



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Coaching Laboral para la productividad de los colaboradores en
la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Dávila Guarniz, Maykol César Jeanpier (ORCID: 0000-0001-8090-4816)

ASESOR:

Dr. Huimán Tarrillo, Hugo Enrique (ORCID: 0000-0002-8152-7570)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

*Este presente trabajo está dedicado a mi Hijo
Lionnel Alessandro Dávila que es el motor
principal para poder desarrollarme como
profesional.*

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis Padres y mi Hijo Lionnel Alessandro, quienes en todo momento me acompañan con su amor. A la Universidad Cesar Vallejo, por haberme dado la oportunidad de realizar mi vocación como Administrador. También tengo especial agradecimiento a mi asesor, Dr. Hugo Enrique Huiman Tarrillo por sus consejos y amplios conocimientos que me permitieron encontrar el camino para el desarrollo de la presente investigación

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, Muestra, Muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
VIII. PROPUESTA.....	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Correlación de las variables Coaching laboral y productividad</i>	16
Tabla 2	<i>Correlación de la dimensión gestión por competencias con la variable 2 productividad</i>	16
Tabla 3	<i>Correlación de la dimensión competencias en la nueva organización con la variable 2 productividad</i>	17
Tabla 4	<i>Correlación de la dimensión trabajo en equipo con la variable productividad</i> ...	18
Tabla 5	<i>Frecuencias de las variables y de las dimensiones</i>	18
Tabla 6	<i>Matriz de operacionalización de las variables</i>	36
Tabla 7	<i>Determinación de la muestra</i>	38
Tabla 8	<i>Cálculo de la muestra</i>	38
Tabla 9	<i>Validación del instrumento Coaching laboral</i>	81
Tabla 10	<i>Validación del instrumento Productividad</i>	81
Tabla 11	<i>Nivel de Confiabilidad</i>	82
Tabla 12	<i>Resumen de procesamientos de casos de confiabilidad de la variable Coaching laboral</i>	82
Tabla 13	<i>Estadísticas de Fiabilidad de la variable Coaching laboral</i>	82
Tabla 14	<i>Resumen de procesamiento de casos de confiabilidad de la variable Productividad</i>	83
Tabla 15	<i>Estadísticas de confiabilidad de la variable productividad</i>	83
Tabla 16	<i>Pruebas de normalidad</i>	83
Tabla 17	<i>Pruebas de normalidad de las dos variables</i>	83
Tabla 18	<i>Fundamentos estratégicos del diseño de la propuesta</i>	87
Tabla 19	<i>Cronograma de actividades</i>	88
Tabla 20	<i>Matriz de consistencia</i>	90
Tabla 21	<i>Frecuencia de la variable Coaching laboral</i>	91
Tabla 22	<i>Frecuencia de la variable Productividad</i>	91
Tabla 23	<i>Frecuencia de la dimensión Gestión por competencias</i>	91
Tabla 24	<i>Frecuencia de la dimensión las competencias de la nueva organización</i>	91
Tabla 25	<i>Frecuencia de la dimensión trabajo de equipo</i>	91

Índice de figuras

Figura 1	<i>Diseño de la investigación</i>	13
Figura 2	<i>Frecuencias de variables y dimensiones</i>	19
Figura 3	<i>Diseño de propuesta</i>	86

Resumen

La presente investigación titulada Coaching laboral para la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, que tuvo como objetivo Determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021. Para cuyo efecto, se basó en la metodología siguiente: tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, alcance descriptiva-correlacional y de corte transversal; con una población de 76 trabajadores, siendo su muestra de 63 servidores de la empresa; se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, con la escala de Likert en base a cinco valoraciones. Los resultados más importantes, fueron de dos tipos: análisis correlacional y análisis descriptivo. Por lo tanto, se ha determinado la existencia de la correlación entre las dos variables y que la variable coaching laboral presente al 25.4% de trabajadores en el nivel bajo, productividad el 12.7% en el nivel bajo, y en la gestión por competencias el 25.4% también se ubican en el mismo nivel. Se concluyó que existe relación significativa entre el coaching laboral y la productividad en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Palabras clave: Coaching laboral, productividad, gestión por competencias, trabajo en equipo.

Abstract

The present research entitled Labor Coaching for the productivity of collaborators in the company Jeshua Operador Logístico SAC in Trujillo 2021, whose objective was to determine the relationship of labor coaching with the productivity of collaborators in the company Jeshua Operador Logístico SAC in Trujillo 2021. For this purpose, it was based on the following methodology: basic type, non-experimental design, quantitative approach, descriptive-correlational scope and cross-sectional; with a population of 76 workers, with a sample of 63 company servers; The survey technique and the questionnaire instrument were used, with the Likert scale based on five evaluations. The most important results were of two types: correlational analysis and descriptive analysis. Therefore, the existence of a correlation between the two variables has been determined and that the labor coaching variable presents 25.4% of workers at the low level, productivity 12.7% at the low level, and in competency management 25.4 % are also at the same level. It was concluded that there is a significant relationship between job coaching and productivity in the company Jeshua Operador Logístico SAC in Trujillo 2021.

Keywords: Job coaching, productivity, competency management, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del sector industrial intentan mantenerse estables, sin problema alguno, maximizando sus recursos a tal punto que descuidan al recurso humano, esta labor se hace cada vez más fácil utilizando herramientas que permitan, no solo potenciar el talento de los colaboradores si no, estandarizar las funciones al tipo de trabajo y reducir costos, que es uno de los principales retos de toda organización; y el área de recursos humanos, potencial humano o talento humano es la que tiene mayor participación en las diferentes actividades, con el aumento del presupuesto en la gestión del talento.

A nivel mundial, los principales factores que afectan directamente son: el clima laboral, falta de tecnologías, falta de capacitaciones orientadas al puesto, las formas de trabajo, las jornadas largas, la falta de reconocimiento, la sobrecarga de funciones, el hostigamiento por parte de la jefatura inmediata. Los inconvenientes relevantes, son: gestión del cambio (48%), desarrollo de liderazgo (35%) y medición de la efectividad de RRHH (27%) (Santana, 2019). En Colombia, el Coaching laboral es considerado uno de los componentes principales del protocolo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), aplicado al personal, y sosteniendo a la Planeación Estratégica Prospectiva al propiciar un mejor Clima laboral (Bolaños, 2017), siendo las excusas más frecuentes: (i) para asistir a una oportunidad de trabajo (30.8%); (ii) sentían desmotivación con su trabajo (30.8%); y, (iii) fue tener un jefe inflexible (26.34%) (GESTIÓN, 2018).

En Lima, un estudio realizado, determinó el comportamiento de los trabajadores con respecto al Coaching, que incluye: actitud, desempeño y aprendizaje, que el 39.22% están de acuerdo en su implementación. En tanto, a la dimensión actitud, con sus indicadores: confianza, empatía y atención al cliente, el 45.10% manifestaron su respaldo; así mismo, por la dimensión aprendizaje, que incluye: proceso, conocimiento y estrategia, el 37.25% están totalmente de acuerdo y el 25.49% de acuerdo que a través de las capacitaciones se cumple con este propósito del aprendizaje; y, por

último, en la dimensión desempeño, que considera la motivación, habilidades y rendimiento, indican que el 35.29% están totalmente de acuerdo y el 27.45% están de acuerdo en que se les asignen tareas en función a sus conocimientos (Sinche, 2020). Por otro lado, en Lambayeque, se identificó que el Coaching de Equipo, apoya al Coaching Laboral, en la medida que es utilizado por el 50% de trabajadores, logrando el 70% de rendimiento alto por dicha implementación (Chuzón & Sánchez, 2020).

La presente investigación se realiza en la empresa JESHUA OPERADOR LOGÍSTICO SAC, que brida el servicio de distribución y comercialización de cilindros GLP para su cliente SOLGAS SA. Con un total de 70 colaboradores Operativos, 3 supervisores de operaciones y seguridad salud ocupacional y medio ambiente, cuenta con un Gerente General, un jefe de seguridad y un director de operaciones que hace las coordinaciones y el cumplimiento de lo asignado por la operación. En el último año se ha hecho seguimiento de los principales problemas que están generando una mala imagen como empresa, la calidad del servicio hacia su cliente SOLGAS SA, esto se debe a que el personal operativo auxiliares “estibadores”, al momento de la atención con los distribuidores autorizados, problemas como el retraso en los pedidos, falta de comunicación, inasistencias y el no cumplimiento de los procedimientos de atención, y las faltas de respeto al distribuidor.

En esa medida, se formula el problema general: ¿De qué manera el Coaching Laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?; y del mismo se formulan los problemas específicos: (i) ¿De qué manera la gestión por competencias se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?; (ii) ¿De qué manera las competencias en la nueva organización se relacionan con la productividad en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?; y, (iii) ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?

Por lo tanto, esta investigación se justifica: (i) desde el aspecto teórico, en la medida que se sustenta en las teorías del Coaching Laboral y de la productividad en las organizaciones; (ii) desde el aspecto práctico, dado que, los resultados obtenidos permitirán su próxima aplicación en la misma empresa o en empresas similares, para beneficio de los trabajadores y de la organización con la mejora de sus indicadores de productividad; y, (iii) desde el aspecto social, debido a que la mejora en los indicadores de gestión por el incremento de la productividad, traería como consecuencia un nuevo clima laboral, favoreciendo las relaciones en los diversos grupos sociales del trabajador, como la familia, la vecindad, la academia y las amistades.

En cuya virtud, se plantearon los objetivos, general: Determinar la relación del Coaching Laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021; de este se desprenden los objetivos específicos: (i) Determinar la relación de la gestión por competencias con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021; (ii) Describir la relación de las competencias de la nueva organización con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.; y, (iii) Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Finalmente, se definieron las hipótesis de trabajo, general: El Coaching Laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021; del mismo modo, se diseñaron las hipótesis específicas: (i) La gestión por competencias se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021; (ii) Las competencias nuevas en la organización se relacionan con la productividad de los trabajadores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021; y, (iii) El trabajo en equipo se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Ccahuana (2017), en su trabajo de investigación sobre la efectividad del programa de coaching en la productividad laboral del sector de consumo masivo (APECOM) 2017-2, cuyo objetivo fue analizar y determinar su impacto en la productividad de la organización. Se recurrió a un estudio mixto, transversal, no probabilístico descriptivo y correlacional. Sus resultados más importantes fueron: (i) 69% afirmaron que existe mejora en la productividad después de la implementación del programa; (ii) 55% desarrollaron la habilidad del trabajo analítico bajo presión; (iii) 80% se sintió motivado luego del entrenamiento; y, (iv) 78% que se mejoró el clima laboral. En conclusión, la utilización del programa de coaching repercute positivamente en la productividad de la empresa, ya que ha permitido medir el cambio en la actitud de los trabajadores que ha generado la implementación del programa, mejorando la motivación del trabajador y el clima laboral de la organización, pero con repercusiones a las otras esferas de actuación, con el beneficio de las personas con quienes interactúan.

Vives (2016), mediante el estudio sobre el Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento humano y la productividad organizacional, nos explica que, la heterogeneidad y dificultad de los mercados globales, han propiciado que tanto empresas como sus directivos aspiren a conseguir los máximos resultados de sus colaboradores para mejorar su productividad y lograr mejores indicadores de gestión empresarial. En ese sentido, la búsqueda de otras herramientas de gestión con estrategias más efectivas ha sido una incesante aspiración, por ello, el coaching empresarial ha permitido el diálogo (44%) y el aprendizaje integral (56%) para explorar habilidades, conocimientos y competencias y potenciarlas a favor del incremento de la producción. Sus resultados más importantes, se dirige a los beneficios diversos de la implementación del coaching: el desarrollo del liderazgo (23%), la capacidad de toma de decisiones (21%), el empoderamiento (18%) y la toma de conciencia laboral (13%), y otros (21%). Se concluyó, en que, efectivamente el coaching es una herramienta que contribuye al desarrollo de los trabajadores, a partir del

descubrimiento de sus habilidades, talentos y competencias, que los motivan para alcanzar mejores resultados de productividad. El aporte de esta investigación es fundamental, debido a que muestra la experiencia exitosa del autor, muestran la mejora progresiva de los trabajadores en cuanto a potencialización de sus dotes como líderes al tomar decisiones más acertadas que mejoran la productividad individual y colectiva.

Puerto (2017), con su trabajo sobre la implementación del Coaching en ocho empresas de América Latina, desde Colombia, cuyo objetivo fue determinar la relación del coaching en la productividad empresarial, con un estudio no experimental, básico, cuantitativo, de corte transversal, y correlacional. Se utilizó a la encuesta y al cuestionario. Los resultados más resaltantes, fueron que los aspectos determinantes en la implementación del coaching son: contexto (25%), objetivos (20%), tiempo (13%), cultura (21%), medición del coaching (14%), y análisis de los resultados (7%). En base estos datos, se concluyó que es muy importante en todo plan a implementarse, tener indicadores estándares de medición en el espacio estudiado o similares, y que, además, los resultados de esta implementación reflejen claramente su impacto, que en este caso han sido muy significativos, por la relación existente en el estudio de las diversas empresas del continente.

Ángeles (2017) en su trabajo sobre el coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017; fijado como objetivo, determinar la relación de ambas variables, en una muestra de 123 colaboradores, a través de la encuesta y el cuestionario; con el enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Con la aplicación de la técnica del coaching, se obtuvo: la técnica preferida es la escucha activa (33%), comunicación efectiva (23%), trato horizontal (25%) y generación de confianza (19%). En definitiva, se concluyó que abrir los diversos canales de diálogo con períodos semanales, generaría la confianza entre todos y propiciaría un mejor clima laboral para el intercambio de experiencias y conocimientos que coadyuve a la búsqueda de logros más importantes.

Abanto (2017), en su trabajo sobre Coaching y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016, y cuyo propósito fue determinar la relación entre sus variables, para ello, se basó en una investigación básica, descriptiva, y correlacional. Su población fue 80 trabajadores, con una muestra de 65. Sus resultados más importantes, fueron que se determinó la relación muy alta entre las variables. Concluyéndose que existe relación entre el coaching y el desempeño laboral de los trabajadores.

Saldaña & Aspajo (2019) sobre el coaching empresarial y el desempeño laboral en los docentes de la EP Administración de la Universidad Peruana Unión Lima-2019; mediante el objetivo general fue: determinar la eficacia del coaching empresarial en el desempeño laboral de los docentes de la EP Administración de la Universidad Peruana Unión Ciclo I- 2019. Basado en el diseño no experimental, transaccional, con enfoque cuantitativo, y de alcance correlacional. Con la muestra de 30 docentes, con la implementación de dos instrumentos, para la variable 1, una ficha para el registro de datos y para la variable 2, una encuesta con 14 preguntas. Se obtuvo los siguientes resultados: (i) el 46.7% indican que no existe la práctica del Coaching en su empresa, y solo el 23.3% indican que de alguna manera sí se practica; (ii) el 60% manifiesta que la práctica del Coaching incide en el desempeño laboral, y solo el 6.7% no está de acuerdo. Se concluyó que la herramienta del Coaching laboral tiene relación positiva con el Desempeño laboral de los docentes, y que su influencia es positiva en la calidad del trabajo que realizan.

Chuzón & Sánchez (2020), en su tesis referida a que el coaching es un factor clave para generar desarrollo empresarial, relacionando equipos, optimizando su funcionamiento, reduciendo conflictos e incrementando el desempeño laboral dentro de los mismos; cuyo objetivo fue proponer la estrategia de Coaching de equipo para la mejora del desempeño laboral. La investigación fue de tipo proyectivo, de enfoque cuantitativo y diseño mixto de triangulación concurrente, se aplicaron encuestas a todos los trabajadores (20 personas). Se tuvo como resultado que el nivel de

estrategias de coaching de equipo es alto para el 50% de los trabajadores y el nivel de desempeño laboral es alto para el 70%, dejando un margen pendiente de mejora principalmente en las dimensiones de Formación profesional, Participación del trabajador y Reconocimiento del trabajo. Concluyendo que la aplicación de estrategias de coaching de equipo traería una mejora en el desempeño laboral.

Sinche (2020), en su tesis Coaching y gestión por competencias en la empresa Meza Representaciones Generales S.A.C., Los Olivos, 2020; la misma que tuvo como objetivo determinar la relación del coaching con la gestión por competencias en la empresa Meza Representaciones Generales S.A.C, Los Olivos, 2020. La metodología del estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, tipo aplicada y de método hipotético deductivo. La población estuvo compuesta por 59 colaboradores en su totalidad, la técnica que se aplicó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se empleo fue el cuestionario conformado por 18 ítems de tipo Likert para el estudio, el cual tuvo validación por medio del juicio de expertos y un alto grado de confiabilidad de 0.947. Al contrastarse la hipótesis se obtuvo la correlación positiva muy fuerte; por lo que se concluye que el coaching tiene relación significativa con la gestión por competencias en la empresa Meza Representaciones Generales.

Toro (2021), en su tesis denominada programa de coaching empresarial para la mejora del desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte S.A.C. 2019; para la aplicación del programa correspondiente, con la investigación explicativa, cuantitativa, aplicada, pre experimental, y la muestra de 30 trabajadores, con un cuestionario mediante la escala de Likert en la encuesta. El desempeño laboral ha sido bajo, el tiempo que deben de dedicarle es el mínimo necesario, la prioridad de los problemas principales y los problemas secundarios son indiferentes para asumir responsabilidades, añadiendo su negativa a la capacitación. El autor, concluye que la aplicación del programa pertinente, ha permitido que los

indicadores estudiados sean positivos en todos sus aspectos, mejorando el clima laboral, la motivación y la productividad fundamentalmente.

Fundamento teórico.

El Coaching Laboral, orienta a los individuos a definir y alcanzar sus propósitos, de la misma manera que incrementar su performance (Curo et al., 2017). Así mismo, el Coaching, facilita las técnicas que coadyuvan a la persona a abrir su conciencia del entorno y buscar soluciones integrales, que beneficien a todos (Zenger & Stinnett, 2013). Al respecto, el Coaching se orienta a todos los miembros de la organización, que buscan alcanzar objetivos empresariales, alcanzar una mejor productividad y realización plena de los trabajadores. En tal sentido, el Coaching laboral abarca desde el Coaching para ejecutivos, con la tutoría para equipos en las diversas empresas, hasta el coaching para conductores de las Mypes (Marín & Novoa, 2019).

Gestión por competencias

Daniel Goleman en su libro “Inteligencia Emocional en la Empresa” citado por Marín (2011) manifiesta que lo más importante para contratar a un nuevo trabajador es cómo se maneja consigo mismo y con los demás. En la medida que el poder hacer logra combinarse con el querer hacer en el extremo de la motivación por el logro. Tal es así, que las competencias son fundamentales en la gestión completa, por ratios rentables, agregándose valor al trabajo. Cuatrecasas (2017) prefiere priorizar la satisfacción a los empleados que, al cliente, pues considera que los primeros clientes satisfechos procurarán cuidar a los clientes, en mérito a que un buen clima laboral los predispone para que den lo mejor de sí, pero también porque el cliente percibe que allí se trabaja bien.

En tal virtud, propone 3 paquetes de motivación para gestionar la conducta humana: (i) el logro como motivación, es decir, el motivo para hacer mejor las cosas. Ingresando insumos adecuados en el proceso para conseguir resultados adecuados, alcanzando la calidad (Benavides, 2014);

(ii) el poder como motivación, orientado a la expectativa de la persona para mejorar su imagen en base al ejercicio del poder. Por ello, se recurre a los eventos competitivos y asertivos. Esta motivación, lleva a las personas a mejorar su reputación, actúan por lo que consideran un comportamiento aceptable (Sánchez & Pirela, 2006); y (iii) pertenencia como motivación, que se convierte en la aspiración natural de toda persona a pertenecer a un grupo para lograr aceptación social.

Las competencias de las nuevas organizaciones requieren de funcionarios estratégicos, funcionales y operativos con las mínimas competencias: (i) flexibilidad, con capacidad de adaptación a los cambios del entorno y dintorno; (ii) motivación, para indagar, investigar, procesar información y tomar decisiones asertivas; (iii) orientación hacia el logro, sustentado en la capacidad creativa e innovadora, que le permita obtener un mejor escenario laboral; (iv) motivación para el trabajo bajo presión del tiempo, con alta capacidad para soportar el estrés en favor de la colectiva laboral; (v) colaboración, fomentando la participación en equipos de diversas disciplinas con éxito; (vi) orientación hacia el cliente, con las habilidades y el talento necesarios para servir al cliente con la generación del valor agregado en su gestión (Fernández, 2007).

El trabajo en equipo, se considera así, a las actividades realizadas en comunidad, con la perspectiva de un norte por alcanzar, cuyos resultados beneficien a todos por igual. Para que esto sea posible, el trabajo en equipo debe complementarse en cuatro etapas: (i) la adaptación mutua, es la capacidad de desprendimiento de cada miembro del equipo, adaptándose a las exigencias de las tareas a realizar, venciendo sus propias creencias, temores, limitaciones y aprovechando las condiciones solidarias en provecho de un liderazgo participativo; (ii) la toma de decisiones, a partir de la transparencia y de una gestión con apertura al diálogo entre todos los miembros de la empresa, para hacer más efectivos los resultados; (iii) la motivación, siendo necesaria mantenerla en toda la agrupación para alcanzar los resultados esperados con el mínimo de cansancio y estrés; (iv)

el control, que en base al respeto a las normas y con alta cuota de disciplina permite el logro de indicadores exitosos en equipo (Díez et al., 2015).

Beneficios estratégicos del Coaching laboral, son: (i) conseguir más clientes; (ii) brindar un servicio de mayor calidad; (iii) brindar las comodidades en ambiente, asesoría y atención; (iv) vigilar y monitorear los servicios; (v) orientar adecuadamente a los servidores para ofrecer servicios directos o complementarios que solucionen o atiendan con creces las expectativas del cliente; (vi) en mérito a la iniciativa propia y responsabilidad compartida, buscar el beneficio para toda la organización, no solamente al equipo; (vii) un alto grado de motivación es necesario para mantener la curva de alta productividad; (viii) al opinar, debe hacerse con mucha objetividad, es decir, despejar la subjetividad nociva; (ix) incrementar la noción del trato prudente a los recursos para no generar desperdicios; (x) compartir con todos los beneficios grupales; (xi) la generación de variados beneficios personales e interpersonales del coaching (Marin, 2011).

La Productividad de los trabajadores es factible que se aumente de acuerdo al nivel de la gestión del talento humano. Teniendo en consideración, que la productividad es individual, esto no impide que dicha gestión pueda diseñar actividades que los empleados dispongan del mayor esfuerzo y creatividad, tales como la creación de programas, planes de carrera y beneficios colaterales que incentiven la alta producción (Arbaiza, 2014). Al respecto, la capacidad motivadora, depende de la percepción que tenga el empleado, respecto de los objetivos individuales, de los niveles de productividad y de los logros anhelados por todos (Miranda Hoyes, 2016).

A su vez la motivación laboral contribuye a la mejor calidad de las tareas, el aumento de la productividad y por lo tanto, en mejores resultados financieros (Van Den, 2016). Por ello, las tareas realizadas y los indicadores de estas, miden la producción individual y colectiva, en función de los recursos empleados en la transformación del bien o servicio (Dolan et al., 2007).

El Desempeño, de acuerdo al modelo de Porter y Lawler indican que el desempeño reúne varios subconceptos: capacidad, percepción del esfuerzo por realizar, expectativas de las recompensas, y el justiprecio por el esfuerzo realizado; así, el logro del desempeño, se relaciona con el nivel de recompensas a recibir y el nivel del desempeño ofrecido (Koontz et al., 2008).

Motivación, generalmente aplicado para lograr cualquier tipo de impulsos capaces de lograr que la persona decida esforzarse para alcanzar algo. Aspecto que utilizan muy bien los gerentes, para hacer que sus colaboradores consigan algo, pero que a su vez, con este esfuerzo, satisfagan sus necesidades, gustos y preferencias (Koontz et al., 2008).

Desarrollo de carrera, en el desarrollo de carrera se da siempre o por iniciativa de la empresa o por la búsqueda de ascenso del trabajador, tal es así, se define como una secuencia de los puestos que tiene una persona durante su vida, es evidente se tiene una carrera (Stephen & Coulter, 2005). De manera que intervienen las capacidades individuales, siendo estos los talentos naturales y adquiridos a lo largo de vida del trabajador que lo hacen un especialista, al momento de diagnosticar y evaluar una situación problemática (Lozano, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica, debido a que realiza el diagnóstico de la realidad, se basa en las teorías, busca determinar la relación y construye nuevos instrumentos para medir el Coaching Laboral en la mejora de la productividad de los trabajadores (Vara-Horna, 2008).

Tiene diseño no experimental, dado que el objetivo de la investigación será Analizar la relación entre el Coaching Laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, y, por lo tanto, no se manipulará ninguna de las variables, recurriéndose al corte transversal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

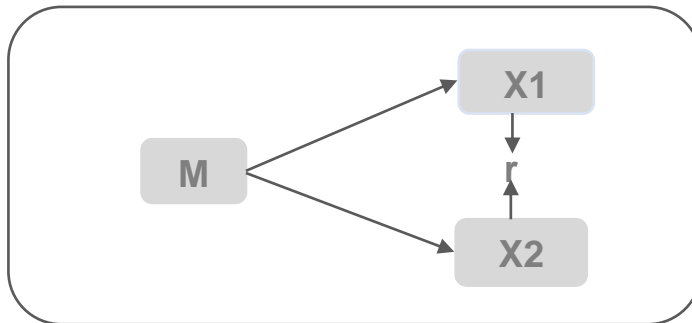
El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías del Coaching Laboral en la productividad de los trabajadores (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Es descriptiva, porque se busca especificar las características de los perfiles de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021 sometidos al análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables Coaching y productividad, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas (Hernández et al., 2014).

Es correlacional, porque la finalidad de este estudio es conocer la relación existente entre las variables coaching y productividad. Esto es posible a partir de la medición de cada una de las variables, de la cuantificación, de su análisis y de las vinculaciones que se den entre estas (Hernández et al., 2014)

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde: M: Es la muestra; X₁: Variable Coaching laboral; X₂: Variable Productividad;
r: relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de esta investigación, son: variable 1, Coaching laboral y variable 2, Productividad. Su correspondiente operacionalización se describe en la tabla XX en la sección anexos.

3.3. Población, Muestra, Muestreo

La población, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones homogéneas entre sí, y, en este estudio, la población está dada por los colaboradores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021 que suman 76 (Hernández et al., 2010). Los criterios de selección de la población, se basaron en los siguientes criterios de inclusión: (i) los trabajadores que están en planilla, (ii) los trabajadores que, empleados, y, (iii) los trabajadores obreros. Mientras que también se tuvo en consideración, los siguientes criterios de exclusión: (i) los trabajadores que prestan servicios temporalmente y sin planilla, (ii) los trabajadores que estuvieron de vacaciones, y (iii) los trabajadores que estuvieron con licencia por maternidad (Vara-Horna, 2008).

La muestra, está conformada por los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2019, cuya cantidad ha sido determinada por la aplicación de la fórmula muestral para la determinación de una población finita, en 63 trabajadores, según detalle en la tabla xx de la

sección anexos (Hernández et al., 2010). El muestreo, es aleatorio simple, ya que se encuestará a los trabajadores de la empresa Jeshua Operado Logístico SAC, uno por uno, hasta completar la muestra, independientemente de otro aspecto, pues todos tienen las mismas características y oportunidad de ser elemento válido de estudio (Hernández et al., 2010). Y, la unidad de análisis, son los 63 trabajadores de la empresa considerados en la muestra (Hernández et al., 2010).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos, para el estudio de la muestra de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, que se empleará será la encuesta, que en esta ocasión será virtual, dadas las circunstancias de aislamiento por la pandemia del Covid-19 (Malhotra, 2008). El instrumento de recolección de datos, es el cuestionario, para recoger la información de la realidad en bases a las dos variables, Coaching laboral y Productividad, con preguntas estructuradas, cuyas respuestas serán definidas mediante opciones específicas con valoraciones de acuerdo a la escala de Likert con cinco ítems cada una, para que el encuestado decida por alguna de estas (Supo, 2015). La validez de los instrumentos de recolección de datos, se logró con el concurso de tres expertos, quienes opinaron al respecto, resultando un promedio de 1.0, de acuerdo al detalle en la tabla xx de la sección anexos (Sabino, 1992). La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se determinará con la aplicación de una prueba piloto y determinada a través de la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach, bajo siguiente escala y fórmula correspondiente, indicados en las tablas xx y xx de la sección anexos (Sabino, 1992).

3.5. Procedimientos

Esta investigación se ha diseñado, bajo los siguientes pasos: (i) Identificación de la problemática detectada en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021; (ii) Definición de las variables de estudio coaching laboral y productividad; (iii) Operacionalización de variables; (iv)

Formulación de problemas, objetivos e hipótesis; (v) Redacción del marco teórico y metodología; (vi) Diseño de los instrumentos de recolección de datos específicamente para este estudio; (vii) Recolección y procesamiento de datos con el SPSS V25 y Excel para obtener los principales resultados; y, (viii) Elaboración de la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones (Aceituno et al., 2020).

3.6. Métodos de análisis de datos

Esta investigación, se implementará, con el empleo de los siguientes métodos: (i) Método deductivo, dado que permite concluir generalmente, para posteriormente obtener explicaciones específicas o particulares, es decir, partiendo desde la generalidad mundial del problema, hacia el problema identificado; (ii) Método inductivo, luego del estudio, se arriban a conclusiones sobre este, en forma particular, las que deben generalizarse a las mismas o similares realidades, para expandir su alcance de los resultados obtenidos sobre el coaching laboral y la productividad; (iii) Método analítico, en la medida que su alcance es descriptivo y correlacional, se analizó los componentes de la realidad en estudio para su posterior interpretación; y, (iv) Método estadístico, en función al procesamiento y representación de los resultados en tablas y figuras correspondientes (Bernal, 2010).

3.7. Aspectos éticos

El investigador asume una postura definida, en la investigación, basado en los criterios éticos: (i) sobre los objetivos, estos deben ser diseñados con claridad, precisión y fáciles de medir, para evitar alguna distorsión en los resultados; (ii) sobre la transparencia de los datos, al recolectarlos, deben reflejar la misma realidad de estudio; y (iii) sobre la confidencialidad, en la medida, que la fuente de información o mejor dicho los informantes, deben tener la seguridad y confianza que se mantendrán en absoluta reserva sus identidades, lo que garantizará que expresen sin temor alguno su absoluta realidad (Norena et al., 2012).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis correlacional

a) Respecto del objetivo general: Determinar la relación del Coaching Laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Tabla 1

Correlación de las variables Coaching laboral y productividad

Coeficiente	Variables /Dimensiones	Ítems	Coaching laboral	Productividad
Rho de Spearman	Coaching laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 63	0,609 0,000 63

Contrastación de las hipótesis

H₁ = El Coaching Laboral sí se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

H₀ = El Coaching Laboral no se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 1, se aprecia que la significancia bilateral es 0,000, siendo esta < 0,05; se ha determinado que existe correlación significativa entre las variables coaching laboral y productividad, y dado que el coeficiente de Pearson es 0,609, significa que tiene un grado de correlación es positiva media, rechazando la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

b) Respecto del objetivo específico específico 01: Determinar la relación de la gestión por competencias con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Tabla 2

Correlación de la dimensión gestión por competencias con la variable 2 productividad

Coeficiente	Dimensión / variable	Ítems	Gestión por competencias	Productividad
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 63	0,551 0,000 63

Contrastación de las hipótesis:

H_1 = La gestión por competencias sí se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

H_0 = La gestión por competencias no se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2, se aprecia que la significancia bilateral es 0,000, siendo esta $< 0,05$; se ha determinado que existe correlación significativa entre la dimensión gestión por competencias y la variable productividad, y dado que el coeficiente de Pearson es 0,551, significa que tiene un grado de correlación es positiva media, rechazando la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

c) Respecto del objetivo específico 02: Describir la relación de las competencias de la nueva organización con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Tabla 3

Correlación de la dimensión competencias en la nueva organización con la variable 2 productividad

Coefficiente	Dimensión / variable	Ítems	Competencias en la nueva organización	Productividad
Rho de Spearman	Competencias en la nueva organización	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 63	0,754 0,000 63

Contrastación de las hipótesis:

H_1 = Las competencias nuevas en la organización se relacionan con la productividad de los trabajadores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

H_0 = Las competencias nuevas en la organización se relacionan con la productividad de los trabajadores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3, se aprecia que la significancia bilateral es 0,000, siendo esta $< 0,05$; se ha determinado que existe correlación significativa entre la dimensión las competencias nuevas en la organización y la variable

productividad, y dado que el coeficiente de Pearson es 0,754, significa que tiene un grado de correlación es positiva considerable, rechazando la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

d) Respecto del objetivo específico 03: Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Tabla 4

Correlación de la dimensión trabajo en equipo con la variable productividad

Coeficiente	Dimensión / variable	Ítems	Trabajo en equipo	Productividad
		Coeficiente de correlación	1,000	0,600
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	63	63

Contrastación de las hipótesis:

H₁ = El trabajo en equipo sí se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

H₀ = El trabajo en equipo no se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4, se aprecia que la significancia bilateral es 0,000, siendo esta < 0,05; se ha determinado que existe correlación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad, y dado que el coeficiente de Pearson es 0,600, significa que tiene un grado de correlación es positiva media, rechazando la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

4.2 Análisis descriptivo

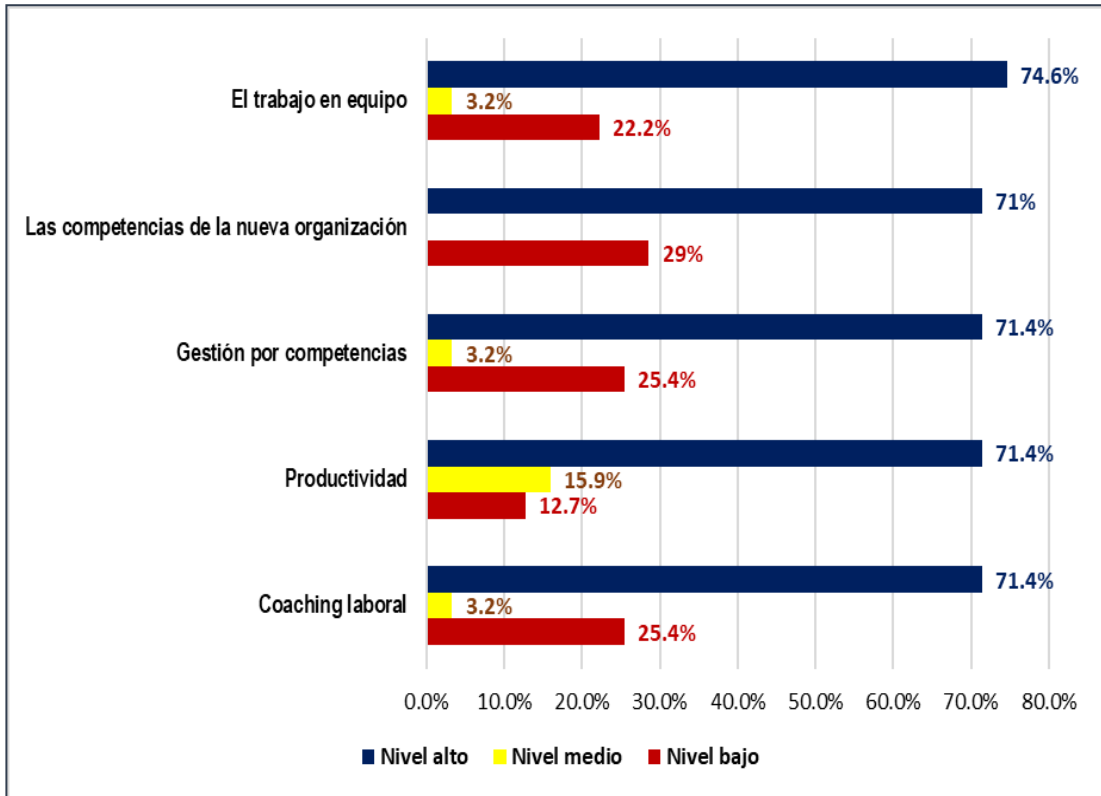
Tabla 5

Frecuencias de las variables y de las dimensiones

Niveles	Coaching laboral		Productividad		Gestión por competencias		Competencias de la nueva organización		Trabajo en equipo	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo	16	25.4	8	12.7	16	25.4	18	28.6	14	22.2
Medio	2	3.2	10	15.9	2	3.2			2	3.2
Alto	45	71.4	45	71.4	45	71.4	45	71.4	47	74.6
Total	63	100	63	100	63	100	63	100	63	100

Figura 2

Frecuencias de variables y dimensiones



Nota 1. Se aprecia que la variable coaching laboral, tiene el siguiente comportamiento: el 71.4% casi los tres cuartos, manifiestan que de una u otra forma se gestionan: las competencias; sin embargo, existe un 3.2% que se ubican en el nivel medio; mientras que por otro lado, se evidencia, que el 25.4%, es decir un cuarto, o 1 de cada 4 trababadores no están alineados en las prácticas del coaching laboral.

Nota 2. Se evidencia que la variable productividad, tiene que el 71.4% se ubican en el nivel alto, mientras que, el 15.9% se ubicaron en el nivel medio; sin embrago, existe un 12.7% de trabajadores que están rezagados en la adquisición de las capacidades y competencias del coaching laboral para alcanzar niveles de productividad óptimos.

Nota 3. Se evidencia que que la dimensión gestión por competencias, tiene un 71.4% de colaboradores que se ubican en el nivel alto; sin embargo,

existe un reducido grupo, en el nivel medio con el 3.2%, que son los integrantes que están en proceso de superar su estatus quo; lo preocupante, es el grupo del 25.4% que se ubican en el nivel bajo, ya que, están demostrando que no han adquirido la adecuada gestión de las competencias.

Nota 4. Se evidencia que que la dimensión de las competencias en la nueva organización, un 71% de los encuestados se ubican en el nivel alto, debido a que este grupo de trabajadores han adquirido e implementado la flexibilidad en la realización de sus funciones, con la motivación adecuada para investigar, aprender y solucionar problemas de su nivel de responsabilidad y autoridad, orientando sus acciones al logro de los objetivos, con el ejercicio laboral a presión, y facilitando su colaboración para enfocar su atención al cliente, esta situación es muy importante para la compañía, dado que son trabajadores muy competentes y sobre los cuales reposa el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, existe un grupo con el 29% en el nivel bajo, lo cual resulta preocupante, dado que aproximadamente 3 de cada 10 trabajadores están evidenciando que no han adquirido ni gestionado las nuevas competencias que exige la nueva organización; para lo cual, al área de recursos humanos debe con suma urgencia, implementar las acciones correctivas necesarias a fin de dotarles de las capacidades del coaching laboral para mejorar la productividad.

Nota 5. Se evidencia que la dimensión trabajo en equipo, tiene que el 74.6% de encuestados se ubican en el nivel alto, dado que, estos colaboradores han adquirido, internalizado e implementado las capacidades de la adaptación mutua para gestionar adecuadamente el trabajo en equipo con sus compañeros; sin embargo, existe un grupo pequeño del 3.2% de colaboradores que se ubican en el nivel medio, y que están en proceso de la adquisición e implementación de las capacidades de adaptación, toma de decisiones y de motivación en conjunto, para una mejor productividad. Pero, el 22.2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pítipo se ubican en el nivel bajo de esta dimensión, lo que preocupa al investigador, ya que, casi uno de cada cuatro colaboradores está en esta situación de desventaja

con el resto de servidores que ya alcanzaron mejores niveles de trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

Respecto del objetivo general: Determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Se aprecia que la variable coaching laboral, tiene el siguiente comportamiento: el 71.4% casi los tres cuartos, manifiestan que de una u otra forma se gestionan: las competencias, básicamente de la motivación por el logro personal e institucional; también se gestionan las nuevas competencias que se requieren en la nueva organización, como la flexibilidad en el ejercicio de las funciones, la orientación al logro de los resultados, la adaptabilidad para trabajar bajo presión, el alto nivel de colaboración, y la facilidad para enfocarse en las necesidades del cliente; así como, del trabajo en equipo, con la capacidad de adaptación mutua, sostenida con la capacidad para la toma de decisiones y un alto grado de motivación para la integración grupal; sin embargo, existe un 3.2% que se ubican en el nivel medio, que es un nivel de transición, sin bien es cierto, este porcentaje es relativo bajo, porque las medidas adoptadas por la GTH han sido eficaces para este segmento; mientras que por otro lado, se evidencia, que el 25.4%, es decir un cuarto, o 1 de cada 4 trabajadores no están alineados en las prácticas del coaching laboral, descritas anteriormente, lo que se presenta como una desventaja para los mismos trabajadores y para la organización, dado que, impiden que la productividad alcance estándares óptimos, haciéndose necesaria la implementación de herramientas adecuadas de coaching para complementar la actuación de los trabajadores en aras de la productividad.

Se evidencia que la variable productividad, tiene que el 71.4% se ubican en el nivel alto, debido a que han logrado internalizar y practicar un adecuado desempeño, en base a las capacidades para realizar sus tareas

con el esfuerzo adecuado, para recibir la recompensa esperada y con la satisfacción plena; así como, en la motivación, que les ha permitido obtener la recompensa para cubrir sus necesidades y deseos; del mismo modo, en el desarrollo de su carrera, con el ascenso y promoción oportuna. Mientras que, el 15.9% se ubicaron en el nivel medio, porque este grupo está en tránsito al nivel alto, en un proceso de implementación de sus competencias, motivación y desarrollo de carrera intermedias.

Sin embargo, existe un 12.7% de trabajadores que están rezagados en la adquisición de las capacidades y competencias del coaching laboral para alcanzar niveles de productividad óptimos, por los cuales la organización debe diseñar políticas de desarrollo personal dentro del trabajo, que permita incorporar a este grupo a los niveles más altos de productividad.

Estos resultados tienen su similitud, en el trabajo de investigación de Ccahuana (2017) sobre la efectividad del programa de coaching, que al determinarse el impacto en la productividad laboral, halló que el 69% consideró una mejora después de la aplicación del programa, el 55% desarrollaron habilidades analíticas bajo presión, el 80% incrementó su nivel de motivación, y el 78% generó un nuevo clima laboral; concluyendo, que el programa de coaching fue altamente beneficioso para los trabajadores.

Del mismo modo, en el estudio de Vives (2016) sobre el coaching empresarial para potenciar el talento humano y la productividad organizacional, se determinó que efectivamente el coaching empresarial es una herramienta que contribuye a mejorar las competencias y talentos de los trabajadores, tal es así, que, el 23% desarrolló su capacidad de liderazgo, el 21% mejoró su capacidad para la toma de decisiones, el 18% se sintió más empoderado, y el 13% se identificó más con la organización.

Finalmente, lo anteriormente expresado, tiene su fundamento en las teorías del coaching laboral de Curo et. al. (2017), quienes afirman que el coaching proporciona las técnicas pertinentes para mejorar el entorno del

trabajador y apoyar en su desempeño individual y colectivo, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Respecto del objetivo específico 1: Determinar la relación de la gestión por competencias con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Se evidencia que la dimensión gestión por competencias, tiene un 71.4% de colaboradores que se ubican en el nivel alto, esto, debido a que, han logrado un nivel adecuado del logro, y que han demostrado un nivel óptimo de gestión en base a la motivación, lo que les ha dado poder interno, también, han sabido aplicar el sentido de pertenencia dentro de la compañía para incrementar su productividad.

Esta es una ventaja para la empresa, ya que se requiere de trabajadores que estén motivados y que sientan a la institución como cuya, para compartir sus logros personales e institucionales. Sin embargo, existe un reducido grupo, en el nivel medio con el 3.2%, que son los integrantes que están en proceso de superar su estatus quo, para alcanzar el nivel alto de gestión en el coaching laboral. Lo preocupante, es el grupo del 25.4% que se ubican en el nivel bajo, ya que, están demostrando que no han adquirido la adecuada gestión de las competencias, fundamentalmente de motivación y del sentido de pertenencia, básicas para alcanzar altos niveles de productividad.

En tal sentido, la gerencia conjuntamente con el área de recursos humanos, deben implementar las herramientas pertinentes a fin de desarrollar estas competencias en este grupo de colaboradores. Estos resultados, son comparados con el estudio de Puerto (2017) sobre la implementación del coaching en las empresa en America Latina, en el que se determinó la relación de este con la productividad empresarial; cuyos resultados más importantes fueron que: según el contexto el 25% de trabajadores mejoraron su actuación, de acuerdo a los objetivos el 20%, según el tiempo el 13%, de acuerdo a la cultura el 21%, en función del

método de medición del coaching el 14% y por los resultados obtenidos el 7%; lo que evidencia que el coaching es un importante herramienta para mejorar la productividad empresarial, independientemente de la cultura y espacio geográfico de la empresa.

En el mismo sentido, Abanto (2017) en su estudio sobre el coaching y el desempeño laboral determinó la relación de las variables y, además, que, tuvo las mismas características metodológicas que la presente investigación. Finalmente, lo mencionado anteriormente tiene su sustento teórico en Marín & Novoa (2019) quienes afirman que el coaching laboral abarca desde los niveles ejecutivos a todos los niveles de la empresa, y, que Daniel Goleman (2011) indica que un trabajador debe manejarse adecuadamente en el trabajo, siendo para ello, muy importante el apoyo con las herramientas del coaching laboral (Abanto, 2017).

Respecto del objetivo específico 2: Describir la relación de las competencias de la nueva organización con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Se evidencia que la dimensión de las competencias en la nueva organización, un 71% de los encuestados se ubican en el nivel alto, debido a que este grupo de trabajadores han adquirido e implementado la flexibilidad en la realización de sus funciones, con la motivación adecuada para investigar, aprender y solucionar problemas de su nivel de responsabilidad y autoridad, orientando sus acciones al logro de los objetivos, con el ejercicio laboral a presión, y facilitando su colaboración para enfocar su atención al cliente, esta situación es muy importante para la compañía, dado que son trabajadores muy competentes y sobre los cuales reposa el logro de los objetivos institucionales.

Sin embargo, existe un grupo con el 29% en el nivel bajo, lo cual resulta preocupante, dado que aproximadamente 3 de cada 10 trabajadores están evidenciando que no han adquirido ni gestionado las nuevas

competencias que exige la nueva organización; para lo cual, al área de recursos humanos debe con suma urgencia, implementar las acciones correctivas necesarias a fin de dotarles de las capacidades del coaching laboral para mejorar la productividad.

Estos resultados, se compararon con los obtenidos por Saldaña & Aspajo (2019) sobre el coaching empresarial y el desempeño laboral, determinándose la correlación de las variables y, además, que el 4.7% indicó que no existe práctica alguna de coaching y que el 60% considera que practicar la herramienta del coaching sí incide en el desempeño laboral.

Ante esto, se tiene el sustento teórico de Cuatrecasas (2017) que advierte sobre la satisfacción del empleado, en el sentido, que este debe sentirse satisfecho para brindar un servicio de calidad y satisfacer como tal a los clientes; a través del logro de la motivación (Benavides, 2014), del poder la motivación (Sánchez & Pirela, 2006), y de la pertenencia como un aspecto fundamental de motivación e identificación (Sánchez & Pirela, 2006).

Respecto del objetivo específico 3: Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Se evidencia que la dimensión trabajo en equipo, tiene que el 74.6% de encuestados se ubican en el nivel alto, dado que, estos colaboradores han adquirido, internalizado e implementado las capacidades de la adaptación mutua para gestionar adecuadamente el trabajo en equipo con sus compañeros, en conjunto, tomar las decisiones que beneficien a la organización y con la producción de altos niveles de motivación a todos los involucrados.

Sin embargo, existe un grupo pequeño del 3.2% de colaboradores que se ubican en el nivel medio, y que están en proceso de la adquisición e implementación de las capacidades de adaptación, toma de decisiones y de motivación en conjunto, para una mejor productividad. Pero, el 22.2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pítipa se ubican en el nivel bajo

de esta dimensión, lo que preocupa al investigador, ya que, casi uno de cada cuatro colaboradores está en esta situación de desventaja con el resto de servidores que ya alcanzaron mejores niveles de trabajo en equipo.

Para lo cual, el área de recursos humanos y las jefaturas de las áreas pertinentes, deben coordinar estrechamente y diseñar las acciones adecuadas a fin de motivar a los colaboradores el trabajo en equipo permanentemente, que beneficiará a todos por igual.

De manera, que estos resultados son comparables con los obtenidos por Chuzón & Sánchez (2020) quienes determinaron la relación de las variables coaching y desarrollo empresarial, y que, además, el 50% consideró que el coaching de equipo influyó en su nuevo comportamiento y el 70% manifestó que mejoró sustancialmente su desempeño laboral.

Todos los aspectos descritos anteriormente, se basan en la teoría del trabajo en equipo de Díez et. al (2015), quienes afirman que para que un trabajador desarrollo las capacidades pertinentes, debe adaptarse mutuamente, con alta disponibilidad para el desprendimiento en beneficio del equipo, debe saber tomar decisiones colectivas, con acciones transparentes y motivando el dialogo horizontal y democrático, y, además, debe poseer altísima capacidad de motivación y control de sus actos, para servir como un prototipo de inspiración hacia los demás.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que el coaching laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido en el nivel bajo los siguientes puntajes: coaching laboral 12.7%, y productividad 25.4%.
2. Se ha determinado que la gestión por competencias se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido como puntaje que el 25.4% se ubican en el nivel bajo.
3. Se ha determinado que las competencias nuevas en la organización se relacionan con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido como puntaje que el 29 % se ubican en el nivel bajo.
4. Se ha determinado que el trabajo en equipo se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido como puntaje que el 22.2 % se ubican en el nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia general que autorice la implementación de asesoría especializada en coaching laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo.
2. Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos el diseño de estrategias que permitan la gestión adecuada de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo.
3. Se recomienda a los jefes de cada área que investiguen y coordinen con el área de recursos humanos, la identificación e implementación de las nuevas competencias necesarias para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo.
4. Se recomienda a los supervisores de cada área, que fomenten el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo, para incrementar su productividad laboral.

VIII. PROPUESTA

Título de la propuesta

Programa sobre coaching laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC.

Conceptualización de la propuesta

La propuesta contiene prácticas dirigidas a potenciar el coaching laboral (Zenger y Stinnett, 2013) en los trabajadores, como herramienta de gestión de apoyo a la gestión del talento, para potenciar las capacidades, habilidades y talentos, para gestionar adecuadamente las competencias, en la nueva organización, con el trabajo en equipo que integre a todos bajo una misma visión de productividad (Dolan et. al., 2007, citados por Arbaiza, 2014).

Objetivos de la propuesta

Se tiene como objetivo general:

a) Desarrollar un programa de coaching laboral que permita la mejora de la productividad de los trabajadores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC.

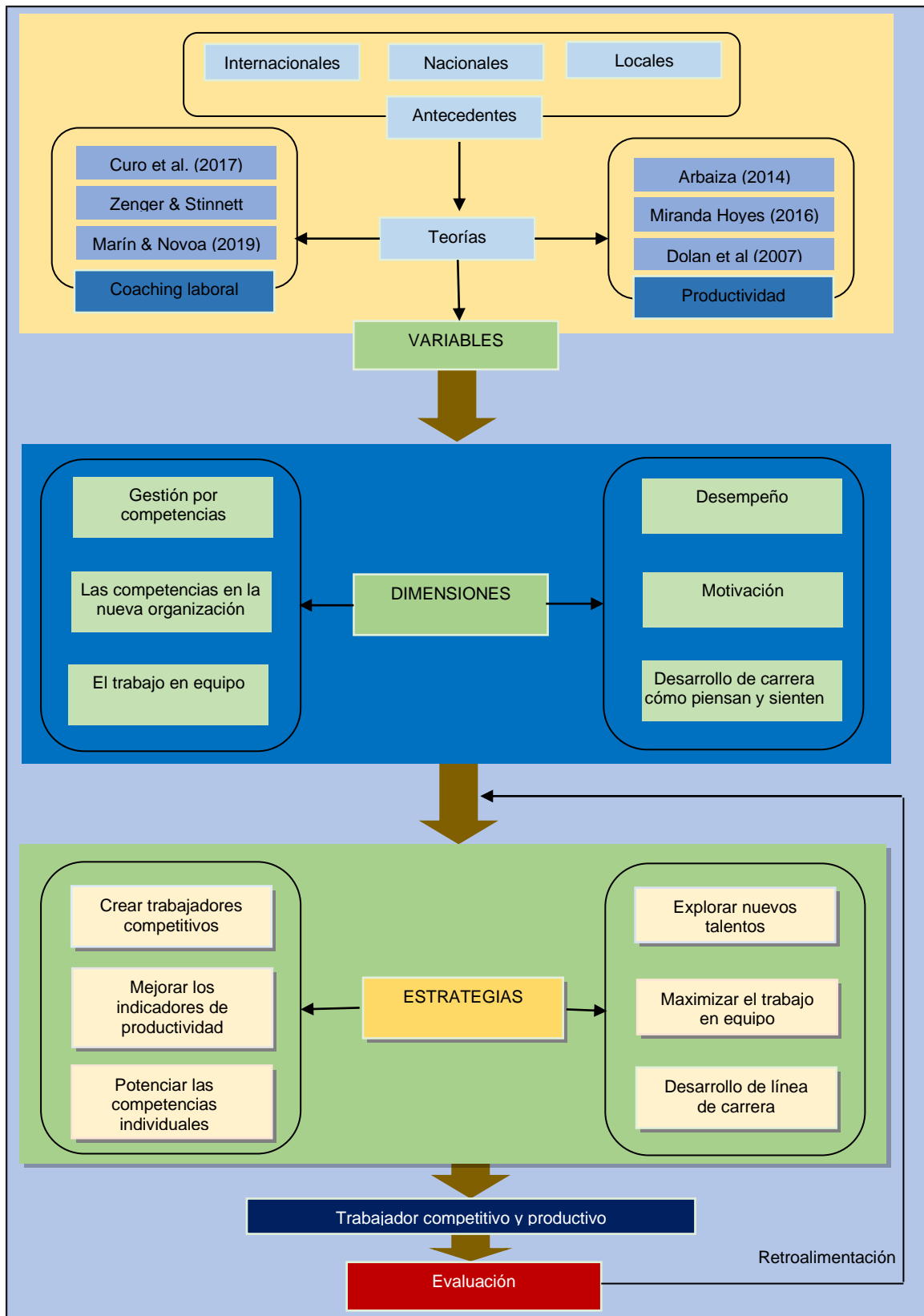
Y, como objetivos específicos:

b) Aplicar nuevas herramientas para mejorar la motivación laboral;

c) Implementar nuevas técnicas que permitan potenciar las competencias laborales; y

d) Medir el nuevo desempeño laboral representado en productividad.

Diseño de propuesta



REFERENCIAS

- Abanto, E. (2017). *Coaching y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22103/Abanto_CEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, C. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica* (Primera edición). Alpha Servicios Gráficos S.R.L. <https://civilmas.net/libros/mitos-y-realidades-de-la-investigacion-cientifica/>
- Ángeles, V. (2017). *El coaching y el desarrollo organizacional en la Empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13836>
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización un enfoque contemporáneo*. https://www.academia.edu/36367114/Lydia_Arbaiza_Fermini
- Benavides, O. (2014). ALCANCES MOTIVACIONALES DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, EN LAS ORGANIZACIONES. *Tendencias*, 15(1), 63-77. <https://doi.org/10.22267/rtend.141501.50>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Ccahuana, N. (2017). *Efectividad del programa de coaching en la productividad laboral del sector de consumo masivo (APECOM) 2017-2* [Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3208/3/2018_Ccahuana-Cordova.pdf

- Chuzón, V., & Sánchez, E. (2020). Coaching de equipo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa SERVAL S.A.C, Olmos. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52832>
- Curo, G., Enríquez, M., & Farro, J. (2017). *Plan de negocios de servicio de coaching para mujeres* [Universidad del Pacífico Escuela de Posgrado].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1904/Gisella_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1
- Díez, I., Martín, G., & Montoro, M. (2015). *Fundamentos de administración de empresas*. <https://www.studocu.com/es/book/fundamentos-de-administracion-de-empresas/isabel-diez-vidal-gregorio-martin-de-castro-maria-angeles-montoro-sanchez/43674>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (Tercera).
https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECursos_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW
- Fernández, G. (2007). *Las competencias.: Clave para una gestión integrada de los RR.HH*. Grupo Planeta (GBS).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta).
https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). McGraw-Hill Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Koontz, H., Weihreich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración Una Perspectiva global y empresarial* (Décimo tercera). <http://digital.cftsa.cl/elibros/ADMINISTRACION/467/>
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 60, 147-164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de Mercados* (Quinta Edición). Pearson Educación. <https://es.scribd.com/document/485052616/Investigacion-de-Mercados-Naresh-Malhotra-pdf>
- Marín, P., & Novoa, J. (2019). Relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de una tienda retail de Cajamarca, 2018. *Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21076>
- Marin, R. (2011). *El Coaching en La Empresa*. https://www.academia.edu/19697780/El_Coaching_en_La_Empresa_Marin
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Norena, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación

cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es

Puerto, J. (2017). *Implementación del coaching en ocho (8) empresas de América Latina* [Universidad Santo Tomás de Aquino].
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3204/Puertojuan2017.pdf?sequence=1>

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo.
https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

Saldaña, E., & Aspajo, D. (2019). *El coaching empresarial y el desempeño laboral en los docentes de la EP Administración de la Universidad Peruana Unión Lima-2019* [Tesis, Universidad Peruana Unión].
https://www.academia.edu/39694515/Art%C3%ADculo_Coaching_y_Desempe%C3%B1o_Laboral

Sánchez, M., & Pirela, L. (2006). Motivaciones sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación. *Revista de Ciencias Sociales*, 12(1), 158-172.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-95182006000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Sinche, J. (2020). *Coaching y gestión por competencias en la empresa Meza Representaciones Generales S.A.C., Los Olivos, 2020*. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53892>

Stephen, R., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava). Pearson Educación.
https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

- Supo, J. (2015). *Como empezar una tesis*. Bioestadístico EIRL. <https://books.google.com.pe/books?id=halmrgEACAAJ&dq>
- Toro, L. (2021). Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte S.A.C., Chiclayo 2019. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/8026>
- Van Den, E. (2016). *Gestión y Gerencia Empresariales aplicadas al siglo XXI* (Complemento Virtual). <http://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Gestion-y-gerencia-empresariales-Vista-preliminar-del-libro.pdf>
- Vara-Horna, A. (2008). *Desde la idea inicial hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (Primera). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vives, L. (2016). Coaching empresarial como herramienta que potencializa el talento humano y la productividad organizacional. *Undefined*. [/paper/Coaching-empresarial-como-herramienta-que-el-humano-Guti%C3%A9rrez-Mar%C3%ADa/c8632c377a2031d6dfdc10da06ef4e876f4ad2ec](http://paperkit.net/paper/Coaching-empresarial-como-herramienta-que-el-humano-Guti%C3%A9rrez-Mar%C3%ADa/c8632c377a2031d6dfdc10da06ef4e876f4ad2ec)
- Zenger, J., & Stinnett, K. (2013). *El coach extraordinario—Editorial Profit*. <https://www.profiteditorial.com/libro/el-coach-extraordinario-2/>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 6

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Coaching laboral	Zenger y Stinnett (2013) "Interacciones que ayudan al individuo a ampliar su conciencia de las cosas, a descubrir soluciones de nivel superior y a tomar e implementar mejores decisiones" (p.58).	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Nivel de poder como motivación.	2		
			Sentido de pertenencia como motivación.	3		
		Las competencias de la nueva organización.	Facilidad para la flexibilidad.	4		
			Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5		
			Facilidad de orientación hacia el logro.	6		
			Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7		
			Nivel de colaboración.	8		
			Facilidad de orientación hacia el cliente.	9		
		El trabajo en equipo.	Capacidad para la adaptación mutua.	10		
			Capacidad para la toma de decisiones.	11		
			Nivel de motivación.	12		
V2 Productividad	Como mencionan Dolan et. al. (2007) citados por Arbaiza (2014), la productividad de las personas puede incrementarse por medio de la gestión de recursos humanos. Si bien la productividad parte de una decisión individual, dicha gestión puede diseñar acciones para conseguir que los empleados pongan mayor empeño en sus labores, como crear incentivos, la eficiente selección de personal y los planes atractivos de formación (p.235).	Desempeño.	Nivel de capacidad.	13		
			Cantidad de Tarea.	14		
			Horas de esfuerzo.	15		
		Motivación.	Cantidad de recompensa.	16		
			Nivel de satisfacción.	17		
			Nivel de necesidades.	18		
		Desarrollo de carrera.	Cantidad de deseos.	19		
			Nivel de ascenso.	20		
		Nivel de promoción.	21			

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos



Nro.



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JESHUA OPERADOR LOGÍSTICO SAC EN TRUJILLO 2021.

Señor (a) (ta): El objetivo del presente cuestionario es Determinar el impacto del Coaching Empresarial en la mejora de su productividad, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

Variables y sus dimensiones / Escala	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
VARIABLE 1: COACHING EMPRESARIAL	1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión por competencias					
1	¿Considera usted que alcanzar el logro es su principal preocupación en su desempeño?				
2	¿Considera usted que alcanzar el poder es su principal preocupación en su desempeño?				
3	¿Considera usted que alcanzar el sentido de pertenencia es su principal preocupación en su desempeño?				
Dimensión: Las competencias de las nuevas organizaciones					
4	¿Estima usted que su superior le permite alguna flexibilidad para aplicar lo que sabe?				
5	¿Estima usted que se siente motivado para buscar información y aprender en la solución de los problemas en su trabajo?				
6	¿Estima usted que su organización le permite alcanzar el logro personal?				
7	¿Estima usted que su empresa lo motiva para trabajar bajo presión?				
8	¿Estima usted que su empresa fomenta la colaboración mutua entre los colaboradores?				
9	¿Estima usted que su empresa fomenta la atención orientada al cliente?				
Dimensión: El trabajo en equipo					
10	¿En su organización es fácil adaptarse para trabajar en equipo con sus compañeros?				
11	¿En su organización puede tomar decisiones para desempeñar mejor sus funciones?				
12	¿En su organización se fomenta la motivación entre todos sus compañeros?				
VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño					
13	¿Considera que tiene la capacidad para desempeñar las funciones de su cargo?				
14	¿Considera que la tarea asignada está de acuerdo a su capacidad en el desempeño?				
15	¿Considera que realiza el normal esfuerzo para el desempeño de sus funciones?				
16	¿Considera que la recompensa que recibe es equitativa a su desempeño realizado?				
17	¿Considera que el desempeño de sus funciones le produce satisfacción personal?				
Dimensión: Motivación					
18	¿Está usted de acuerdo en que sus necesidades están satisfechas con su productividad?				
19	¿Está usted de acuerdo en que sus deseos pueden ser alcanzados con la motivación actual?				
Dimensión: Desarrollo de carrera					
20	¿Podría afirmar que tiene la posibilidad de obtener un ascenso en su actual empresa?				
21	¿Podría afirmar que tiene la esperanza en que en algún momento la empresa lo promueva?				

Muchas gracias por su colaboración ¡
Chiclayo-2021.

Anexo 03:
Cálculo del tamaño de la muestra

Tabla 7

Determinación de la muestra

Ord	Cargo	Frecuencia	Porcentaje %
1	Colaboradores Operativos	70	92.02
2	Supervisor de Operaciones y seguridad	01	1.33
3	Supervisor de Salud Ocupacional	01	1.33
4	Supervisor de Medio Ambiente	01	1.33
5	Gerente General	01	1.33
6	Jefe de Seguridad	01	1.33
7	Director de Operaciones	01	1.33
Totales		76	100.00

Tabla 8

Cálculo de la muestra

Ítem	Representación	Valor
Nivel de confianza	Z	1.96
Variabilidad positiva	p	0.5
Variabilidad negativa	q	0.5
Tamaño de la población	N	76
Precisión o el error	E	0.05
Tamaño de la muestra	n	63

Anexo 04:
Fichas de validación de instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

COACHING LABORAL

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Señor
Mg. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte
Ciudad. –

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Maykol César Jeanpierre Dávila Guarniz

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para el coaching laboral.

2 Autor original:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 63 servidores de toda la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para el coaching laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
V1 Coaching laboral	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1
		Nivel de poder como motivación.	2
		Sentido de pertenencia como motivación.	3
	Las competencias de la nueva organización.	Facilidad para la flexibilidad.	4
		Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5
		Facilidad de orientación hacia el logro.	6
		Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7
		Nivel de colaboración.	8
		Facilidad de orientación hacia el cliente.	9
	El trabajo en equipo.	Capacidad para la adaptación mutua.	10
		Capacidad para la toma de decisiones.	11
		Nivel de motivación.	12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL COACHING LABORAL**

Autor: Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

(1) Nunca, (2) Raramente, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:
(3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Gestión por competencias	Nivel de logro como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el logro es su principal preocupación en su desempeño?					
	Nivel de poder como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el poder es su principal preocupación en su desempeño?					
	Sentido de pertenencia como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el sentido de pertenencia es su principal preocupación en su desempeño?					
	Facilidad para la flexibilidad.	¿Estima usted que su superior le permite alguna flexibilidad para aplicar lo que sabe?					
	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	¿Estima usted que se siente motivado para buscar información y aprender en la solución de los problemas en su trabajo?					
Las competencias de la nueva organización	Facilidad de orientación hacia el logro.	¿Estima usted que su organización le permite alcanzar el logro personal?					
	Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	¿Estima usted que su empresa lo motiva para trabajar bajo presión?					
	Nivel de colaboración.	¿Estima usted que su empresa fomenta la colaboración mutua entre los colaboradores?					
	Facilidad de orientación hacia el cliente.	¿Estima usted que su empresa fomenta la atención orientada al cliente?					
	Capacidad para la adaptación mutua.	¿En su organización es fácil adaptarse para trabajar en equipo con sus compañeros?					
El trabajo en equipo	Capacidad para la toma de decisiones.	¿En su organización puede tomar decisiones para desempeñar mejor sus funciones?					
	Nivel de motivación.	¿En su organización se fomenta la motivación entre todos sus compañeros?					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Coaching laboral	Zenger y Stinnett (2013) "interacciones que ayudan al individuo a ampliar su conciencia de las cosas, a descubrir soluciones de nivel superior y a tomar e implementar mejores decisiones" (p.58).	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Nivel de poder como motivación.	2		
			Sentido de pertenencia como motivación.	3		
			Facilidad para la flexibilidad.	4		
		Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5			
		Facilidad de orientación hacia el logro.	6			
		Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7			
		Nivel de colaboración.	8			
V2 Productividad	Como mencionan Dolan et. al. (2007) citados por Arbaiza (2014), la productividad de las personas puede incrementarse por medio de la gestión de recursos humanos. Si bien la productividad parte de una decisión individual, dicha gestión puede diseñar acciones para conseguir que los empleados pongan mayor empeño en sus labores, como crear incentivos, la eficiente selección de personal y los planes atractivos de formación. (p.235)	El trabajo en equipo.	Facilidad de orientación hacia el cliente.	9		
			Capacidad para la adaptación mutua.	10		
			Capacidad para la toma de decisiones.	11		
		Desempeño.	Nivel de motivación.	12		
			Nivel de capacidad.	13		
			Cantidad de Tarea.	14		
			Horas de esfuerzo.	15		
			Cantidad de recompensa.	16		
		Motivación.	Nivel de satisfacción.	17		
			Nivel de necesidades.	18		
			Cantidad de deseos.	19		
Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	20				
	Nivel de promoción.	21				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Coaching laboral	Gestión por competencias	Nivel de logro como motivación.	1	X		X		X			
		Nivel de poder como motivación.	2	X		X		X			
		Sentido de pertenencia como motivación.	3	X		X		X			
		Facilidad para la flexibilidad.	4	X		X		X			
	Las competencias de la nueva organización	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5	X		X		X			
		Facilidad de orientación hacia el logro.	6	X		X		X			
		Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7	X		X		X			
		Nivel de colaboración.	8	X		X		X			
El trabajo en equipo.	Facilidad de orientación hacia el cliente.	9	X		X		X				
	Capacidad para la adaptación mutua.	10	X		X		X				
	Capacidad para la toma de decisiones.	11	X		X		X				
	Nivel de motivación.	12	X		X		X				
	Nivel de capacidad.	13	X		X		X				
	Cantidad de Tarea.	14	X		X		X				
	Horas de esfuerzo.	15	X		X		X				
Productividad	Cantidad de recompensa.	16	X		X		X				
	Nivel de satisfacción.	17	X		X		X				
	Nivel de necesidades.	18	X		X		X				
	Cantidad de deseos.	19	X		X		X				
Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	20	X		X		X				
	Nivel de promoción.	21	X		X		X				

Cristian J. Sánchez Uriarte

Mag. Cristian J. Sánchez Uriarte
Firma del experto:
Lic. en Administración

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR

CLAD: 07620



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para el coaching laboral.

8 TESISISTA:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Mag. Cristhian J. Sánchez Uriarte

Firma _____ Lic. en Administración _____

EXPERTO _____ CLAD: 07620 _____

Grado académico _____ MAESTRO _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
COACHING LABORAL**

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Señor
MBA. Jeordy Luis Inga Altamirano
Ciudad. –

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para el coaching laboral.

2 Autor original:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 63 servidores de toda la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para el coaching laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
V1 Coaching laboral	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1
		Nivel de poder como motivación.	2
		Sentido de pertenencia como motivación.	3
	Las competencias de la nueva organización.	Facilidad para la flexibilidad.	4
		Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5
		Facilidad de orientación hacia el logro.	6
		Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7
		Nivel de colaboración.	8
		Facilidad de orientación hacia el cliente.	9
	El trabajo en equipo.	Capacidad para la adaptación mutua.	10
		Capacidad para la toma de decisiones.	11
		Nivel de motivación.	12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL COACHING LABORAL
Autor: Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

(1) *Nunca,* MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:
(2) *Raramente,* (3) *Ocasionalmente,* (4) *Frecuentemente,* (5) *Muy frecuentemente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Gestión por competencias	Nivel de logro como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el logro es su principal preocupación en su desempeño?					
	Nivel de poder como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el poder es su principal preocupación en su desempeño?					
	Sentido de pertenencia como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el sentido de pertenencia es su principal preocupación en su desempeño?					
	Facilidad para la flexibilidad.	¿Estima usted que su superior le permite alguna flexibilidad para aplicar lo que sabe?					
Las competencias de la nueva organización	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	¿Estima usted que se siente motivado para buscar información y aprender en la solución de los problemas en su trabajo?					
	Facilidad de orientación hacia el logro.	¿Estima usted que su organización le permite alcanzar el logro personal?					
	Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	¿Estima usted que su empresa lo motiva para trabajar bajo presión?					
	Nivel de colaboración.	¿Estima usted que su empresa fomenta la colaboración mutua entre los colaboradores?					
	Facilidad de orientación hacia el cliente.	¿Estima usted que su empresa fomenta la atención orientada al cliente?					
El trabajo en equipo	Capacidad para la adaptación mutua.	¿En su organización es fácil adaptarse para trabajar en equipo con sus compañeros?					
	Capacidad para la toma de decisiones.	¿En su organización puede tomar decisiones para desempeñar mejor sus funciones?					
	Nivel de motivación.	¿En su organización se fomenta la motivación entre todos sus compañeros?					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Coaching laboral	Zenger y Stinnett (2013) "Interacciones que ayudan al individuo a ampliar su conciencia de las cosas, a descubrir soluciones de nivel superior y a tomar e implementar mejores decisiones" (p.58).	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Nivel de poder como motivación.	2		
			Sentido de pertenencia como motivación.	3		
			Facilidad para la flexibilidad.	4		
		Las competencias de la nueva organización.	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5		
			Facilidad de orientación hacia el logro.	6		
			Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7		
		El trabajo en equipo.	Nivel de colaboración.	8		
			Facilidad de orientación hacia el cliente.	9		
			Capacidad para la adaptación mutua.	10		
V2 Productividad	Como mencionan Dolan et al. (2007) citados por Arbaiza (2014), la productividad de las personas puede incrementarse por medio de la gestión de recursos humanos. Si bien la productividad parte de una decisión individual, dicha gestión puede diseñar acciones para conseguir que los empleados pongan mayor empeño en sus labores, como crear incentivos, la eficiente selección de personal y los planes atractivos de formación. (p.235)	Desempeño.	Capacidad para la toma de decisiones.	11		
			Nivel de motivación.	12		
		Motivación.	Nivel de capacidad.	13		
			Cantidad de Tarea.	14		
			Horas de esfuerzo.	15		
		Desarrollo de carrera.	Cantidad de recompensa.	16		
			Nivel de satisfacción.	17		
	Nivel de necesidades.	18				
	Cantidad de deseos.	19				
	Nivel de ascenso.	20				
	Nivel de promoción.	21				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Coaching laboral	Gestión por competencias	Nivel de logro como motivación. Nivel de poder como motivación.	1	X		X		X		X				
			2	X		X		X		X				
	Las competencias de la nueva organización	Sentido de pertenencia como motivación. Facilidad para la flexibilidad. Nivel de motivación para buscar información y aprender. Facilidad de orientación hacia el logro. Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo. Nivel de colaboración. Facilidad de orientación hacia el cliente.		3	X		X		X		X			
				4	X		X		X		X			
				5	X		X		X		X			
				6	X		X		X		X			
				7	X		X		X		X			
				8	X		X		X		X			
				9	X		X		X		X			
				10	X		X		X		X			
El trabajo en equipo.	Capacidad para la adaptación mutua. Capacidad para la toma de decisiones. Nivel de motivación. Nivel de capacidad. Cantidad de Tarea. Horas de esfuerzo. Cantidad de recompensa. Nivel de satisfacción. Nivel de necesidades. Cantidad de deseos. Nivel de ascenso. Nivel de promoción.		11	X		X		X		X				
			12	X		X		X		X				
			13	X		X		X		X				
			14	X		X		X		X				
Productividad	Desempeño	Cantidad de recompensa. Nivel de satisfacción. Nivel de necesidades. Cantidad de deseos.	15	X		X		X		X				
			16	X		X		X		X				
			17	X		X		X		X				
	Motivación.	Nivel de necesidades. Cantidad de deseos. Nivel de ascenso. Nivel de promoción.		18	X		X		X		X			
				19	X		X		X		X			
				20	X		X		X		X			
				21	X		X		X		X			

Firma del experto:
MBA. Jeordy Luis Inga Altamirano

EXPERTO EVALUADOR

Grado y Nombre del Experto:



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para el coaching laboral.

8 TESISTA:

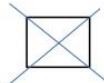
Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Firma _____

EXPERTO _____ MBA. Jeordy Luis Inga Altamirano _____

Grado académico _____ MAESTRO _____

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

COACHING LABORAL

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Señor
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda
Ciudad. –

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para el coaching laboral.

2 Autor original:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 63 servidores de toda la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para el coaching laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
V1 Coaching laboral	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1
		Nivel de poder como motivación.	2
		Sentido de pertenencia como motivación.	3
	Las competencias de la nueva organización.	Facilidad para la flexibilidad.	4
		Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5
		Facilidad de orientación hacia el logro.	6
		Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7
		Nivel de colaboración.	8
		Facilidad de orientación hacia el cliente.	9
	El trabajo en equipo.	Capacidad para la adaptación mutua.	10
		Capacidad para la toma de decisiones.	11
		Nivel de motivación.	12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL COACHING LABORAL

Autor: Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:
 (1) Nunca, (2) Raramente, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente

(5) Muy frecuentemente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Gestión por competencias	Nivel de logro como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el logro es su principal preocupación en su desempeño?					
	Nivel de poder como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el poder es su principal preocupación en su desempeño?					
	Sentido de pertenencia como motivación.	¿Considera usted que alcanzar el sentido de pertenencia es su principal preocupación en su desempeño?					
	Facilidad para la flexibilidad.	¿Estima usted que su superior le permite alguna flexibilidad para aplicar lo que sabe?					
Las competencias de la nueva organización	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	¿Estima usted que se siente motivado para buscar información y aprender en la solución de los problemas en su trabajo?					
	Facilidad de orientación hacia el logro.	¿Estima usted que su organización le permite alcanzar el logro personal?					
	Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	¿Estima usted que su empresa lo motiva para trabajar bajo presión?					
	Nivel de colaboración.	¿Estima usted que su empresa fomenta la colaboración mutua entre los colaboradores?					
El trabajo en equipo	Facilidad de orientación hacia el cliente.	¿Estima usted que su empresa fomenta la atención orientada al cliente?					
	Capacidad para la adaptación mutua.	¿En su organización es fácil adaptarse para trabajar en equipo con sus compañeros?					
	Capacidad para la toma de decisiones.	¿En su organización puede tomar decisiones para desempeñar mejor sus funciones?					
	Nivel de motivación.	¿En su organización se fomenta la motivación entre todos sus compañeros?					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Coaching laboral	Gestión por competencias.		Nivel de logro como motivación.	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Nivel de poder como motivación.	2		
			Sentido de pertenencia como motivación.	3		
			Facilidad para la flexibilidad.	4		
	Las competencias de la nueva organización.		Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5		
			Facilidad de orientación hacia el logro.	6		
			Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7		
			Nivel de colaboración.	8		
			Facilidad de orientación hacia el cliente.	9		
			Capacidad para la adaptación mutua.	10		
El trabajo en equipo.		Capacidad para la toma de decisiones.	11			
		Nivel de motivación.	12			
V2 Productividad	Como mencionan Dolan et. al. (2007) citados por Arbaiza (2014), la productividad de las personas puede incrementarse por medio de la gestión de recursos humanos. Si bien la productividad parte de una decisión individual, dicha gestión puede diseñar acciones para conseguir que los empleados pongan mayor empeño en sus labores, como crear incentivos, la eficiente selección de personal y los planes atractivos de formación. (p.235)	Desempeño.	Nivel de capacidad.	13		
			Cantidad de Tarea.	14		
			Horas de esfuerzo.	15		
			Cantidad de recompensa.	16		
		Motivación.		Nivel de satisfacción.	17	
				Nivel de necesidades.	18	
				Cantidad de deseos.	19	
				Nivel de ascenso.	20	
Desarrollo de carrera.	21					



Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Coaching laboral	Gestión por competencias	Nivel de logro como motivación. Nivel de poder como motivación. Sentido de pertenencia como motivación. Facilidad para la flexibilidad.	1	X		X		X		X		X						
			2	X		X		X		X		X						
			3	X		X		X		X		X						
			4	X		X		X		X		X						
	Las competencias de la nueva organización	Nivel de motivación para buscar información y aprender. Facilidad de orientación hacia el logro. Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo. Nivel de colaboración. Facilidad de orientación hacia el cliente. Capacidad para la adaptación mutua. Capacidad para la toma de decisiones.	Nivel de motivación. Nivel de capacidad. Cantidad de Tarea. Horas de esfuerzo. Cantidad de recompensa. Nivel de satisfacción. Nivel de necesidades. Cantidad de deseos. Nivel de ascenso. Nivel de promoción.	5	X		X		X		X		X					
				6	X		X		X		X		X					
				7	X		X		X		X		X					
				8	X		X		X		X		X					
				9	X		X		X		X		X					
				10	X		X		X		X		X					
El trabajo en equipo.	Nivel de motivación. Nivel de capacidad. Cantidad de Tarea. Horas de esfuerzo. Cantidad de recompensa. Nivel de satisfacción. Nivel de necesidades. Cantidad de deseos. Nivel de ascenso. Nivel de promoción.	Nivel de motivación. Nivel de capacidad. Cantidad de Tarea. Horas de esfuerzo. Cantidad de recompensa. Nivel de satisfacción. Nivel de necesidades. Cantidad de deseos. Nivel de ascenso. Nivel de promoción.	11	X		X		X		X		X						
			12	X		X		X		X		X						
			13	X		X		X		X		X						
			14	X		X		X		X		X						
			15	X		X		X		X		X						
Productividad	Desempeño. Motivación. Desarrollo de carrera.	Nivel de motivación. Nivel de capacidad. Cantidad de Tarea. Horas de esfuerzo. Cantidad de recompensa. Nivel de satisfacción. Nivel de necesidades. Cantidad de deseos. Nivel de ascenso. Nivel de promoción.	16	X		X		X		X		X						
			17	X		X		X		X		X						
			18	X		X		X		X		X						
			19	X		X		X		X		X						
			20	X		X		X		X		X						
			21	X		X		X		X		X						

Firma del Experto:

Grado y Nombre del Experto:

Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

EXPERTO EVALUADOR

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para el coaching laboral.

8 TESISISTA:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

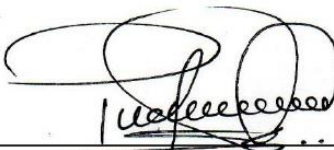
9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 18 de mayo de 2021


Firma _____
EXPERTO _____ Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda _____
Grado académico _____ MAESTRO _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
PRODUCTIVIDAD**

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Señor
Mg. *Cristhian Jhair Sánchez Uriarte*
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la productividad.

2 Autor original:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 09 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 63 servidores de toda la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la productividad.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variable las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
V2 Productividad	Desempeño.	Nivel de capacidad.	1
		Cantidad de Tarea.	2
		Horas de esfuerzo.	3
		Cantidad de recompensa.	4
		Nivel de satisfacción.	5
	Motivación.	Nivel de necesidades.	6
		Cantidad de deseos.	7
	Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	8
		Nivel de promoción.	9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD

Autor: Maykol César Jeanpier Dávila Guarviz

(1) *Nunca,* MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:
(2) *Raramente,* (3) *Ocasionalmente,* (4) *Frecuentemente,* (5) *Muy frecuentemente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
			1	2	3	4	5	
Desempeño.	Nivel de capacidad.	¿Considera que tiene la capacidad para desempeñar las funciones de su cargo?						
	Cantidad de Tarea.	¿Considera que la tarea asignada está de acuerdo a su capacidad en el desempeño?						
	Horas de esfuerzo.	¿Considera que realiza el normal esfuerzo para el desempeño de sus funciones?						
	Cantidad de recompensa.	¿Considera que la recompensa que recibe es equitativa a su desempeño realizado?						
	Nivel de satisfacción.	¿Considera que el desempeño de sus funciones le produce satisfacción personal?						
Motivación.	Nivel de necesidades.	¿Está usted de acuerdo en que sus necesidades están satisfechas con su productividad?						
	Cantidad de deseos.	¿Está usted de acuerdo en que sus deseos pueden ser alcanzados con la motivación actual?						
Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	¿Podría afirmar que tiene la posibilidad de obtener un ascenso en su actual empresa?						
	Nivel de promoción.	¿Podría afirmar que tiene la esperanza en que en algún momento la empresa lo promueva?						



Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Coaching laboral	Zenger y Stinnett (2013) "Interacciones que ayudan al individuo a ampliar su conciencia de las cosas, a descubrir soluciones de nivel superior y a tomar e implementar mejores decisiones" (p.58).	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1	La encuesta / El cuestionario	
			Nivel de poder como motivación.	2		
			Sentido de pertenencia como motivación.	3		
			Facilidad para la flexibilidad.	4		
		Las competencias de la nueva organización.	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5		
			Facilidad de orientación hacia el logro.	6		
			Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7		
			Nivel de colaboración.	8		
			Facilidad de orientación hacia el cliente.	9		
			Capacidad para la adaptación mutua.	10		
V2 Productividad	Como mencionan Dolan et. al. (2007) citados por Arbaiza (2014), la productividad de las personas puede incrementarse por medio de la gestión de recursos humanos. Si bien la productividad parte de una decisión individual, dicha gestión puede diseñar acciones para conseguir que los empleados pongan mayor empeño en sus labores, como crear incentivos, la eficiente selección de personal y los planes atractivos de formación. (p.235)	El trabajo en equipo.	Capacidad para la toma de decisiones.	11		
			Nivel de motivación.	12		
			Nivel de capacidad.	13		
			Cantidad de Tarea.	14		
		Desempeño.	Horas de esfuerzo.	15		
			Cantidad de recompensa.	16		
			Nivel de satisfacción.	17		
		Motivación.	Nivel de necesidades.	18		
			Cantidad de deseos.	19		
			Nivel de ascenso.	20		
Desarrollo de carrera.	Nivel de promoción.	21				

Likert / Ordinal
1= TD
2= ED
3= IN
4= DA
5= TA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching laboral	Gestión por competencias.	El logro como motivación.	X		X		X		X		X		X			
		El poder como motivación.	X		X		X		X		X		X			
		Perferencia como motivación.	X		X		X		X		X		X			
	Las competencias de la nueva organización.	Flexibilidad.	X		X		X		X		X		X			
		Motivación para buscar información y aprender.	X		X		X		X		X		X			
		Orientación hacia el logro.	X		X		X		X		X		X			
		Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	X		X		X		X		X		X			
		Colaboración.	X		X		X		X		X		X			
		Orientación hacia el cliente.	X		X		X		X		X		X			
		La adaptación mutua.	X		X		X		X		X		X			
		La toma de decisiones.	X		X		X		X		X		X			
Productividad	Desempeño.	La motivación.	X		X		X		X		X		X			
		Capacidad.	X		X		X		X		X		X			
		Tarea.	X		X		X		X		X		X			
	Motivación.	Esfuerzo.	X		X		X		X		X		X			
		Recompensa.	X		X		X		X		X		X			
		Satisfacción.	X		X		X		X		X		X			
		Necesidades.	X		X		X		X		X		X			
	Desarrollo de carrera.	Deseos.	X		X		X		X		X		X			
		Ascenso.	X		X		X		X		X		X			
		Promoción.	X		X		X		X		X		X			
			X		X		X		X		X		X			

Mag. Cristhian J. Sánchez Uriarte
Firma del experto:
Lic. en Administración

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR

CLAD: 07620

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching Laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para la productividad.

8 TESISISTA:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Firma



EXPERTO

Mag. Cristhian J. Sánchez Uriarte

Lic. en Administración

CLAD: 07620



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
PRODUCTIVIDAD**

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Señor
MBA. Jeordy Luis Inga Altamirano
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Maykol César Jeanpierre Dávila Guarniz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la productividad.

2 Autor original:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 09 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 63 servidores de toda la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la productividad.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
V2 Productividad	Desempeño.	Nivel de capacidad.	1
		Cantidad de Tarea.	2
		Horas de esfuerzo.	3
		Cantidad de recompensa.	4
		Nivel de satisfacción.	5
	Motivación.	Nivel de necesidades.	6
		Cantidad de deseos.	7
	Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	8
		Nivel de promoción.	9

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD

Autor: Maykol César Jeanpier Dávila Guamiz

(1) Nunca, (2) Raramente, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Desempeño.	Nivel de capacidad.	¿Considera que tiene la capacidad para desempeñar las funciones de su cargo?					
	Cantidad de Tarea.	¿Considera que la tarea asignada está de acuerdo a su capacidad en el desempeño?					
	Horas de esfuerzo.	¿Considera que realiza el normal esfuerzo para el desempeño de sus funciones?					
	Cantidad de recompensa.	¿Considera que la recompensa que recibe es equitativa a su desempeño realizado?					
	Nivel de satisfacción.	¿Considera que el desempeño de sus funciones le produce satisfacción personal?					
Motivación.	Nivel de necesidades.	¿Está usted de acuerdo en que sus necesidades están satisfechas con su productividad?					
	Cantidad de deseos.	¿Está usted de acuerdo en que sus deseos pueden ser alcanzados con la motivación actual?					
Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	¿Podría afirmar que tiene la posibilidad de obtener un ascenso en su actual empresa?					
	Nivel de promoción.	¿Podría afirmar que tiene la esperanza en que en algún momento la empresa lo promueva?					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Coaching Laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Coaching laboral	Zenger y Stinnett (2013) "interacciones que ayudan al individuo a ampliar su conciencia de las cosas, a descubrir soluciones de nivel superior y a tomar e implementar mejores decisiones" (p.58).	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Nivel de poder como motivación.	2		
			Sentido de pertenencia como motivación.	3		
			Facilidad para la flexibilidad.	4		
		Las competencias de la nueva organización.	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5		
			Facilidad de orientación hacia el logro.	6		
			Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7		
			Nivel de colaboración.	8		
			Facilidad de orientación hacia el cliente.	9		
			Capacidad para la adaptación mutua.	10		
El trabajo en equipo.	Capacidad para la toma de decisiones.	11				
	Nivel de motivación.	12				
V2 Productividad	Como mencionan Dolan et al. (2007) citados por Arbaiza (2014), la productividad de las personas puede incrementarse por medio de la gestión de recursos humanos. Si bien la productividad parte de una decisión individual, dicha gestión puede diseñar acciones para conseguir que los empleados pongan mayor empeño en sus labores, como crear incentivos, la eficiente selección de personal y los planes atractivos de formación. (p.235)	Desempeño.	Nivel de capacidad.	13		
			Cantidad de Tarea.	14		
			Horas de esfuerzo.	15		
			Cantidad de recompensa.	16		
		Motivación.	Nivel de satisfacción.	17		
			Nivel de necesidades.	18		
			Cantidad de deseos.	19		
			Nivel de ascenso.	20		
			Nivel de promoción.	21		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operator Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Coaching laboral	Gestión por competencias.	El logro como motivación. El poder como motivación. Pertenencia como motivación. Flexibilidad.	1	X		X		X		X		X				
			2	X		X		X		X		X				
			3	X		X		X		X		X				
	Las competencias de la nueva organización.	Motivación para buscar información y aprender. Orientación hacia el logro. Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo. Colaboración. Orientación hacia el cliente.	4	X		X		X		X		X				
			5	X		X		X		X		X				
			6	X		X		X		X		X				
			7	X		X		X		X		X				
			8	X		X		X		X		X				
	El trabajo en equipo.	La adaptación mutua. La toma de decisiones. La motivación. Capacidad. Tarea. Esfuerzo. Recompensa. Satisfacción. Necesidades. Deseos. Ascenso. Promoción.	9	X		X		X		X		X				
			10	X		X		X		X		X				
			11	X		X		X		X		X				
Productividad	Desempeño. Motivación. Desarrollo de carrera.	12	X		X		X		X		X					
		13	X		X		X		X		X					
		14	X		X		X		X		X					
		15	X		X		X		X		X					
		16	X		X		X		X		X					
		17	X		X		X		X		X					
		18	X		X		X		X		X					
		19	X		X		X		X		X					
		20	X		X		X		X		X					
		21	X		X		X		X		X					

Jeordy Inga SP
Firma del experto:

Grado y Nombre del Experto:

MBA: Jeordy Luis Inga Altamirano

EXPERTO EVALUADOR



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching Laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para la productividad.

8 TESISISTA:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Firma _____

EXPERTO _____ MBA. Jeordy Luis Inga Altamirano _____

Grado académico _____ MAESTRO _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
PRODUCTIVIDAD**

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Señor
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Maykol César Jeanpier Dávila Guariz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la productividad.

2 Autor original:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 09 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 63 servidores de toda la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la productividad.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
V2 Productividad	Desempeño.	Nivel de capacidad.	1
		Cantidad de Tarea.	2
		Horas de esfuerzo.	3
		Cantidad de recompensa.	4
		Nivel de satisfacción.	5
	Motivación.	Nivel de necesidades.	6
		Cantidad de deseos.	7
	Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	8
		Nivel de promoción.	9

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD**

Autor: Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

(1) Nunca, (2) Raramente, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:
(3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Desempeño.	Nivel de capacidad.	¿Considera que tiene la capacidad para desempeñar las funciones de su cargo?					
	Cantidad de Tarea.	¿Considera que la tarea asignada está de acuerdo a su capacidad en el desempeño?					
	Horas de esfuerzo.	¿Considera que realiza el normal esfuerzo para el desempeño de sus funciones?					
	Cantidad de recompensa.	¿Considera que la recompensa que recibe es equitativa a su desempeño realizado?					
Motivación.	Nivel de satisfacción.	¿Considera que el desempeño de sus funciones le produce satisfacción personal?					
	Nivel de necesidades.	¿Está usted de acuerdo en que sus necesidades están satisfechas con su productividad?					
	Cantidad de deseos.	¿Está usted de acuerdo en que sus deseos pueden ser alcanzados con la motivación actual?					
Desarrollo de carrera.	Nivel de ascenso.	¿Podría afirmar que tiene la posibilidad de obtener un ascenso en su actual empresa?					
	Nivel de promoción.	¿Podría afirmar que tiene la esperanza en que en algún momento la empresa lo promueva?					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Coaching laboral	Zenger y Stinnett (2013) "interacciones que ayudan al individuo a ampliar su conciencia de las cosas, a descubrir soluciones de nivel superior y a tomar e implementar mejores decisiones" (p.58).	Gestión por competencias.	Nivel de logro como motivación.	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Nivel de poder como motivación.	2		
			Sentido de pertenencia como motivación.	3		
			Facilidad para la flexibilidad.	4		
		Las competencias de la nueva organización.	Nivel de motivación para buscar información y aprender.	5		
			Facilidad de orientación hacia el logro.	6		
			Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7		
			Nivel de colaboración.	8		
			Facilidad de orientación hacia el cliente.	9		
			Capacidad para la adaptación mutua.	10		
El trabajo en equipo.	Capacidad para la toma de decisiones.	11				
	Nivel de motivación.	12				
V2 Productividad	Como mencionan Dolan et. al. (2007) citados por Arbaiza (2014), la productividad de las personas puede incrementarse por medio de la gestión de recursos humanos. Si bien la productividad parte de una decisión individual, dicha gestión puede diseñar acciones para conseguir que los empleados pongan mayor empeño en sus labores, como crear incentivos, la eficiente selección de personal y los planes atractivos de formación. (p.235)	Desempeño.	Nivel de capacidad.	13		
			Cantidad de Tarea.	14		
			Horas de esfuerzo.	15		
		Motivación.	Cantidad de recompensa.	16		
			Nivel de satisfacción.	17		
Desarrollo de carrera.		Nivel de necesidades.	18			
		Cantidad de deseos.	19			
		Nivel de ascenso.	20			
		Nivel de promoción.	21			

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operator Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Coaching laboral	Gestión por competencias.	El logro como motivación.	1	X		X		X		X		X				
		El poder como motivación.	2	X		X		X		X		X				
		Pertenencia como motivación.	3	X		X		X		X		X				
		Flexibilidad.	4	X		X		X		X		X				
	Las competencias de la nueva organización.	Motivación para buscar información y aprender.	5	X		X		X		X		X				
		Orientación hacia el logro.	6	X		X		X		X		X				
		Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.	7	X		X		X		X		X				
		Colaboración.	8	X		X		X		X		X				
		Orientación hacia el cliente.	9	X		X		X		X		X				
		La adaptación mutua.	10	X		X		X		X		X				
El trabajo en equipo.	La toma de decisiones.	11	X		X		X		X		X					
	La motivación.	12	X		X		X		X		X					
	Capacidad.	13	X		X		X		X		X					
	Tarea.	14	X		X		X		X		X					
	Esfuerzo.	15	X		X		X		X		X					
	Recompensa.	16	X		X		X		X		X					
Productividad	Desempeño.	Satisfacción.	17	X		X		X		X		X				
		Necesidades.	18	X		X		X		X		X				
		Deseos.	19	X		X		X		X		X				
	Motivación.	Ascenso.	20	X		X		X		X		X				
		Promoción.	21	X		X		X		X		X				



Firma del Experto:

Grado y Nombre del Experto:

Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching Laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para la productividad.

8 TESISISTA:

Maykol César Jeanpier Dávila Guarniz

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO

Chiclayo, 18 de mayo de 2021

Firma

EXPERTO _____ Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda _____
Grado académico _____ MAESTRO _____

Tabla 9*Validación del instrumento Coaching laboral*

Juez	Puntajes	
	Válidas	
	Razón de validez	Índice
Mg. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte	21/21	1.0
Mg. Jeordy Luis Inga Altamirano	21/21	1.0
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	21/21	1.0
Total Promedio		1.0

Tabla 10*Validación del instrumento Productividad*

Juez	Puntajes	
	Válidas	
	Razón de validez	Índice
Mg. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte	9/9	1.0
Mg. Jeordy Luis Inga Altamirano	9/9	1.0
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	9/9	1.0
Total Promedio		1.0

Anexo 05: Confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach

Tabla 11

Nivel de Confiabilidad

Índice	Escala de fiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad Nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1.0	Confiabilidad Perfecta

Por lo tanto, según el autor, se obtiene el índice del Coeficiente del Alfa de Cronbach, aplicando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Tabla 12

Resumen de procesamientos de casos de confiabilidad de la variable Coaching laboral

Casos	N	%
Válido	63	100,0
Excluido	0	,0
Total	63	100,0

Tabla 13

Estadísticas de Fiabilidad de la variable Coaching laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,922	12

Tabla 14*Resumen de procesamiento de casos de confiabilidad de la variable Productividad*

Casos	N	%
Válido	63	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	63	100,0

Tabla 15*Estadísticas de confiabilidad de la variable productividad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	9

Tabla 16*Pruebas de normalidad*

Variables	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porc	N	Porc	N	Porc
Coaching laboral	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%
Productividad	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%

Tabla 17*Pruebas de normalidad de las dos variables*

Variables	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching laboral	0,397	63	0,000
Productividad	0,353	63	0,000

Anexo 06: Propuesta

8.1 Título de la propuesta

Programa sobre coaching laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC.

8.2 Presentación

La presente propuesta consiste en un conjunto de actividades, con base en los conceptos del coaching laboral y la productividad, dirigida a fortalecer sus competencias personales de los trabajadores, que le permita aumentar sus indicadores de desempeño con eficacia y eficiencia productiva.

8.3 Conceptualización de la propuesta

La propuesta contiene prácticas dirigidas a potenciar el coaching laboral (Zenger y Stinnett, 2013) en los trabajadores, como herramienta de gestión de apoyo a la gestión del talento, para potenciar las capacidades, habilidades y talentos, para gestionar adecuadamente las competencias, en la nueva organización, con el trabajo en equipo que integre a todos bajo una misma visión de productividad (Dolan et. al., 2007, citados por Arbaiza, 2014).

8.4 Objetivos de la propuesta

Se tiene como objetivo general:

a) Desarrollar un programa de coaching laboral que permita la mejora de la productividad de los trabajadores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC.

Y, como objetivos específicos:

b) Aplicar nuevas herramientas para mejorar la motivación laboral;

c) Implementar nuevas técnicas que permitan potenciar las competencias laborales; y

d) Medir el nuevo desempeño laboral representado en productividad.

8.5 Justificación

Esta propuesta se justifica en la medida que pretende generar las pautas para la aplicación de herramientas y técnicas de coaching laboral que permitan potenciar las competencias de trabajo en equipo, para aumentar el desempeño laboral, que se traduzca en mayor productividad.

8.6 Fundamentos teóricos

Esta propuesta se fundamenta en la teoría del coaching laboral de Zenger y Stinnett (2013) quienes manifestaron que se debe gestionar adecuadamente las competencias para un trabajo en equipo más integrador que permita al trabajador estar debidamente motivado en su trabajo, lo que garantizaría un mejor desempeño, que le impulse a seguir una línea de carrera, incrementando su productividad (Dolan et. al. (2007) citados por Arbaiza (2014)).

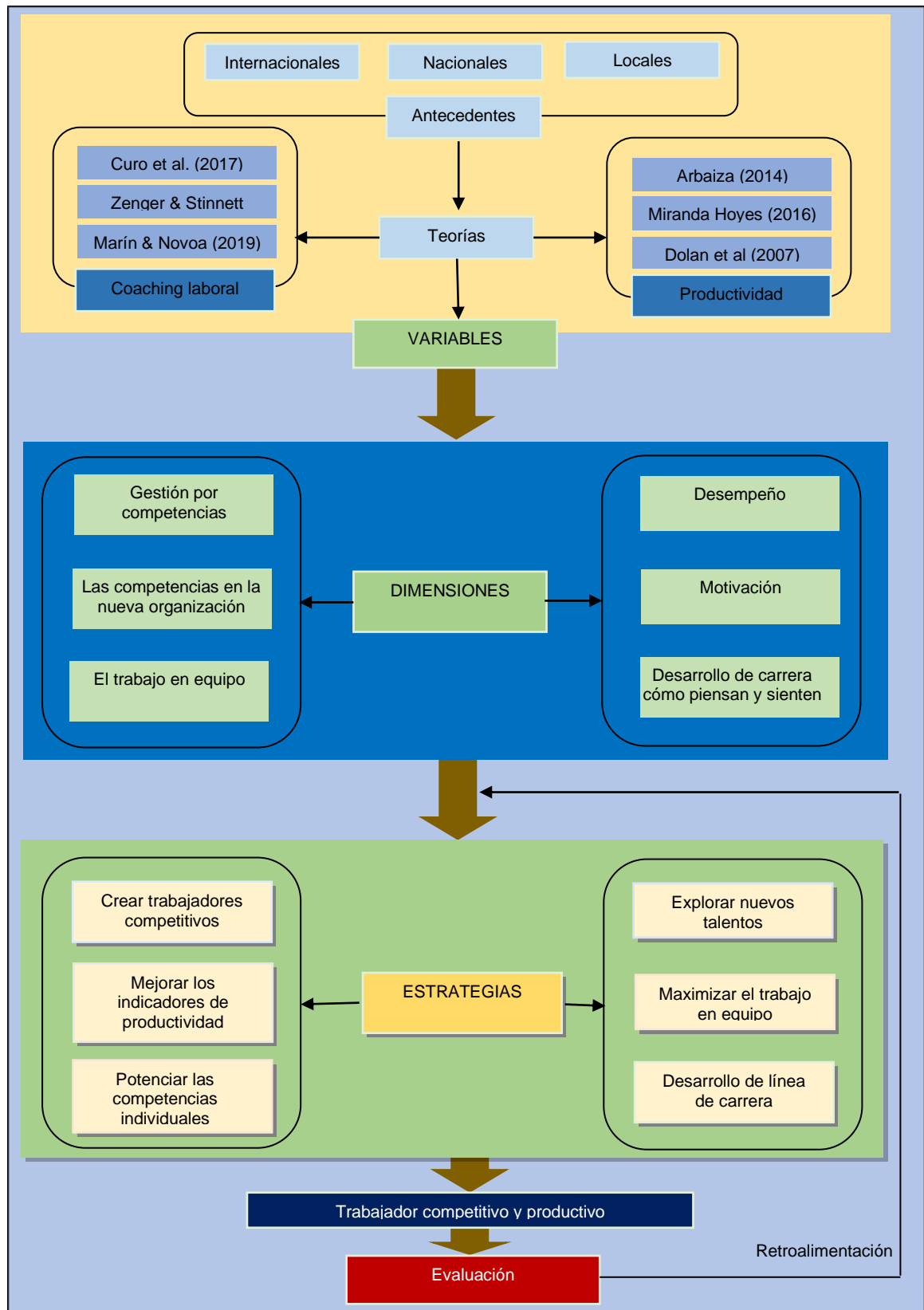
8.7 Características

La propuesta se sustenta en la investigación precedente, cuyas variables examinadas fueron: el coaching laboral y la productividad. Cuyos resultados sustentaron la necesidad de su implementación, dado que el 25.4%, es decir, 1 de cada 4 trabajadores nunca han recibido capacitaciones sobre coaching laboral; y, el 71.4% consideran que las herramientas y técnicas del coaching laboral incrementan su desempeño y productividad.

8.8 Estructura del modelo

Figura 3

Diseño de propuesta



8.9 Estrategias

De acuerdo al estudio se encontró las siguientes dificultades, para lo cual se diseña la implementación del programa.

Tabla 18

Fundamentos estratégicos del diseño de la propuesta

Competencias	Problemática existente	Estrategias	Beneficios	Beneficiarios
Proactividad	Carencia de trabajadores competitivos	Crear trabajadores competitivos	Trabajadores más competitivos	Los trabajadores
Disciplina	Indisciplina e irresponsabilidad	Mejorar los indicadores de productividad	Mejores sueldos y utilidades	Trabajadores y empresa
Gestión de las competencias	Carencia de competencias individuales	Potenciar las competencias individuales	Trabajadores competitivos	Trabajadores y empresa
Inteligencias múltiples	Carencia de trabajadores talentosos	Explorar nuevos talentos	Trabajadores talentosos	Trabajadores y empresa
Trabajo en equipo	Carencia de trabajadores solidarios	Maximizar el trabajo en equipo	Trabajadores solidarios	Trabajadores y empresa

8.10 Evaluación de la propuesta

La evaluación se realizará cada seis meses por el comité evaluador integrado por el Gerente General, el jefe de Recursos Humanos y el Jefe de Auditoría, cuyos criterios fundamentales serán los ajustes correspondientes para sostener el programa.

8.11 Cronograma

Tabla 19

Cronograma de actividades

N°	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	Año 2021						
			7	8	9	10	11	12	
1	Crear trabajadores competitivos	Capacitaciones con técnicas de coaching							
2	Mejorar los indicadores de productividad	Talleres para integrar al personal							
3	Potenciar las competencias individuales	Dinámicas para explorar las competencias							
4	Explorar nuevos talentos	Dinámicas grupales							
5	Maximizar el trabajo en equipo	Dinámicas grupales que potencie la solidaridad							

Anexo 07: Autorización de aplicación del instrumento en la empresa



AUTORIZACIÓN

La empresa **JESHUA OPERADOR LOGÍSTICO S.A.C.** con R.U.C. N° 20525521509, debidamente representado por el Sr. **WILLIAM CASTRO ARAMBULO** identificado con DNI N.º 02691392. Por el presente documento, se autoriza al Sr. **MAYKOL CESAR JEANPIER DAVILA GUARNIZ**, identificado con DNI N.º 47474320, estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios MBA en la Universidad Cesar Vallejo, para que realice la investigación del trabajo de tesis titulada "Coaching Laboral para la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021", en nuestra organización; por tanto, la información proporcionada es autorizada.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Trujillo, 01 de Abril de 2021

JESHUA OPERADOR LOGÍSTICO S.A.C.
William Rodolfo Castro Arambulo
GERENTE GENERAL
JESHUA

Anexo 08: Matriz de consistencia

Tabla 20

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
General	General	General	General	General
¿De qué manera el coaching laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?	Determinar la relación del coaching laboral con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	El coaching laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	Se ha determinado que el coaching laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido en el nivel bajo los siguientes puntajes: coaching laboral 12.7%, y productividad 25.4%.	Se recomienda a la gerencia general que autorice la implementación de asesoría especializada en coaching laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo.
Específicos	Específicos	Específicas	Específicas	Específicas
¿De qué manera la gestión por competencias se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?	Determinar la relación de la gestión por competencias con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	La gestión por competencias se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	Se ha determinado que la gestión por competencias se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido como puntaje que el 25.4% se ubican en el nivel bajo.	Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos el diseño de estrategias que permitan la gestión adecuada de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo.
¿De qué manera las competencias en la nueva organización se relacionan con la productividad en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?	Describir la relación de las competencias de la nueva organización con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	Las competencias nuevas en la organización se relacionan con la productividad de los trabajadores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	Se ha determinado que las competencias nuevas en la organización se relacionan con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido como puntaje que el 29 % se ubican en el nivel bajo.	Se recomienda a los jefes de cada área que investiguen y coordinen con el área de recursos humanos, la identificación e implementación de las nuevas competencias necesarias para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo.
¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021?	Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	El trabajo en equipo se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.	Se ha determinado que el trabajo en equipo se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021, debido a que $P < 0,05$ y se ha obtenido como puntaje que el 22.2 % se ubican en el nivel bajo.	Se recomienda a los supervisores de cada área, que fomenten el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo, para incrementar su productividad laboral.

Anexo 08: Otros

Tabla 21

Frecuencia de la variable Coaching laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	16	25,4	25,4	25,4
Nivel medio	2	3,2	3,2	28,6
Nivel alto	45	71,4	71,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Tabla 22

Frecuencia de la variable Productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	8	12,7	12,7	12,7
Nivel medio	10	15,9	15,9	28,6
Nivel alto	45	71,4	71,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Tabla 23

Frecuencia de la dimensión Gestión por competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	16	25,4	25,4	25,4
Nivel medio	2	3,2	3,2	28,6
Nivel alto	45	71,4	71,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Tabla 24

Frecuencia de la dimensión las competencias de la nueva organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	18	28,6	28,6	28,6
Nivel alto	45	71,4	71,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Tabla 25

Frecuencia de la dimensión trabajo de equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	14	22,2	22,2	22,2
Nivel medio	2	3,2	3,2	25,4
Nivel alto	47	74,6	74,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	