



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C
Contenedores S.A.C., Villa el Salvador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Sánchez Brito, Luz María (ORCID: 0000-0003-3133-0697)

ASESOR:

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis, de manera muy especial a mis padres, Héctor Sánchez Herce y Luz Nelly Brito Paz; que siempre me apoyan incondicionalmente y confían en mí plenamente.

Luz María Sánchez Brito

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por guiarme a seguir logrando mis metas y objetivos

Al gerente de la empresa R&C Contenedores, el Sr. Raúl Alberto Barandiarán Pagador; por brindarme sus instalaciones, su apoyo y confianza.

A los docentes y asesores que me brindaron sus conocimientos para poder desarrollar esta investigación.

Luz María Sánchez Brito

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Personal por áreas de trabajo de la empresa R&C Contenedores S.A.C.	14
Tabla 2. Estadística de fiabilidad del Coaching	16
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de las Competencias laborales	16
Tabla 4. Nivel de Coaching	18
Tabla 5. Nivel de Competencias Laborales	20
Tabla 6. Nivel de Coeficiente de correlación Rho Spearman	22
Tabla 7. Correlación entre el Coaching y las Competencias Laborales	22
Tabla 8. Correlación entre el Compromiso y las Competencias Laborales	23
Tabla 9. Correlación entre el Trabajo en equipo y las Competencias Laborales	24
Tabla 10. Correlación entre la Orientación a resultados y las Competencias Laborales	25
Tabla 11. Análisis de la Correlación entre el Coaching y las Competencias Laborales	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descripción del nivel de Coaching según Encuestados de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal)	18
Figura 2. Descripción del nivel de Coaching según Indicadores de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal)	19
Figura 3. Descripción del nivel de Coaching según Dimensiones de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal)	19
Figura 4. Descripción del nivel de Competencias Laborales según Encuestados de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal)	20
Figura 5. Descripción del nivel de Competencias Laborales según Indicadores de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal)	21
Figura 6. Descripción del nivel de Competencias Laborales según Dimensiones de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal)	21

Resumen

En la presente investigación se sostuvo el objetivo general de determinar la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022; enfocándose a contrastar la hipótesis de “Sí existió relación directa entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”, lo dicho se basó en la problemática general de ¿Cuál es la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?. La metodología representativa del estudio indicó que el tipo de investigación fue aplicada, el diseño fue no experimental de corte transaccional, y el nivel fue correlacional. La población estuvo compuesta por el total de profesionales administrativos y operarios de la empresa R&C Contenedores S.A.C. de Villa el Salvador, la muestra fue censal, agrupando un total de 38 profesionales superiores y técnicos. La conclusión general determinó que el grado de asociación de 0.929 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre las variables coaching y competencias laborales. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

Palabras clave: *Coaching, Competencias laborales, Compromiso, Trabajo en equipo, Orientación a resultados.*

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between coaching and the labor competencies of the company R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022; focusing on contrasting the hypothesis "Yes, there was a direct relationship between coaching and the labor competencies of the company R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022", which was based on the general problem of "What is the relationship between coaching and labor competencies in the company R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?". The methodology representative of the study indicated that the type of research was applied, the design was non-experimental of transactional cut, and the level was correlational. The population was composed of all administrative professionals and operators of the company R&C Contenedores S.A.C. of Villa el Salvador, the sample was census, grouping a total of 38 senior professionals and technicians. The overall conclusion determined that the degree of association of 0.929 was significant, very strong and directly proportional between the variables coaching and job competencies. The significance level was 0.000; being greater than 0.05, allowing the research hypothesis to be accepted.

Keywords: *Coaching, Work competencies, Commitment, Teamwork, Results orientation*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas de ingeniería metal mecánica son un subsector fundamental para la creación de empleo y el desarrollo industrial (Günther, 2015). Se trata de uno de los mayores clusters de empresas, donde se crea una variedad de productos innovadores para satisfacer las necesidades de los mercados locales, nacionales y subregionales (Ciulli, 2019). Sin embargo, estas compañías se enfrentan a una serie de retos que requieren una investigación continua. Se señala que las empresas de ingeniería metal mecánica no suelen utilizar técnicas de producción y acabado comparables a la calidad de los productos importados (Yaw, Kodwo et al., 2015), de acuerdo a ello, se recomienda a los directivos de esta clase de empresas que desarrollaren la mejora de los procesos y los productos elevando el nivel de cualificación de la mano de obra mediante una formación constante.

Los empresarios, ingenieros y empleados de metalmecánica deben tener una sólida formación y capacitación (Iddrisu, Sonobe et al., 2015), es por ello, que se trata siempre de optar dentro de las empresas por formas modernas de gestión empresarial como herramientas de desarrollar para incrementar de cierta manera los niveles de competitividad. El coaching es una de estas, el coaching como enfoque de la gestión y desarrollo individual tiene muchas ventajas (Seemann, Binasova et al., 2019) de hecho, se considera que es la forma de manejar todas las nuevas generaciones de empleados con una comprensión completamente diferente del entorno de trabajo y de la propia gestión.

De esta forma, se plasma una mejorada directa en el escenario de desarrollo de competencias laborales, existen consensos en las comunidades del presente rubro sobre cuáles deben ser esas competencias a potenciar, como las habilidades de comunicación, habilidades empresariales, habilidades de trabajo en equipo, creatividad, habilidades de aprendizaje permanente y habilidades de resolución de problemas (Najwa, Kamin et al., 2018). La importancia de las habilidades y

competencias son necesarias para los profesionales ingenieros y operarios actuales y futuros, superando la importancia de las tradicionales metodologías o técnicas laborales (Barni, Martins et al., 2020).

Dentro del ámbito internacional, se reconoció una investigación por parte de la Revista Indexada Management Decision, donde se descubrió que el coaching ejecutivo es más eficaz que otros métodos de formación y desarrollo en directivos y funcionarios. El coaching es una técnica muy eficiente para el desarrollo de las competencias laborales que necesita una organización, por su capacidad para moldear los comportamientos de forma dirigida y personalizada, y hacer que dichos cambios sean duraderos, alineándolas con las necesidades estratégicas de la entidad (Rekalde, Albizu et al., 2017). Es la técnica que tiene mayor aceptación y es la mejor valorada, aumentando las probabilidades de éxito entre el personal.

Ahora, desde un contexto nacional, se determinaron hallazgos según reflexiones teóricas sobre el coaching como instrumento gerencial en la actualidad. El coaching trae consigo factores representativos, para la formación de profesionales líderes de gran rendimiento, así como la concreción de capacitación que contribuya al desarrollo de competencias laborales individuales (Podesta, Vigo et al., 2019), a la vez que puedan propiciar una adecuada calidad de vida y mayor bienestar con las prácticas de actividades gerenciales cotidianas.

Por otro lado, en un enfoque regional, se desarrolló una investigación sobre la efectividad de los programas de coaching empresarial en la productividad y las competencias laborales dentro del sector de consumo masivo y servicios diversos. Se identificó como competencias más resaltantes, el trabajo bajo presión, la orientación a los resultados, el pensamiento analítico y la comunicación interpersonal, estas mismas, tuvieron una influencia positiva por parte del programa de coaching (Ccahuana, 2017). Es sustancial evidenciar, formular y experimentar con potenciales soluciones aplicativas, que fomenten un amplio crecimiento y desarrollo de habilidades y capacidades empresariales.

Finalmente, en una perspectiva local, se identificó a la empresa R & C Contenedores S.A.C. en el distrito de Villa el Salvador, un grupo corporativo dedicado a los servicios de metal mecánica proporcionando sus productos a nivel nacional y regional. La problemática radica principalmente en el posicionamiento de la metodología coaching en el día a día de los profesionales de la organización, donde fue notorio la ausencia de un dominio pleno en su compromiso, trabajo colaborativo y su enfoque hacia los resultados; a su vez, se pudo hallar dificultades en desarrollar consecuente pero positivamente sus competencias laborales.

Ante lo planteado, se estableció la pregunta de investigación general: ¿Cuál es la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?

Por otro lado, las preguntas de investigación específicas, fueron: 1. ¿Cuál es el nivel de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? 2. ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? 3. ¿Cuál es la relación del compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? 4. ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? 5. ¿Cuál es la relación de la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? 6. ¿Cuál es la contrastación de la relación del Coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?

Seguidamente se sustentaron diferentes perspectivas de justificación para avalar la investigación.

En una perspectiva de conveniencia, se consideró como destacado dentro del estudio el análisis de un proceso significativo que permite lograr el máximo estado de desarrollo personal y profesional de un empleado.

En una perspectiva de relevancia social, se sustentó a partir de todo lo existente a nivel documental, que contrastó el gran efecto que puede

tener el coaching en las habilidades profesionales dentro del contexto empresarial.

En una perspectiva de implicancias prácticas, la investigación logró evaluar el coaching y las competencias laborales desde un enfoque descriptivo, para posteriormente, establecer la relación entre ambas categorías. Se reconocieron como beneficiarios directos del estudio, los profesionales de la empresa R&C Contenedores S.A.C.

En una perspectiva de valor teórico, el estudio se sostuvo bajo la revisión de la literatura integral de cada variable de investigación, conceptos y reflexiones teóricas representativas compusieron toda la sección de marco teórico.

En una perspectiva de utilidad metodológica, la investigación desarrollada fue equivalente a un potencial antecedente para la evidencia documentaria sobre el coaching como elemento para consolidar las competencias laborales.

A continuación, se dedujo un colectivo de potenciales resultados, denominados hipótesis. A nivel general: Sí existió relación directa entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

A nivel específico: 1. Existió un alto nivel de coaching en la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador- 2022. 2. Existió un alto nivel de competencias laborales en la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 3. Sí existió relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 4. Sí existió relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 5. Sí existió relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 6. Sí se contrastó afirmativamente la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Finalmente, se evidenció un colectivo de objetivos, el general fue: Determinar la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Mientras que, los objetivos específicos fueron: 1. Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 2. Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 3. Determinar la relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 4. Indicar la relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 5. Identificar la relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022. 6. Establecer la contrastación de la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, se sustentó a partir de la revisión integral de la literatura de cada variable, en primer lugar, estudios que sustentaron los objetivos de la presente investigación, y en segundo lugar, bases conceptuales y teóricas que acreditaron la fundamentación de las mismas categorías de estudio.

Sologaitoa, Armenteros et al. (2016) elaboraron su artículo científico sobre las competencias laborales en el sector industrial de la Comarca Lagunera, México. El objetivo del presente documento es dar presentación de una investigación exploratorio sobre las prioridades y necesidades de la acreditación de competencias laborales. Para la recolección de datos se creó un instrumento validado a través de un focus group especialista en el desarrollo y evaluación de acreditación y certificación en competencias, conformado por gerentes y supervisores. Las conclusiones evidenciaron que las competencias laborales más sustanciales en la industria metalmecánica, son el nivel de certificación y el grado de prioridad asignado a la formación académica del director, el tamaño y grado de madurez de las compañías, lo que proporciona información para el diseño de tácticas entre las organizaciones, como la capacitación en competencias laborales.

Sauñi (2021) registró su investigación sobre la evaluación general del coaching en empresa metalmecánicas, y su relación con el desempeño de los colaboradores, Lima Norte, Perú. En relación a su metodología, el tipo de estudio es básica, con diseño no experimental corte transversal, y nivel descriptivo – correlacional, y enfoque cuantitativo. La muestra siendo censal estuvo conformado por 100 colaboradores, empleándose la técnica de la encuesta. Los resultados descriptivos determinaron para la variable coaching, en un 61% niveles altos, en un 38% niveles medios, y en un 1% niveles bajos. Como conclusión general que sirvió para contrastar la hipótesis de investigación, a través de un coeficiente Rho Spearman de 0.505 se estableció una correlación positiva moderada y mediante una significancia asintótica de 0.000 se confirmó la existencia de relación entre el coaching y el desempeño laboral.

Torres (2019) elaboró una investigación donde se pretendió establecer la influencia del coaching empresarial sobre las competencias laborales de una

empresa de servicios financieros, en Jesús María, Lima, Perú. Un estudio correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y tipo aplicada, utilizó un cuestionario estructurado de tipo Likert aplicado a un total de 132 colaboradores como muestra. Las conclusiones indicaron según un coeficiente Rho Spearman de 0.801 una influencia muy fuerte y directamente proporcional del coaching empresarial sobre las competencias laborales; además, el nivel de significancia de 0.000 permitió aceptar la hipótesis de aceptación de una influencia significativa.

Alcántara y Pintado (2018) desarrollaron su estudio sobre el coaching como instrumento para contribuir en la mejora continua de las competencias laborales en colaboradores, Lambayeque, Perú. La metodología representativa de la investigación indicó el trabajo científico bajo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo propositivo. Se utilizó como herramienta de recolección de información el cuestionario aplicado a 35 trabajadores del departamento de producción. Los resultados determinaron que las competencias laborales no se encontraban correctamente desarrolladas necesitando una potenciación, considerando que serían la motivación e inspiración lo que ayudaría a dicho propósito, es por ello, que se sustentó la importancia de la implementación del programa de coaching. Se concluyó finalmente, que el coaching en efecto y de forma significativa es una herramienta que aporta en la mejora de las competencias laborales.

Con el propósito de comprender a las variables en investigación, se extrajeron distintas definiciones y conceptos, como se mostró a continuación:

Es necesario entender la diferencia entre coaching, enseñanza, mentoría o asesoramiento. La enseñanza o formación implican a un profesor experto que imparte conocimientos a sus alumnos, aunque los mejores profesores utilicen técnicas participativas e interactivas, como el coaching, existe sin duda un desequilibrio de conocimientos, con el profesor como experto que conoce la "respuesta correcta" (Idika, Eneogu et al., 2021; Aleryani y AlMunifi, 2019). La mentoría es similar al coaching, pues un mentor es un guía que ayuda a alguien a aprender o desarrollarse más rápido de lo que podría hacerlo solo, pero la diferencia radica en que suele centrarse en el futuro, en el desarrollo de la carrera profesional y en la ampliación de los horizontes del individuo (Hayes, 2018; Xu,

Lu et al., 2021). El asesoramiento se refiere a una intervención terapéutica, que se centra en el pasado, ayudando al individuo a superar las barreras y los problemas de su pasado y a seguir adelante. En este caso, el enfoque puede ser interno o externo (Wong, 2015).

Por ello, comprendiendo las definiciones de los términos anteriormente mencionados, se define al coaching como un proceso que tiene como objetivo mejorar el rendimiento y se centra en el "aquí y ahora" en lugar de en el pasado o el futuro lejano (Rosha y Lace, 2016), con el propósito de ayudar al individuo a mejorar su propio rendimiento, pues implica la creencia de que el individuo tiene en su interior las respuestas a sus propios problemas (Patra y Krishna, 2015). Además, el coach no es un experto en la materia, sino que se centra en ayudar al cliente a liberar su propio potencial, La atención se centra en el individuo y en lo que hay dentro de su cabeza (Page y de Haan, 2014).

Así mismo, se define al coaching como un proceso en el que un coach apoya a un subordinado para que realice un cambio, aprenda algo nuevo o alcance sus objetivos (Perkins y Hahn, 2020), este proceso tiene lugar a través de una conversación, y puede tener lugar cara a cara, por teléfono o en línea (Van Nieuwerburgh y Barr, 2019). El objetivo final es ayudar al cliente a progresar en un área determinada de su vida, en el trabajo o a superar un problema con el que está luchando (Allen y Fry, 2019). Además, la esencia del coaching es aumentar la conciencia y la responsabilidad para liberar el potencial y maximizar el rendimiento. La conciencia se crea ampliando las perspectivas y mejorando el enfoque de la atención, lo que aumenta el interés, la comprensión y el aprendizaje. La responsabilidad se genera ofreciendo opciones y estableciendo la rendición de cuentas, lo que aumenta la confianza, la automotivación y el compromiso. Tanto la conciencia como la responsabilidad son estados mentales, y la mente es la clave del alto rendimiento (De Haan, Gray et al., 2019).

Bajo la misma línea, se conceptualiza al coaching como un enfoque de desarrollo para trabajar e interactuar con otras personas, y puede ayudar a las personas a desarrollar sus capacidades personales, sus habilidades interpersonales y su capacidad para entender y empatizar con los demás (Graßmann, Schölmerich et al., 2019). A su vez, esto puede ayudar a las personas a comprender mejor sus propios retos y a tomar decisiones informadas

sobre su futuro, puede reforzar su capacidad para utilizar una serie de estilos de influencia y liderazgo (De Haan y Nilsson, 2017a). El coaching puede ayudar a las personas a sentirse más capacitadas para marcar la diferencia y mejorar su propia eficacia (Bird y Gornall, 2016). A la vez, puede definirse como una relación de ayuda colaborativa, donde uno se compromete a un proceso sistemático de establecimiento de objetivos y desarrollo de soluciones con el fin de facilitar la consecución de estos, el aprendizaje autodirigido y el crecimiento personal (Losch, Traut et al., 2017)

Respecto al modelo teórico, de acuerdo con la literatura relacionada al coaching se considera lo mencionado por Torres (2019) quien consideró lo estipulado por López, que para lograr medir a la variable esta debe ser segmentada en tres dimensiones: compromiso, trabajo en equipo y orientación a resultados.

La primera dimensión, compromiso, consiste en un factor que facilita a los empleados identificarse e involucrarse con el trabajo y con los objetivos y valores de la organización, donde el compromiso que siente el colaborador lo puede impulsar a ser más eficiente sobre la realización de sus actividades diarias, pues demuestra mayor participación en realización de distintas obligaciones (Özgenel, 2021). Por otro lado, el compromiso que se le inculca al trabajador le permite sentirse bien con su ambiente de trabajo y lo motiva a exigirse sobre el cumplimiento de sus tareas planificadas, aumentando su productividad y satisfacción (De Haan y Nilsson, 2017b). Como indicadores se considera la puntualidad, participación y la planificación.

La segunda dimensión, trabajo en equipo, consiste en el vínculo creado por 2 o más individuos que se organizan para realizar las tareas necesarias pues buscan lograr un objetivo y comparten una meta en común (Athanasopoulou y Dopson, 2018). Además, el trabajo en equipo busca ser multidisciplinario, para que exista una correcta integración de conocimientos y se lleve a cabo de una forma más efectiva el trabajo programado (Sanyal y Wamique, 2018). Como indicadores se considera la integración, organización y la comunicación efectiva.

La última dimensión es la orientación a resultados, que se refiere al direccionamiento que toman los involucrados en una actividad para alcanzar la

meta deseada, donde trabajan de forma eficaz, veloz y aplicada, pues su rendimiento y productividad permite que los objetivos sean logrados de la forma esperada cumpliendo con los parámetros de calidad establecidos por la organización (Pidgeon, 2017; Land, 2019). Como indicadores se considera el rendimiento, el logro y la calidad en el servicio.

Por otro lado, la variable asociada es la competencia laboral, donde existen múltiples y diversas interpretaciones conceptuales, un concepto ampliamente aceptado la define como la capacidad efectiva de realizar con éxito una actividad laboral plenamente identificada, pues la competencia laboral no es la posibilidad de tener éxito en un trabajo; es una capacidad real y probada (Rahama, Hanim et al., 2021), que pueda estar conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes requeridas para el desempeño competente de una determinada función productiva (Martini, Supriyadinata et al., 2020). Además, las competencias laborales son la determinación de las competencias como resultado de la combinación de comportamientos, roles y procesos de aprendizaje. Se conocen como el perfil compuesto por aspectos de competencia y componentes de conocimiento, capacidad, habilidades y destrezas, y actitudes (Sánchez, Martínez et al., 2018).

A la vez, se le define como una habilidad o cualidad que debe tener un empleado para tener éxito en su puesto, que es utilizada por los directivos para dar su opinión, mantener conversaciones sobre el desarrollo y delegar tareas, además, los entrevistadores las utilizan para evaluar la adecuación al puesto (Bandula y Jayatilake, 2016). Además, las competencias laborales desempeñan un papel importante a lo largo del ciclo de vida del empleado, por lo que son una prioridad para el área de recursos humanos y de esto depende su contratación desde el principio (Berliana, Siregar et al., 2018).

Así mismo, se le conceptualiza como la demostración de diversas habilidades, aptitudes y niveles de rendimiento en relación con un puesto o trabajo específico dentro de una empresa, donde existen varias formas de evaluar la competencia de un trabajador, en función del nivel de actividad o rendimiento que se considera aceptable dentro de una organización (Tahir, Yousafzai et al., 2014). Bajo la misma línea se encuentra la definición de Parding y Jansson (2018) pues mencionan que una competencia laboral es una habilidad

necesaria para realizar exitosamente un trabajo solicitado por la organización, gestionando adecuadamente los recursos necesarios.

Bajo la misma línea, Grice y Franck (2017) definen a las competencias laborales como los conocimientos, las habilidades, las capacidades, las características personales y otros factores basados en el trabajador que ayudan a diferenciar el rendimiento superior del rendimiento medio en circunstancias específicas, estas se identifican para definir claramente las funciones esenciales del trabajo. Entonces, para lograr medir el nivel de competencias laborales producto del coaching organizacional, se toma lo mencionado por Kar (2014), pues sostiene que es necesario considerar tres dimensiones, que son la productividad laboral, el desempeño laboral y el conocimiento.

La dimensión productividad laboral se define como una medida de eficiencia de trabajo, donde se evalúa a un equipo o persona sobre su capacidad para llevar a cabo sus funciones, al contar con la capacidad de gestionar recursos y tiempo, para cumplir con sus tareas asignadas (Kar, 2014). Sus indicadores son la capacidad, flexibilidad y la creatividad.

La dimensión desempeño laboral es considerada como la calidad en el desarrollo de actividades del empleado, donde implican aspectos como la motivación con la que realiza sus tareas y el grado de desarrollo de estas. En el cual, dependiendo del desempeño laboral y la satisfacción del empleado por llevar a cabo sus tareas, se conseguirán los resultados óptimos en la empresa (Bandula y Jayatilake, 2016). Sus indicadores son la motivación, satisfacción y desarrollo.

Finalmente, la dimensión conocimiento se define como las capacidad, actitudes y habilidades que tiene una persona para cumplir con las actividades programadas en su horario de trabajo, aplicando información obtenida de su propio aprendizaje (Kar, 2014). Se considera como indicadores a las habilidades, las actitudes y la capacidad de respuesta.

III. METODOLOGÍA

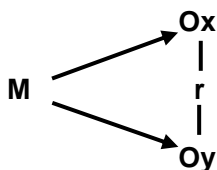
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada que, según Hernández, Fernández et al. (2014a) es un estudio que identifica una problemática en un escenario considerado espacio investigativo potencial, posteriormente, se recaba información y/o conocimientos para establecer soluciones o posibles predicciones que determinen nuevos argumentos referente al tema seleccionado.

El diseño de investigación fue no experimental de corte transaccional que, según Hernández, Fernández et al. (2014b) los estudios no experimentales no siguen un objetivo de manipulación deliberada de variables, al contrario, se las analiza en su ambiente en su estado natural y desde una óptica objetiva; mientras que, el corte transaccional, reafirma un periodo definido y específico en la duración de la investigación.

El nivel de investigación fue correlacional, según Hernández, Fernández et al. (2014c) un estudio correlacional es un documento que se alinea al propósito de determinar relaciones entre variables simples y causales, para indicar el comportamiento de una categoría sobre la otra.

Esquema del estudio correlacional simple:



Fuente: Hernández, Fernández et al. (2014d).

Dónde:

M = muestra del estudio

Ox y Oy = observación de las variables

r = posible relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Coaching.

- **Definición conceptual:** El coaching puede definirse como una relación de ayuda colaborativa, donde uno se compromete a un proceso sistemático de establecimiento de objetivos y desarrollo de soluciones con el fin de facilitar la consecución de los mismos, el aprendizaje autodirigido y el crecimiento personal (Losch, Traut et al., 2017).
- **Definición operacional:** El coaching fue una variable de tipología cualitativa, donde su medición se dio a través de una escala ordinal, y a partir de un cuestionario desarrollado según sus dimensiones representativas, compromiso, organización y orientación a resultados.
- **Indicadores:** Compromiso (Puntualidad, Participación, Planificación), Trabajo en equipo (Integración, Organización, Comunicación efectiva), Orientación a resultados (Rendimiento, Logro, Calidad en el servicio).
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable Y: Competencias Laborales.

- **Definición conceptual:** Las competencias laborales son la determinación de las competencias como resultado de la combinación de comportamientos, roles y procesos de aprendizaje. Se conocen como el perfil compuesto por aspectos de competencia y componentes de conocimiento, capacidad, habilidades y destrezas, y actitudes (Sánchez, Martínez et al., 2018).
- **Definición operacional:** Las competencias laborales fueron una variable de tipología cualitativa, donde su medición se dio a través de una escala ordinal, y a partir de un cuestionario desarrollado según sus dimensiones representativas, productividad, desempeño laboral, y conocimiento.

- **Indicadores:** Productividad (Capacidad, Flexibilidad, Creatividad), Desempeño laboral (Motivación, Satisfacción, Desarrollo), Conocimiento (Habilidades, Actitudes, Capacidad de respuesta).
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo compuesta por el total de 38 profesionales administrativos y operarios de la empresa R&C Contenedores S.A.C. de Villa el Salvador.

Tabla 1.

Personal por áreas de trabajo de la empresa R&C Contenedores S.A.C.

Áreas de la empresa R&C Contenedores S.A.C.	Profesionales	
	N°	%
Dirección y Gerencia	03	8%
Administración	03	8
Finanzas y contabilidad	04	11%
Recursos humanos	03	8%
Logística	05	13%
Producción	20	52%
TOTAL	38	100%

Fuente: Elaboración propia.

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores con grado académico superior y técnico, profesionales con más de 6 meses activos en la empresa R&C Contenedores S.A.C.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores sin grado académico, profesionales con menos de 6 meses activos en la empresa R&C Contenedores S.A.C., y empleados con permiso o de vacaciones.

Muestra: La muestra representativa en el presente estudio fue censal, agrupando un total de 38 profesionales superiores y técnicos pertenecientes a la empresa R&C Contenedores S.A.C.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: Profesionales superiores y técnicos miembros de la empresa R&C Contenedores S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Coaching

El cuestionario estuvo compuesto por un total de 20 preguntas, estructuradas en un formato de escala tipo Likert, con las siguientes alternativas de respuestas (Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5). La presente herramienta se desarrolló según las dimensiones representativas de la variable coaching, compromiso, organización y orientación a resultados.

Cuestionario de Competencias Laborales

El cuestionario estuvo compuesto por un total de 20 preguntas, estructuradas en un formato de escala tipo Likert, con las siguientes alternativas de respuestas (Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5). La presente herramienta se desarrolló según las dimensiones representativas de la variable competencias laborales, productividad, desempeño laboral, y conocimiento.

Validación y confiabilidad

El proceso de validación se dio mediante el juicio de expertos, donde a partir del suministro de matrices adaptadas al formato de cuestionarios y documentos de validación, fueron los metodólogos y temáticos seleccionados quienes aseguraron la veracidad de los instrumentos asignando sus respectivas firmas en cada matriz y hoja de validación.

El proceso de determinación de confiabilidad se dio a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach, donde según un coeficiente se denominó un grado de fiabilidad para cada instrumento.

Tabla 2.

Estadística de fiabilidad del Coaching

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	20

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad de las Competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	20

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Procedimientos

El apartado de procedimiento definió el grado de organización de cada acción que implicó el desarrollo integral de la presente investigación. Inicialmente, se elaboró y presentó un documento de presentación por parte de la universidad representante, que siendo potencialmente recepcionada por la empresa privada sujeta a investigación, se proporcionó una carta autorizando el uso de información particular y de carácter confidencial para los investigadores. Y, por otro lado, se crearon cuestionarios que pasaron por un proceso de validación y confiabilidad, que aseguraron la estructura interna de cada interrogante propuesta a las unidades de análisis, tales herramientas fueron suministradas por plataformas de mensajería en un formato online.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de información fueron el apartado que evidenciaron los procedimientos implementados en la manipulación y procesamiento de datos. El método inicial fue el análisis descriptivo, donde se establecieron tablas de frecuencias, que definieron los niveles de variables en el Software Excel 2019. Y como segundo análisis aplicativo fue el inferencial, que se enfocó en el uso de pruebas de relación para determinar un coeficiente de asociación entre las variables de estudio, en el Programa Estadístico Spss 25.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se sostuvo bajo directrices pertenecientes al código de ética de la Universidad César Vallejo, donde se descartó toda acción fraudulenta en calidad de plagio y robo de información, proporcionando una guía de redacción bajo normativa oficial, para evitar inconvenientes en el citado de fuentes. Y con respecto, al uso deliberado de datos y participación de integrantes de la muestra, se contó con la autorización de la organización y el involucramiento libre y sin coacción de cada profesional sujeto a investigación.

IV. RESULTADOS

Este capítulo presenta los objetivos con sus respectivos indicadores de medida, que a continuación son:

Respecto al objetivo específico 1: Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Tabla 4

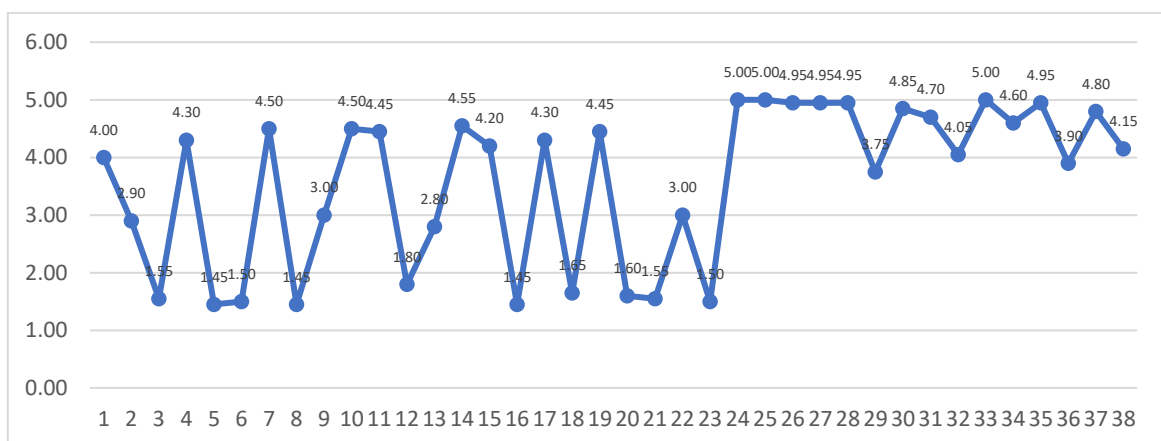
Nivel de Coaching

Nivel de Coaching	Profesionales encuestados	
	N°	%
Muy alto	8	21%
Alto	8	21%
Medio	7	18%
Bajo	7	18%
Muy bajo	8	21%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos tomados de los profesionales funcionarios de la empresa R&C Contenedores S.A.C.

Figura 1

*Descripción del nivel de Coaching según **Encuestados** de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal).*

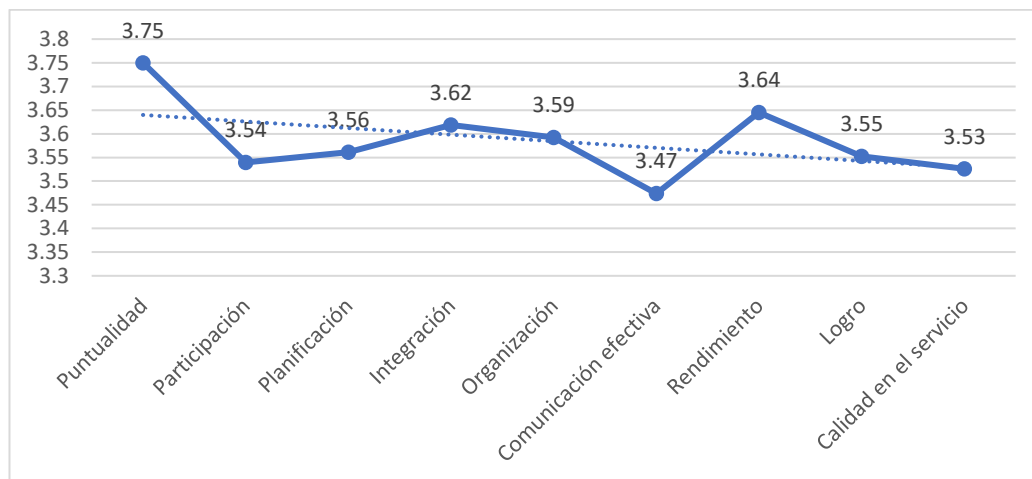


Interpretación: En la figura 1 se visualizó que el valor mínimo del Coaching fue 1.45 “muy bajo” y el máximo fue 5.00 “muy alto”. El promedio fue de

3.58 “alto” y la mediana fue de 4.00 que significa que el 60% de la muestra valora con una cifra mayor a 3 y el otro 40% valor con una cifra menor a 3.

Figura 2

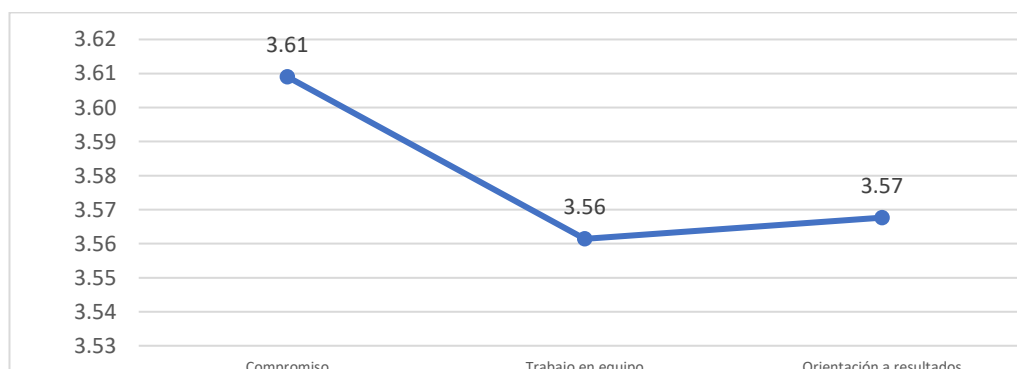
Descripción del nivel de Coaching según **Indicadores** de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal).



Interpretación: En la figura 2 se reconoce que el valor mínimo de los indicadores fue de 3.47 “medio” que corresponde al indicador de la *Comunicación efectiva* y el máximo fue de 3.75 “alto” que equivale al indicador de *Puntualidad*.

Figura 3

Descripción del nivel de Coaching según **Dimensiones** de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal).



Interpretación: En la figura 3 se visualizó que el valor mínimo de las dimensiones fue 3.56 “Medio” siendo equivalente a la dimensión trabajo en

equipo; y el valor máximo fue de 3.61 “Alto” que corresponde a la dimensión compromiso.

Respecto al objetivo específico 2: Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Tabla 5

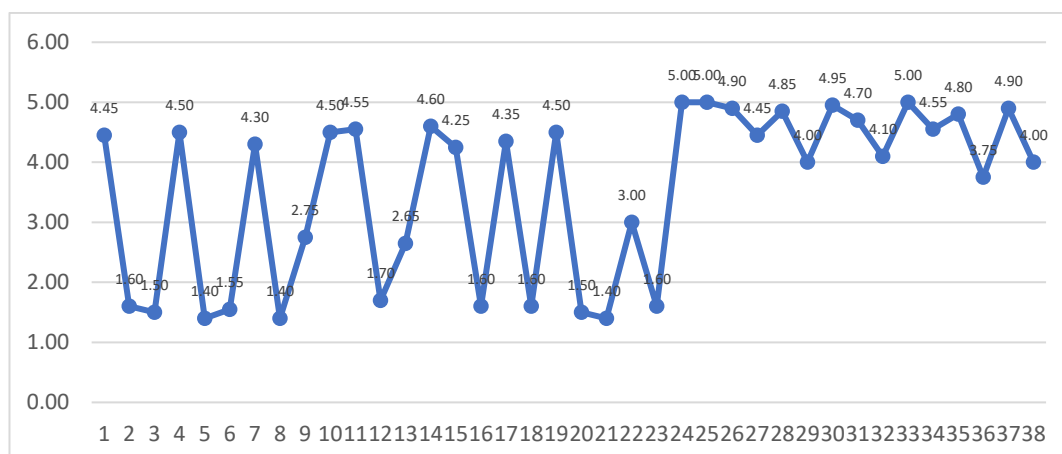
Nivel de Competencias Laborales

Nivel de Competencias Laborales	Profesionales encuestados	
	Nº	%
Muy alto	8	21%
Alto	7	18%
Medio	8	21%
Bajo	9	24%
Muy bajo	6	16%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos tomados de los profesionales funcionarios de la empresa R&C Contenedores S.A.C.

Figura 4

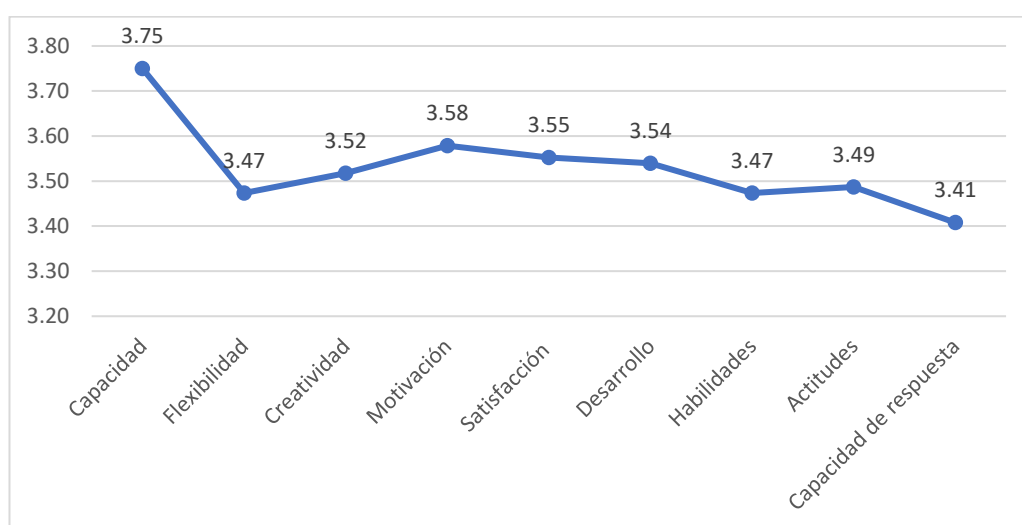
*Descripción del nivel de Competencias Laborales según **Encuestados** de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal).*



Interpretación: En la figura 4 se visualizó que el valor mínimo del Competencias laborales fue 1.40 “muy bajo” y el máximo fue 5.00 “muy alto”. El promedio fue de 3.53 “alto” y la mediana fue de 4.00 que significa que el 60% de la muestra valora con una cifra mayor a 3 y el otro 40% valor con una cifra menor a 3.

Figura 5

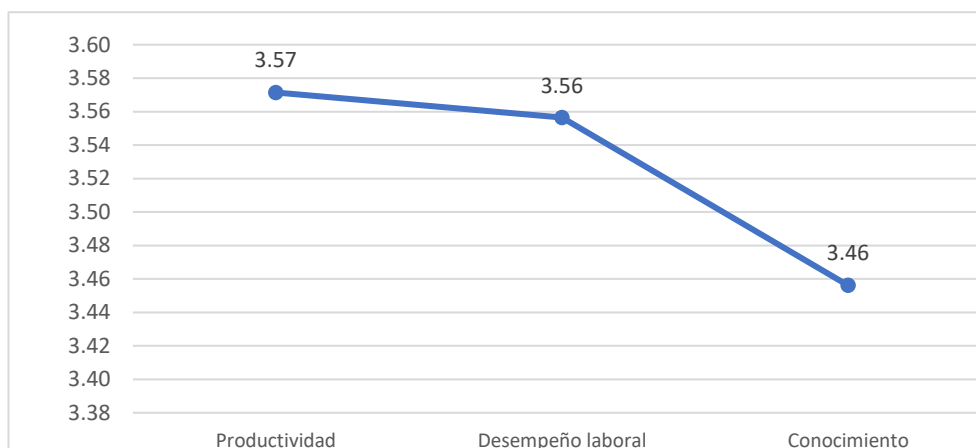
*Descripción del nivel de Competencias Laborales según **Indicadores** de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal).*



Interpretación: En la figura 5 se reconoce que el valor mínimo de los indicadores fue de 3.41 “medio” que corresponde al indicador de la *Capacidad de respuesta* y el máximo fue de 3.75 “alto” que equivale al indicador de *Capacidad*.

Figura 6

Descripción del nivel de Competencias Laborales según **Dimensiones** de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022. (escala ordinal).



Interpretación: En la figura 6 se visualizó que el valor mínimo de las dimensiones fue 3.46 “medio” siendo equivalente a la dimensión conocimiento; y el valor máximo fue de 3.57 “alto” que corresponde a la dimensión productividad.

Análisis inferencial

Tabla 6

Nivel de Coeficiente de correlación Rho Spearman

Valor	Significado
-0.9 a -1.00	<i>Correlación negativa perfecta</i>
-0.76 a -0.90	<i>Correlación negativa muy perfecta</i>
-0.51 a -0.75	<i>Correlación negativa considerable</i>
-0.11 a -0.50	<i>Correlación negativa media</i>
-0.01 a -0.10	<i>Correlación negativa débil</i>
0.00	<i>No existe correlación</i>
+0.0 a +0.10	<i>Correlación positiva débil</i>
+0.11 a +0.50	<i>Correlación positiva media</i>
+0.51 a +0.75	<i>Correlación positiva considerable</i>
+0.76 a +0.90	<i>Correlación positiva perfecta</i>
+0.90 a +1.00	<i>Correlación positiva muy perfecta</i>

Según Mondragón (2014)

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Tabla 7

Correlación entre el Coaching y las Competencias Laborales

Correlaciones				
			COACHING	COMPETENCIAS _LABORALES
Rho de Spearman	COACHING	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	COMPETENCIAS_ LABORALES	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

Fuente: Spss Vs. 25.

Interpretación: En la tabla 7 nos evidencia la respuesta a la interrogante ¿Cuál es la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Donde el

grado de asociación de 0.929 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre las variables de estudio. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05, se pudo aceptar hipótesis “Sí existió relación directa entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Tabla 8

Correlación entre el Compromiso y las Competencias Laborales

Correlaciones				
Correlación entre el Compromiso y las Competencias Laborales			COMPROMISO	COMPETENCIAS _LABORALES
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	COMPETENCIAS_ LABORALES	Coefficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

Fuente: Spss Vs. 25.

Interpretación: En la tabla 8 se muestra la respuesta a la interrogante ¿Cuál es la relación del compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Donde el grado de asociación de 0.914 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión y la variable de estudio. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05, se pudo aceptar hipótesis “Sí existió relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 4: Indicar la relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Tabla 9

Correlación entre el Trabajo en equipo y las Competencias Laborales

Correlaciones				
Correlación entre el Trabajo en equipo y las Competencias Laborales			TRABAJO_EN _EQUIPO	COMPETENCIAS _LABORALES
Rho de Spearman	TRABAJO_EN_ EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	COMPETENCIAS_ LABORALES	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

Fuente: Spss Vs. 25.

Interpretación: En la tabla 9 se destacó la respuesta de la interrogante ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Donde el grado de asociación de 0.929 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión y la variable de estudio. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05, se pudo aceptar hipótesis “Sí existió relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 5: Identificar la relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Tabla 10

Correlación entre la Orientación a resultados y las Competencias Laborales

Correlaciones				
Correlación entre la Orientación a resultados y las Competencias Laborales			ORIENTACIÓN_A _RESULTADOS	COMPETENCIAS _LABORALES
Rho de Spearman	ORIENTACIÓN_A _RESULTADOS	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	COMPETENCIAS_ LABORALES	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

Fuente: Spss Vs. 25.

Interpretación: En la tabla 10D se pudo demostrar la respuesta de la interrogante ¿Cuál es la relación de la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Donde el grado de asociación de 0.906 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión y la variable de estudio. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05, se pudo aceptar hipótesis “Sí existió relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 6: Establecer la contrastación de la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Tabla 11

Análisis de la Correlación entre el Coaching y las Competencias Laborales

Tabla cruzada COACHING*COMPETENCIAS_LABORALES								
		COMPETENCIAS_LABORALES					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
COACHING	Muy bajo	6	2	0	0	0	8	
		15,8%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	21,1%	
	Bajo	0	6	1	0	0	7	
		0,0%	15,8%	2,6%	0,0%	0,0%	18,4%	
	Medio	0	1	5	1	0	7	
		0,0%	2,6%	13,2%	2,6%	0,0%	18,4%	
	Alto	0	0	1	6	1	8	
		0,0%	0,0%	2,6%	15,8%	2,6%	21,1%	
	Muy alto	0	0	1	0	7	8	
		0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	18,4%	21,1%	
	Total		6	9	8	7	8	38
			15,8%	23,7%	21,1%	18,4%	21,1%	100,0%

Fuente: Spss Vs. 25.

Interpretación: El presente resultado describió según el desarrollo de la tabla cruzada, las intersecciones de relación, se reconoció como algunos de los cruces de correlación de 21% (8) de los profesionales encuestados que establecieron tener niveles muy altos de coaching, su 18% (7) consideró poseer niveles muy altos de competencias laborales. En contraposición, el 18% (7) de los encuestados determinaron niveles bajos de coaching, ante ello, se sostiene que el 16% (6) mantuvieron niveles bajos de competencias laborales. Lo plasmado hace evidenciar que, a mayores niveles de coaching, mayores serán las competencias laborales, concluyendo que los resultados de niveles para ambas variables son equivalentes y están asociados de forma directamente proporcional

Contrastación de la hipótesis

Parámetros para contrastar

- a) Tipo de escala:** Ordinal (*Rho Spearman*).

- b) Nivel de error:** Alfa = menor o igual a 0.05, equivalente a 5%

- c) Nivel de confiabilidad:** = mayor o igual 95%

- d) Aceptación de hipótesis:** “Sí existió relación directa entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

- e) Rechazo de hipótesis:** “No existió relación directa entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

- f) Conclusión:** Aceptamos la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

La discusión es un apartado que mantiene el objetivo de afirmar o rechazar las investigaciones consideradas antecedentes con los respectivos resultados adquiridos en el presente estudio. Así mismo, las teorías y perspectivas conceptuales; validan los mismos resultados redactados.

Respecto al objetivo general OG: Determinar la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Según (Torres Hernández, 2019) en su investigación de pre grado se pretendió establecer la influencia del coaching empresarial sobre las competencias laborales de una empresa de servicios financieros, en Jesús María, Lima, Perú. Las conclusiones indicaron según un coeficiente Rho Spearman de 0.801 una influencia muy fuerte y directamente proporcional del coaching empresarial sobre las competencias laborales; además, el nivel de significancia de 0.000 permitió aceptar la hipótesis de aceptación de una influencia significativa. Tal planteamiento de resultado, se pudo corroborar ante lo dispuesto en el presente estudio, donde el grado de asociación de 0.929 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre el coaching y las competencias laborales. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05, se pudo aceptar hipótesis de investigación.

Adjunto a ello, según Alcántara Calderón y Pintado Vásquez (2018) desarrollaron su estudio sobre el coaching como instrumento para contribuir en la mejora continua de las competencias laborales en colaboradores, Lambayeque, Perú. Los resultados determinaron que las competencias laborales no se encontraban correctamente desarrolladas necesitando una potenciación, considerando que serían la motivación e inspiración lo que ayudaría a dicho propósito, es por ello, que se sustentó la importancia de la implementación del programa de coaching. Se concluyó finalmente, que el coaching en efecto y de

forma significativa es una herramienta que aporta en la mejora de las competencias laborales.

Todo esto fue sustentado teóricamente, sosteniendo que en el contexto del coaching donde existen múltiples y diversas interpretaciones conceptuales, un concepto ampliamente aceptado la define como la capacidad efectiva de realizar con éxito una actividad laboral plenamente identificada, pues la competencia laboral no es la posibilidad de tener éxito en un trabajo; es una capacidad real y probada (Rahama, Hanim et al., 2021), que pueda estar conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes requeridas para el desempeño competente de una determinada función productiva (Martini, Supriyadinata et al., 2020).

Respecto al objetivo específico OE1: Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Según (Sauñi Hertlein, 2021) elaboró su investigación magisterial sobre la evaluación general del coaching en empresa metalmecánicas, y su relación con el desempeño de los colaboradores, Lima Norte, Perú. Los resultados descriptivos determinaron para la variable coaching, en un 61% niveles altos, en un 38% niveles medios, y en un 1% niveles bajos. En comparativa, a los resultados calculados de la presente investigación, se halló que en un 42% hubo niveles muy altos y altos de coaching, mientras que, el 18% estableció niveles medios de coaching, y en contraste, el 39% restante de los profesionales definieron tener niveles bajos y muy bajos de coaching.

Lo dicho se sostuvo teóricamente, según De Haan, Gray et al. (2019) la esencia del coaching es aumentar la conciencia y la responsabilidad para liberar el potencial y maximizar el rendimiento. La conciencia se crea ampliando las perspectivas y mejorando el enfoque de la atención, lo que aumenta el interés, la comprensión y el aprendizaje. La responsabilidad se genera ofreciendo opciones y estableciendo la rendición de cuentas, lo que aumenta la confianza,

la automotivación y el compromiso. Tanto la conciencia como la responsabilidad son estados mentales, y la mente es la clave del alto rendimiento.

Respecto al objetivo específico OE2: Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Según (Sologaitoa Guangorena, Armenteros Acosta et al., 2016) quienes elaboraron su artículo científico sobre las competencias laborales en el sector industrial de la Comarca Lagunera, México. Las conclusiones evidenciaron que las competencias laborales más sustanciales en la industria metalmeccánica, son el nivel de certificación y el grado de prioridad asignado a la formación académica del director, el tamaño y grado de madurez de las compañías, lo que proporciona información para el diseño de tácticas entre las organizaciones, como la capacitación en competencias laborales.

En línea de discusión, esto fue en contra de lo determinado en el presente estudio sobre el nivel de competencias laborales, se reconoció que el 39% de los profesionales encuestados consideraron tener niveles muy altos y altos sobre sus competencias laborales, mientras que, el 21% aseguró niveles medios, y en contraposición el 40% de los profesionales establecieron pésimos niveles de competencias laborales, asegurando niveles bajos y muy bajos. Además, se reconoció en términos de dimensión, que los factores más resaltantes para desarrollar competencias laborales son la productividad, el conocimiento, y la capacidad de respuesta.

Lo sustentado se justificó, según lo dicho por Sánchez, Martínez et al. (2018) las competencias laborales son la determinación de las competencias como resultado de la combinación de comportamientos, roles y procesos de aprendizaje. Se conocen como el perfil compuesto por aspectos de competencia y componentes de conocimiento, capacidad, habilidades y destrezas, y actitudes.

Respecto al objetivo específico OE3: Determinar la relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Según (Torres Hernández, 2019) en su investigación de pre grado se pretendió establecer la influencia del coaching empresarial sobre las competencias laborales de una empresa de servicios financieros, en Jesús María, Lima, Perú. En referencia al objetivo de correlacionar la dimensión compromiso y la variable competencias laborales se obtuvo mediante la prueba Rho Spearman un coeficiente de 0.801 destacando una relación significativa alta directamente proporcional.

En comparativa, a lo determinado en el presente estudio se describió según la prueba de correlación Rho Spearman que entre la dimensión compromiso de la variable independiente coaching y la variable dependiente competencias laborales existió un coeficiente de relación Spearman de 0,914 que determinó una asociación significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión y la variable de estudio.

Lo argumentado se contrastó teóricamente, exponiendo que la dimensión, compromiso, consiste en un factor que facilita a los empleados identificarse e involucrarse con el trabajo y con los objetivos y valores de la organización, donde el compromiso que siente el colaborador lo puede impulsar a ser más eficiente sobre la realización de sus actividades diarias, pues demuestra mayor participación en realización de distintas obligaciones (Özgenel, 2021). Por otro lado, el compromiso que se le inculca al trabajador le permite sentirse bien con su ambiente de trabajo y lo motiva a exigirse sobre el cumplimiento de sus tareas planificadas, aumentando su productividad y satisfacción (De Haan y Nilsson, 2017).

Respecto al objetivo específico OE4: Indicar la relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Según (Torres Hernández, 2019) en su investigación de pre grado se pretendió establecer la influencia del coaching empresarial sobre las competencias laborales de una empresa de servicios financieros, en Jesús María, Lima, Perú. En referencia al objetivo de correlacionar la dimensión trabajo en equipo y la variable competencias laborales se obtuvo mediante la prueba Rho Spearman un coeficiente de 0.531 destacando una relación moderada directamente proporcional.

En comparativa, a lo determinado en el presente estudio se estableció según la prueba de correlación Rho Spearman que entre la dimensión trabajo en equipo de la variable independiente coaching y la variable dependiente competencias laborales existió un coeficiente de relación Spearman de 0,929 que estableció una asociación significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión y la variable de estudio.

Lo redactado pudo ser contrastado teóricamente, definiendo la dimensión trabajo en equipo, consiste en el vínculo creado por 2 o más individuos que se organizan para realizar las tareas necesarias pues buscan lograr un objetivo y comparten una meta en común (Athanasopoulou y Dopson, 2018). Además, el trabajo en equipo busca ser multidisciplinario, para que exista una correcta integración de conocimientos y se lleve a cabo de una forma más efectiva el trabajo programado (Sanyal y Wamique, 2018).

Respecto al objetivo específico OE5: Identificar la relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Según (Torres Hernández, 2019) en su investigación de pre grado se pretendió establecer la influencia del coaching empresarial sobre las competencias laborales de una empresa de servicios financieros, en Jesús María, Lima, Perú. En referencia al objetivo de correlacionar la dimensión orientación a resultados y la variable competencias laborales se obtuvo mediante la prueba Rho Spearman un coeficiente de 0.731 destacando una relación significativa alta directamente proporcional.

En comparativa, a lo sostenido en el presente estudio se enfatizó según la prueba de correlación Rho Spearman que entre la dimensión orientación a resultados de la variable independiente coaching y la variable dependiente competencias laborales existió un coeficiente de relación Spearman de 0,906 que contrastó una asociación significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión y la variable de estudio.

Lo redactado se pudo corroborar teóricamente, destacando que la dimensión es la orientación a resultados, que se refiere al direccionamiento que toman los involucrados en una actividad para alcanzar la meta deseada, donde trabajan de forma eficaz, veloz y aplicada, pues su rendimiento y productividad permite que los objetivos sean logrados de la forma esperada cumpliendo con los parámetros de calidad establecidos por la organización (Pidgeon, 2017; Land, 2019).

VI. CONCLUSIONES

En este capítulo se presentaron las respuestas a los objetivos, problemas específicos y aceptación o rechazo de hipótesis.

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Se concluye que el grado de asociación de 0.929 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre las variables de estudio. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05. La respuesta a ¿Cuál es la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Es muy fuerte. Se acepta de hipótesis “Sí existió relación directa entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 1: Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Se concluye que el valor mínimo del Coaching fue 1.45 “muy bajo” y el máximo fue 5.00 “muy alto”. El promedio fue de 3.58 “alto” y la mediana fue de 4.00 que significa que el 60% de la muestra valora con una cifra mayor a 3 y el otro 40% valor con una cifra menor a 3. La respuesta a ¿Cuál es el nivel de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022? Es alto. Se acepta de hipótesis “Existió un alto nivel de coaching en la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 2: Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Se concluye que el valor mínimo de las Competencias laborales fue 1.40 “muy bajo” y el máximo fue 5.00 “muy alto”. El promedio fue de 3.53 “alto” y la mediana fue de 4.00 que significa que el 60% de la muestra valora con una cifra mayor a 3 y el otro 40% valor con una cifra menor a 3. La respuesta a ¿Cuál es el nivel de competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el

Salvador – 2022? Es alto. Se acepta la hipótesis “Existió un alto nivel de competencias laborales en la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Se concluye que el grado de asociación de 0.914 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión compromiso y la variable competencias laborales. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05. La respuesta a ¿Cuál es la relación del compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Es muy fuerte. Se acepta de hipótesis “Sí existió relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 4: Indicar la relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Se concluye que el grado de asociación de 0.929 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión trabajo en equipo y la variable competencias laborales. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05. La respuesta a ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Es muy fuerte. Se acepta de hipótesis “Sí existió relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al objetivo específico 5: Identificar la relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Se concluye que el grado de asociación de 0.906 fue significativa muy fuerte directamente proporcional entre la dimensión orientación a resultados y la variable competencias laborales. El nivel de significancia fue de 0.000; siendo

mayor a 0.05. La respuesta a ¿Cuál es la relación de la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Es muy fuerte. Se acepta de hipótesis “Sí existió relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

Respecto al Objetivo específico 6: Establecer la contrastación de la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

Se concluye que se reconoció como algunos de los cruces de correlación de 21% (8) de los profesionales encuestados que establecieron tener niveles muy altos de coaching, su 18% (7) consideró poseer niveles muy altos de competencias laborales. En contraposición, el 18% (7) de los encuestados determinaron niveles bajos de coaching, ante ello, se sostiene que el 16% (6) mantuvieron niveles bajos de competencias laborales. Lo plasmado hace evidenciar que, a mayores niveles de coaching, mayores serán las competencias laborales, concluyendo que los resultados de niveles para ambas variables son equivalentes y están asociados de forma directamente proporcional, ante un nivel de significancia fue de 0.000; siendo mayor a 0.05. La respuesta a ¿Cuál es la contrastación de la relación del Coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022? Es afirmativa. Se acepta de hipótesis “Sí se contrastó afirmativamente la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”.

VII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se elaboró considerando el diseño de la investigación, hipótesis nuevas, nuevos problemas y señalando a quién se recomienda considerando su jerarquía.

1. Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración.

Enfocándonos al establecimiento de otro diseño de investigación; pasar de no experimental a pre experimental manteniendo *el Coaching y las Competencias laborales*. Creando una propuesta de potenciación a nivel de coaching para mejorar potencialmente las competencias laborales de profesionales del sector metalúrgico.

2. Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda identificar y plantear problemáticas de una perspectiva más descriptiva para así derivar en un amplio análisis de cada una de las variables, tanto a nivel de dimensiones e indicadores, consiguiendo esa determinación de niveles o establecimiento de categorización que puedan medir contundentemente *el Coaching y las Competencias laborales*.

3. Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda el planteamiento de una nueva hipótesis como, *“Existe un efecto directo y significativo entre el Coaching y las Competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022”*.

4. Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al Gerente de la Empresa.

Se recomienda potenciar los niveles de *el Coaching y las Competencias laborales*, mediante la aplicación de talleres semanales donde se dé hincapié en el desarrollo integral del nivel de compromiso, trabajo en equipo, orientación a resultados, retroalimentación, empatía, reconocer y señalar fortalezas,

proporcionando una estructura particular a cada empleado de la empresa R&C Contenedores S.A.C.

Una propuesta de coaching y competencias laborales sería una efectiva recomendación.

REFERENCIAS

- Alcántara, S. y Pintado, L. (2018). *El coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de King Kong Lambayeque S.C.R.L. 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4881/Alc%20a1ntara%20Calder%20c3%b3n%20%26%20Pntado%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_e6d502d454e29ab933c21ab94283dcfc/Description-tabnav
- Aleryani, A. y AlMunifi, A. (2019). A roadmap to the development of key competencies of engineering and technology graduates. *International Journal of Engineering Pedagogy*, 9(5), 75-88.
<https://doi.org/10.3991/ijep.v9i5.11094>
- Allen, S. y Fry, L. (2019). A spiritual aspect to executive coaching. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2019(1), 19516.
<http://dx.doi.org/10.5465/AMBPP.2019.280>
- Athanasopoulou, A. y Dopson, S. (2018). A systematic review of executive coaching outcomes: Is it the journey or the destination that matters the most? *The Leadership Quarterly*, 29(1), 70-88.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.004>
- Bandula, P. y Jayatilake, L. (2016). Impact of employee commitment on job performance: Based on leasing companies in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 5(8), 8-26.
https://ijac.org.uk/images/frontImages/gallery/Vol._5_No._8/3._8-22.pdf
- Barni, D., Martins, L. y Borges, A. (2020). The importance of soft skills for the engineering. *Creative Education*, 11(8), 1504-1520.
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=102528>
- Berliana, M., Siregar, N., y Gustian, H. (2018). The model of job satisfaction and employees performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41-46. <https://doi.org/10.32479/irmm.7183>
- Bird, J. y Gornall, S. (2016). *The art of coaching. A handbook of tips and tools*. Routledge.

- Ccahuana, N. (2017). *Efectividad del programa de coaching en la productividad laboral del sector de consumo masivo (APECOM) 2017-2*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3208/3/2018_Ccahuana-Cordova.pdf
- Ciulli, E. (2019). Tribology and Industry: From the Origins to 4.0. *Frontiers in Mechanical Engineering*, 5(55), 1-12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fmech.2019.00055/full>
- De Haan, E. y Nilsson, V. (2017). Evaluating coaching behavior in managers, consultants, and coaches: A model, questionnaire, and initial findings. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 69(4), 315-333. <http://dx.doi.org/10.1037/cpb0000099>
- De Haan, E., Gray, D. y Bonneywell, S. (2019). Executive coaching outcome research in a field setting: A randomized controlled trial study in a global healthcare corporation. *Academy of Management Learning and Education*, 18(4), 1-25. <http://dx.doi.org/10.5465/amle.2018.0158>
- Graßmann, C., Schölmerich, F. y Schermuly, C. (2019). The relationship between working alliance and client outcomes in coaching: A meta-analysis. *Human Relations*, 73(1):35-58. <https://doi.org/10.1177/0018726718819725>
- Grice, M. y Franck, O. (2017). Conceptions of ethical competence in relation to action readiness in education for sustainable development. *Reflective Practice* 18(2), 1-12. <http://dx.doi.org/10.1080/14623943.2016.1269001>
- Günther, H. (2015). An introduction to Mechanical Engineering: Study on the Competitiveness of the EU Mechanical Engineering Industry. *Ecorys*, 1(1), 1-20. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/12329/attachments/1/translations/en/renditions/native>
- Hayes, A. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process análisis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill
- Iddrisu, A., Sonobe, T. y Mano, Y. (2015). Entrepreneurial Skills and Industrial Development: The Case of a Car Repair and Metalworking Cluster in Ghana. *Journal of the Knowledge Economy*, 3(3), 1-25.

- https://www.researchgate.net/publication/227150360_Entrepreneurial_Skills_and_Industrial_Development_The_Case_of_a_Car_Repair_and_Metalworking_Cluster_in_Ghana
- Idika, E., Eneogu, N., Maxwell, E., Ngozi, O., Nji, I., Ogechukwu, O. y Blessing, T. (2021). Availability and utilization of digital technologies in the teaching and learning of economics at the University of Nigeria, Nsukka. *Journal of Critical Reviews*, 8(2), 494-502. <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.08.02.52>
- Kar, S. (2014). *Industrial and labor economics: issues in developing and transition countries*. Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-81-322-2017-6>
- Land, S. (2019). The importance of deliberate team building. *IEEE Engineering Management Review*, 47(2), 18-22. <https://doi.org/10.1109/EMR.2019.2915600>
- Losch, S., Traut, E., Mühlberger, M. y Jonas, E. (2017). Comparing the Effectiveness of Individual Coaching, Self-Coaching, and Group Training: How Leadership Makes the Difference. *Frontiers in Psychology*, 7(1), 629-639. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4853380/>
- Martini, I., Supriyadinata, A., Sutrisni, K. y Sarmawa, I. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794677. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Mondragón. (2014). Obtenido de <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Najwa, A., Kamin, Y. y Khair, M. (2018). Competencies of Engineering Graduates: What are the Employer's Expectations? *International Journal of Engineering and Technology*, 7(2), 519-523. https://www.researchgate.net/publication/326731031_Competerencies_of_Engineering_Graduates_What_are_the_Employer's_Expectations
- Özgenel, M. (2021). The effect of quality of life work on organizational commitment: a comparative analysis on school administrators and teachers. *İlköğretim Online*, 20(1), 129-144. <http://dx.doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.018>
- Page, N. y de Haan, E. (2014). Does executive coaching work? *Psychologist*, 27(8), 582-586. https://www.researchgate.net/publication/287947867_Does_executive_coaching_work

- Parding, K. y Jansson, A. (2018). Conditions for workplace learning in professional work: Discrepancies between occupational and organisational values. *Journal of Workplace Learning*, 30(2), 108-120. <http://dx.doi.org/10.1108/JWL-03-2017-0023>
- Patra, S. y Krishna, V. (2015). Globalization of R&D and open innovation: linkages of foreign R&D centers in India. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 1(7), 1-24. <https://doi.org/10.1186/s40852-015-0008-6>
- Perkins, P. y Hahn, A. (2020). Considerations and suggestions for design of a learning and development program for sport coaches. *Open Journal of Social Sciences*, 8(12), 457-509. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.812036>
- Pidgeon, K. (2017). The key for success: leadership core competencies. *Journal of Trauma Nursing*, 24(6), 338-341. <http://dx.doi.org/10.1097/JTN.0000000000000322>
- Podesta, L., Vigo, E., Ponce, D. y Romero, S. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 904-921. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499017/html/>
- Rahama, S., Hanim, K., Milda, S., Mail, R. y Dasan, J. (2021). Developing and validating the qualitative labour productivity measurement in service industry. *Quality & Quantity*, 2021. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01220-9>
- Rekalde, I., Albizu, E., Fernández, P. y Landeta, J. (2017). Is executive coaching more effective than other management training and development methods? *Management Decision*, 55(10), 2149-2162. https://www.researchgate.net/publication/320259963_Is_executive_coaching_more_effective_than_other_management_training_and_development_methods
- Rosha, A. y Lace, N. (2016). The scope of coaching in the context of organizational change. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2(2), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s40852-016-0028-x>
- Sánchez, A., Martínez, R., Marrero, C., Pérez, R. y García, G. (2018). Introduction of the Labor Competencies Approach in Educational Institutions of Ecuador. *International Journal of Management Science and*

- Business Administration*, 4(2), 67-83.
<https://researchleap.com/introduction-labor-competencies-approach-educational-institutions-ecuador/>
- Sanyal, S. y Wamique, M. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: a study of faculty members in dhofar university. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
<http://dx.doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Sauñi, A. (2021). *Coaching y desempeño laboral en empresas de metalmecánica, ubicadas en Lima Norte, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59732>
- Seemann, P., Binasova, V. y Štofková, Z. (2019). Coaching as a modern form of company management and development tool to increase the business competitiveness. *SHS Web of Conferences*, 1(1), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/333214273_Coaching_as_a_Modern_Form_of_Company_Management_and_Development_Tool_to_Increase_the_Business_Competitiveness
- Sologaistoa, A., Armenteros, M., Zermeño, L. y Jaramillo, M. (2016). Labor Competencies: An Exploratory Study in the Industrial Sector in the Comarca Lagunera. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(3), 31-51.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2500928
- Tahir, N., Yousafzai, I., Jan, S. y Hashim, M. (2014). The impact of training and development on employees performance and productivity. A case study of United Bank limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 86-98.
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v4-i4/756>
- Torres, L. (2019). *Coaching empresarial y su influencia en las competencias laborales en servicios, cobranzas e inversiones, Jesús María, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41781/Torres_HLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Van Nieuwerburgh, C. y Barr, M. (2019). *Resources for coaching in education: Useful research and references*. Growth Coaching International. <https://www.leedsbeckett.ac.uk/-/media/files/schools/school-of-education/resources-for-coaching-in-education-30nov2019.pdf?la=en>
- Wong, Y. (2015). The psychology of encouragement: Theory, research, and applications. *The Counseling Psychologist*, 43(2), 178-216. <https://doi.org/10.1177%2F0011000014545091>
- Xu, S., Liu, P., Yang, Z., Cui, Z. y Yang, F. (2021). How does mentoring affect the creative performance of mentors: the role of personal learning and career stage. *Frontiers in Psychology*, 12, 741139. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741139>
- Yaw, G., Kodwo, M. y Amrago, D. (2015). Analysis of skills and training needs of metalwork engineering enterprises in Ghana. *The International Journal of Engineering and Science*, 2(8), 102-112. https://www.researchgate.net/publication/258237627_Analysis_of_Skills_and_Training_Needs_of_Metalwork_Engineering_Enterprises_in_Ghana

ANEXOS

ANEXO: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Coaching	El coaching puede definirse como una relación de ayuda colaborativa, donde uno se compromete a un proceso sistemático de establecimiento de objetivos y desarrollo de soluciones con el fin de facilitar la consecución de los mismos, el aprendizaje autodirigido y el crecimiento personal (Losch, Traut et al., 2017).	El coaching será una variable de tipología cualitativa, donde su medición se dará a través de una escala ordinal, y a partir de un cuestionario desarrollado según sus dimensiones representativas, compromiso, organización y orientación a resultados.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Participación • Planificación 	Ordinal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Integración • Organización • Comunicación efectiva 	
			Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento • Logro • Calidad en el servicio 	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Competencias Laborales	Las competencias laborales son la determinación de las competencias como resultado de la combinación de comportamientos, roles y procesos de aprendizaje. Se conocen como el perfil compuesto por aspectos de competencia y componentes de conocimiento, capacidad, habilidades y destrezas, y actitudes (Sánchez, Martínez et al., 2018).	Las competencias laborales serán una variable de tipología cualitativa, donde su medición se dará a través de una escala ordinal, y a partir de un cuestionario desarrollado según sus dimensiones representativas, productividad, desempeño laboral, y conocimiento.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad • Flexibilidad • Creatividad 	Ordinal
			Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Satisfacción • Desarrollo 	
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Actitudes • Capacidad de respuesta 	

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
EL COACHING Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LA EMPRESA R & C CONTENEDORES S.A.C., VILLA EL SALVADOR - 2022	<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación del compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>2. Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>4. Indicar la relación entre el trabajo en equipo y las</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Sí existió relación directa entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existió un alto nivel de coaching en la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador-2022.</p> <p>2. Existió un alto nivel de competencias laborales en la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>3. Sí existió relación entre el compromiso y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p>	<p>Variable X: Coaching</p> <p>Variable Y: Competencias Laborales</p>	<p>-Compromiso</p> <p>-Trabajo en equipo</p> <p>-Orientación a resultados</p> <p>- Productividad</p> <p>-Desempeño laboral</p> <p>-Conocimiento</p>	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Correlacional-descriptiva</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal.</p> <p>Población La población estará compuesta por un total de 38 profesionales administrativos y operarios de la empresa R&C Contenedores S.A.C. de Villa el Salvador.</p> <p>Muestra La muestra representativa en el presente estudio será censal, agrupando un total de 38 profesionales superiores y técnicos pertenecientes a la empresa R&C Contenedores S.A.C.</p>

	<p>Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación de la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?</p> <p>6. ¿Cuál es la contrastación de la relación del Coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022?</p>	<p>competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>5. Identificar la relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>6. Establecer la contrastación de la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p>	<p>4. Si existió relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>5. Si existió relación entre la orientación a resultados y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p> <p>6. Si se contrastó afirmativamente la relación entre el coaching y las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.</p>		<p>Muestreo No probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p> <p>Métodos de análisis de investigación -Estadística descriptiva -Estadística Inferencial</p>
--	---	---	--	--	--

ANEXO: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE COACHING

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Pre – Grado, Licenciatura en Administración, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones **no hay respuestas correctas o incorrectas**, por favor responda **sinceramente** cada afirmación, y no olvide **marcar solo una opción** en cada afirmación

CARGO: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
COMPROMISO	1. Considera usted que la puntualidad es un elemento clave que posibilita mejor la definición del desempeño en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	2. Como profesional autorizado de la empresa R & C Contenedores S.A.C. admite que siempre es puntual con sus horarios de trabajo y sus tareas planificadas.					
	3. Siendo un profesional elemental de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre está dispuesto a participar en					

	cada actividad adjunta a sus funciones y a aquellas que se derivan de las mismas.					
	4. Considera usted ser colaborativo debido a su satisfacción con sus labores que realiza en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	5. Cree tener una buena proyección dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	6. Se ha acostumbrado a planificar cada tarea u actividad como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	7. Considera usted que se encuentra preparado para cumplir con toda disposición establecida por su superior adjunto de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
TRABAJO EN EQUIPO	8. Siempre intenta coordinar adecuadamente con sus compañeros de trabajo la ejecución de las actividades en su departamento en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	9. Considera que la integración de trabajo es muy importante para progresar en los objetivos de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	10. Existe por su parte una uniforme distribución de trabajo para cumplir las metas diarias en la en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	11. El grado de organización que impone en sus compromisos en la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre le ha permitido obtener buenos resultados.					
	12. Sus comentarios y aportaciones son siempre tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo y superiores de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	13. Le agrada mantener una comunicación fluida y asertiva con su equipo de trabajo de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					

ORIENTACIÓN A RESULTADOS	14. Su rendimiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. le ha valido para ser reconocido.					
	15. Sus propuestas de solución a específicos problemas en la empresa R & C Contenedores S.A.C. han sido siempre tomadas en consideración para presentes y futuros casos.					
	16. Considera usted que intenta en mayor medida lograr resultados productivos con sus funciones en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	17. La empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre ha recompensado su buen rendimiento.					
	18. Intenta siempre presentar mejores condiciones del servicio de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	19. Siempre hace que los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C. se sientan seguros con el servicio que brinda.					
	20. Considera usted que logra con el resto de sus compañeros de trabajo solucionar las problemáticas y inquietudes de los clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Coaching
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Coaching
6. **Administración:** Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Fernández et al. (2014e), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de coaching, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández, Fernández et al. (2014f); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,786$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,786	20

IV. DIRIGIDO A:

10 profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable coaching.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Compromiso	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Trabajo en equipo	8, 9, 10, 11, 12, 13
Orientación a resultados	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Alto	47 - 60	16 - 21	14 - 18	16 – 21
Medio	33 - 46	12 - 15	10 - 13	12 – 15
Bajo	20 - 32	7 - 11	6 - 9	7 – 11

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Pre – Grado, Licenciatura en Administración, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones **no hay respuestas correctas o incorrectas**, por favor responda **sinceramente** cada afirmación, y no olvide **marcar solo una opción** en cada afirmación

CARGO: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
PRODUCTIVIDAD	1. Usted como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. cumple enteramente con el perfil del puesto el cual se le designó.					
	2. Sus capacidades le permiten manejar un nivel de expertiz adecuado en sus funciones diarias en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	3. Considera ser capaz como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. estar preparado para asumir nuevos roles y responsabilidades.					

	4. Tiene la ventaja de adaptarse a cualquier contexto de trabajo en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	5. Como profesional representativo de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre aporta ideas para mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.					
	6. El colectivo de profesionales, en donde usted se encuentra se encarga de participar activa y permanente en la mejora continua de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	7. Siempre intenta ser creativo en cada faceta suya dentro de las actividades de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
DESEMPEÑO LABORAL	8. Considera usted que se compromete a cumplir con las metas determinadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	9. Se encuentra siempre motivado siendo profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	10. Las labores que usted realiza van de acuerdo a las expectativas que ya tenía sobre su presencia en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	11. Su percepción es positiva en cuanto lo que había considerado inicialmente en su experiencia laboral en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	12. Se siente satisfecho con su puesto y su grado de autonomía en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
	13. Considera que la empresa R & C Contenedores S.A.C. concede ascensos a su planilla de profesionales cuando es necesario.					
	14. Cree firmemente que está forjando una profesional línea de carrera en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
CONOCIMIENTOS	15. Ustedes como profesionales poseen un amplio nivel de conocimiento y experiencia para desarrollar las tareas					

asignadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
16. Aprovecha al cien por cien sus habilidades que ha consolidado en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
17. Usted actúa con determinación, empeño y decisión para conseguir buenos resultados en sus objetivos dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
18. Considera que su comportamiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. es un ejemplo.					
19. Es capaz de resolver de forma inmediata las situaciones problemáticas que suelen presentarse en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					
20. Su capacidad de reacción y respuesta es eficaz, atendiendo así lo más rápido posible a las necesidades de los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Competencias Laborales
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Competencias Laborales
6. **Administración:** Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Fernández et al. (2014g), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de competencias laborales, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández, Fernández et al. (2014h); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,787$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,787	20

IV. DIRIGIDO A:

10 profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable competencias laborales.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Productividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Desempeño laboral	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Conocimiento	15, 16, 17, 18, 19, 20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Alto	47 - 60	16 - 21	16 - 21	14 - 18
Medio	33 - 46	12 - 15	12 - 15	10 - 13
Bajo	20 - 32	7 - 11	7 - 11	6 - 9

ANEXO: MATRICES DE VALIDACIÓN

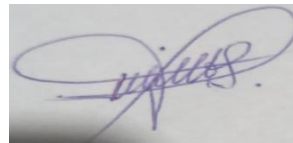
Matriz de validación

Título de la tesis: El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									si	no	si	no	si	No	si	no		
Coaching	Compromiso	Puntualidad	1. Considera usted que la puntualidad es un elemento clave que posibilita mejor la definición del desempeño en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
			2. Como profesional autorizado de la empresa R & C Contenedores S.A.C. admite que siempre es puntual con sus horarios de trabajo y sus tareas planificadas.						X		X		X		X			
		Participación	3. Siendo un profesional elemental de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre está dispuesto a participar en cada actividad adjunta a sus funciones y a aquellas que se derivan de las mismas.						X		X		X		X			
			4. Considera usted ser colaborativo debido a su satisfacción con sus labores que realiza en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		Planificación	5. Cree tener una buena proyección dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
			6. Se ha acostumbrado a planificar cada tarea u actividad como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
			7. Considera usted que se encuentra preparado para cumplir con toda disposición establecida por su						X		X		X		X			

		superior adjunto de la empresa R & C Contenedores S.A.C.																	
Trabajo en equipo	Integración	8. Siempre intenta coordinar adecuadamente con sus compañeros de trabajo la ejecución de las actividades en su departamento en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X			X						
		9. Considera que la integración de trabajo es muy importante para progresar en los objetivos de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X			X						
	Organización	10. Existe por su parte una uniforme distribución de trabajo para cumplir las metas diarias en la en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X			X						
		11. El grado de organización que impone en sus compromisos en la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre le ha permitido obtener buenos resultados.						X		X			X						
	Comunicación efectiva	12. Sus comentarios y aportaciones son siempre tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo y superiores de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X			X						
		13. Le agrada mantener una comunicación fluida y asertiva con su equipo de trabajo de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X			X						
Orientación a resultados	Rendimiento	14. Su rendimiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. le ha valido para ser reconocido.						X		X			X						
		15. Sus propuestas de solución a específicos problemas en la empresa R & C Contenedores S.A.C. han sido siempre tomadas en consideración para presentes y futuros casos.						X		X			X						
	Logro	16. Considera usted que intenta en mayor medida lograr resultados productivos con sus funciones en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X			X						

		17. La empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre ha recompensado su buen rendimiento.						X		X		X		X	
		18. Intenta siempre presentar mejores condiciones del servicio de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X	
	Calidad en el servicio	19. Siempre hace que los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C. se sientan seguros con el servicio que brinda.						X		X		X		X	
		20. Considera usted que logra con el resto de sus compañeros de trabajo solucionar las problemáticas y inquietudes de los clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X	



Evaluador: MBA. WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES

DNI: 18140172

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Coaching.

OBJETIVO: Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

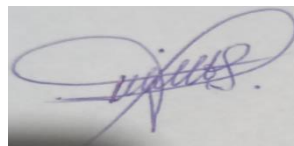
DIRIGIDO A: Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA (MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: MBA. WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES

DNI: 18140172

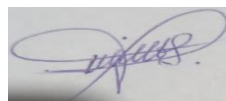
Matriz de validación

Título de la tesis: El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						Observación y/o recomendaciones		
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									si	no	si	no	si	no		si	no
Competencias laborales	Productividad	Capacidad	1. Usted como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. cumple enteramente con el perfil del puesto el cual se le designó.						X		X		X		X		
			2. Sus capacidades le permiten manejar un nivel de expertiz adecuado en sus funciones diarias en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
		Flexibilidad	3. Considera ser capaz como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. estar preparado para asumir nuevos roles y responsabilidades.						X		X		X		X		
			4. Tiene la ventaja de adaptarse a cualquier contexto de trabajo en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
		Creatividad	5. Como profesional representativo de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre aporta ideas para mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.						X		X		X		X		
			6. El colectivo de profesionales, en donde usted se encuentra se encarga de participar activa y permanente en la mejora						X		X		X		X		

		continua de la empresa R & C Contenedores S.A.C.													
		7. Siempre intenta ser creativo en cada faceta suya dentro de las actividades de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X			
Desempeño laboral	Motivación	8. Considera usted que se compromete a cumplir con las metas determinadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X			
		9. Se encuentra siempre motivado siendo profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X			
	Satisfacción	10. Las labores que usted realiza van de acuerdo a las expectativas que ya tenía sobre su presencia en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		
		11. Su percepción es positiva en cuanto lo que había considerado inicialmente en su experiencia laboral en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		
		12. Se siente satisfecho con su puesto y su grado de autonomía en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		
	Desarrollo	13. Considera que la empresa R & C Contenedores S.A.C. concede ascensos a su planilla de profesionales cuando es necesario.							X		X		X		
14. Cree firmemente que está forjando una profesional línea de carrera en la empresa R & C Contenedores S.A.C.								X		X		X			
Conocimiento	Habilidades	15. Ustedes como profesionales poseen un amplio nivel de conocimiento y experiencia para desarrollar las tareas asignadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X			
		16. Aprovecha al cien por cien sus habilidades que ha						X		X		X			

		consolidado en la empresa R & C Contenedores S.A.C.												
Actitudes	17. Usted actúa con determinación, empeño y decisión para conseguir buenos resultados en sus objetivos dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					X		X		X		X		
	18. Considera que su comportamiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. es un ejemplo.					X		X		X		X		
Capacidad de respuesta	19. Es capaz de resolver de forma inmediata las situaciones problemáticas que suelen presentarse en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					X		X		X		X		
	20. Su capacidad de reacción y respuesta es eficaz, atendiendo así lo más rápido posible a las necesidades de los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					X		X		X		X		



Evaluador: MBA. WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES

DNI: 18140172

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Competencias Laborales.

OBJETIVO: Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

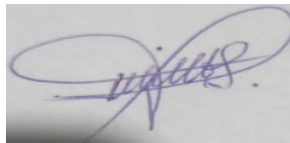
DIRIGIDO A: Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA (MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: MBA. WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES

DNI: 18140172

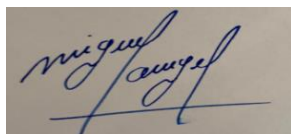
Matriz de validación

Título de la tesis: El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendaciones				
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem						
									si	no	si	no		si	No	si	no
Coaching	Compromiso	Puntualidad	1. Considera usted que la puntualidad es un elemento clave que posibilita mejor la definición del desempeño en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
			2. Como profesional autorizado de la empresa R & C Contenedores S.A.C. admite que siempre es puntual con sus horarios de trabajo y sus tareas planificadas.						X		X		X		X		
		Participación	3. Siendo un profesional elemental de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre está dispuesto a participar en cada actividad adjunta a sus funciones y a aquellas que se derivan de las mismas.						X		X		X		X		
			4. Considera usted ser colaborativo debido a su satisfacción con sus labores que realiza en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
		Planificación	5. Cree tener una buena proyección dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
			6. Se ha acostumbrado a planificar cada tarea u actividad como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
			7. Considera usted que se encuentra preparado para cumplir con toda disposición establecida por su superior adjunto de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		

Trabajo en equipo	Integración	8. Siempre intenta coordinar adecuadamente con sus compañeros de trabajo la ejecución de las actividades en su departamento en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X	X	X	X					
		9. Considera que la integración de trabajo es muy importante para progresar en los objetivos de la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X	X	X	X				
	Organización	10. Existe por su parte una uniforme distribución de trabajo para cumplir las metas diarias en la en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X	X	X	X				
		11. El grado de organización que impone en sus compromisos en la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre le ha permitido obtener buenos resultados.							X	X	X	X				
	Comunicación efectiva	12. Sus comentarios y aportaciones son siempre tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo y superiores de la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X	X	X	X				
		13. Le agrada mantener una comunicación fluida y asertiva con su equipo de trabajo de la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X	X	X	X				
Orientación a resultados	Rendimiento	14. Su rendimiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. le ha valido para ser reconocido.							X	X	X	X				
		15. Sus propuestas de solución a específicos problemas en la empresa R & C Contenedores S.A.C. han sido siempre tomadas en consideración para presentes y futuros casos.								X	X	X	X			
	Logro	16. Considera usted que intenta en mayor medida lograr resultados productivos con sus funciones en la empresa R & C Contenedores S.A.C.								X	X	X	X			

		17. La empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre ha recompensado su buen rendimiento.						X		X		X		X			
	Calidad en el servicio	18. Intenta siempre presentar mejores condiciones del servicio de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		19. Siempre hace que los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C. se sientan seguros con el servicio que brinda.						X		X		X		X			
		20. Considera usted que logra con el resto de sus compañeros de trabajo solucionar las problemáticas y inquietudes de los clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		X		



Evaluador: MBA. MIGUEL ANGEL ZEZÉ NECIOSUP RIVAS

DNI: 70920892

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Coaching.

OBJETIVO: Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C.,
Villa el Salvador – 2022.

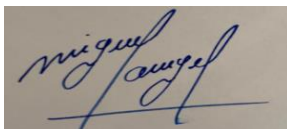
DIRIGIDO A: Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NECIOSUP RIVAS, MIGUEL ANGEL
ZEZÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA (MASTER IN BUSINESS
ADMINISTRATION)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: MBA. MIGUEL ANGEL ZEZÉ NECIOSUP RIVAS

DNI: 70920892

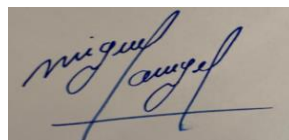
Matriz de validación

Título de la tesis: El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	no	si	no	si	no	si		no	
Competencias laborales	Productividad	Capacidad	1. Usted como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. cumple enteramente con el perfil del puesto el cual se le designó.						X		X		X					
			2. Sus capacidades le permiten manejar un nivel de expertiz adecuado en sus funciones diarias en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		Flexibilidad	3. Considera ser capaz como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. estar preparado para asumir nuevos roles y responsabilidades.						X		X		X		X			
			4. Tiene la ventaja de adaptarse a cualquier contexto de trabajo en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		Creatividad	5. Como profesional representativo de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre aporta ideas para mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.						X		X		X		X			
			6. El colectivo de profesionales, en donde usted se encuentra se encarga de participar activa y permanente en la mejora continua de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
			7. Siempre intenta ser creativo en cada faceta suya dentro de						X		X		X		X			

		las actividades de la empresa R & C Contenedores S.A.C.															
Desempeño laboral	Motivación	8. Considera usted que se compromete a cumplir con las metas determinadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		9. Se encuentra siempre motivado siendo profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
	Satisfacción	10. Las labores que usted realiza van de acuerdo a las expectativas que ya tenía sobre su presencia en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		11. Su percepción es positiva en cuanto lo que había considerado inicialmente en su experiencia laboral en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		12. Se siente satisfecho con su puesto y su grado de autonomía en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
	Desarrollo	13. Considera que la empresa R & C Contenedores S.A.C. concede ascensos a su planilla de profesionales cuando es necesario.						X		X		X		X			
14. Cree firmemente que está forjando una profesional línea de carrera en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		X				
Conocimient o	Habilidades	15. Ustedes como profesionales poseen un amplio nivel de conocimiento y experiencia para desarrollar las tareas asignadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		16. Aprovecha al cien por cien sus habilidades que ha consolidado en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
	Actitudes	17. Usted actúa con determinación, empeño y decisión para conseguir buenos resultados en sus objetivos						X		X		X		X			

		dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.													
		18. Considera que su comportamiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. es un ejemplo.					X		X		X		X		
	Capacidad de respuesta	19. Es capaz de resolver de forma inmediata las situaciones problemáticas que suelen presentarse en la empresa R & C Contenedores S.A.C.					X		X		X		X		
		20. Su capacidad de reacción y respuesta es eficaz, atendiendo así lo más rápido posible a las necesidades de los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.					X		X		X		X		



Evaluador: MBA. MIGUEL ANGEL ZEZÉ NECIOSUP RIVAS

DNI: 70920892

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Competencias Laborales.

OBJETIVO: Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

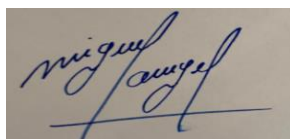
DIRIGIDO A: Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NECIOSUP RIVAS, MIGUEL ANGEL ZEZÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA (MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: MBA. MIGUEL ANGEL ZEZÉ NECIOSUP RIVAS

DNI: 70920892

Matriz de validación

Título de la tesis: El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendaciones				
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem						
									si	no	si	no		si	No	si	no
Coaching	Compromiso	Puntualidad	1. Considera usted que la puntualidad es un elemento clave que posibilita mejor la definición del desempeño en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
			2. Como profesional autorizado de la empresa R & C Contenedores S.A.C. admite que siempre es puntual con sus horarios de trabajo y sus tareas planificadas.						X		X		X		X		
		Participación	3. Siendo un profesional elemental de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre está dispuesto a participar en cada actividad adjunta a sus funciones y a aquellas que se derivan de las mismas.						X		X		X		X		
			4. Considera usted ser colaborativo debido a su satisfacción con sus labores que realiza en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
		Planificación	5. Cree tener una buena proyección dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
			6. Se ha acostumbrado a planificar cada tarea u actividad como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
			7. Considera usted que se encuentra preparado para cumplir con toda disposición establecida por su superior adjunto de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		

Trabajo en equipo	Integración	8. Siempre intenta coordinar adecuadamente con sus compañeros de trabajo la ejecución de las actividades en su departamento en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X			X						
		9. Considera que la integración de trabajo es muy importante para progresar en los objetivos de la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X			X					
	Organización	10. Existe por su parte una uniforme distribución de trabajo para cumplir las metas diarias en la en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X			X					
		11. El grado de organización que impone en sus compromisos en la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre le ha permitido obtener buenos resultados.							X		X			X					
	Comunicación efectiva	12. Sus comentarios y aportaciones son siempre tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo y superiores de la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X			X					
		13. Le agrada mantener una comunicación fluida y asertiva con su equipo de trabajo de la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X			X					
Orientación a resultados	Rendimiento	14. Su rendimiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. le ha valido para ser reconocido.							X		X			X					
		15. Sus propuestas de solución a específicos problemas en la empresa R & C Contenedores S.A.C. han sido siempre tomadas en consideración para presentes y futuros casos.							X		X			X					
	Logro	16. Considera usted que intenta en mayor medida lograr resultados productivos con sus funciones en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X			X					

		17. La empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre ha recompensado su buen rendimiento.						X		X		X		X		
		18. Intenta siempre presentar mejores condiciones del servicio de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
	Calidad en el servicio	19. Siempre hace que los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C. se sientan seguros con el servicio que brinda.						X		X		X		X		
		20. Considera usted que logra con el resto de sus compañeros de trabajo solucionar las problemáticas y inquietudes de los clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		



Evaluador: MBA. CÉSAR AUGUSTO JUNIOR RAMOS CASTRO

DNI: 71388653

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Coaching.

OBJETIVO: Identificar los niveles de coaching de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

DIRIGIDO A: Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RAMOS CASTRO, CÉSAR AUGUSTO JUNIOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA (MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: MBA. CÉSAR AUGUSTO JUNIOR RAMOS CASTRO

DNI: 71388653

Matriz de validación

Título de la tesis: El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	no	si	no	si	no	si	no	
Competencias laborales	Productividad	Capacidad	1. Usted como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. cumple enteramente con el perfil del puesto el cual se le designó.						X		X		X		X		
			2. Sus capacidades le permiten manejar un nivel de expertiz adecuado en sus funciones diarias en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
		Flexibilidad	3. Considera ser capaz como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. estar preparado para asumir nuevos roles y responsabilidades.						X		X		X		X		
			4. Tiene la ventaja de adaptarse a cualquier contexto de trabajo en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
		Creatividad	5. Como profesional representativo de la empresa R & C Contenedores S.A.C. siempre aporta ideas para mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.						X		X		X		X		
			6. El colectivo de profesionales, en donde usted se encuentra se encarga de participar activa y permanente en la mejora continua de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		

		7. Siempre intenta ser creativo en cada faceta suya dentro de las actividades de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
Desempeño laboral	Motivación	8. Considera usted que se compromete a cumplir con las metas determinadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		9. Se encuentra siempre motivado siendo profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
	Satisfacción	10. Las labores que usted realiza van de acuerdo a las expectativas que ya tenía sobre su presencia en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		X		
		11. Su percepción es positiva en cuanto lo que había considerado inicialmente en su experiencia laboral en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		X		
		12. Se siente satisfecho con su puesto y su grado de autonomía en la empresa R & C Contenedores S.A.C.							X		X		X		X		
	Desarrollo	13. Considera que la empresa R & C Contenedores S.A.C. concede ascensos a su planilla de profesionales cuando es necesario.							X		X		X		X		
14. Cree firmemente que está forjando una profesional línea de carrera en la empresa R & C Contenedores S.A.C.								X		X		X		X			
Conocimiento	Habilidades	15. Ustedes como profesionales poseen un amplio nivel de conocimiento y experiencia para desarrollar las tareas asignadas por la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			
		16. Aprovecha al cien por cien sus habilidades que ha consolidado en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X			

Actitudes	17. Usted actúa con determinación, empeño y decisión para conseguir buenos resultados en sus objetivos dentro de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
	18. Considera que su comportamiento como profesional de la empresa R & C Contenedores S.A.C. es un ejemplo.						X		X		X		X		
Capacidad de respuesta	19. Es capaz de resolver de forma inmediata las situaciones problemáticas que suelen presentarse en la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		
	20. Su capacidad de reacción y respuesta es eficaz, atendiendo así lo más rápido posible a las necesidades de los proveedores y clientes de la empresa R & C Contenedores S.A.C.						X		X		X		X		



Evaluador: MBA. CÉSAR AUGUSTO JUNIOR RAMOS CASTRO

DNI: 71388653

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Competencias Laborales.

OBJETIVO: Establecer el nivel de las competencias laborales de la empresa R&C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador - 2022.

DIRIGIDO A: Profesionales de la empresa R & C Contenedores S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RAMOS CASTRO, CÉSAR AUGUSTO JUNIOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA (MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: MBA. CÉSAR AUGUSTO JUNIOR RAMOS CASTRO

DNI: 71388653

ANEXO: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Alfa de Cronbach del instrumento de Coaching

Items / Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma de Items
1	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	80
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	31
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	86
5	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	29
6	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	30
7	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	90
8	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	29
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	90

VARP	1.51	1.88	2.54	2.23	1.73	2.22	2.89	1.11	1.79	2.32	1.78	2.01	2.54	1.56	1.51	3.21	1.56	1.88	2.40	2.27	S _T ² : 723.79
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--------------------------------------

(Varianza de la Población)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

∑S_i² : 40.94

K : El número de ítems	20
∑S_i² : Sumatoria de las Varianzas de los Items	40.94
S_T² : La Varianza de la suma de los Iten	723.79
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.786

Alfa de Cronbach del instrumento de Competencias Laborales

Items / Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma de
1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	89
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	32
3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	30
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	90
5	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	28
6	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	31
7	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	86
8	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	28
9	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	55
10	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	90

VARP	2.32	2.32	1.82	2.40	3.29	1.60	2.67	2.62	2.00	2.23	2.32	2.40	1.78	2.90	2.90	2.23	2.62	2.32	2.62	2.23	S _T ² :	860.77
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------------------------------	--------

(Varianza de la Población)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

ΣSi² : 47.61

K: El número de ítems	20
ΣSi ² : Sumatoria de las Varianzas de los Items	47.61
S _T ² : La Varianza de la suma de los ítem	860.77
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.787

ANEXO: BASE DE DATOS

yessicay.rojas@gmail.com
eteltting@gmail.com
dsalinas@ryccontenedores.com
alexissalinas025@gmail.com
martinrocastillo@gmail.com
rubentauro27@gmail.com
lsanchez@ryccontenedores.com
juancarlos_zapata@gmail.com
frank.sota@hotmail.com

Copia de ENCUESTA COACHING Y COMPETENCIAS (respuestas) ☆ 📄 🌐

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% € % .0 .00 123 Predetermi... 10 B I ✎ A 📄 📅 📊 📈 📉 📈 📉 📈 📉 📈 📉

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
A1	Marca temporal	Correo electrónico	1. Considera usted que le	2. Como profesional auto	3. Siendo un profesional	4. Considera usted ser c	5. Cree tener una buena	6. Se ha acostumbrado a	7. Considera usted que s	8. Siempr
1	31/01/2022 13:34:44	yessicay.rojas@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	
2	31/01/2022 13:36:15	eteltting@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	
3	31/01/2022 13:45:08	dsalinas@ryccontenedores.com	5	4	5	5	5	5	5	
4	31/01/2022 13:49:09	alexissalinas025@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	
5	31/01/2022 15:10:15	martinrocastillo@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	
6	31/01/2022 15:54:09	rubentauro27@gmail.com	5	4	3	3	2	5	4	
7	31/01/2022 16:18:39	lsanchez@ryccontenedores.com	5	4	5	5	5	4	5	
8	3/02/2022 16:19:11	juancarlos_zapata@gmail.com	5	5	5	4	4	5	5	
9	3/02/2022 16:25:10	frank.sota@hotmail.com	5	4	4	4	4	4	4	

ANEXO: MATRIZ DE DATOS


Items / Sujetos	COACHING																										SUMA	NIVEL
	COMPROMISO							SUMA	NIVEL	TRABAJO EN EQUIPO						SUMA	NIVEL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS						SUMA	NIVEL			
	1	2	3	4	5	6	7			8	9	10	11	12	13			14	15	16	17	18	19			20		
1	5	5	4	4	3	5	4	30	3	3	4	5	3	3	4	22	3	4	5	4	5	4	3	3	28	3	80	3
2	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	58	2
3	2	2	1	1	2	2	1	11	1	2	1	2	2	2	1	10	1	1	2	1	2	2	1	1	10	1	31	1
4	4	4	5	4	4	4	5	30	3	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	5	4	4	4	4	29	3	86	3
5	2	2	1	2	1	2	1	11	1	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	1	1	2	1	1	10	1	29	1
6	2	2	2	1	1	1	1	10	1	2	1	1	2	1	2	9	1	2	2	1	2	1	2	1	11	2	30	1
7	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	4	5	4	4	4	25	3	5	4	5	4	5	5	4	32	4	90	4
8	2	1	1	1	2	1	2	10	1	2	1	2	2	1	1	9	1	2	2	1	2	1	1	1	10	1	29	1
9	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	60	2
10	4	4	5	4	5	4	5	31	3	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	4	4	5	5	32	4	90	4
11	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	4	4	4	4	4	30	4	89	4
12	2	1	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	2	1	12	2	36	2
13	3	3	3	3	2	2	3	19	2	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	3	3	20	2	56	2
14	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	4	4	4	5	5	32	4	91	4
15	4	4	5	4	4	5	4	30	3	4	4	4	4	5	4	25	3	4	5	4	4	4	4	4	29	3	84	3
16	2	2	1	1	2	2	1	11	1	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	2	1	2	1	1	10	1	29	1
17	4	4	5	4	5	4	4	30	3	4	5	5	4	4	4	26	3	4	5	4	4	4	5	4	30	4	86	3
18	2	2	1	2	2	2	1	12	2	2	2	2	1	2	2	11	2	1	1	2	2	1	2	1	10	1	33	2
19	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	4	4	4	30	4	89	4
20	2	2	1	2	1	2	2	12	2	2	2	2	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	2	1	11	2	32	1
21	2	1	2	2	1	1	2	11	1	1	2	2	1	2	1	9	1	1	1	2	2	2	1	2	11	2	31	1
22	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	60	2
23	2	1	1	2	1	2	1	10	1	1	2	2	1	2	1	9	1	2	1	1	2	1	2	2	11	2	30	1
24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	100	5
25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	100	5
26	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	99	5
27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	34	5	99	5
28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	5	34	5	99	5
29	5	4	3	3	2	5	4	26	2	4	5	2	5	3	4	23	3	3	4	4	4	4	4	3	26	2	75	2
30	5	4	5	5	5	4	5	33	4	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	97	5
31	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	5	5	5	4	34	5	94	4
32	5	4	4	4	4	4	4	29	3	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	27	3	81	3
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	100	5
34	5	5	5	4	5	4	5	33	4	5	5	4	5	4	4	27	4	5	4	5	5	4	4	5	32	4	92	4
35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	99	5
36	5	5	4	3	4	3	4	28	3	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	78	3
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	5	5	4	26	3	5	5	5	5	5	5	5	35	5	96	4
38	5	4	4	4	4	4	4	29	3	5	5	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	83	3

Items / Sujetos	COMPETENCIAS LABORALES																										SUMA	NIVEL	SUMA	NIVEL		
	PRODUCTIVIDAD							SUMA	NIVEL	DESEMPEÑO LABORAL							SUMA	NIVEL	CONOCIMIENTO						SUMA	NIVEL					SUMA	NIVEL
	1	2	3	4	5	6	7			8	9	10	11	12	13	14			15	16	17	18	19	20								
1	5	4	4	5	4	4	5	31	3	5	5	4	4	4	5	5	32	4	5	4	5	4	4	4	26	4	89	3				
2	2	2	1	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	1	1	2	1	1	8	1	32	2					
3	2	1	2	2	1	1	2	11	1	1	2	2	1	1	2	1	10	1	1	2	2	1	2	1	9	2	30	1				
4	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	5	4	5	5	5	32	4	4	4	4	5	5	4	26	4	90	4				
5	1	1	2	1	1	2	2	10	1	1	1	2	1	2	2	1	10	1	1	2	1	2	1	8	1	28	1					
6	2	2	1	2	2	1	1	11	1	2	2	1	2	2	1	12	2	1	1	2	2	1	1	8	1	31	1					
7	4	4	4	5	5	4	4	30	3	5	4	4	5	4	4	4	30	3	4	5	5	4	4	4	26	4	86	3				
8	2	2	1	1	1	2	1	10	1	1	2	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	2	1	1	7	1	28	1				
9	3	3	3	2	3	2	3	19	2	3	3	3	2	2	3	19	2	3	3	3	3	3	2	17	2	55	2					
10	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	5	4	5	5	4	4	31	3	5	4	4	5	5	4	27	4	90	4				
11	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	5	4	4	5	4	27	4	91	4				
12	2	2	2	2	1	1	2	12	2	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	1	2	2	1	9	2	34	2				
13	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	2	2	2	3	3	18	2	3	3	3	3	2	3	17	2	53	2					
14	5	5	4	5	4	5	4	32	4	4	5	4	5	5	5	33	4	5	4	4	5	5	4	27	4	92	4					
15	4	4	5	4	4	5	4	30	3	4	4	5	4	4	5	4	30	3	4	4	4	4	4	5	25	3	85	3				
16	2	2	1	2	2	2	1	12	2	1	2	2	2	1	1	11	1	2	1	2	2	1	1	9	2	32	2					
17	5	4	5	4	4	4	4	30	3	5	5	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	5	5	5	27	4	87	3				
18	2	2	2	1	1	2	2	12	2	2	1	2	1	2	2	1	11	1	2	1	1	2	2	1	9	2	32	2				
19	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	4	5	4	4	5	4	30	3	5	5	4	5	4	4	27	4	90	4				
20	2	1	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	2	2	1	10	1	2	2	2	1	1	9	2	30	1					
21	2	2	1	1	1	2	2	11	1	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	2	1	1	2	1	8	1	28	1				
22	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	60	2					
23	2	2	1	2	2	2	1	12	2	2	2	2	1	2	2	1	12	2	1	2	1	2	1	8	1	32	2					
24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	100	5					
25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	100	5					
26	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	5	29	5	98	5					
27	5	5	4	4	4	5	4	31	3	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	25	3	89	3					
28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	33	4	5	4	5	5	5	5	29	5	97	5					
29	5	5	4	4	5	3	5	31	3	4	4	4	3	3	4	3	25	2	4	4	4	3	5	4	24	3	80	3				
30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	29	5	99	5					
31	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	4	5	4	5	5	33	4	5	5	5	4	5	4	28	5	94	4					
32	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	4	4	4	4	5	4	29	3	4	4	4	4	4	4	24	3	82	3				
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	30	5	100	5					
34	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	4	4	4	4	24	3	91	4					
35	5	5	5	5	4	4	4	32	4	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	30	5	96	5					
36	4	4	4	3	3	4	3	25	2	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	3	4	22	2	75	2					
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	4	5	5	28	5	98	5					
38	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	24	3	80	3					

ANEXO: SOLICITUD DE PERMISO A LA EMPRESA

24/01/2022

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"


[Handwritten Signature]
Guillermo Estrella Rojas
ADMINISTRADOR

Lima, 21 de Enero del 2022

Señor:

RAUL ALBERTO BARANDIARAN PAGADOR
Gerente General de R&C Contenedores S.A.C.

Presente.-


De mi especial consideración:

Yo, Luz María Sánchez Brito, identificado con DNI 75222716, ante Ud. Me presento y expongo:


Que, al haber concluido mis estudios universitarios y teniendo la necesidad de presentar mi tesis para obtener mi Título Profesional de Licenciatura en Administración en la Universidad César Vallejo; solicito a Ud, Sr. Gerente; me permita desarrollar mi investigación, en vuestra prestigiosa entidad; a fin de complementar la información para el trabajo de investigación titulado: **"El coaching y las competencias laborales de la empresa R & C Contenedores S.A.C., Villa el Salvador – 2022"**; que a su vez contribuya a maximizar las metas de R&C Contenedores S.A.C.

A la espera de su gentil respuesta y de antemano agradezco la atención prestada.

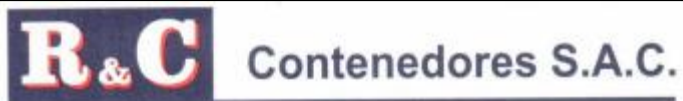
Atentamente,


Luz María Sánchez Brito
DNI: 75222716

*Por su puesto
con mucho orgullo
25/1/22*



ANEXO: AUTORIZACION DE LA EMPRESA



Villa el salvador, 25 de enero de 2022.

Señorita:

LUZ SANCHEZ BRITO

Presente. -

De mi mayor consideración:

Por medio del presente tengo a bien indicar, que, en respuesta a su solicitud, se le autoriza el permiso de elaboración, así como el desarrollo de investigación titulada:

**"EL COACHING Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LA EMPRESA R&C Contenedores S.A.C.,
CON SEDE EN EL DISTRITO DE VILLA el SALVADOR- AÑO 2022."**; para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, en la Universidad César Vallejo.

La investigación originada de esta autorización, solo podrá ser utilizada y publicada, eminentemente con fines académicos.

Le deseo éxitos en lograr su meta propuesta, contando con todo nuestro apoyo.

Atentamente,

R&C Contenedores S.A.C.
Raul A. Barandiaran Pagador
Gerente General