



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la  
empresa boni distrito Villa el Salvador, 2019**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Bachiller en Administración

**AUTORAS:**

Diestra Colchado, Angie (ORCID: [0000-0001-9566-4974](https://orcid.org/0000-0001-9566-4974))

Luna Monja, Alexandra Madeley (ORCID: [0000-0002-9518-8100](https://orcid.org/0000-0002-9518-8100))

**ASESOR:**

Dr. Díaz Saucedo, Antonio (ORCID: [0000-0001-9543-0828](https://orcid.org/0000-0001-9543-0828))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

## Dedicatoria

Dedicamos el presente trabajo de investigación a nuestros padres Helí Diestra, Antonia Colchado, Jaime Luna y Carmen Monja, quienes nos brindan su apoyo incondicional durante el camino de esta nuestra carrera.

### Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos salud, a nuestros padres por el apoyo durante este tiempo, al Dr. Antonio Díaz Saucedo por guiarnos con su sabiduría en este proceso del trabajo de investigación y a los profesores de la Universidad César Vallejo por las enseñanzas brindadas hasta el momento.

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	7
2.1. Diseño de investigación	7
2.2. Variables de operacionalización	7
2.3. Población, Muestra	8
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	8
2.5. Métodos de análisis de datos	9
2.6. Aspectos éticos	9
III. RESULTADOS	10
IV. DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES	16
VI. RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS	19
ANEXOS	

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación para obtener el título de bachiller en Administración titulado “El coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa BONI Distrito Villa El Salvador, 2019”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa a fin de que los colaboradores puedan usar la herramienta del coaching para tener un mejor rendimiento. La investigación fue de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y una muestra poblacional de 30 colaboradores. Los datos que se recolectaron fueron procesados y analizados en el programa SPSS versión 24 y con métodos estadísticos para el análisis de la prueba de hipótesis. En conclusión, se determinó que al usar el coaching como herramienta dentro de la empresa va a mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.

**Palabras clave:** Coaching, Rendimiento, Productividad.

## ABSTRACT

The present research work to obtain the bachelor's degree in Administration entitled "The coaching and work performance of the workers of the company BONI district Villa El Salvador, 2019", had as a general objective to determine the relationship between coaching and work performance of the company workers so that employees can use the coaching tool to achieve better performance. The research was of a non-experimental design, with a quantitative approach and a population sample of 30 collaborators. The data that was collected were processed and analyzed in the SPSS version 24 program and with statistical methods for the analysis of the hypothesis test. In conclusion, it was determined that using coaching as a tool within the company will improve the work performance of workers.

**Keywords:** Coaching, Performance, Productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

El Coaching es una herramienta fundamental para las empresas que buscan que sus colaboradores laboren en un buen clima laboral y así puedan fomentar a mejorar en cuanto al rendimiento de sus colaboradores.

En la actualidad, el coaching es importante para las organizaciones es por ello que trae consigo muchos beneficios tales como la mejoría del rendimiento laboral de los trabajadores, mayor aceptación a los cambios que puedan suceder en un futuro, contribuye en la solución de problemas y también ayuda a implementar metas y objetivos que se anhela conseguir en el mercado laboral.

Asimismo, tanto a nivel nacional como global los muebles para el hogar han ganado una gran participación en el mercado laboral, ya que ofrecen diferentes particularidades como son el diseño, color y calidad del producto. El mercado se ha vuelto más competitivo es por ello que se están innovando constantemente los diseños para que así puedan satisfacer las necesidades de sus consumidores y ofrecerles productos de buena calidad.

Las problemáticas que se observaron en la empresa fueron en cuanto al rendimiento de sus trabajadores los cuales se muestran desmotivados al momento de realizar sus actividades no se adaptan con facilidad a las modificaciones que se realizan en la empresa, el gerente no cuenta con una capacitación adecuada sobre el coaching para lo cual les faltaría que realicen programas de coaching para que así puedan motivar y descubrir las habilidades, cualidades que tiene cada trabajador y así puedan alcanzar sus objetivos establecidos.

Además, a nivel internacional se evidenciaron los mismos problemas en cuanto a sus trabajadores que laboran en las empresas del rubro de muebles y también hay problemas en cuanto a la ubicación del punto de venta donde se encuentran es un lugar de poco tránsito lo que cierra el mercado a los consumidores que conocen la empresa e imposibilita obtener nuevos clientes.

Asimismo, hemos recurrido a investigaciones nacionales e internacionales:

Guzmán, W. y Parravicini, L. (2016). En su tesis “aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa hidrandina s.a. de

la ciudad de Trujillo en el año 2016” investigaron para la obtención del título profesional de licenciados en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego. Los autores formularon el objetivo de determinar si el coaching influyó en la gestión por competencias de los colaboradores. Asimismo, la metodología utilizada fue diseño cuasi experimental, el tipo fue aplicada, el enfoque fue cuantitativa, el nivel fue descriptiva relacional. La población fueron 312 personas, muestra 30 personas. Los resultados fueron que si hubo una variación cuando implementaron la metodología del coaching. Los autores llegaron a la conclusión que aplicar el coaching sí influyó en la gestión del talento humano para que así que se mejore la conciencia y las competencias hacia los colaboradores para que así se logren mejores resultados hacia la productividad.

Díaz, G. (2018). En su tesis “coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de Lima 2016” investigó para la obtención del grado académico de maestro en administración de negocios en la Universidad César Vallejo. El autor formulo el objetivo de establecer como se relacionó la variable coaching en la gestión del talento humano en una universidad. Asimismo, la metodología utilizada fue diseño no experimental transversal, el tipo fue básica, el enfoque fue cuantitativo, el nivel fue descriptivo correlacional. La población fueron 115 trabajadores. Los resultados fueron que se halló que el coaching contribuyó un 66.5% en la capacitación de los colaboradores de la universidad. El autor llegó a la conclusión que el coaching influyó en la gestión del talento humano ya que les permitirá conocer sobre las cualidades y habilidades que puedan tener los trabajadores.

Caruajulca, E. y Monzón, G. (2016). En su tesis “aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca - año 2016” investigaron para la obtención del título profesional de licenciados en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego. Los autores formularon el objetivo de determinar si el coaching organizacional contribuye a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, la metodología utilizada fue diseño cuasi experimental, el tipo fue aplicada, el enfoque fue cuantitativo, el nivel fue descriptiva. La población y muestra



fueron 100 personas. Los resultados fueron que el coaching organizacional progreso de manera positiva el desempeño laboral de esta empresa por ello les permitió que se interrelacionen entre sus trabajadores. Los autores concluyeron que el coaching organizacional progresa las actividades realizadas por los colaboradores de forma constante, para que así se pueda apoyar a que los colaboradores puedan identificarlas mejor en la organización.

Rocha, M. y Holguín, M. (2014). En su tesis “el coaching como una herramienta de estrategia organizacional para mejorar el clima laboral de una empresa” investigaron para optar el título de licenciados en administración de empresas en la Universidad San Francisco de Quito. Los autores formularon el objetivo de determinar si el coaching contribuyó al desarrollo de un buen ambiente laboral en una organización. Asimismo, la metodología utilizada fue diseño documental y exploratoria, el tipo fue exploratoria, el enfoque fue cualitativo, el nivel fue explicativo. La población fueron los gerentes de diferentes empresas. Los resultados fueron que después del programa se notó que mejoraron el liderazgo. Los autores concluyeron que el coaching apoya reforzando el conocimiento de los colaboradores ofreciéndoles más confianza en las actividades que realizan en la empresa, lo que trae consigo más productividad en el mercado laboral.

Camacho, C. y Espinosa, R. (2016). En su tesis “el coaching educativo y el desarrollo socio afectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C” investigaron para optar el título académico de Magíster en Gestión Educativa en la Universidad Libre de Bogotá. Los autores formularon el objetivo de planear y llevar a cabo una proposición de gestión que se basó en el coaching educativo y desarrollo socio afectivo, que buscó el fortalecimiento del ambiente laboral de los colaboradores del Colegio. Asimismo, la metodología utilizada fue tipo cualitativa y cuantitativa, el enfoque fue de acción, la población fueron 48 personas, muestra 26 personas. Los resultados fueron que mejoró el buen clima laboral y convivencia entre el personal administrativo del colegio. Los autores concluyeron que la investigación cumplió con el objetivo lo cual era el de mejorar el buen clima laboral entre su personal administrativo y docentes del

colegio bajo la proposición propuesta de gestión en cuanto al liderazgo que se basa al coaching y socio afectividad.

Rojas, A. y Rojas, P. (2016). En su tesis “estado del arte: efectividad del coaching, una mirada en el emprendimiento” investigaron para optar el título de licenciados en psicología en la Universidad Cooperativa de Colombia. Los autores formularon el objetivo formar un estado de arte con relación a la efectividad del coaching en diferentes ámbitos para que sea aplicado en especial para el emprendimiento. La metodología utilizada fue tipo documental, el enfoque fue cualitativo y cuantitativa, el nivel fue descriptiva. Se usó muestra no probabilística. Los resultados fueron que el coaching demuestra su efectividad con un porcentaje significativo. Los autores concluyeron que el coaching fue efectivo en el emprendimiento, por lo cual tomaron como base el porcentaje que les salió cuyo resultado fue significativo lo cual incluyó el énfasis de relación con el emprendimiento.

Según D’Addario 2018, p.30 menciona que:

Los beneficios del coaching contribuyeron con el progreso del rendimiento en cuanto al desempeño de las actividades de la empresa aumentando así el potencial de los trabajadores, es por ello que se les asigna en cargos donde puedan tener un buen desempeño. Asimismo, el coaching aporta muchos beneficios para las empresas los cuales son el aumento de productividad, mayor motivación para que así los trabajadores realicen sus actividades con un mejor rendimiento laboral, etc.

Según Rodríguez (2008) nos dice que el coaching se utiliza en las empresas e instituciones y lo relacionan por el área de gerencia, como una herramienta para aumentar el rendimiento de sus colaboradores en cuanto a la realización de sus actividades (p.8). En las empresas el coaching se utiliza más por el área de gerencia ya que ayuda a los trabajadores a que mejoren su desempeño laboral y puedan ser más proactivos en sus actividades.

Según Karam (2013) menciona que el coaching se considera un proceso que les sirve a los trabajadores para que así puedan desarrollar su potencial que tienen tanto de manera personal y profesional para que así se logren alcanzar metas

propuestas (p.76). Asimismo, el coaching ayuda a los trabajadores a que desarrollen sus habilidades y cualidades que poseen para que así generen una buena productividad a la empresa y así obtengan resultados favorables para la empresa.

Según Marín (2013) nos dice que la teoría del incentivo consiste en que se le considera una recompensa hacia a los trabajadores sobre su buen rendimiento laboral que realizaron en la empresa (p.382). En las empresas suelen recompensar a sus trabajadores por medio de los incentivos económicos ya que a través de estos se logra motivar a que realicen con más entusiasmo sus actividades o tareas que tienen que cumplir en la empresa.

Según Napolitano (2018) menciona que la teoría de la motivación al éxito de McClellan relata que las personas con una fuerte motivación pueden obtener buenos resultados en cuanto a la satisfacción o autorrealización de su trabajo (p.26). Asimismo, la motivación ayuda a las personas a sentirse cómodas de trabajar en un buen clima laboral con sus compañeros de trabajo por lo cual trae diversas ventajas como sentirse satisfecho en su puesto de trabajo asignado por la empresa.

Según Ontoria, (2018, p.90) nos dice que:

La teoría del liderazgo situacional tiene diferentes estilos los cuales depende de la madurez del grupo de trabajo que son los siguientes: dirigir, tutorizar, participar y delegar es por ello que para aplicarlo en una empresa se necesita primero conocer las experiencias, actitudes y competencias de los trabajadores

El liderazgo se ha vuelto una herramienta fundamental en las empresas ya que por medio de este puede dirigir a un equipo de trabajo hacia un mismo objetivo en común el cual es lograr conseguir las metas propuestas que tenga la empresa.

Según Álvarez (2007) menciona que una de las causas principales que afecta el rendimiento de los colaboradores de una empresa es la motivación (p.25). Afortunadamente, la motivación es de suma importancia para las empresas es por ello que influye en la productividad de los trabajadores.

El problema general de la investigación fue: ¿Qué relación existe entre coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa boni Distrito Villa

El Salvador, 2019? Los problemas específicos fueron: ¿Qué relación existe entre el coaching y motivación laboral?, ¿Qué relación existe entre coaching y competencia laboral?

La justificación de la investigación tuvo como fin investigar acerca del coaching y rendimiento laboral de los colaboradores y darle a conocer a la empresa sobre cómo se relaciona el coaching con el rendimiento laboral. Asimismo, si a través de este proceso puede beneficiar a la empresa a ser más eficiente y pueda tener a su equipo de trabajo más motivado y con un buen rendimiento para que así logren maximizar su productividad en el mercado laboral y logren superar sus problemas.

Así como también metodológicamente justificamos que, para conseguir el cumplimiento de los objetivos, se utilizó dos instrumentos para las dos variables coaching y rendimiento Laboral. Los instrumentos fueron evaluados por el juicio de expertos y mediante la confiabilidad. Asimismo, mediante la utilización de los instrumentos se procesó la información en el SPSS, para saber cómo se relacionan las variables.

Los resultados de la investigación se informarán al gerente general de la empresa con el fin de mejorar la gestión de organización y los factores que intervienen en él, adoptando medidas correctivas que permitan una adecuada productividad y satisfacción laboral del equipo de trabajo ya sea del área de servicio o de otro tipo de áreas existentes en una organización.

La hipótesis general de la investigación fue: existe una relación significativa entre coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa boni distrito Villa El Salvador, 2019. Las hipótesis específicas fueron: (a) existe una relación significativa entre coaching y motivación laboral, (b) existe una relación significativa entre coaching y competencia laboral.

El objetivo general fue determinar si existe una relación entre coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa boni distrito Villa El Salvador, 2019. Los objetivos específicos fueron: determinar si existe una relación entre coaching y motivación laboral, determinar si existe una relación entre coaching y competencia laboral.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Según Toro y Parra (2006) mencionó que el diseño no experimental indica que al momento de aplicarla no se manipulan las variables de estudio (p.158). El diseño que se aplicó fue no experimental debido a que la información fue recogida una sola vez y no se manipularon las variables. Asimismo, se utilizó corte transversal ya que se analizaron las variables en un periodo de corto tiempo.

El tipo fue aplicado ya que tiene como objetivo resolver o seleccionar un problema en específico. Además, fue de nivel descriptivo por ello se observó y describió el objeto de estudio. Asimismo, fue de nivel correlacional porque se determinó sobre cómo se relacionan las variables.

Según Hernández, Fernández y baptista (2014) refirió que el enfoque cuantitativo recolecta datos para que así pueda llegar a probar las hipótesis (p.4). El enfoque que se utilizó fue cuantitativo, cuyo propósito fue interpretar los datos que se recolectaron mediante el cuestionario que se realizó a los trabajadores de la empresa.

### 2.2. Variables de operacionalización

Dimensiones de la primera variable: coaching

Liderazgo

Según Cosme (2018) El liderazgo es fundamental en cuanto al proceso de trabajo en equipo ya que está relacionado en lo social y se considera que va unido con el comportamiento y desarrollo de una empresa (p.10). El liderazgo se considera muy importante para las organizaciones por que mediante esta influye a que los trabajadores laboren con más motivación y así todos vayan en una misma dirección y consigan objetivos y metas.

Trabajo en equipo

Según Zamora (2018) El trabajo en equipo trae consigo la colaboración de las personas hacia los gerentes de una empresa para que así juntos alcancen metas en el mercado laboral (p.12). En las empresas el trabajo en equipo se

considera como una parte fundamental para que logren obtener buenos resultados a largo plazo así puedan laborar de forma eficiente.

Variable: Rendimiento laboral

Dimensiones de la segunda variable: rendimiento laboral

Motivación laboral

La motivación laboral es un aspecto fundamental ya que en la actualidad las empresas se preocupan de que sus colaboradores estén trabajando en un buen ambiente laboral y en las mejores condiciones.

Según Napolitano (2018) La motivación incita a que las personas realicen determinadas actividades con un mejor desempeño laboral hacia objetivos establecidos por la empresa (p.17). La motivación laboral en las empresas es muy importante porque sin ello no se podría conseguir un buen posicionamiento en el mercado es por ello que las empresas ofrecen a sus colaboradores un buen salario, una buena formación y desarrollo profesional en sus puestos de trabajo.

Competencia laboral

La competencia laboral es un complemento importante para los colaboradores porque consta de las habilidades, actitudes y conocimientos que se necesitan para poder lograr realizar tareas o actividades en la empresa.

Para Blanco (2009) La competencia se considera una capacidad por el cual los trabajadores tienen que poseer ciertas habilidades y destrezas para realizar actividades y así lograr metas de manera exitosa para la empresa (p.18). La competencia laboral es importante para las empresas ya que a través de este pueden saber si los colaboradores están aptos para el puesto de trabajo y si cuentan con los conocimientos necesarios para realizar actividades.

### 2.3. Población, muestra

La población y muestra fueron 30 colaboradores de la empresa.

### 2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se empleó fue la encuesta, para poder así recolectar los datos de los trabajadores.

El cuestionario se empleó lo cual consistió en 27 preguntas respecto a las variables. Se utilizó la escala ordinal para la primera variable coaching contó con 14 ítems lo cual contó con dos dimensiones: liderazgo y trabajo en equipo. En cuanto a la segunda variable se usó la misma escala contando con 13 ítems y dos dimensiones: motivación laboral y competencia laboral.

#### Validez y confiabilidad del instrumento

Para Sánchez y Reyes (2015) mencionan que validez debe medir lo que se propone medir y pruebe de manera positiva la obtención de los resultados (p.167). Se sometió a una técnica de validación por ello se requirió la aprobación de expertos para las variables de estudio que den su aprobación a la técnica e instrumento empleado.

Según Sánchez y Reyes (2015) argumentan que confiabilidad se obtienen por una misma cantidad de sujetos a través de la medición (p.168). Por ello se hizo uso del alfa de cronbach para que se verifique la fiabilidad del instrumento.

#### 2.5. Método de análisis de datos

Se empleó el método estadístico descriptivo para presentar los datos por medio de tablas, las cuales serán interpretadas y analizadas por el spss v.24.

Las hipótesis del trabajo fueron analizadas y probadas empleando el método inferencial para hallar la correlación de las variables de estudio y se realizó la prueba de las hipótesis mediante el estadístico de rho de Spearman.

#### 2.6. Aspectos éticos

Se consideraron los principios éticos en la parte teórica y práctica. Asimismo, se contó con el permiso de cada uno de los trabajadores que participaron de forma activa brindando así información para la investigación.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo de la variable 1

Tabla 1. Coaching

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	3.3	3.3	3.3
	Regular	16	53.3	53.3	56.7
	Malo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observó que el 53.3% de los encuestados opinaron que el coaching que perciben en la empresa se desarrolla de manera regular, mientras que el 43.3% manifestó que existe un nivel de coaching malo.

Tabla 2. Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	17	56.7	56.7	56.7
	Malo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observó que el 56.7% de los encuestados indicó que el liderazgo en la empresa es de nivel regular, mientras que el 43,3% opinó que el nivel es malo.

Tabla 3. Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	6	20.0	20.0	20.0
	Regular	14	46.7	46.7	66.7
	Malo	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



Se observó que el 46.7% de los encuestados señalaron que el trabajo en equipo en la empresa es de nivel regular, mientras que el 33.3% opino que el nivel es malo.

## Análisis descriptivo de la variable 2

Tabla 4. Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	3.3	3.3	3.3
	Regular	15	50.0	50.0	53.3
	Malo	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observó que el 50% de encuestados señalaron que el rendimiento en la empresa es de nivel regular, mientras que el 46.7% opino que el nivel es malo.

## Dimensiones del rendimiento laboral

Tabla 5. Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	17	56.7	56.7	56.7
	Malo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observó que el 56.7% de los encuestados indicó que la motivación laboral en la empresa es de nivel regular, mientras que el 43.3% considero que es de nivel malo.

Tabla 6. Competencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	6	20.0	20.0	20.0
	Regular	14	40.0	40.0	60.0
	Malo	10	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observó que el 46.7% de los encuestados señalaron que la competencia laboral era de nivel regular, mientras que el 33.3% considero que el nivel es malo.

### Análisis inferencial

#### Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el coaching y rendimiento laboral.

H1: Existe relación significativa entre el coaching y rendimiento laboral.

Tabla 7.

			COACHING	RENDIMIENTO _LABORAL
Rho de Spearman	COACHING	Coefficiente de correlación	1.000	.866**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	RENDIMIENTO _LABORAL	Coefficiente de correlación	.866**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

El valor que se obtuvo fue de  $r = 0,866$ , lo cual indicaría que hay una relación entre el coaching y rendimiento laboral.

#### Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el coaching y motivación laboral.

H1: Existe relación significativa entre el coaching y motivación laboral.

Tabla 8.

			COACHING	MOTIVACIÓN _LABORAL
Rho de Spearman	COACHING	Coeficiente de correlación	1.000	.951**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	MOTIVACIÓN_ LABORAL	Coeficiente de correlación	.951**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

El valor que se obtuvo fue de  $r = 0,951$ , lo cual indicaría que hay una relación entre la variable coaching y la dimensión motivación laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el coaching y competencia laboral.

H1: Existe relación significativa entre el coaching y competencia laboral.

Tabla 9.

			COACHING	COMPETENCIA_ LABORAL
Rho de Spearman	COACHING	Coeficiente de correlación	1.000	.969**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	COMPETENCIA_ LABORAL	Coeficiente de correlación	.969**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

El valor que se obtuvo fue de  $r = 0,969$ , lo cual indica que si hay relación entre la variable coaching y la dimensión competencia laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

##### Por objetivos

Esta investigación tiene similitud con el objetivo del trabajo de Díaz (2018), planteó como objetivo establecer la relación entre coaching y la gestión del talento humano de una universidad.

Asimismo, se parece al trabajo de Rocha y Holguín (2014), plantearon como objetivo determinar la herramienta coaching organizacional para el desarrollo de un buen desarrollo del ambiente laboral de una empresa.

##### Por metodología

En cuanto a la metodología que tuvo el antecedente de Díaz (2018). La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, la población fue 115 trabajadores. Se encontró similitud en el nivel ya que esta investigación fue descriptivo correlacional.

Por otro lado, difiere a la metodología utilizada por Rocha y Holguín (2014). El estudio fue documental y exploratoria, tipo de investigación exploratoria, enfoque de la investigación cualitativo, el nivel fue explicativo. La población fueron gerentes de diferentes empresas. Por ello se difiere sustantivamente con la investigación.

##### Por resultados

En cuanto al antecedente de Díaz (2018). Los resultados fueron que el coaching si influyó en la capacitación del equipo de trabajo. Asimismo, coincide con la investigación porque obtuvo como resultado las correlaciones de dos variables de estudio.

Por otro lado, hay similitud con el antecedente de Rocha y Holguín (2014). Los resultados fueron que después de implementar el coaching se notó una mejora en el liderazgo. Además, esta investigación trajo consigo resultados positivos para la empresa.

##### Por conclusiones

Se difiere con el trabajo de Díaz (2018), concluyó que la universidad cuenta con evaluaciones de buena calidad de gestión del talento humano para que así se

permita conocer sobre las cualidades y habilidades que puedan tener los trabajadores.

Se encuentra similitud con el trabajo de Rocha y Holguín (2014), concluyeron que el coaching apoya reforzando el conocimiento de los colaboradores de las empresas ofreciéndoles más confianza en las actividades que realizan, lo que va a permitir que haya productividad en los colaboradores.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que en la primera variable coaching, se pudo apreciar que es necesario que se apliquen estrategias de coaching para que así los colaboradores puedan tener un buen desempeño y rendimiento al momento de realizar sus actividades en la empresa.
2. Se determinó que en la dimensión del coaching que es el liderazgo que es necesario que se realicen capacitaciones a los gerentes de la empresa para que así puedan saber liderar un trabajo en conjunto con sus colaboradores y logren alcanzar sus objetivos establecidos.
3. Se determinó que para la segunda dimensión que es trabajo en equipo es necesaria que haya más comunicación entre jefes y colaboradores para que así pueda haber más productividad en la empresa.
4. Se determina que para la segunda variable rendimiento laboral es necesario que se implemente programas de formación ya que a través de este se va a poder evaluar el crecimiento profesional que están desarrollando los colaboradores dentro de la empresa.
5. Se determinó que para la dimensión del rendimiento laboral que es la motivación laboral es necesario que se brinden incentivos económicos para que así los colaboradores se sientan más motivados y puedan realizar su trabajo con más entusiasmo dentro de la empresa.
6. Se determina que para la segunda dimensión que es competencia laboral es necesario que se implemente plan de desarrollo profesional para que así se pueda evaluar a los colaboradores en base a su desempeño, funciones y habilidades que les falta desarrollar para que pueda cumplir con las actividades que tenga a su cargo en la empresa.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A la empresa se le sugiere que diseñen estrategias de coaching para que así puedan mejorar más la motivación, comunicación, desarrollo personal y profesional de sus colaboradores de tal forma que todos vayan a una misma dirección.
2. Asimismo, se recomienda que realicen capacitaciones a los gerentes de la empresa sobre el coaching y rendimiento laboral para que así puedan tener más motivados a sus trabajadores y logren cumplir sus actividades laborales de la empresa con un mejor ánimo.
3. También se le sugiere a la empresa que implemente una programación sobre coaching para que así todos trabajen más motivados, se adapten más rápido a los cambios que pueda ocurrir y así logren alcanzar sus objetivos en común.
4. Además, se recomienda que desarrollen un liderazgo donde todos se involucren y guíen a todos los trabajadores para que puedan realizar sus actividades con más motivación y pueden tener un buen rendimiento en la empresa.

## REFERENCIAS

Álvarez, M. (2007). *La información relacionada con los recursos humanos: necesidad, determinantes y efectos*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Caruajulca, E. y Monzón, G. (2016). *Aplicación del Coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial Hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca- Año 2016*. Tesis. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. URL [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2331/1/RE\\_ADMI\\_EDINSON.CARUAJULCA\\_GERSON.MONZON\\_APLICACION..DEL.COACHING.ORGANIZACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2331/1/RE_ADMI_EDINSON.CARUAJULCA_GERSON.MONZON_APLICACION..DEL.COACHING.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF)

Camacho, C. y Espinosa, R. (2016). *El coaching educativo y el desarrollo socio afectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C.* Tesis. Repositorio de la Universidad libre. URL <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9748/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)



- D'Addario, M. (2018). *Coaching Literario*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Díaz, G. (2018). *Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de Lima 2016*. Tesis. Repositorio de la universidad César Vallejo. URL [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz\\_PGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guzmán, W. y Parraviani, L. (2016). *Aplicación del Coaching en la Gestión por competencias del talento humano de la empresa*. Tesis. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. URL [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2329/1/RE\\_ADMI\\_WEND\\_Y.GUZMAN\\_LUIS.PARRAVICINI\\_APLICACION.DEL.COACHING.EN.LA.GESTION.POR.COMPETENCIAS\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2329/1/RE_ADMI_WEND_Y.GUZMAN_LUIS.PARRAVICINI_APLICACION.DEL.COACHING.EN.LA.GESTION.POR.COMPETENCIAS_DATOS.PDF)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill
- Karam, K. (2013). *Descubre Quien eres*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Lucas, A. (2013). *Sociología de las organizaciones*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Martínez, M. (2013). *La evaluación del rendimiento: La gestión empresarial*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter y Gamble*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=p\W0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=p\W0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Rocha, M. y Holguín, M. (2014). *El coaching como una herramienta de estrategia organizacional para mejorar el clima laboral de una empresa*. Repositorio de la Universidad San Francisco de Quito. URI Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2985/1/110047.pdf>
- Rodríguez, G. (2018). *Domine el coaching y potencie su empresa*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=p\W0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=p\W0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Rojas, A. y Rojas, P. (2016). *Estado del arte: Efectividad del coaching una mirada en el emprendimiento*. Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia URL [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4464/1/2017\\_estado\\_arte\\_efectividad.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4464/1/2017_estado_arte_efectividad.pdf)
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/ investigación cuantitativa*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=p\W0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=p\W0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Villa, J. y Caperán, J. (2010). *Manual de Coaching cómo mejorar el rendimiento de las personas*. Recuperado de [http://books.google.com.pe/books?id=p\W0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=p\W0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Zamora, R. (2018). *Cooplexity Un modelo de colaboración en complejidad para la gestión en tiempos de incertidumbre y cambios*. Recuperado de

[http://books.google.com.pe/books?id=pVW0\\_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=pVW0_6H8ZK8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable 01

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Para, Villa y Caperán (2010) "Es un proceso de entrenamiento que cubre lo vacío existente entre lo que eres en la actualidad y lo que se desea ser en un futuro".	Liderazgo	Potencial	La empresa reconoce las habilidades y conocimientos que posee
			Considera que la empresa se preocupa por su desarrollo personal y profesional
			Su desempeño en la empresa frecuentemente es buena.
		Seguridad	Con frecuencia propone sugerencias a sus jefes.
			Con frecuencia se siente en confianza de trabajar con sus compañeros de trabajo.
		Motivación interna	Su jefe lo motiva constantemente a realizar sus actividades en la empresa.
	la empresa brinda capacitaciones y orienta a los colaboradores hacia el logro de objetivos propuestos		
	Trabajo en equipo	Relaciones Interpersonales	Logran superar las dificultades entre sus compañeros de trabajo.
			Relacionan actividades en común fuera del trabajo.
			Realiza coordinaciones con las otras áreas de trabajo.
		Logro de las metas	Se cumple con las metas establecidas en su área de trabajo.
			Trabaja coordinadamente en el logro de las metas establecidas para cada área.
Comunicación		Tiene una buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.	
		Su jefe le explica de forma clara sobre las actividades a realizar.	

Anexo 02. Matriz de operacionalización de la variable 02

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Para Martínez (2012) "El rendimiento permite identificar la acción de cada colaborador".	Motivación laboral	Tecnología	La tecnología le ayuda a aumentar su rendimiento en la empresa.
		La empresa constantemente se actualiza con avances tecnológicos	
		Reconocimiento	Cuando realizan un trabajo bien hecho la empresa lo reconoce, valora o recompensa.
		La empresa le brinda incentivos económicos.	
	Condiciones personales	Llega puntual a su centro de trabajo.	
	Falta o llega tarde a su centro de trabajo.		
	Competencia laboral	Relación de trabajo	Existe mucha capacidad en el cumplimiento de las actividades.
			Con frecuencia las dificultades con sus compañeros de trabajo se tratan teniendo en cuenta capacitaciones
			Con frecuencia se presentan reclamos y quejas sobre las acciones de sus compañeros de trabajo.
		Condiciones de la empresa	La empresa cumple puntualmente con el pago de su salario.
La empresa atiende sus dudas, inquietudes a la brevedad posible.			
Trato de los jefes		Su jefe demuestra tener un trato justo hacia los trabajadores.	
	Con frecuencia su jefe muestra un respeto a sus derechos laborales.		

Anexo 03. Instrumento de medición de la variable 01

**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE COACHING**

**OBJETIVO**

Determinar el coaching de la empresa BONI, por favor responda con sinceridad; ya que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

**INSTRUCCIONES.** Responde las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

<b>(1) NUNCA</b>	<b>(2) CASI NUNCA</b>	<b>(3) A VECES</b>	<b>(4) CASI SIEMPRE</b>	<b>(5) SIEMPRE</b>
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
<b>ÍTEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La empresa reconoce las habilidades y conocimientos que posee.					
2	Considera que la empresa se preocupa por su desarrollo personal y profesional.					
3	Su desempeño en la empresa frecuentemente es buena.					
4	Con frecuencia propone sugerencias a sus jefes					
5	Con frecuencia se siente en confianza de trabajar con sus compañeros de trabajo.					
6	Su jefe lo motiva constantemente a realizar sus actividades en la empresa.					
7	La empresa brinda capacitaciones y orienta a los colaboradores hacia el logro de objetivos propuestos.					
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
8	Logran superar las dificultades entre sus compañeros de trabajo.					
9	Relacionan actividades en común fuera del trabajo.					
10	Realiza coordinaciones con las otras áreas de trabajo.					
11	Se cumple con las metas establecidas en su área de trabajo.					
12	Trabaja coordinadamente en el logro de las metas establecidas para cada área.					
13	Tiene una buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.					
14	Su jefe le explica de forma clara sobre las actividades a realizar.					

Anexo 04. Instrumento de medición de la variable 02

**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL  
OBJETIVO**

Determinar el rendimiento laboral de la empresa BONI. Por favor responda con sinceridad; ya que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

**INSTRUCCIONES.** Responde las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

<b>(1) NUNCA</b>	<b>(2) CASI NUNCA</b>	<b>(3) A VECES</b>	<b>(4) CASI SIEMPRE</b>	<b>(5) SIEMPRE</b>
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

<b>DIMENSIÓN 1: Motivación laboral</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
<b>ÍTEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La tecnología le ayuda a aumentar su rendimiento en la empresa.					
2	La empresa constantemente se actualiza con avances tecnológicos.					
3	Cuando realizan un trabajo bien hecho la empresa lo reconoce, valora o recompensa.					
4	La empresa le brinda incentivos económicos.					
5	Llega puntual a su centro de trabajo.					
6	Falta o llega tarde a su centro de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 2: Competencia laboral</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
7	Existe mucha capacidad en el cumplimiento de las actividades.					
8	Con frecuencia las dificultades con sus compañeros de trabajo se tratan teniendo en cuenta capacitaciones.					
9	Con frecuencia se presentan reclamos y quejas sobre las acciones de sus compañeros de trabajo.					
10	La empresa cumple puntualmente con el pago de su salario.					
11	La empresa atiende sus dudas, inquietudes a la brevedad posible.					
12	Su jefe demuestra tener un trato justo hacia los trabajadores.					
13	Con frecuencia su jefe muestra un respeto a sus derechos laborales.					

## Anexo 05. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	14

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

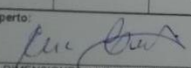
### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	13



## Anexo 06. Validez del instrumento de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "El Coaching y Rendimiento Laboral De Los Trabajadores De La Empresa BONI Distrito Villa El Salvador, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Angie Diestra Colchado							
Apellidos y nombres del experto: <u>OSCAR MAYUCA ENA</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COACHING	LIDERAZGO	POTENCIAL	La empresa reconoce las habilidades y conocimientos que posee.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera que la empresa se preocupa por su desarrollo personal y profesional, su desempeño en la empresa frecuentemente es buena.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		SEGURIDAD	Con frecuencia propone sugerencias a sus jefes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Con frecuencia se siente en confianza de trabajar con sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MOTIVACIÓN INTERNA	Su jefe lo motiva constantemente a realizar sus actividades en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La empresa brinda capacitaciones y orienta a los colaboradores hacia el logro de objetivos propuestos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	TRABAJO EN EQUIPO	RELACIONES INTERPERSONALES	Logran superar las dificultades entre sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Relacionan actividades en común fuera del trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		LOGRO DE LAS METAS	Realiza coordinaciones con las otras áreas de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se cumple con las metas establecidas en su área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMUNICACIÓN	Trabaja coordinadamente en el logro de las metas establecidas para cada área.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tiene una buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL	TECNOLOGIA	Su jefe le explica de forma clara sobre las actividades a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			La tecnología le ayuda a aumentar su rendimiento en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		RECONOCIMIENTO	La empresa constantemente se actualiza con avances tecnológicos.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Cuando realizan un trabajo bien hecho la empresa lo reconoce, veñora o recompensa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONDICIONES PERSONALES	La empresa le brinda incentivos económicos.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Llega puntual a su centro de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPETENCIA LABORAL	RELACION DE TRABAJO	Falta o llega tarde a su centro de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Éxiste mucha capacidad en el cumplimiento de las actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONDICIONES DE TRABAJO	Con frecuencia las dificultades con sus compañeros de trabajo se tratan teniendo en cuenta capacitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Con frecuencia se presentan reclamos y quejes sobre las acciones de sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			

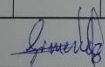
Firma del experto:		CONDICIONES DE LA EMPRESA	La empresa cumple puntualmente con el pago de su salario.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		TRATO DE LOS JEFES	La empresa atiende sus dudas, inquietudes a la brevedad posible.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Su jefe demuestra tener un trato justo hacia los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Con frecuencia su jefe muestra un respeto a sus derechos laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Fecha	<u>02/07/19</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "El Coaching y Rendimiento Laboral De Los Trabajadores De La Empresa BONI Distrito Villa El Salvador, 2019"  
 Apellidos y nombres del investigador: Angie Diestra Colchado, Alexandra Madeley Luna Morja  
 Apellidos y nombres del experto: Gloria Jimenez Quevedo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COACHING	LIDERAZGO	POTENCIAL	La empresa reconoce las habilidades y conocimientos que posee.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera que la empresa se preocupa por su desarrollo personal y profesional. Su desempeño en la empresa frecuentemente es buena.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		SEGURIDAD	Con frecuencia propone sugerencias a sus jefes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Con frecuencia se siente en confianza de trabajar con sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MOTIVACIÓN INTERNA	Su jefe lo motiva constantemente a realizar sus actividades en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	TRABAJO EN EQUIPO	RELACIONES INTERPERSONALES	La empresa brinda capacitaciones y orienta a los colaboradores hacia el logro de objetivos propuestos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Logran superar las dificultades entre sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relacionan actividades en común fuera del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Realiza coordinaciones con las otras áreas de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		LOGRO DE LAS METAS	Se cumple con las metas establecidas en su área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
COMUNICACIÓN	Trabaja coordinadamente en el logro de las metas establecidas para cada área.	<input checked="" type="checkbox"/>					
RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL	TECNOLOGIA	Tiene una buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Su jefe le explica de forma clara sobre las actividades a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		La tecnología le ayuda a aumentar su rendimiento en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		La empresa constantemente se actualiza con avances tecnológicos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		RECONOCIMIENTO	Cuando realizan un trabajo bien hecho la empresa lo reconoce, valora o recompensa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	La empresa le brinda incentivos económicos.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	CONDICIONES PERSONALES		Llega puntual a su centro de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Falta o llega tarde a su centro de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	COMPETENCIA LABORAL	RELACION DE TRABAJO	Existe mucha capacidad en el cumplimiento de las actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Con frecuencia las dificultades con sus compañeros de trabajo se tratan teniendo en cuenta capacitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Con frecuencia se presentan reclamos y quejas sobre las acciones de sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>					

Firma del experto:		CONDICIONES DE LA EMPRESA	La empresa cumple puntualmente con el pago de su salario.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		TRATO DE LOS JEFES	La empresa atiende sus dudas, inquietudes a la brevedad posible.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Su jefe demuestra tener un trato justo hacia los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Con frecuencia su jefe muestra un respeto a sus derechos laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Fecha: 07/07/19						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "El Coaching y Rendimiento Laboral De Los Trabajadores De La Empresa BONI Distrito Villa El Salvador, 2019"

Apellidos y nombres del investigador: Angie Diezra Colchado

Apellidos y nombres del experto: Jan Kai Samir Molina Guillen

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
COACHING	LIDERAZGO	POTENCIAL	La empresa reconoce las habilidades y conocimientos que posee.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
			Considera que la empresa se preocupa por su desarrollo personal y profesional.		✓		
		SEGURIDAD	Con frecuencia propone sugerencias a sus jefes.		✓		
			Con frecuencia se siente en confianza de trabajar con sus compañeros de trabajo.		✓		
		MOTIVACIÓN INTERNA	Su jefe lo motiva constantemente a realizar sus actividades en la empresa.		✓		
			La empresa brinda capacitaciones y orienta a los colaboradores hacia el logro de objetivos propuestos.		✓		
	TRABAJO EN EQUIPO	RELACIONES INTERPERSONALES	Logran superar las dificultades entre sus compañeros de trabajo.		✓		
			Relacionan actividades en común fuera del trabajo.		✓		
		LOGRO DE LAS METAS	Realiza coordinaciones con las otras áreas de trabajo.		✓		
			Se cumple con las metas establecidas en su área de trabajo.		✓		
		COMUNICACIÓN	Trabaja coordinadamente en el logro de las metas establecidas para cada área.		✓		
			Tiene una buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.		✓		
RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL	TECNOLOGÍA	Su jefe le explica de forma clara sobre las actividades a realizar.	✓			
			La tecnología le ayuda a aumentar su rendimiento en la empresa.	✓			
		RECONOCIMIENTO	La empresa constantemente se actualiza con avances tecnológicos.	✓			
	Cuando realizan un trabajo bien hecho la empresa lo reconoce, valora o recompensa.		✓				
	CONDICIONES PERSONALES	La empresa le brinda incentivos económicos.	✓				
		Llega puntual a su centro de trabajo.	✓				
		Falta o llega tarde a su centro de trabajo.	✓				
	COMPETENCIA LABORAL	RELACION DE TRABAJO	Existe mucha capacidad en el cumplimiento de las actividades.	✓			
			Con frecuencia las dificultades con sus compañeros de trabajo se tratan teniendo en cuenta capacitaciones.	✓			
Con frecuencia se presentan reclamos y quejas sobre las acciones de sus compañeros de trabajo.			✓				

Firma del experto:	CONDICIONES DE LA EMPRESA	La empresa cumple puntualmente con el pago de su salario.	✓		
	TRATO DE LOS JEFES	La empresa atiende sus dudas, inquietudes a la brevedad posible.	✓		
		Su jefe demuestra tener un trato justo hacia los trabajadores.	✓		
		Con frecuencia su jefe muestra un respeto a sus derechos laborales.	✓		
Fecha: 17/06/2019					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

# Anexo 07. Base de datos

INSTRUMENTO SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	LIDE1	LIDE2	LIDE3	LIDE4	LIDE5	LIDE6	LIDE7	TRAB1	TRAB2	TRAB3	TRAB4	TRAB5	TRAB6	TRAB7	XXXXXXXXXX
1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	.
2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	.
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	.
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	.
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	.
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	.
7	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	.
8	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	.
9	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	.
10	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	.
11	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	.
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	.
13	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	.
14	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	.
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	.
16	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
17	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
18	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.
19	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
20	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
21	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.
22	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

INSTRUMENTO SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	LIDE1	LIDE2	LIDE3	LIDE4	LIDE5	LIDE6	LIDE7	TRAB1	TRAB2	TRAB3	TRAB4	TRAB5	TRAB6	TRAB7	XXXXXXXXXX
10	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	.
11	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	.
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	.
13	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	.
14	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	.
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	.
16	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
17	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
18	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.
19	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
20	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
21	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.
22	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	.
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	.
25	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
26	5	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	.
27	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	.
28	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	.
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	.
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	.
31															.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	COMP1	COMP2	COMP3	COMP4	COMP5	COMP6	COMP7	SUMAV1	SUMAV2	€
1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.64	4.62	
2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3.71	3.69	
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3.07	3.08	
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3.71	3.69	
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.79	4.77	
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.14	3.15	
7	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.79	4.77	
8	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.64	4.62	
9	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3.57	3.54	
10	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3.43	3.46	
11	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2.93	2.92	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.86	3.85	
13	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.71	4.69	
14	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3.14	3.15	
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3.79	3.77	
16	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	
17	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.14	4.15	
18	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.21	3.23	
19	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.71	3.69	
20	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	
21	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.36	3.38	
22	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.71	4.69	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	COMP1	COMP2	COMP3	COMP4	COMP5	COMP6	COMP7	SUMAV1	SUMAV2	€
10	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3.43	3.46	
11	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2.93	2.92	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.86	3.85	
13	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.71	4.69	
14	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3.14	3.15	
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3.79	3.77	
16	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	
17	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.14	4.15	
18	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.21	3.23	
19	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.71	3.69	
20	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	
21	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.36	3.38	
22	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.71	4.69	
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.93	3.92	
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.86	4.85	
25	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.07	4.08	
26	5	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4.00	4.08	
27	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4.14	4.15	
28	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4.29	4.31	
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.86	4.85	
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.93	4.92	
31																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 40 de 40 variables

	SUMAV1DIM1	SUMAV1DIM2	SUMAV2DIM1	SUMAV2DIM2	VARIABLE1	VARIABLE2	V1DIM1	V1DIM2	V2DIM1	V2DIM2	var	var
1	4.57	4.71	4.50	4.71	5	5	5	3	5	5		
2	3.57	3.86	3.67	3.71	4	4	4	2	4	4		
3	3.29	2.86	3.50	2.71	4	4	4	1	4	3		
4	3.43	4.00	3.33	4.00	4	4	4	2	4	4		
5	4.71	4.86	4.67	4.86	5	5	5	3	5	5		
6	3.29	3.00	3.33	3.00	4	4	4	1	4	3		
7	4.57	5.00	4.50	5.00	5	5	5	3	5	5		
8	4.57	4.71	4.50	4.71	5	5	5	3	5	5		
9	3.57	3.57	3.50	3.57	4	4	4	2	4	4		
10	3.29	3.57	3.33	3.57	4	4	4	2	4	4		
11	3.14	2.71	3.17	2.71	3	3	4	1	4	3		
12	3.86	3.86	3.83	3.86	4	4	4	2	4	4		
13	4.43	5.00	4.50	4.86	5	5	5	3	5	5		
14	3.29	3.00	3.33	3.00	4	4	4	1	4	3		
15	3.71	3.86	3.67	3.86	4	4	4	2	4	4		
16	4.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4	2	4	4		
17	4.29	4.00	4.33	4.00	5	5	5	2	5	4		
18	3.43	3.00	3.50	3.00	4	4	4	1	4	3		
19	3.43	4.00	3.33	4.00	4	4	4	2	4	4		
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4	2	4	4		
21	3.71	3.00	3.83	3.00	4	4	4	1	4	3		
22	4.43	5.00	4.33	5.00	5	5	5	3	5	5		

Vista de datos Vista de variables