



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San
Martin S.R.L, San Martin de Porres , 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
Licenciada en Administración

AUTORA:

Victorio Vallejos, Iris Adiviana (ORCID : 0000-0002-7994-8675)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela , Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por ser mí ser supremo. A mí esposo Jordán André por su inmenso amor , mis hijas Sharon Camilla , Ariadna Berenice , por su amor y paciencia.

Asimismo, a mis padres , familiares y amigos que se involucraron y me brindaron incondicionalmente su apoyo para cumplir con mi meta.

Victorio Vallejos ,Iris

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Teodoro Carranza Estela por la guía permanente proporcionando toda la información necesaria para elaborar este trabajo de investigación .

A mis Padres Jesús y Mercedes por confiar en mi desarrollo como profesional .

A mis familiares y amistades por su palabras de aliento .

Victorio Vallejos ,Iris

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Resumen	iv
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación	11
3.2. Variable y Operacionalización:	11
3.3. Población, Muestra y Muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de Análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSION.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Operacionalización de la Variable Coaching Corporativo	12
Tabla 2: Operacionalización de la Variable :Benchmarking.....	13
Tabla 3:Juicio de Expertos.....	15
Tabla 4:Resumen de procesamiento de casos.....	16
Tabla 5:Estadística de fiabilidad	17
Tabla 6:Resultado de Variable1: Coaching Corporativo	20
Tabla 7:Dimensión :Entrenador corporativo	21
Tabla 8: Dimensión :Cultura Organizacional.....	22
Tabla 9:Dimensión: Dinamica	23
Tabla 10:Resultado de Variable 2 :Benchmarking	24
Tabla 11:Dimensión :Normativa.....	25
Tabla 12:Dimensión :Funcional	26
Tabla 13:Dimensión:Competitividad	27
Tabla 14:Prueba de Hipótesis general.....	29
Tabla 15:Prueba de Hipótesis específica 1.....	30
Tabla 16:Prueba de Hipótesis específca 2	31
Tabla 17:Prueba de Hipótesis específica 3	32

Resumen

La tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Coaching Corporativo y las Benchmarking en Funeraria San Martin S.R.L. ,S.M.P, 2020. El estudio se fundamentó en las teorías de coaching corporativo y benchmarking . Metodológicamente comprende a una investigación aplicada con enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Se tuvo como muestra censal a 50 colaboradores de la empresa Funeraria San Martin S.R.L. lo cual para la recolección de datos se aplicó una encuesta de 19 preguntas. Los datos fueron procesados por el programa estadístico SPSS Statistics V. 26.

Por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtiene un valor de 0,804 determinando así, que tiene una correlación positiva muy fuerte; a su vez se evidencia el nivel de significancia de 0,000 concluyendo así que se acepta la hipótesis presentada en la investigación; lo cual demuestra que si existe relación entre las variables mencionadas.

Palabras clave : Coaching Corporativo ,Benchmarking ,Ventas.

Abstract

The thesis had as a main objective to determine the relationship corporate coaching and benchmarking in the company Funeraria San Martin S.R.L., San Martin de Porres , 2020. The study is based on theories of corporate coaching and benchmarking.

Methodologically comprises an applied research with quantitative approach and deductive hypothetical method, of correlational descriptive level with a non-experimental cross-sectional design. 50 employees of the company Funeraria San Martin S.R.L., were shown, which for data collection was given a survey of 19 questions. The statistical program SPSS Statistics V.26 processed the data.

The correlation coefficient of Rho Spearman was used resulting in a value of 0.804 determining that it has a very strong positive correlation, in turn the significance level of 0.000 concluding that the hypothesis presents in the research is accepted; which shows that if there is a relationship between the variables mentioned.

Keywords :corporate coaching ,benchmarking,sales

I. INTRODUCCIÓN

En el sector empresarial necesito conseguir un cambio de formación en los colaboradores por ende ,fue un reto para toda organización .Los empresarios se dedican a obtener ingresos sin haber capacitado a su personal de distintas Áreas ha sido inalterable su forma de trabajo. El benchmarking no fueron muy utilizadas por las organizaciones ya que, no les pareció innovar viendo los cambios ni las mejoras continuas .” El Corporativo ah sido planificado y encaminado por el consorcio de manera técnica teniendo una objetividad económica en los países industrializados así como grandes corporaciones”(Galbraith y Masucato ,2020,p.109). La discusión ha sido trasladado cuando percibieron riesgos, operaron atrevidamente al carácter de los emprendedores y cataliza la alteración privada hacia nuevos sectores.

Kuźmicz, K. , (2015) manifiesta que : en el **ámbito internacional** : “ los corporativos no desarrollaron su capacidad de creación y la eficaz tarea de cumplir sus metas y objetivos ,por ende sus actividades fueron rechazadas por la ampliación de los empleados en el trabajo cuyo propósito ha sido indicar la evaluación del alcance del benchmarking “.En este ámbito no aplicaron el International Coach Federation Colombia ya que , no tuvieron una buena expresión de potencialidades ,al ser indiferente al mundo corporativo , rechazo el liderazgo y compromiso en conocimiento. “El presente contexto de los corporativos no permitieron realizarlo con un sello de competitividad a través [...] del primer término, en el asunto de las Indicaciones, por ello, no proporciona a estos plus de particularidad entendido como superioridad en correspondencia a producciones similares de su ambiente[...]”.(Becart,2015,p.22).

En el **ámbito nacional**, según la tesis : Coaching y Team Bulding en Arequipa. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.” Las organizaciones solo potenciaron las habilidades de sus colaboradores que inmediatamente no alcanza . Es más importante, potencializar las referencias con habilidades de comprensión emocional de los trabajadores de cualquier compañía ha sido muy significativo alcanzar la eficiencia y producción de la organización “. (Acurio L. ,2017). “El benchmarking fue un instrumento de uso

fundamental en una sociedad no se observaron los cambios de las empresas continuas sin embargo fueron usadas a largo plazo” Llontop,L. (2016) .Se concluye , que esta herramienta no fue bien ejecutada , genera desconformidad a los clientes y como dueños fueron conformista al no permitir que su negocio conlleve a beneficios económicos .

En el **ámbito local** el problema que en la actualidad se presentan en la empresa Funeraria San Martin S.R.L fue conocer las opiniones de los colaboradores de servicios funerarios , lo cual me permitieron saber cual sería el objetivo con mayor potencial , la percepción de un coche , el desarrollo de capacidades, y su nivel de crecimiento . Por consiguiente , ha sido desarrollar el compromiso de las Áreas Administrativas, al diseñar la propuesta y aplicarla en la organización. Por ello realice la investigación titulada: Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martin SRL ,S.M.P. , 2020

De lo anteriormente mencionado se puede concluir que el **problema general** queda formulado de la siguiente manera : ¿De qué manera se relaciona el Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martin S.R.L , S.M.P, 2020? ; De la misma manera se formula los **problemas específicos** :¿Cómo se relaciona el entrenador corporativo y la normativa en Funeraria San Martin S.R.L, S. M.P , 2020? ,¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la funcional de Funeraria San Martin S.R.L , San Martin de Porres , 2020? ,¿Cómo se relaciona la dinámica y la competitividad en Funeraria San Martin S.R.L, S.M.P , 2020?.

Tenemos a modo **Justificación teórica** estudiada, la investigación se estableció generar reflexión y discusión académica de la variable independiente Coaching corporativo abordado Troncos (como se citó en Whitmore ,2018,p.26), menciona que :”el coach corporativo está compuesto en liderar , fortaleciendo satisfactoriamente y aumentar sus actividades . Considera el ayudar aprendiendo es diferente a la enseñanza” Mientras que para la variable 2 Benchmarking se fundamenta en (Robles A., 2016, p.110) quien afirma : “es una habilidad gerencial de similitud consecuente procediendo en búsqueda de afianzar mejores prácticas ”. El coaching corporativo es un factor muy importante , ya que fortalece capacidades vinculadas al benchmarking , es por ello que es fundamental establecer beneficios conjuntos positivos y constructivos en los lazos comerciales .

Justificación metodológica: obtener dicho compromiso de los objetos de estudio creando dos instrumentos al medir ambas variables :01 Coaching Corporativo al igual que , 02 Benchmarking. Aquellos instrumentos pasaron hacer formulados y comprobados por especialistas por consiguiente, serán seleccionados para ser confiable y valido . Durante la diligencia de los materiales al medir y procesar en el SPSS , busca saber su nivel de trato de las variables. **Justificación práctica:** se deduce que la indagación se hará con su consentimiento del dueño de la empresa Funeraria San Martin S.R.L., localidad San Martin de Porres. El será responsable para aplicar el coaching y mejorar estrategias para el Benchmarking, capacitación constante a los colaboradores para que obtenga satisfactoriamente cambios continuos.

En cuanto al **objetivo general** este se toma de la siguiente manera : Determinar la relación entre el Coaching Corporativo y las Benchmarking en Funeraria San Martin S.R.L. ,S.M.P, 2020, asimismo se pueden definir los **objetivos específicos** de la siguiente forma : Determinar la relación entre el entrenador corporativo y la normativa en Funeraria San Martin S.R.L, S.M.P , 2020.,Determinar la relación entre la cultura organizacional y la funcional en Funeraria San Martin S.R.L, S.M.P, 2020.,Determinar la relación de la dinámica y la competitividad en Funeraria San Martin S.R.L, S.M.P , 2020.

Hipótesis general lo siguiente : Existe relación significativa entre el Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martin S.R.L. S.M.P, 2020, De la misma manera **hipótesis específicas:** Existe relación significativa del entrenador corporativo y la normativa en Funeraria San Martin S.R.L. , S.M.P , 2020 ,Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la funcional en Funeraria San Martin S.R.L, S.M.P , 2020,Existe relación significativa entre la dinámica y la competitividad en Funeraria San Martin S.R.L. , S.M.P , 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A **nivel internacional** Según Acuario (2017), “tiene como propósito formalizar la mejora de competencias de los colaboradores con desempeño organizacional, para mas solvencia y ahorro , también para emplear una mejora continua aplicando la capacitación , perfeccionamiento , habilidades creando conveniencia en ello y en la organización “. Concluyendo en utilizar los métodos de competitividades que adaptan formaciones, mejora de habilidades e inclusive hacer autoevaluación , que permitirá al empleador aumentar experiencia y fortificar destrezas en posición de encargo adquiriendo así optimizar el desarrollo organizacional, creando bienestar en ellos y por ende en la organización.

Isaza (2016), “Permite evaluar el coaching de forma cualitativa y cuantitativa, también el desempeño de la compañía dinámica, comunicativa , cultural y conductual” . Por consiguiente, el reconocimiento de la valoración de labor tiene que estar muy comprometida con la empresa de manera interna para tener resultados favorables de sus expectativas.

Montenegro (2015) comenta que: las organizaciones influyen en valoración y motivación en el área de producción donde los trabajadores tienen un proceso de equivalencia teniendo técnicas prácticas para que puedan cumplir los objetivos organizacionales.

Singh , V. ; Manraid ,A. y Manraib , L.(2015). En la revista de Formación en ventas de Universidad ESAN de España indica que : “el proceso de ventas empieza por una exploración referente de un bien o servicio, mostrando los avances positivos en cuanto a la aptitud de las oportunidades que se presenten en la labor.” Sin embargo ,las necesidades y objetivos de la comercialización ayudan a los esfuerzos con junto con Benchmarking en su totalidad para trabajar de manera planteada para diferentes puestos de ventas.

Veloz (2017) indica que: “ es importante tener conocimientos de los cambios que puedan surgir en una organización , ya que ,su principal instrumento

administrativo es el coaching que se centra en un periodo más demandante , conjunto con los líderes para facilitar la renovación de personal , que sean perseverantes y pueda dirigir teniendo una mejora continua junto con los directivos.”

Vives (2016) manifiesta como: “contexto mundial y la variedad de los mercados, han logrado su máximo potencial de sus trabajadores para alcanzar un nivel óptimo de producción obteniendo resultados favorables empleando estrategias ,técnicas de capacidad humana y instrucciones enfocadas en la superioridad de los convenios .” El aprendizaje del coaching tiene como clasificación de conocimientos sus habilidades , competencias y conocimientos del personal de la organización para de esta forma potenciar motivando a generar más productividad.

Bustamante y Martínez (2017) informa que: a **nivel nacional** : “la capacitaciones debe ser de manera continua y creciente a los trabajadores de las organizaciones teniendo como ídolo en coaching para alcanzar un desempeño laboral más efectivo y mejorar el talento humano” . Asimismo, se plantea la producción y estudio de planes estratégicos referente al coachee con los propósitos de supervisar mediante un monitoreo los resultados del crecimiento del desempeño laboral.

Figueroa (2015) describe que: “Se debe aplicar una muestra del impacto al implementar el coaching dentro de una empresa , siempre y cuando se realiza de manera correcta y que el personal que dirige este encargado de guiar una investigación interna competente influyendo de manera positiva y conseguir lograr el potencial de trabajo en equipo de los colaboradores , es decir , que se pueda liderar con satisfacción tanto al personal como laboral ”.

Pizarro (2017) define que : “las empresas están validando el beneficio de su objetivos , dependiendo de la eficacia de Recursos Humanos , es decir los complejos con mayor potencial humano son la motivación de sus colaboradores para alcanzar los objetivos empresariales y mejora del personal utilizando técnicas en el aspecto emocional ”.

Según Roque (2016), define que : “El coaching como una herramienta muy utilizada crecientemente para las organizaciones mejorando la capacidad de los profesionales y directivos “.También influye mucho personal de recursos Humanos ,pesquisa competitividad como compromiso de coaching con más eficiencia y profesionales más capacitados en la prestación de calidad que pueda tener impacto positivo .

Villegas (2015) interpreta que : “Las organizaciones desarrollan el talento humano para una eficaz acción buscando beneficio organizacional .Al igual que, coaching es un aliado en tomar decisiones para conseguir el máximo potencial , aplicando el entrenamiento y proceso de autocoaching”.

Vento y Chicoma (2019) define que : “Coaching corporativo es la técnica más utilizada para perfeccionar la instrucción profesional y personal de sus trabajadores. También, desarrolla la inteligencia emocional para el cambio de conducta , mejora continua , autoconocimiento y autocontrol ”.

Trejo (2017) indica que : “El benchmarking se aplica a empresas competitivas para realizar un buen proceso ayudando sin reemplazar. Las ventas como creación de un negocio , es la negociación de un bien o servicio .Esta área es importante para el incremento de ganancias”.

Sanahuja (2018) manifiesta que : “Los entrenadores corporativos tienen un perfil de responsabilidades con mucha trayectoria educativa y antecedentes laborales”.

Montaña y Flores (2015) conceptualizan que: “Cultura organizacional es de suma importancia para establecer una organización exitosa de resultados de largo plazo. Por ello , el líder es el que predetermina la teoría .

Mirabal (2015) define que :” Dinámica como una ciencia social que analiza la interacción de estructuras procediendo a la información y relaciones humanas de las empresas”.

Castillo (2017) describe que :” Jerarquía empresarial es descender de cargo según su área los colaboradores y jefes cumpliendo sus roles van evolucionan de forma positiva”.

Herrera (2018) argumenta que :” Mayor productividad es eficaz en el aumento de salario y logra crear mayor ingreso que el capital invertido esto incentiva a aumento de colaboradores y incremento de la productividad al igual que aumento de productividad impulsa el crecimiento de la competitividad ”.

Duchich (2020) afirma que: “Desarrollo tecnológico son conjuntos técnicos y científicos que proceden al grupo de desarrollo de productos o procesos productivos innovadores de éxito”.

Cabezudo (2016) argumenta que : “valores se aplican en las organizaciones como desempeño laboral , analizando su crecimiento y generan beneficios para los colaboradores y la empresa”.

Fonseca (2015) analiza que: “ Política es importante en todo tipo de empresa ya que son creados por los directivos con el objetivo de tener buena gestión con resultados positivos ”.

Ríos (2015) agrega que:” Trabajo en equipo procede compromiso y estrategias para lograr los propósitos de la empresa. Están relacionadas por el liderazgo, responsabilidad y creatividad”.

Romero (2017) afirma que: “Planificación tiene como concepto precisar una ejecución metódica y estructurada con el fin de lograr un objetivo resuelto”.

Nuñez (2016) conceptualiza que : “Motivación tiene como principal valor el compromiso , es decir, cuando la empresa reconoce lo productivo que son los trabajadores mediante un bono o un extra esto es satisfacerlo para que estén comprometidos con su organización”.

Alarcon y Guzman (2016) describen que : “Mejor concentración en las organizaciones es proceso interno de capacidades productivas que ayuden a mejorar dando ideas puntuales en contra de competencia , marketing y plaza”.

Maldonado (2018) confirma que: “Normativa permite a las organizaciones supervisar de manera permanente del cual ayuda a evolucionar principalmente en lo estratégico”.

Jiz (2015) define que : “Funcional a fin de autoridad de proveer recursos las complicaciones que se plantean a partir de ideas positivas”. Así que , su información que estos dan son originales utilizan su análisis y recomendación .

Reyes (2015) indica que: “Competitividad son las acciones que realizan para alinear los objetivos y meta de la organización”.

Pesavento (2007) conceptualiza que : ” La historia son construidas de manera espontanea mediante ideas , creencias y visiones” .

Santos (2015) afirma que: “Geografía es referente al punto de visita de la localidad de la organización” .

Martínez y Silva (2016) explica que: “Servicio es principal en una organización tiene como función lograr grandes decisiones detallada para conseguir sus objetivos”.

Seclen (2020) indica que : “Producto es la materia prima del cual esta hecho mediante un valor agregado” .

Barrio (2016) describe que :” Proceso como ejercer en los problemas desarrollando sus actividades y mejorar la forma de trabajo adaptando mediante capacitaciones a sus colaboradores para que puedan brindar calidad a su servicio”.

Pizzinatto (2015) manifiesta que : “Cliente es aquel persona a la que te diriges satisfaciendo su deseo o necesidad “.

Galo (2018) afirma que : “ Proveedor es aquel que nos abastece de manera indeterminada” .

III. METODOLOGÍA

A. Proyecto de Investigación Cuantitativo

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación:

Este estudio fue aplicado debido que se trabajo con un contexto preciso y tiene por objeto la solución de un determinado problema.

Según (Naghi, 2005, p.44) indica que:” [...] [La] Investigación Aplicada tuvo como función obtener valor agregado, creando política y técnicas. [...]. [La] descripción básica es aplicada ya que , fue encargado de solucionar [errores]”.

3.1.2. Diseño de investigación:

Se ah tomado en cuenta que la averiguación a causa de, no ser modificado las variable, por ende son las mas cercanas a la realidad problemática .

La investigación [no experimental] es cuando no manipula determinadamente los resultados . Señala que, se debe presentar investigaciones donde no hay modificaciones teniendo modalidad proyectada .Se identifica transversal , porque realizo observaciones y recogió datos en un periodo fijo . También Correlacional ya que , sus dos variables no son : dependiente e independiente ,es decir ; V1 .V2 .

3.1.3. Nivel de investigación

Fue transversal, comprobando el resumen de identificaciones por su argumento y era correlacional, al conceptualizar (Hernández , 2010). “[Es correlacional porque] hubo relación de ambas categorías, definiciones o variables de periodo definitivo. También fueron correlacional a diferencia de su desempeño de la conformidad [causa - efecto]”.

3.2. Variable y Operacionalización:

Variable 1: Coaching Corporativo

Variable 2: Benchmarking

3.2.1..Operacionalizacion de Variable

Tabla 1
Operacionalización de la variable Coaching Corporativo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA		
Coaching Corporativo	Según Cardona S. (2016) indica que “Coaching es un desarrollo eficiente e interactivo que consiste en ayudar a otros en el éxito de sus metas , colaborando en el progreso de su mismo potencial” (p.37).	Se elaboro 19 preguntas de tipo de Likert que tuvieron relación con las dimensiones: Entrenador Corporativo, Cultura Organizacional y Dinámica. Así mismo este cuestionario fue aplicado a los colaboradores de Funeraria San Martin S.R.L, San Martin de Porres.	Entrenador Corporativo	Jerarquía	1	Ordinal		
				Empresarial	2-3			
				Mayor				
				Productividad.	4			
				Desarrollo Tecnológico				
				Valores	5			
			Política	6				
			Cultura Organizacion al	Empresarial	Dinámica		Trabajo en Equipo	7-8
							Planificación	9
							Motivación	10
							Mejor	11-12
							Concentración	

Nota. La fila de los ítems es igual a la cantidad de interrogaciones .

Tabla 2
Operacionalización de la variable Benchmarking

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADO RES	ITEMS	ESC ALA
Benchmarking	Trejo .R(2017)El Benchmarking es muy eficaz en las etapas posteriores del procedimiento de las empresas, relacionando todo para crear preferencias y confianza entre los clientes.(p.56)	Se elaboro 19 preguntas de tipo Likert que tuvieron relación con las dimensiones: Normativa, Funcional y Competitiva . Así mismo este cuestionario fue aplicado a los colaboradores de Funeraria San Martin S.R.L San Martin de Porres 2020	Normativa	Historia	1	Ordinal
				Geografía	2	
				Servicio	3	
			Funcional	Producto	4	
				Proceso	5	
			Competitiva	Clientes	6	
				Proveedores	7	

Nota. La columna de ítems identifica el número de preguntas por dimensiones.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

3.3.1. Población

Estuvo elaborado cincuenta encuestas para colaboradores - Empresa Funeraria San Martin S.R.L

3.3.2. Muestra

El tamaño de muestra, determinaron que su encuesta quedó agregado de 50 colaboradores, concluyo todo universo poblacional.

3.3.3. Muestreo

No aplico muestreo, ya que trabajo censalmente , es decir con toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

a. Fuentes Primarias:

[Observación] .Residió aplicando sistemáticamente en la indagación de identificaciones que se solicito por adaptar sus conflictos . Así mismo, se manejó el análisis estructurado por su propósito tratando las suposiciones , se formularon instrumentos de medida para la selección de reseñas.

b. Fines esenciales :

Adjunte varias tesis relacionado a mi título con correspondencia directa del propósito de estudio , por ende implementaron los informes que nos facilito saber los inconveniente en práctica agregando suposiciones que estuvo en eje el intercambio de resultados.

Revistas virtuales con intención de averiguar las teorías que se desarrollo.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Búsqueda. Así , logró mediante información del contenido y estudio de ambos materiales de medida que ha conseguido el proceso , síntesis de resultados de la pesquisa. Relación a variables que son : 1 Coaching Corporativo y 2 Benchmarking en la empresa “Funeraria San Martin S.R.L” del distrito de San Martin de Porres, elaborado por II cuestionarios aplicando nivel de Likert consistiendo un conjunto de ítems menudo a su afirmación ,los cuales ha sido solicitado de resistencia [favorable o desfavorable, positiva o negativa] de los encuestados .

3.4.3. Validez de los instrumentos de medición

Para el actual trabajo se llevo acabo la validación fue el grado de instrumento por lo tanto , se ejecuta el juicio de expertos. Se acude al apeo de III especializados de la Escuela de Administración - UCV-Sede Lima Norte los cuales son :

Tabla 3

Juicio de expertos

N°	Nombres y Apellidos del experto	Calificación	
		Instrumento 1	Instrumento 2
1	Dr. Carranza Estela ,Teodoro	Aplicable	Aplicable
2	Mg .Merino Garcés ,José Luis	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Barca Barrientos ,Jesús Enrique	Aplicable	Aplicable

Fuente : Elaboración Propia

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos de medición

Según (Hernández , 2010, p.200) sugieren que: “Confiabilidad de un instrumento sobre medición manifiesta al valor que aplicación repetirá ser propio sujeto al producir respuesta idéntica”.

Para comprobar el valor de confiabilidad, se acudió al coeficiente del Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente :SPSS V.26

Interpretación :

En la Tabla 4 se observa que la muestra piloto estuvo conformado por 10 personas.

Seguido se presento la Tabla 5 lo cual nos permitirá observar el grado de confiabilidad ,con respecto al Alfa de Cronbach (Valderrama ,2013).

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	19

Fuente : SPSS V. 26

Comentario :

Medida por el programa SPSS estadística Alfa de Cronbach tiene un valor de 80 % de preguntas y de acuerdo el autor Valderrama (2013) indica que cuenta con una confiabilidad muy alta .

3.5. Procedimientos

Para la realización de esta investigación se realizó lo siguiente:

Sistematización de información secundaria para conocer el estado de información en mi búsqueda, empleando lectura, apreciación bibliográfica de consulta y referencias.

Conocimiento y caracterización de experiencias distinguidas sobre ámbitos nacionales, internacional y local. También su sistema de evaluación que hacen parte de los procesos de Coaching Y ventas del Desarrollo de una organización en ciudades de América Latina.

Conceptualización y estructura de una base de datos integrando las variables, dimensiones e indicadores requerida para matriz de consistencia.

Toma de datos con temas relacionados como los indicadores que integran la base de datos que se realizó con la participación de investigadores como: Revista Científica, Artículo científico, Universidad Nacional San Marcos ,Universidad nacional autónoma de Nicaragua ,Revista de Formación en Ventas, Universidad Andina Simón Bolívar ,Universidad Nueva Granada Bogotá -Colombia entre otras. Las actividades fueron desarrolladas durante este proceso con la participación de expertos, investigadores para la evaluación de la propuesta y socialización de resultados , constituyeron el principal espacio de resumen y aporte sobre aspectos conceptuales , metodológicos y la definición de variables , dimensión e indicador .

3.6. Método de Análisis de datos

1. Formuló fecha aproximada de las dos variables estudiadas, una vez echo este procedimiento, ha sido archivado los títulos elaborados, enlazados con el estudio en los enseres a medir, al punto que utilizaron información descriptivo e inferencial adhiriendo el temario estadístico versión SPSS y Excel.
2. En consecuencia del estudio, se realizo tablas de distribución de frecuencia, con el único de hacer un resumen de las dos variables estudiadas y con ellas, se ejecutaron gráficos estadísticos con la finalidad de obtener una poderosa indagación visual que proporcione toda la indagación.
3. En pocas palabras , para conseguir a cabo la demostración de la premisa, se llevo a cabo con la estadística de Rho de Spearman ,se realizo con escalafón ordinales , dicho mantenimiento fue afirmado .Según Hernández (2010) nos indica que: “ la relación de Spearman, ha sido una medición de conformidad con las variables en un nivel de medida del numeral ordinal , por consiguiente que las personas u objetivos de la muestra pueden ordenarse por categorías” .

3.7. Aspectos éticos

Por preámbulos , ética no se hizo mención a dueños o propietarios, se colocara de manera desconocida, la unidad de barrido de las unidades de indagación. Por este motivo, la averiguación del trabajo realizado será individual por el indagador , fue elemental obtener el fichero ,en el cual fue requerido el informe a cada persona que ha sido encuestada, en el que acepta su entendimiento del compromiso investigativo como: los objetivos de estudio, la práctica determinada de los datos que faciliten, la manera en la que se recopilan los resultados y la peculiaridad necesaria para que estos adviertan , por ende logren tomar iniciativas instruidas al acceder o denegar participar en la indagación realizada y manifiesten de forma escrita con modo coherente su aprobación al informe ,negó admitir respuesta y aceptando las preguntas de formularios de los dueños.

Finalmente, la gerencia del argumento será antes de informar que podría haber un cambio de decisión ,la indagación hizo un rebote a sus intereses y preferencias esto podría tener un retiro voluntario. De igual manera, sabrán que al finalizar el procedimiento, se revelo los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Indico asimismo los resultados que se dieron en 50 encuestas dirigida a los colaboradores de Funeraria San Martin S.R.L .

4.1.1. Variable 1 : Coaching Corporativo

Tabla 6

COACHING CORPORATIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	10	20,0	20,0	20,0
	EN DESACUERDO	2	4,0	4,0	24,0
	INDIFERENTE	7	14,0	14,0	38,0
	DE ACUERDO	7	14,0	14,0	52,0
	MUY DE ACUERDO	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : Datos tomados de la muestra .SPSS V.26

Interpretación :

Con respecto a la Tabla 6 ,referente a Coaching Corporativo se evidencia que de los 50 encuestados se obtuvo lo siguiente : el 48 % muy de acuerdo ,14% de acuerdo ,14 % indiferente ,4% en desacuerdo y 20% opinan muy en desacuerdo ,es decir; existe coaching corporativo en la organización .

Dimensión: Entrenador Corporativo

Tabla 7

ENTRENADOR CORPORATIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	10	20,0	20,0	20,0
	EN DESACUERDO	1	2,0	2,0	22,0
	INDIFERENTE	5	10,0	10,0	32,0
	DE ACUERDO	7	14,0	14,0	46,0
	MUY DE ACUERDO	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : SPSS V.26

Interpretación :

Con respecto a la Tabla 7 ,referente a Entrenador Corporativo se evidencia que de los 50 encuestados se obtuvo lo siguiente : el 54 % opinan muy de acuerdo,14% de acuerdo ,10% indiferente ,2% en desacuerdo y el 20% muy en desacuerdo ,entrenador corporativo forma posición de Coaching en la organización .

Dimensión: Cultura Organizacional

Tabla 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	4	8,0	8,0	8,0
	EN DESACUERDO	11	22,0	22,0	30,0
	INDIFERENTE	2	4,0	4,0	34,0
	DE ACUERDO	10	20,0	20,0	54,0
	MUY DE ACUERDO	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : SPSS V.26

Interpretación :

Con respecto a la Tabla 8 ,referente a Cultura Organizacional se evidencia que de los 50 encuestados se obtuvo lo siguiente : el 46% opinan muy de acuerdo ,20% de acuerdo ,4% indiferente y 22% en desacuerdo la cultura organizacional se desempeña para formar el Coaching Corporativo .

Dimensión: Dinámica

Tabla 9

		DINAMICA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	10	20,0	20,0	20,0
	EN DESACUERDO	3	6,0	6,0	26,0
	INDIFERENTE	4	8,0	8,0	34,0
	DE ACUERDO	7	14,0	14,0	48,0
	MUY DE ACUERDO	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : SPSS V.26

Interpretación :

Con respecto a la Tabla 9 ,referente a Dinámica se evidencia que de los 50 encuestados se obtuvo lo siguiente : el 52 % opinan muy de acuerdo,14% de acuerdo,8% indiferente , 6% en desacuerdo y el 20% muy en desacuerdo tiene claro la dinámica empresarial.

4.1.2. Variable 2 :Benchmarking

Tabla 10

		Benchmarking			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
	EN DESACUERDO	9	18,0	18,0	36,0
	INDIFERENTE	7	14,0	14,0	50,0
	DE ACUERDO	10	20,0	20,0	70,0
	MUY DE ACUERDO	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : Daros tomados de la muestra .SPSS V.26.

Interpretación :

Con respecto a la Tabla 10 ,referente a Benchmarking se evidencia que de los 50 encuestados se obtuvo lo siguiente : el 30% opinan muy de acuerdo,20% de acuerdo ,14% indiferente ,18% en desacuerdo y el 18% muy en desacuerdo existe benchmarking en la organización .

Dimensión : Normativa

Tabla 11

		NORMATIVA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	5	10,0	10,0	10,0
	EN DESACUERDO	5	10,0	10,0	20,0
	INDIFERENTE	2	4,0	4,0	24,0
	DE ACUERDO	11	22,0	22,0	46,0
	MUY DE ACUERDO	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : SPSS V.26

Interpretación :

Con respecto a la Tabla 11 ,referente a la Normativa se evidencia que de los 50 encuestados se obtuvo lo siguiente : 27 encuestados representa el 54 % opinan muy de acuerdo , 2 personas representa 4% indiferente , la normativa forma parte de Benchmarking en la organización .

Dimensión: Funcional

Tabla 12

		FUNCIONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
	EN DESACUERDO	8	16,0	16,0	34,0
	INDIFERENTE	5	10,0	10,0	44,0
	DE ACUERDO	13	26,0	26,0	70,0
	MUY DE ACUERDO	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : SPSS V.26

Interpretación :

Con respecto a la Tabla 12 ,referente a Funcional se evidencia que de los 50 encuestados se obtuvo lo siguiente : 15 personas representa el 30 % opinan muy de acuerdo, 5 encuestados opinan 10% indiferente ,es decir ; funcional genera beneficios en la organización .

Dimensión : Competitividad

Tabla 13

		Competitividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY ENDESACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
	INDIFERENTE	12	24,0	24,0	42,0
	DE ACUERDO	6	12,0	12,0	54,0
	MUY DE ACUERDO	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente : SPSS V.26

Interpretación:

Con respecto a la Tabla 13, referente a Competitividad, evidencia que los 50 encuestados se obtuvieron lo siguiente: el 46% opinan muy de acuerdo, 12% de acuerdo, 24% indiferente y el 18% muy en desacuerdo. Es decir; es competente la organización.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. Prueba de la Hipótesis General

Prueba de Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre el Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martín S.R.L. San Martín de Porres, 2020

H₀: No existe relación significativa entre el Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martín S.R.L., San Martín de Porres, 2020

Tabla 14

Correlaciones

			COACHING CORPORATI VO	Benchmarking
Rho de Spearman	COACHING CORPORATIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Benchmarking	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente : SPSS V.26

Comentario :

En la tabla 14 de correlaciones Rho de Spearman tiene el valor de 0,904 que según rango de correlaciones de Hernández (2014) es correlación positiva lo que me indica que las variables están en una relación muy fuerte . Asimismo, su significancia es (0,00<0.05) Si Existe relación significativa entre el Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martin S.R.L. San Martin de Porres,2020.

Prueba de hipótesis específica 1:

H1: Determinar la relación entre el entrenador corporativo y la normativa en Funeraria San Martín S.R.L, San Martín de Porres, 2020.

Ho No existe la relación entre el entrenador corporativo y la normativa en Funeraria San Martín S.R.L, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 15

			ENTRENADO R CORPORATIV O	NORMATIV A
Rho de Spearman	ENTRENADOR CORPORATIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,991**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	NORMATIVA	Coeficiente de correlación	,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente : SPSS V.26

Interpretación:

Deduco de la tabla 15 que, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,991, por ende distingue el nivel de significancia bilateral (Sig. =0,000) siendo menor que el p valor (0,05). En tal sentido se acepta la hipótesis alterna (H1) y rechaza (Ho). Analiza que el entrenador corporativo tiene una relación positiva con la normativa en la empresa Funeraria San Martín S.R.L, San Martín de Porres, 2020.

Prueba de hipótesis específica 2:

H1:Determinar la relación entre la cultura organizacional y la funcional en Funeraria San Martin S.R.L, San Martin de Porres , 2020.

Ho:No existe la relación entre la cultura organizacional y la funcional en Funeraria San Martin S.R.L, San Martin de Porres, 2020.

Tabla 16

Correlaciones

			CULTURA ORGANIZACIONAL	FUNCIONAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	FUNCIONAL	Coeficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente : SPSS V.26

Interpretación: A través de la tabla 16, notamos el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman siendo 0,629, se distingue el nivel de significancia bilateral (Sig. =0,000) siendo menor que p valor (0,05). En tal sentido se rechaza (Ho) y se acepta (Hi). Se concluye que cultura organizacional tienen relación positiva muy fuerte con funcional en la empresa Funeraria San Martin S.R.L, San Martin de Porres, 2020.

Prueba de hipótesis específica 3:

H1: Determinar la relación de la dinámica y la competitividad en Funeraria San Martin S.R.L, San Martin de Porres, 2020.

Ho: Determinar la relación de la dinámica y la competitividad en Funeraria San Martin S.R.L, San Martin de Porres, 2020.

Tabla 17

			Correlaciones	
			DINAMICA	Competitividad
Rho de Spearman	DINAMICA	Coeficiente de correlación	1,000	,057
		Sig. (bilateral)	.	,693
		N	50	50
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,057	1,000
		Sig. (bilateral)	,693	.
		N	50	50

Fuente : SPSS V.26

Interpretación: Según la Tabla 17 vemos el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman siendo 0,057 , distingue el nivel de significancia bilateral (Sig. =0,693) siendo > p valor (0,05). En tal sentido se acepta (Ho) y se rechaza (H1). Se concluye que dinámica tiene correlación baja con competitividad en la empresa Funeraria San Martin S.R.L, San Martin de Porres, 2020.

V. DISCUSIÓN

Existe relación entre coaching corporativo y benchmarking en la empresa Funeraria San Martín S.R.L., San Martín de Porres, 2020. Por medio ,regla de decisión p valor es menor 0.05 , $R=0,904$. Asimismo los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación tiene un valor porcentual 81.72% Dicha hipótesis general tiene relación con la investigación presentada por Bustamante y Martínez (2017) en la cual planteó como hipótesis El coaching como herramienta de estrategia organizacional incide positivamente en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ídolos, año 2017 lo cual tuvo como resultado el valor de significancia siendo (0.000) por lo que rechazamos la hipótesis H_0 , aceptando H_a . El autor recomendó emplear continuamente un lenguaje claro para que la comunicación y la ética profesional brinden ventajas positivas para la institución.

Así mismo, guarda relación con la teoría científica planteada por Vento y Chicoma, quienes establecieron que el coaching se ha convertido en una forma práctica de potenciar el talento de las personas.

Por otro lado, también tiene coherencia con la teoría científica planteada por Trejo , quien estableció que benchmarking comprende la fidelización de clientes ,seguida de los programas de capacitación con la finalidad de brindar servicio de calidad .

Con respecto a la primera hipótesis específica Existe relación significativa entre entrenador corporativo y normativa en la empresa Funeraria San Martín S.R.L., San Martín de Porres ,2020., obteniendo p valor $<0,05$, $R=0,991$. Asimismo tiene un valor porcentual de 98.21% . Este resultado guarda similitud con el resultado obtenido en la tesis de Roque (2016) nos indica mejorar los niveles evaluando las herramientas en el desarrollo del entrenador corporativo para capacidades de perfeccionamiento laboral, en la cual se obtiene p valor < 0.05 . Entrenador corporativo es una disciplina que abarca funciones de comunicación y marketing para cumplir con los objetivos (Sanahuja,2016). confirma que: Normativa es aquello que accede clasificando de manera adecuada las actividades dirigidos a los colaboradores de la empresa (Maldonado ,2018).

Respecto a la segunda hipótesis si existe relación significativa entre cultura organizacional y funcional en la empresa Funeraria San Martin S.R.L., San Martin de Porres ,2020.,se obtuvo p valor $<0,05$, $R=0,629$.Asimismo los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación tiene un valor porcentual 39.57% ; este resultado tiene concordancia con la investigación de Isaza (2016), nos indica cultivar nueva comunicación y cultura organizacional , observar el comportamiento y valorar al ser humano en sus actividades ; en la cual se obtiene p valor < 0.05 . La cultura organizacional es la conducta, indiscutibles e tácitos, logrados y transmitido siendo emblemas, que instituyen los beneficios decisivos de los sujetos (Montaña y Flores ,2015) .

Funcional es aquel que comprende la identificación de producto , servicio o proceso de trabajo que podrían ser y no competidora directa de la organización (Jiz ,2015).

En referente a los resultados de la tercera hipótesis específica No existe relación significativa entre dinámica y competitividad en la empresa Funeraria San Martin S.R.L., San Martin de Porres ,2020.,se obtuvo p valor > 0.05 $R=0,057$.Asimismo los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación tiene un valor porcentual 0.33%; este resultado tiene concordancia con la investigación de Acuario (2017) nos indican , desarrollo de competencias permitirá que los colaboradores aumente sus capacidades y fortalezcan sus habilidades dentro de su puesto de trabajo logrando así mejorar el desarrollo organizacional, creando bienestar en ellos y por ende en la organización , lo cual concluye que p valor <0.05 , es decir obtuvo hipótesis alterna ; en desacuerdo demostrando que existe relación de el desarrollo de competencias laborales y su incidencia en el desempeño organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito la Merced cía. Ltda. Dinámica es conocimiento de comportamiento inteligente, se desarrollan de potenciales definidas relacionadas para un valor agregado en la organización (Mirabal ,2015). Competitividad son las evaluaciones de los clientes para satisfacer las necesidades (Reyes ,2015) .

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ah determinado que existe relación mediante el Rho Spearman (0,904 / 81.72%) se evidencia una correlación positiva considerable, entre coaching corporativo y benchmarking; también el nivel de significancia siendo 0,000 ($< 0,05$).

Segunda: Se ah determinado que existe relación mediante el Rho Spearman (0,991/ 98.21%) se evidencia una correlación positiva fuerte, entre entrenador corporativo y normativa; también el nivel de significancia siendo 0,000 ($< 0,05$).

Tercera: Se ah determinado que existe relación mediante el Rho Spearman (0,629 /39.57%) se evidencia una correlación positiva baja, entre cultura organizacional y funcional; también el nivel de significancia siendo 0,000 ($< 0,05$).

Cuarta: Se ah determinado que no existe relación mediante el Rho Spearman (0,057/ 0.33%) se evidencia una correlación negativa ,entre dinámica y competitividad , así como el nivel de significancia siendo 0,693 ($> 0,05$) .

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Establecer a la gerencia la comunicación asertiva entre los colaboradores y líderes de grupo; al mismo tiempo analizar a la competencia, logrando llegar a las pretensiones y metas planteadas por parte de la empresa.

Segunda: Organizar a la gestión reuniones manifestando los lucros alcanzados por parte del empleado en relación a la empresa y así fortalecer los vínculos interpersonales entre colaborador y empleador.

Tercera: Promover a líder de cada Área exitosa comunicación clara y concisa, ya que se realizan cambios que son significativas para obtener buena calidad respecto a los servicios brindados, a su vez identificar problemas y ser atendidas de modo eficaz.

Cuarta: Crear actividades para vincular el compañerismo, desarrollando una sesión activa, buena expresión para que así sea competente y dinámica generando evolución del colaborador para la sociedad sobresaliendo valores positivos.

REFERENCIAS

- Acuario, J. P. (2017). *El desarrollo de competencias laborales y su incidencia en el desempeño organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito La Merced Cía. LTDA.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato.Ecuador]. Repositorio Institucional :
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25943/1/J%C3%A9ssica%20Paola%20Acurio%20Pazmi%C3%B1o.pdf>
- Alarcón y Guzmán .(2016) .*Potenciar la atención y concentración de los estudiantes de grado 2° de la escuela Isabel de castilla a través de actividades artísticas y lúdico-pedagógicas.* [tesis]. Repositorio Institucional :
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/11112/Guzm%C3%A1nGrijalvaMartaLucia.pdf?sequence=2>
- Barrio,E. (2016). *The Management of Corporate Responsibility. The case Unilever España.* Repositorio Institucional:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/384844/ebf1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante y Martínez (2017) . *El coaching como herramienta de estrategia organizacional, y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de confección de ropa deportiva ídolos, año 2017.*[tesis de licenciatura] Repositorio Institucional :
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/709/T037_47832631_47598502_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezudo , M. (2017). *Gestión de la cultura de valores organizacionales y su incidencia en el desempeño laboral, en un organismo público ejecutor, año 2017.*[tesis] Repositorio Institucional :
http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS%20ODE%20MAESTRIA_MCABEZUDO_17122018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardona S. (2016) .*Coaching en las organizaciones : una perspectiva desde la psicología social*. [tesis de licenciatura] Repositorio Institucional: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4WFRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=tesis+coaching&ots=IS5cO9BdPH&sig=31Ke2804VcYcPOFbmiCbU_EcNE4#v=onepage&q=tesis%20coaching&f=false

Cacique (2018) . *Impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas manizaleñas, una mirada desde sus directivos*. [Tesis Magíster en Administración]. Repositorio Institucional: <http://bdigital.unal.edu.co/69811/7/1090398867.2018.pdf>

Catillo ,J. (2017) .*La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las MYPEs del centro comercial Covida, Los Olivos, año 2017*. [tesis]. Repositorio Institucional : http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3127/Castillo_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Condezo y Cristóbal (2018).*El control interno como instrumento de gestión y su contribución para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de pasco periodo 2018*. [tesis para licenciatura]. Repositorio Institucional : <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/551/1/TESIS%20COND EZO%20%20Y%20%20%20CRISTOBAL..pdf>

Cubas , N. (2016) .*La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*. [tesis]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, K., & Paredes, J. (2018). *Factores determinantes para la complementariedad entre la Venta Directa y la Venta Online de productos cosméticos desde la óptica del consumidor*. [tesis , Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú]. Repositorio Institucional :

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624500/Espinoza_CK.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Figueroa, J. (2015). *Modelo de gestión para optimizar el servicio al cliente de las mypes consultoras en finanzas y contabilidad mediante la aplicación del coaching* . [Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial Universidad nacional mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional: file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Figueroa_vj.pdf

Fonseca , L. (2015). *Guidelines for the definition of policies in companies you publish in Colombia on the issue of social responsibility..* [tesis]. Repositorio Institucional:

<https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis413.pdf>

Galo Nadya Regina, Ribeiro Priscilla C. C., Mergulhão Ricardo C., & Vieira José Geraldo Vidal. (2018). *Selección de proveedor de servicios logísticos: alineación entre criterios e indicadores*. Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 28(69), 55. Repositorio Institucional:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=16&sid=274f13df-ed27-4f9c-820e-86846e4c1447%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZH MtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsjsr.90022823&db=edsjsr>

Herrera G. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. [tesis]. Repositorio Institucional : <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). Investigation methodology. (6. ° ed.). México: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Isaza, K. M. (Octubre de 2016). *Diseño de una guía de coaching a empresa constructora para mejorar la orientación a resultados y la motivación laboral*. [tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/648/1/1014218179-2016-2-GE.pdf>

Jiz ,L.(2015). *Creativity in the middle management of the distributor huehueteca, S.A*. [tesis de licenciatura] .Repositorio Institucional : <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Jiz-Linda.pdf>

Kuźmicz, k. A. (2015) . *Benchmarking in the university toolbox. Business, Management and Education / verslas, Vadyba Ir studijos*, 13(1), 158-174. doi:10.3846/bme.2015.259. Repositorio Institucional: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b4fc81e%20c-acad-44fc-ae7-%20b6e5d14f8deb%40sessionmgr4004&vid=1&hid=4206>

Linares O. (Noviembre , 2015). *Coaching como herramienta para mejorar el desempeño administrativo en la empresa Barroeta Gas C.A*. [tesis no publicado, Valera]. Repositorio Institucional : <https://es.slideshare.net/JOSCALDERN13/tesis-sobre-el-coaching>

Llontop .L y Rimarachin ,L.(2016). *Benchmarking y su Relación con las Ventas en la Estación de Servicios Santa Ángela S.A.C. José Leonardo Ortiz ,Chiclayo.* [título profesional de licenciado en administración].Repositorio Institucional:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2287/Tesis%20de%20Llontop%20Salazar%20y%20Rimarach%EDn%20Rivera.pdf;jsessionid=7DB6F96C783459ACB579CB5EE22BE682?sequence=1>

Maldonado ,E. (2018) .*El principio de jerarquía normativa en discusión dentro de un proceso contencioso administrativo.* [tesis de tipo licenciatura, Universidad San Pedro Facultad de Derecho y Ciencias Política]. Repositorio Institucional:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11696/Tesis_61881.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez y Silva (2016). *Strategic plan to improve company management Celestial Touch – Chiclayo.*[tesis].Repositorio Institucional :
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5325/Mart%C3%ADnez%20Riofr%C3%ADo%2C%20Jordy%20Gary.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mirabal, J. (2015). *Gestión dinámica de conocimiento organizacional. Enlace Revista Venezolana Información, Tecnología y Conocimiento .*Repositorio Institucional :
[file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-GestionDinamicaDeConocimientoOrganizacional-5178415%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-GestionDinamicaDeConocimientoOrganizacional-5178415%20(2).pdf)

Montaña y Flores . (2015). *Characterization of the culture and guidelines intervention for the implementation of change processes in organizations, financial company case .*[tesis de licenciatura].Repositorio Institucional :
<https://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/10104/TorresReyes-GermanAlonso-2014.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Montenegro, J. (2015) .*Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015.* [tesis para obtener la licenciatura, Universidad nacional autónoma].Repositorio Institucional:
<http://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>

Naghi, M. (2005). *Investigation methodology.* Repositorio Institucional:
<https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA44&dq=CONCEPTO+TIPO+aplicadO&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj9ybquw4XiAhVFTd8KHf4CB0oQ6AEIKDAA#v=onepage&q=CONCEPTO%20TIPO%20aplicadO&f=false>

Ninacondor, E., Variables, I. D. E., & Grupo, M. (n.d.). *Variables monetarias en la fuerza de ventas y su importancia para las ventas de la empresa Grupo Forte S.A.C.*[tesis de tipo licenciatura , Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. Repositorio Institucional:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622179/Pacheco_GM.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Nogueira Centenera, A. *Empresarios, Innovación Y Estado en John K. Galbraith Y Mariana Mazzucato.* Revista de Economía Institucional, [s. l.], v. 22, n. 42, p. 109–125, 2020. DOI 10.18601/01245996.v22n42.05. Repositorio Institucional :
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=140201017&lang=es&site=eds-live>. Acceso em: 25 abr. 2020.

Pallares y Vásquez (2016). *Incidencia de la capacitación en marketing de atracción*

en las ventas, de la empresa Dimovil E.I.R.L del distrito de Callería-Ucayali,
2016. [tesis de tipo licenciatura].Repositorio Institucional :

<http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/91/1/TESIS%20Pallares%20Ashly%20y%20Vasquez%20%20Jonatan.pdf>

Pesavento ,S.J. (2017) . *History & culture history* .Repositorio Institucional :

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=274f13df-ed27-4f9c-820e-86846e4c1447%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZH MtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsmib.000008654&db=edsmib>

Pizzinatto, N. K. (2005). *Customer-focused marketing. Atlas*. Repositorio

Institucional:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=13&sid=274f13df-ed27-4f9c-820e-86846e4c1447%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZH MtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsmib.000002930&db=edsmib>

Pizarro, M. (2017) .*Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la*

Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016 .[Tesis para optar el grado académico de: Maestro en gestión del talento ,Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional:

file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Pizarro_TMO.pdf

Pucllas ,R. (2016). *La gestión estratégica y su influencia en el nivel de ventas en la empresa amoblamientos integrales Perú S.A.C., Lima, 2016.* [tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional :

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/319/LA%20GESTI%C3%93N%20ESTRAT%C3%89GICA%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20NIVEL%20DE%20VENTAS%20EN%20LA%20EMPRESA%20AMOBLAMIENTOS%20INTEGRALES%20PER%C3%9A%20S.A.C.%20LIMA%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reyes, M.(2015).*Estrategias de aprendizaje utilizadas por los estudiantes del tercer grado de educación secundaria.* [tesis de tipo maestría] Repositorio Institucional:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2292/MAE_EDUC_152.pdf?sequence=1

Rios , R. (2015).*El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015.*[tesis].Repositorio Institucional :

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>

Robles ,A.(2016).*El coaching para la mejora en la gestión empresarial a través del liderazgo efectivo.* [tesis].Repositorio Institucional :

<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/19502/5Hospital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roque, M. L. (2015). *Herramientas de Coaching y su contribución en el desarrollo de capacidades ejecutivas en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano. Puno]. Repositorio Institucional:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3305/Roque_Quispe_Mary_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanahuja (2012). *El estado de la comunicación corporativa y el marketing en los clubes deportivos profesionales españoles. retos y modelos para alcanzar la excelencia*. [tesis]. Repositorio Institucional:

file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/2012_Tesis_Sanahuja%20Peris_Guillermo.pdf

Santos ,W. (2015) . *Geografía v.2: geografía económica* .Saraiva . Repositorio Institucional:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=274f13df-ed27-4f9c-820e-86846e4c1447%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsmib.000007459&db=edsmib>

Seclen -Luna Jean Pierre , & Valladares Hellen López .(2020) . *Influence of the use Of tools in the management of the early phase of the product innovation process* .Innovar :Revistar de Ciencias Administrativas y Sociales , 30(76),119. Repositorio Institucional :

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=11&sid=274f13df-ed27-4f9c-820e-86846e4c1447%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsjsr.26910175&db=edsjsr>

Singh, Vijay Lakshmi; Manraib, Ajay K. y Manraib , Lalita A.. (2015). *Sales training: A state of the art and contemporary review. Journal of Economics, Finance and Administrative Science* .Repositorio Institucional :

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2077188615000025?token=82FD95CF0475B1A3E5BCE537A3A827F978C0853B4FCB1D412FB1FF02CE4BDF2F1F597797FE76D169B35AFD5586AAA2F>

Trejo R.(2017). *Estrategias de Benchmarking para mejorar la Fidelización de cliente de la empresa Premiere de los Olivos, 2017*.Repositorio Institucional:

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/560/TITULO%20%20TREJO%20ROSALES%20ROXANA%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Troncos G. (2018). *El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao – 2018*.

[Tesis de Maestra en Administración de Negocios – MBA]. Repositorio Institucional:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21375>

Valderrama, S. (2013). *Steps to develop scientific research projects*. (2.ª ed.). Lima: San Marcos Editorial.

Vásconez B.(2015) .*Análisis del proceso de ventas y su incidencia en la rentabilidad de la empresa infoquality s.a. en la ciudad quito, año 2015*. [tesis de tipo licenciatura]. Repositorio Institucional :

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1683/1/TESIS%20-%20BERTHA%20V%C3%81SCONEZ.pdf>

Veloz, H. (2017) .*Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador*. [tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador].Repositorio Institucional:

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf>

Vento y Chicoma (2019) . *Coaching effectiveness*. [tesis de tipo licenciatura]. Repositorio Institucional :

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/643693/Vento_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vergara ,J. y Vergara , G. (2015). *Estrategias para reducción de costos en Latinoamérica*..[tesis -Universidad de San Buenaventura Cali].Repositorio Institucional:

<https://intercostos.org/documentos/congreso-15/VERGARA-MESA-1.pdf>

Villafuerte A. (2017) . *Mejora del proceso de venta a través del tele agendamiento de citas para una central de riesgos* .[tesis de tipo Magister en Gestión de Operaciones para Bienes y Servicios].Repositorio Institucional :

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622787/Villafuerte_ra.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Villegas, J. (2015) . *Influencia del coaching en la gestión de talento Humano en la cooperativa de ahorro y crédito Fianza y garantías Ltda. Miraflores 2015*. [tesis de licenciatura Universidad César Vallejo – Lima – Perú]. Repositorio Institucional:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/149/villegas_vj.pdf;jsessionid=7EFF3AADFE526748174FE44C476DABBC?sequence=1

Vives, L. (2016) . *Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento humano y la productividad organizacional*. [tesis de licenciatura Universidad Militar Nueva Granada Bogotá – Colombia]. Repositorio Institucional:

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14884/4/VivesGutierrezLina Maria2016.pdf](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14884/4/VivesGutierrezLinaMaria2016.pdf)

Zavaleta Y. (2019) . *Business coaching and its relationship with the productivity of collaborators of Rimac Seguros, San Isidro, 2019*. [tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración) .Repositorio Institucional:


http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/40722/Zavaleta_CYS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1 :Matriz de Operacionalización de Variables


VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN					
					POSICIÓN	Nº DE ITEMS							
COACHING CORPORATIVO	Según Cardona S. (2016) indica que "Coaching corporativo es un desarrollo eficiente e interactivo que consiste en ayudar a las organizaciones al éxito y cumplimiento de metas , colaborando en el progreso de su mismo potencial" (p.37).	La Variable 1: (Coaching Corporativo) se medirá mediante las dimensiones: entrenador corporativo ,cultura organizacional y Dinámica, además se elaborará un cuestionario con 12 ítems en escala de Likert.	Entrenador Corporativo	Jerarquía Empresarial	P1	1	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	Ordinal					
				Mayor Productividad	P2	2							
				Desarrollo Tecnológico	P4	1							
			Cultura Organizacional	Valores	P5	1							
				Política Empresarial	P6	1							
			Dinámica	Trabajo en Equipo	P7	2							
				Planificación	P8	1							
				Motivación	P9	1							
				Mejor Concentración	P10	1							
					P11	2							
			Benchmarking	El Benchmarking es muy eficaz en las etapas posteriores del procedimiento de las empresas, relacionando todo para crear preferencias y confianza entre los clientes.	La Variable 2 (Benchmarking) se medirá mediante las dimensiones: normativa, funcional y competitiva, además se elaborará un cuestionario con 07 ítems en escala de Likert.	Normativa			Historia	P1	1	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	Ordinal
									Geografía (local)	P3	1		
Funcional	Servicio	P3				1							
	Producto	P4				1							
	Proceso	P5				1							
Competitividad	Clientes	P6				1							
	Proveedores	P7				1							

ANEXO 2 : Instrumento de Recolección de Datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS							
Título de la Investigación: Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martin S.R.L. ,San Martin de Porres , 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Victorio Vallejos ,Iris Adiviana							
Apellidos y nombres del Experto: Dr. Carranza Estela ,Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
COACHING CORPORATIVO	ENTRENADOR CORPORATIVO	JERARQUIA EMPRESARIAL	Es importante que las empresas contraten para sus respectivas áreas especialistas.	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo			
		MAYOR PRODUCTIVIDAD	Considera que los jefes los motivan a realizar sus labores productivamente. La empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades.				
		DESARROLLO TECNOLÓGICO	Es importante que la empresa tenga un sitio web .				
	CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES	La empresa es consciente de cuáles son sus habilidades y conocimientos				
		POLITICA EMPRESARIAL	Los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de los objetivos.				
	DINAMICA	TRABAJA EN EQUIPO	Se siente comprometido a la adaptación de los cambios del entorno. Existe comunicación oportuna entre las diferentes Áreas de la empresa.				
		PLANIFICACION	Se siente identificado con la Misión y Visión de la Empresa				
		MOTIVACION	Los jefes escuchan sus inquietudes o sugerencias				
		MEJOR CONCENTRACION	Se siente comprometido en sus labores diarias. Es importante que las empresas tengan actividades integradoras.				
BENCHMARKING	NORMATIVA	HISTORIA	La empresa se preocupa por dar a conocer su historia.				
		GEOGRAFIA	La empresa se encuentra ubicada en una zona geográfica que tenga una amplia sala de espera para sus clientes.				
	FUNCIONAL	SERVICIO	La empresa ofrece servicios de mejor calidad a diferencia de sus competidores.				
		PRODUCTO	La empresa cuenta con estándares que garantizan su producto.				
		PROCESO	Tienen un proceso de abastecimiento de ataudes mejor al de la competencia.				
	COMPETITIVIDAD	CLIENTES	La frecuencia de sus clientes son en su mayoría personas naturales.				
PROVEEDORES		Es importante que la empresa tenga proveedores con certificaciones ISO 9001 .					
FIRMA DEL EXPERTO:			FECHA: /06/2020				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS							
Título de la Investigación: Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martín S.R.L., San Martín de Porres, 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Victorio Vallejos Iris Adiviana							
Apellidos y nombres del Experto: Teodoro Carranza Estela							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
COACHING CORPORATIVO	ENTRENADOR CORPORATIVO	JERARQUIA EMPRESARIAL	Es importante que las empresas contraten para sus respectivas áreas especialistas .	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	X		
		MAYOR PRODUCTIVIDAD	Considera que los jefes los motivan a realizar sus labores productivamente . La empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades.		X		
		DESARROLLO TECNOLÓGICO	Es importante que la empresa tenga un sitio web .		X		
	CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES	La empresa es consciente de cuáles son sus habilidades y conocimientos		X		
		POLITICA EMPRESARIAL	Los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de los objetivos .		X		
	DINAMICA	TRABAJA EN EQUIPO	Se siente comprometido a la adaptación de los cambios del entorno. Existe comunicación oportuna entre las diferentes Áreas de la empresa.		X		
		PLANIFICACION	Se siente identificado con la Misión y Visión de la Empresa		X		
		MOTIVACION	Los jefes escuchan sus inquietudes o sugerencias		X		
		MEJOR CONCENTRACION	Se siente comprometido en sus labores diarias .		X		
					Es importante que las empresas tengan actividades integradoras.	X	
BENCHMARKING	NORMATIVA	HISTORIA	La empresa se preocupa por dar a conocer su historia .	X			
		GEOGRAFIA	La empresa se encuentra ubicada en una zona geográfica que tenga un amplia sala de espera para sus clientes.	X			
	FUNCIONAL	SERVICIO	La empresa ofrece servicios de mejor calidad a diferencia de sus competidores.	X			
		PRODUCTO	La empresa cuenta con estándares que garantizan su producto.	X			
		PROCESO	Tiene un proceso de abastecimiento de ataúdes mejor al de los competidores.	X			
	COMPETITIVIDAD	CLIENTES	La frecuencia de sus clientes son en su mayoría personas naturales.	X			
		PROVEEDORES	Es importante que la empresa tenga proveedores con certificaciones ISO 9001				
FIRMA DEL EXPERTO: 			FECHA: 15 /06/2020				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS							
Título de la Investigación: Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martín S.R.L., San Martín de Porres, 2020.							
Apellidos y nombres del Investigador: Victorio Vallejos Iris Adviana							
Apellidos y nombres del Experto: Mg. Merino Garcés Jose Luis							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
COACHING CORPORATIVO	ENTRENADOR CORPORATIVO	JERARQUIA EMPRESARIAL	Es importante que las empresas contraten para sus respectivas áreas especialistas.	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo			
		MAYOR PRODUCTIVIDAD	Considera que los jefes los motivan a realizar sus labores productivamente. La empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades.				
		DESARROLLO TECNOLÓGICO	Es importante que la empresa tenga un sitio web .				
	CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES	La empresa es consciente de cuáles son sus habilidades y conocimientos				
		POLÍTICA EMPRESARIAL	Los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de los objetivos.				
	DINAMICA	TRABAJA EN EQUIPO	Se siente comprometido a la adaptación de los cambios del entorno. Existe comunicación oportuna entre las diferentes Áreas de la empresa.				
		PLANIFICACION	Se siente Identificado con la Misión y Visión de la Empresa				
		MOTIVACION	Los jefes escuchan sus inquietudes o sugerencias				
		MEJOR CONCENTRACION	Se siente comprometido en sus labores diarias. Es importante que las empresas tengan actividades integradoras.				
	BENCHMARKING	NORMATIVA	HISTORIA		La empresa se preocupa por dar a conocer su historia.		
GEOGRAFIA			La empresa se encuentra ubicada en una zona geográfica que tenga una amplia sala de espera para sus clientes.				
FUNCIONAL		SERVICIO	La empresa ofrece servicios de mejor calidad a diferencia de sus competidores.				
		PRODUCTO	La empresa cuenta con estándares que garantizan su producto.				
		PROCESO	Tienen un proceso de abastecimiento de insumos mejor al de la competencia.				
COMPETITIVIDAD		CLIENTES	La frecuencia de sus clientes son en su mayoría personas naturales.				
	PROVEEDORES	Es importante que la empresa tenga proveedores con certificaciones ISO 9001 .					
FIRMA DEL EXPERTO:			FECHA: /06/2020				


JOSE LUIS MERINO GARCÉS
 MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES



Iris Victorio <iradviva@gmail.com>

para JESUS ▾

Atte. Iris Victorio Vallejos (alumna de la Universidad Cesar Vallejo)

Gracias de antemano



JESUS ENRIQUE BARCA BARRIENTOS

para mí ▾

APROBADO



--

Saludos Cordiales.

Atte:

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO



LIMA ,16 de junio del 2020

Señor(es)

Universidad Cesar Vallejo -Sede Lima Norte

De mi mayor consideración:

Funeraria San Martin SRL con RUC : 20475625545 .Autoriza a :
Iris Adiviana Victorio Vallejos, estudiante de la facultad de
Ciencias Empresariales , de la Escuela Profesional de
Administración , para que inicie las investigaciones pertinentes para desarrollar la tesis
titulada :Coaching Corporativo y Benchmarking en Funeraria San Martin SRL ,San
Martin de Porres ,2020.

Por medio de la presente, se deja constancia de lo antes señalado.

Atentamente,

Nombres y Apellidos : Jesús Santos Victorio Acuña

DNI: 09512327

Cargo: Gerente General