuir con el desarrollo del país.

8.2. Resumen

La propuesta del presente plan tiene por objetivo desarrollar el acompañamiento a través del coach para mejorar la productividad de los colaboradores del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos en el cual se desarrollan temas relacionados con habilidades comunicacionales, administración del tiempo, trabajo en equipo, zona de confort, adaptación al cambio, solución de conflictos, liderazgo y compromiso organizacional.

8.3. Introducción

El trabajo de investigación requirió el desarrollado del diseño de plan de coaching empresarial que fue propuesto a la empresa Laboratorios Americanos, fundamentado con la descripción de alternativas nuevas para mejorar el nivel de productividad de los colaboradores. La estructura del plan abarca las actividades que se desarrollan para alcanzar los objetivos de investigación contemplado en 8 talleres con una duración de cuarenta a cuarenta y cinco minutos de duración cada uno.

8.4. Problema

¿De qué manera la implementación del coaching empresarial y influye en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín – 2022?

8.5. Justificación

La aplicación del plan de coaching empresarial ayuda a la solución de los niveles de productividad que se obtuvieron antes del desarrollo de las actividades de coaching a los colaboradores y que se orientan al logro de los objetivos de mejorar los niveles de productividad en el área de producción.

8.6. Objetivos

Objetivo general

Implementar el coaching empresarial y analizar su influencia en la productividad de la empresa Laboratorios Americanos, Lurín, para lograr mejora la productividad.

Objetivo específico

Establecer la herramienta de la implementación del coaching empresarial para mejorar la comunicación interna.

Desarrollar y aplicar el programa de coaching empresarial para mejorar la productividad en los colaboradores, basado al modelo de GROW.

8.7. Importancia de la propuesta

El desarrollo del plan de coaching empresarial brindará a la empresa Laboratorios Americanos significativas ventajas, ya que se ha observado que los colaboradores cuentan un gran potencial que requieren ser orientados a la mejora de los niveles de productividad y por consiguiente se lograrán los objetivos propuestos por la organización.

8.8. Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Tecnología en las maquinarias.- Cuenta con los recursos financieros para el abastecimiento de mercadería.- Alianzas estratégicas.- Infraestructura adecuada.	<ul style="list-style-type: none">- La falta de comunicación con el supervisor y personal.- Falta de trabajo en equipo.- Competencia de laboratorios.- Falta de publicidad.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">- Crecimiento de producción.- Aumento de inversión de materia prima.- Mejora en la red de farmacias.	<ul style="list-style-type: none">- Crisis económica.- Accidentes en la maquinaria.- Cambios de normativas del estado.- Imprevisto de movilidad.

8.9. Objetivos de la propuesta

- Conocer las habilidades de comunicación
- Ahorrar tiempo en la empresa Laboratorios Americanos
- Conociendo el objetivo del área de producción
- Identificar la Zona de confort y su relación con el desempeño laboral
- Pasos para la adaptación al cambio
- Analizar las soluciones de conflicto que suceda en el área de producción más frecuente
- Capacidad de liderazgo
- Compromiso organizacional

8.10. Desarrollo de las sesiones

Sesión 1: Conoce tu habilidad de comunicación

Objetivos.

- Identificar la necesidad de escuchar activamente
- Reconocer la importancia de escuchar.
- Desarrollar el dialogo de información de manera asertiva.

Población.

- 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

- Proyector de diapositiva.
- Lápiz.
- Hoja.

Duración de tiempo.

- 40 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza el saludo cordial a los presentes, se les registra asistencia. - Se le da charlas por medio de diapositivas sobre la importancia de la comunicación. - Se le pide opinión de lo que entiende ¿Qué es la comunicación? 	Carlos	15'	
Desarrollo	Dinámica: "Conóceme"	<p>Temática: Interacción en el dialogo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uno de los problemas de comunicación que viene dándose es porque no comprende los contextos que se está informando, ya sea reuniones o cumpliendo tareas operativas, esto conlleva a un conflicto de malos entendidos que al comunicar no están atentos, entonces, se realiza la siguiente dinámica para reforzar la comunicación. - Cada miembro del equipo (5 integrantes) escucharán lo que opinan entre ellos sin importar si se conocen y comentarán cuáles son sus puntos fuertes y puntos débiles que permitirán una comunicación asertiva implementando el optimismo y fortaleciendo al equipo para mejorar la productividad y una buena comunicación. 	Carlos	15'	S/ 250.00

		- Es importante que el expositor de la dinámica este atento al momento de escuchar a todos con el fin de evitar discrepancias entre ellos.			
Cierre	Comentarios finales de los presentes.	Retroalimentación: - Lograr que la comunicación es importante en todos los aspectos para no cometer los errores de siempre. - Estar atentos a cada detalle que describe dicho momento laboral, por el cual activara pensamientos que conecten con las necesidades entre el jefe y los trabajadores. - Se agradece su participación.	Carlos	10'	

Sesión 2: Ahorrar tiempo en la empresa Laboratorios Americanos

Objetivos.

- Determinar la importancia del tiempo.
- Identificar la necesidad de ahorrar el tiempo en la productividad.
- Gestionar el tiempo de forma administrativa.

Población.

- 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

- Proyector de diapositiva y video, lápiz y hoja.

Duración de tiempo.

□ 40 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza el saludo cordial, se les registra asistencia. - Se da charlas mediante presentación de diapositiva ¿Qué es la importancia de administrar el tiempo? - Se pide opiniones de acuerdo con el video mostrado https://www.youtube.com/watch?v=3Uc9nO1_wdo 	Magdalena	15'	
Desarrollo	Análisis de lo aprendido	<p>Temática: Interacción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primero identificar cual son los factores que tarda la entrega de los productos. - Analizar cuál es problema del atraso de producción. - Definir en el grupo de 5 integrantes las acciones de soluciones y desarrollarlo en una hoja paso a paso. - Aplicar lo aprendido cada día para ahorrar el tiempo de producción y comunicar al jefe encargado de cualquier problema que surja en el atraso de la producción. 	Magdalena	15'	S/ 150.00
Cierre	Comentarios finales de los presentes	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación: - Realizarse una autoconciencia de aplicar la administración de tiempo adecuado de manera eficiente. - Gracias por su colaboración y atención. 	Magdalena	10'	

Sesión 3: Objetivos deseados

Objetivos.

- Reconocer la importancia de lograr objetivos en equipo de manera asertiva.
- Establecer un clima positivo y cooperativo con las personas.
- Lograr la integración del personal por medio de actividades laborables.

Población.

- 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

- Proyector de diapositiva, hojas, lapicero.

Duración de tiempo.

- 40 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza el saludo cordial a los presentes, se les registra asistencia. - Se le da charlas por medio de diapositivas sobre la importancia de los objetivos en equipo. ¿Qué se entiende por objetivos deseados? - Se pide la opinión de lo explicado en la presentación del tema. 	Alison	15'	
Desarrollo	Dinámica: “Conociendo el objetivo”	<p>Temática: Interacción en el dialogo</p> <ul style="list-style-type: none"> - El problema principal es el clima poco activo en el área de trabajo sumándole a la baja actividad de producción lo cual lleva a un retraso en los objetivos que se planea y no se llega a lograr, entonces, se retrasa la producción y aumenta los problemas de entrega, ante esto, se ha decidido realizar la siguiente dinámica. - Se dividen en grupos por equipo (5 integrantes) donde se piden que en 10 minutos crear un mapa mental de manera colectiva en el cual describen como seria su situación de trabajo dentro de un año, por lo cual, pasaran al frente y explican de manera asertiva. 	Alison	15'	S/ 200.00

Cierre	Comentarios finales de los presentes.	Retroalimentación: <ul style="list-style-type: none"> - Es de vital importancia tener claras las expectativas que se tienen para cumplir los objetivos al jefe y el colaborador. - Las metas logradas con los objetivos deben ser alcanzables y que orienten a resultados en un tiempo determinado con mucha estrategia. - Se les agradece su colaboración. 	Alison	10'	
--------	--	---	--------	-----	--

Sesión 4: Zona de confort

Objetivos.

- Identificar las dificultades para superar y tomar conciencia para la madurez laboral.
- Adaptarse a las situaciones que se presentan de manera objetiva.
- Modificar los hábitos que impiden desenvolverse en lo laboral.

Población.

- 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

- Proyector de diapositiva, hoja y lápiz.

Duración de tiempo.

- 40 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza el saludo cordial a los presentes, se les registra asistencia. - Se le da charlas por medio de diapositivas sobre la zona de confort. - Se le pide opinión de lo comprendido en la ponencia del tema. 	Carlos	15'	
Desarrollo	Dinámica: “Me identifico”	<p>Temática: Interacción en el dialogo</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rutina diaria laboral origina que los trabajadores tengan la misma actividad que conocen, pero cuando hay un cambio o nuevas normativas entran en ansiedad por el temor a fallar sin arriesgarse al cambio es por ello que se va emplear la siguiente dinámica. - En esta interacción cada grupo (5 integrantes) escribirá en una hoja ciertas actitudes personales (3 actitudes) que lo mantienen en su zona de confort. - Luego cada integrante sale al frente comentando estas actitudes y cómo ha ido afectando esto de manera productiva en su trabajo. - A partir de ahí comentaran sus estrategias para eliminar los factores de la zona de confort. 	Carlos	15'	S/ 150.00

Cierre	Comentarios finales de los presentes.	Retroalimentación: - Lograr alcanzar la mayor confianza y madurez emocional en lo laboral y personal así uno se vuelve más creativo en la planificación y solución donde el trabajador se hace más responsable. - Se agradece su participación.	Carlos	10'	
--------	--	---	--------	-----	--

Sesión 5: Adaptación al cambio

Objetivos.

- Identificar la importancia de la adaptación al cambio.
- Analizar la adaptación al cambio
- Aplicar la adaptación al cambio.

Población.

- 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

- Proyector de diapositiva y videos.

Duración de tiempo.

- 45 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza el saludo cordial a los presentes, se les registra asistencia. - Se presenta un video ¿Cómo adaptarse al cambio? - Se pide opiniones de acuerdo al video mostrado. https://www.youtube.com/watch?v=uzEb70MmBwl 	Mariano	15'	S/ 150.00
Desarrollo	Explicar “Desarrollo de la adaptación”	Temática: Pasos de adaptación del cambio <ul style="list-style-type: none"> - Primero se tiene que aceptar los cambios de lugares o sitios del área de trabajo. - Aprender a manejar las nuevas maquinarias de producción. - Comprender el cambio de estructura de trabajo del área. - Aplicar las tareas asignadas de la producción y enseñar a otras personas porque se pueden invertir equilibradamente las tareas asignadas. 	Mariano	15'	
Cierre	Comentarios finales de los presentes	Retroalimentación: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué comprendiste de la adaptación del cambio? - ¿Tú estás dispuesto a adaptarte al cambio? ¿Por qué? - Se le agradece por su colaboración. 	Mariano	15'	

Sesión 6: Soluciones ante el conflicto

Objetivos.

- Determinar la consecuencia de un conflicto.

□ Reconocer los errores del conflicto de la producción.

□ Desarrollar soluciones ante el conflicto del área.

Población.

□ 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

□ Proyector de diapositiva y videos, lápiz y hoja.

Duración de tiempo.

□ 45 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none">- Se realiza el saludo cordial a los presentes, se les registra asistencia.- Se da charlas mediante presentación de diapositiva explicando sobre el compromiso laboral.	Ítalo	15'	S/ 100.00
Desarrollo	Dinámica “Solucionar”	Temática: Interacción <ul style="list-style-type: none">- Los problemas más frecuentes son los errores que comete en la producción de enviar los medicamentos faltantes, sobrantes y mal estado las cajas.- Formar grupo de 5 o 6 y dar hojas y lápiz.	Ítalo	15'	

		<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los conflictos más ocurrentes que pasa en el área de trabajo. - Analizar las soluciones de conflicto que suceda en el área de producción más frecuente. - Aplicar y buscar las soluciones. 			
Cierre	Comentarios finales de los presentes	Retroalimentación: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué se debe encontrar las causas del conflicto? ¿De qué me sirve? - Se le agradece por su colaboración. 	Ítalo	15'	

Sesión 7: Liderazgo

Objetivos.

- Identificar que hace un líder
- Realizar la habilidad de liderazgo
- Aplicar el liderazgo.

Población.

- 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

- Proyector de diapositiva y video, lápiz y hoja.

Duración de tiempo.

□ 45 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza el saludo cordial a los presentes, se les registra asistencia. - Se da charlas mediante presentación de diapositiva explicando sobre liderazgo 	Carlos	15'	S/ 100.00
Desarrollo	Dinámica “Solucionar”	<p>Temática: Interacción</p> <ul style="list-style-type: none"> - La falta de liderazgo en la empresa lleva a tomar decisiones erróneas sin tener en cuenta las necesidades que se requieren en la elaboración de productos, por el cual afecta seriamente a la empresa y la falta de seriedad ante situaciones adversas. Es por eso que se conversa que conflictos de liderazgo son más ocurrente para realizar el caso. - El jefe plantea que cada grupo de 5 integrantes tenga un líder para luego realizar una situación problemática contextualizado que va definir soluciones. - A continuación, se plantea un problema en el área de producción donde hay inestabilidad entre compañeros causando que la producción sea lenta porque no siguen los 	Carlos	15'	

		<p>pasos para la elaboración de gasas y no se encuentran soluciones claras ante esta situación entonces el líder escucha al grupo y busca la manera de poner fin al conflicto que tienen por el bien de los compañeros y de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esta actividad va ayudar a los participantes a resolver problemas, además de medir capacidades en grupo ante una situación y describir alternativas para encontrar soluciones. 			
Cierre	Comentarios finales de los presentes	<p>Retroalimentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se toma en cuenta los principales problemas que tiene el centro laboral en donde el jefe pueda tomar un liderazgo de manera eficaz y que pueda involucrar a todos de manera optimista ante las adversidades. - ¿Te pareció útil este caso práctico? - ¿En qué modo aplicarías en el área donde trabajas? - Se le agradece por su colaboración. 	Carlos	15'	

Sesión 8: comprometidos

Objetivos.

- Dar a conocer la importancia del compromiso laboral en la organización.
- Establecer una conexión con el grupo centrándose en los propósitos para lograr objetivos.
- Aportar dinamismo y creatividad en el equipo.

Población.

- 30 personas del área de producción de la empresa Laboratorios Americanos.

Materiales.

- Proyector de diapositiva, lapicero y hoja.

Duración de tiempo.

- 40 minutos en general para el taller.

Momento	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Inicio	Bienvenida y presentación.	<ul style="list-style-type: none">- Se realiza el saludo cordial a los presentes, se les registra asistencia.- Se le da charlas por medio de diapositivas sobre la importancia del compromiso.- Se le pide opinión de las diapositivas presentadas.	Alison	15'	S/ 150.00
Desarrollo	Dinámica: "Cualidades".	Temática: Interacción en el dialogo <ul style="list-style-type: none">- La falta de acción en el área con lleva a consecuencia negativa y se produce una baja productividad en el talento, por lo cual crece la inestabilidad entre el personal lo que provoca un ambiente pesado en el área y olvidando el compromiso principal de salir adelante en esta interacción se quiere lograr lo siguiente.	Alison	15'	

		<ul style="list-style-type: none"> - En cada grupo de 5 personas se comenta las actividades que van realizando y como se sienten identificados con la empresa explicando a la vez los problemas que generan la baja productividad, a continuación, comentaran cuál es su compromiso de mejora en un periodo determinado. 			
Cierre	Comentarios finales de los presentes.	Retroalimentación: <ul style="list-style-type: none"> - Aplicarlo de manera eficiente teniendo en claro el compromiso principal para mejorar la calidad de vida de los empleados en el trabajo y el bienestar dentro de la empresa. - Sirve también como una oportunidad para revisar el rendimiento del empleado y ver posibles mejoras. - Se les agradece su participación. 	Alison	10'	

Anexo 9. Evidencias de aplicación de coaching empresarial

Sesión 1: Conoce tu habilidad de comunicación



Sesión 2: Ahorrar tiempo en la empresa Laboratorios Americanos



Sesión 3: Objetivos deseados



Sesión 4: Zona de confort



Sesión 5: Adaptación al cambio



Sesión 6: Soluciones ante el conflicto



Sesión 7: Liderazgo



Sesión 8: Comprometido

