

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales**



**Modelo de coaching empresarial para mejorar el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín, Perú**

Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración de  
Negocios

**Autor:**

Grimaldo Rojas Gonzales

**Asesora:**

Dra. Karla Liliana Haro Zea

Lima, diciembre 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Karla Haro Zea, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "Modelo de coaching empresarial para mejorar el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín, Perú" del autor Grimaldo Rojas Gonzales tiene un índice de similitud de 9 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de diciembre del año 2023



---

Karla Haro Zea

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DOCTOR

En Lima, Ñaña, Villa Unión, el día 19 de diciembre del año 2023, siendo las 15:00 horas se reunieron en la sala virtual zoom <https://adventistas.zoom.us/j/87916773552> de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzales y los demás miembros siguientes:

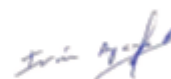
Secretario:	Dr. Iván Apaza Romero
Vocal:	Dr. Luis Eddie Cotacallapa Subia
Vocal:	Dr. Guillermo Mamani Apaza
Vocal:	Dr. Julio César Rengifo Peña
Asesor:	Dra. Karla Liliana Haro Zea

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **"Modelo de coaching empresarial para mejorar el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín, Perú"**; del egresado: Grimaldo Rojas Gonzales, conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en Administración de Negocios.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 18 ESCALA BUENO CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.

El Presidente del Jurado hizo alusión al doctorando y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente

Secretario

Candidato

Vocal

Vocal

## Dedicatoria

A Dios, en primer lugar, porque él nos da la oportunidad de prepararnos y servirle de la mejor manera en su viña siendo un discípulo de Cristo quien es mi guía, mi fortaleza y mi protector. A mi amada esposa Teresa junto a mis queridos hijos, Ana Paula, Mariah Alessandra y Diego Fabrizio, sin el apoyo y la comprensión de ellos este sueño de estudiar este doctorado no hubiese sido posible; ellos siempre son mi inspiración y el motor de mi motivación para abrazar e ir por mis sueños y enfrentar los desafíos y lograr las metas propuestas en mi vida profesional. A mis padres, mis suegros, mis hermanos y demás familiares por estar pendiente y acompañar con sus oraciones para avanzar en esta caminar; esto al final es por y para ellos.

## Agradecimientos

Agradezco infinitamente primero a Dios, quien es el dador de la vida, mi padre, mi guía, mi luz, mi fortaleza y mi protector, mi todo; con su ayuda de él se logra todo sin él nada.

Agradezco enormemente a mi amada esposa Teresa porque fue ella la que más se sacrificó postergando sus sueños y darme la oportunidad de avanzar en mi desarrollo profesional, siempre me apoyó en todos los sentidos a realizar este tan importante estudio, quien constantemente me anima a seguir adelante aun cuando las fuerzas se nos agotan me animas a seguir conquistando nuevos desafíos, no hay forma de poder pagar todo este sacrificio solo quiero decir gracias, ¡te amo mucho!; porque junto a nuestros hijos tenemos el mayor desafío de nuestras vidas que es avanzar en este caminar hacia la patria Celestial.

Agradezco a la administración de Iglesia Adventista del 7mo. Día representada por sus campos APCE e instituciones SEHS NORTE, a la Universidad Peruana Unión Campus Tarapoto, por darme la oportunidad y apoyo para avanzar en mis estudios de posgrado tanto la maestría como el doctorado, nuestro compromiso es dar lo mejor de nosotros con nuestro talento para servir a su iglesia.

Agradecer a los líderes de la escuela de posgrado unidad de empresariales de la UPeU representada por la Dra. Gladys Toyohama porque en esta última etapa me brindó todo el apoyo para avanzar en el proceso de acabar este proyecto, a mi asesora la Dra, Karla Haro por la exigencias y observaciones para avanzar esta tesis y asegurar que tenga la calidad y el rigor científico, a mis dictaminadores Dr. Julio Rengifo, Dr. Luis Cotacallapa y Dr. Guillermo Mamani, por los aportes a este proyecto.

Como olvidar a los diferentes docentes y profesionales que ayudaron a evaluar el instrumento de las variables de este proyecto a los amigos de la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín con sede en Tarapoto por darnos la oportunidad de tomar

como objeto de estudio a las empresas asociadas a dicha entidad y a cada uno profesional que hizo su aporte de una u otra manera, tal vez no pueda mencionarlo pero tengo gratitud en el corazón porque se dieron un tiempo cooperar con este proyecto.

Agradecer a mis familiares y en especial a mis padres y suegros siempre preocupados por nuestro bienestar de toda la familia apoyando e inspirando por su perseverancia y entrega a dar lo mejor para los nietos y todo el círculo familiar.

Por último y no menos importante, agradecer a todos los compañeros del doctorado que estuvieron allí motivándonos para avanzar y quiero mencionar a Gloria Luy que admiramos su perseverancia para vencer la adversidad y su entrega y pasión a lo que hace, no puedo dejar de mencionar a un compañero Dr. Joel Cruz Tarrillo por el acompañamiento y ayuda en el desarrollo de este proyecto.

## Tabla de contenidos

<b>Dedicatoria.....</b>	<b>5</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1. Planteamiento del Problema.....</b>	<b>20</b>
<b>1.1. Descripción de la Situación Problemática .....</b>	<b>21</b>
<b>1.2. Problema General .....</b>	<b>26</b>
1.2.1 Problemas Específicos .....	26
<b>1.3. Justificación y Viabilidad .....</b>	<b>27</b>
1.3.1. Justificación Práctica .....	27
1.3.2. Justificación Social .....	27
1.3.3. Justificación Teórica .....	28
<b>1.4. Objetivos de la Investigación .....</b>	<b>29</b>
1.4.1. Objetivos Específicos .....	29
<b>1.5. Presuposición Filosófica .....</b>	<b>30</b>
<b>Capítulo 2. Fundamentos Teóricos de la Investigación .....</b>	<b>32</b>
<b>2.1. Antecedentes .....</b>	<b>33</b>
2.1.1 Antecedentes Nacionales .....	33
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	39
2.1.3 Marco Histórico .....	47
2.1.4 Bases Teóricas .....	51
2.1.4.1 Coaching.....	51
2.1.4.2 Origen del Coaching.....	53

2.1.4.3	Teorías Sobre el Coaching.....	57
2.1.5	Conceptualización de Coaching.....	63
2.1.5.1	Dimensiones del Coaching.....	68
2.1.6	Tipos de Coaching.....	69
	Nota: Elaboración propia.....	72
2.1.6.1	Coaching Empresarial /Organizacional.....	72
2.1.7	Escuelas y Líneas del Coaching.....	76
2.1.8	Modelos del Coaching.....	78
2.1.8.1	Modelo GROW.....	79
2.1.8.2	Etapas del Modelo GROW.....	81
2.1.8.3	Modelo Outcomes (Resultados).....	85
2.1.8.4	Modelo ACHIEVE.....	89
<b>2.2.</b>	<b>Variable Compromiso Organizacional.....</b>	<b>92</b>
2.2.1	Conceptualización del Compromiso Organizacional.....	92
2.2.2	Dimensiones del Compromiso Organizacional.....	93
2.2.3	Teoría del Compromiso Organizacional.....	98
2.2.4	Trabajo en Equipo.....	99
2.2.4.1	Definiciones.....	99
2.2.4.2	Condiciones Para el Trabajo en Equipo.....	102
2.2.4.3	Características Para Trabajar en Equipo.....	107
2.2.4.4	Etapas en la Formación de Equipos.....	109
2.2.4.5	Dimensiones de Trabajo en Equipo.....	111
2.2.5	Teorías de Trabajo en Equipo.....	114



<b>2.3. Marco Conceptual.....</b>	<b>116</b>
2.3.1 Relación entre Variables .....	117
2.3.1.1 Relación Directa.....	117
2.3.1.2 Relación Indirecta .....	118
2.3.1.3 Definición del modelo teórico para coaching empresarial.....	118
<b>Capítulo 3. Diseño metodológico .....</b>	<b>122</b>
<b>3.1. Tipo de investigación .....</b>	<b>122</b>
<b>3.2. Diseño de la investigación.....</b>	<b>123</b>
<b>3.3. Población y muestra.....</b>	<b>125</b>
3.3.1 Población.....	125
3.3.2 Muestra .....	126
<b>3.4. Método y tipo de muestreo .....</b>	<b>127</b>
<b>3.5. Procedimiento de muestreo .....</b>	<b>127</b>
<b>3.6. Criterios de inclusión .....</b>	<b>128</b>
<b>3.7. Criterios de exclusión .....</b>	<b>128</b>
<b>3.8. Formulación de la hipótesis.....</b>	<b>128</b>
3.8.1 Hipótesis principal .....	128
3.8.2 Hipótesis derivadas .....	128
<b>3.9. Variables del estudio.....</b>	<b>130</b>
3.9.1 Instrumento variable X: Coaching Empresarial.....	130
3.9.2 Instrumento variable Y1: Compromiso Organizacional .....	131

3.9.3	Instrumento variable Y2: Trabajo en equipo .....	131
<b>3.10.</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>132</b>
3.10.1	Validez de criterio.....	134
3.10.2	Validez de constructo.....	138
3.10.3	Validez de expertos.....	138
3.10.4	Confiabilidad de los instrumentos .....	148
<b>3.11.</b>	<b>Recolección y análisis de datos.....</b>	<b>148</b>
3.11.1	Recolección de datos.....	148
3.11.1.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	149
3.11.2	Codificación y análisis de datos.....	149
3.11.3	Prueba piloto .....	149
3.11.4	Muestra de estudio .....	150
<b>3.12.</b>	<b>Aspectos éticos .....</b>	<b>151</b>
<b>Capítulo 4.</b>	<b><i>Resultados de la Investigación</i> .....</b>	<b>153</b>
<b>4.1.</b>	<b>Perfil sociodemográfico de los colaboradores .....</b>	<b>153</b>
<b>4.2.</b>	<b>Análisis Descriptivo del Constructo Coaching.....</b>	<b>155</b>
<b>4.3.</b>	<b>Análisis descriptivo del constructo Compromiso organizacional.....</b>	<b>157</b>
<b>4.4.</b>	<b>Análisis Descriptivo del Constructo Trabajo en Equipo.....</b>	<b>159</b>
<b>4.5.</b>	<b>Análisis Factorial Exploratorio del Constructo Coaching.....</b>	<b>162</b>
<b>4.6.</b>	<b>Análisis factorial exploratorio del constructo Compromiso organizacional .....</b>	<b>165</b>
<b>4.7.</b>	<b>Análisis factorial exploratorio del constructo trabajo en equipo .....</b>	<b>168</b>

4.8.	Análisis factorial confirmatorio del constructo coaching.....	171
4.9.	Análisis factorial confirmatorio del constructo Compromiso organizacional.....	174
4.10.	Análisis Factorial Confirmatorio del Constructo Trabajo en Equipo .....	176
4.11.	Análisis de modelo estructural para comprobación de hipótesis generales.....	178
4.12.	Análisis del modelo estructural para la comprobación de las hipótesis específicas 179	
4.13.	Análisis de modelo estructural para comprobación de hipótesis específicas 2....	182
<i>Capítulo 5. Discusión, Implicaciones, Conclusiones Y Recomendaciones.....</i>		<i>185</i>
5.1.	Discusión e implicaciones .....	185
5.2.	Conclusiones .....	192
5.3.	Recomendaciones (considerar también en este apartado las futuras líneas de investigación).....	193
5.4.	Limitaciones.....	194
5.5.	Contribución del estudio .....	195

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> .....	38
<b>Tabla 2</b> .....	46
<b>Tabla 3</b> .....	55
<b>Tabla 4</b> .....	56
<b>Tabla 5</b> .....	65
<b>Tabla 6</b> .....	69
<b>Tabla 7</b> .....	70
<b>Tabla 8</b> .....	76
<b>Tabla 9</b> .....	77
<b>Tabla 10</b> .....	96
<b>Tabla 11</b> .....	108
<b>Tabla 12</b> .....	117
<b>Tabla 13</b> .....	132
<b>Tabla 14</b> .....	135
<b>Tabla 15</b> .....	136
<b>Tabla 16</b> .....	137
<b>Tabla 17</b> .....	140
<b>Tabla 18</b> .....	142
<b>Tabla 19</b> .....	144
<b>Tabla 20</b> .....	148
<b>Tabla 21</b> .....	154
<b>Tabla 22</b> .....	155

<b>Tabla 23</b> .....	158
<b>Tabla 24</b> .....	160
<b>Tabla 25</b> .....	162
<b>Tabla 26</b> .....	163
<b>Tabla 27</b> .....	165
<b>Tabla 28</b> .....	166
<b>Tabla 29</b> .....	168
<b>Tabla 30</b> .....	169
<b>Tabla 31</b> .....	172
<b>Tabla 32</b> .....	174
<b>Tabla 33</b> .....	176
<b>Tabla 34</b> .....	179
<b>Tabla 35</b> .....	180
<b>Tabla 36</b> .....	182
<b>Tabla 37</b> .....	182
<b>Tabla 38</b> .....	184

## Índice de figuras

Figura 1 .....	49
Figura 2 .....	51
Figura 3 .....	54
Figura 4 .....	58
Figura 5 .....	60
Figura 6 .....	61
Figura 7 .....	75
Figura 8 .....	79
Figura 9 .....	98
Figura 10 .....	119
Figura 11 .....	125
Figura 12 .....	130
Figura 13 .....	151
Figura 14 .....	157
Figura 15 .....	159
Figura 16 .....	161
Figura 17 .....	173
Figura 18 .....	175
Figura 19 .....	177
Figura 20 .....	178
Figura 21 .....	181
Figura 22 .....	183

## Índice de anexos

<b>Anexo A. Operacionalización de las variables de estudio.....</b>	<b>226</b>
<b>Anexo B. Matriz de consistencia .....</b>	<b>230</b>
<b>Anexo C. Instrumentos de la Investigación .....</b>	<b>232</b>
<b>Anexo D. Carta de Autorización .....</b>	<b>238</b>
<b>Anexo E. Validación de instrumento .....</b>	<b>238</b>

## Resumen

El propósito de esta investigación es proponer un modelo de coaching empresarial para mejorar el compromiso organizacional y trabajo en equipo en las empresas asociadas de la Cámara de Comercio Producción y Turismo San Martín. A fin de lograr estos objetivos, el estudio se ha enmarcado en una cosmovisión positivista con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 409 participantes seleccionado bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados evidencian la estructura tridimensional del constructo coaching, de la misma manera para el constructo compromiso organizacional y para el constructo trabajo en equipo se evidencia una estructura factorial de cinco factores. Además, se encontró que el coaching empresarial influye en el trabajo en equipo con un  $\beta=0.119$  y un P-valor = 0.006 y en el compromiso organizacional con un  $\beta=0.719$  y un P-valor = 0.000, por otro lado, se determinó que el compromiso organizacional influye en trabajo en equipo  $\beta=0.718$  y un P-valor = 0.000. En conclusión, el coaching empresarial es una herramienta efectiva para mejorar el compromiso organizacional: los hallazgos respaldan la idea de que el coaching empresarial tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo en el compromiso organizacional y trabajo en equipo. Esto implica que las empresas pueden beneficiarse al invertir en programas de coaching para sus empleados, ya que esto puede aumentar su nivel de compromiso con la organización

**Palabras-clave:** coaching empresarial, Compromiso organizacional, trabajo en equipo, Couch, couchee.