



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Coaching y productividad laboral de los trabajadores de Guher S.A.C.,
Chincha Alta - 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Guillen Delgadillo, Jair Alfredo (ORCID: 0000-0001-5242-4524)

Huaman Ccorpuna, Mariela Milagros (ORCID: 0000-0001-9407-4147)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres José Guillen Herrera y Ana Delgadillo Trejo, quien con su comprensión, trabajo y sacrificio me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por ser el pilar más importante de mi formación, por inculcar en mí valores y enseñarme a no temer las adversidades porque Dios siempre está conmigo.

Dedico esta tesis a mis amados padres Lucio Huamán Lima y Martina Ccorpuna Alejo por el amor y el compromiso que tuvieron conmigo desde el día 1 que decidí estudiar esta hermosa carrera de administración, además agradezco de corazón todo el esfuerzo que pusieron en mis estudios superiores y enseñarme a no rendirme ante ninguna adversidad, Agradezco a Dios por permitirme ser una profesional.

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo especialmente a los docentes de la carrera de administración que con sus enseñanzas contribuyeron a nuestra formación.

A mi hermana por llenarme de alegría y brindarme su apoyo incondicional y toda mi familia por sus consejos.

Agradecer a nuestro asesor Dr. Abraham Cárdenas Saavedra por su paciencia, dedicación y esfuerzo que muestra hacia nosotros con el único objetivo de ser cada día mejor y lograr nuestras metas.

Agradezco a mi universidad César Vallejo por todas las experiencias vividas durante los años estudiados, agradecer a los profesores por la inmensa paciencia e enseñanza brindada hacia mi persona.

Agradezco a maykol Tello y Érika Huamán por apoyarme siempre en mis estudios.

Agradezco al docente Abraham por la buena comunicación confianza, Apoyó moral y e incondicional en mis estudios superior.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V.DISCUSIÓN	37
VI.CONCLUSIONES.....	40
VII.RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de estrategia coaching.....	23
Tabla 2 Niveles de estrategia coaching personal	24
Tabla 3 Niveles de estrategia coaching organizacional.....	25
Tabla 4 Niveles de estrategia coaching en la inteligencia emocional.....	26
Tabla 5 Niveles de estrategia coaching productividad laboral.....	27
Tabla 6 Niveles de estrategia eficiencia.	28
Tabla 7 Niveles de estrategia eficacia.	29
Tabla 8 Niveles de estrategia efectividad.....	30
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	31
Tabla 10 Grado de relación según coeficiente de correlaciones	32
Tabla 11 Correlación de coaching y productividad laboral	33
Tabla 12 Correlación de productividad laboral y coaching personal	34
Tabla 13 Correlación de Productividad laboral y Coaching organizacional.....	35
Tabla 14 Correlación de Productividad y Coaching en la Inteligencia Emocional.	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching.	23
Figura 2. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching personal.	24
Figura 3. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching organizacional.	25
Figura 4. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching en la inteligencia emocional.	26
Figura 5. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de productividad laboral.	27
Figura 6. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de eficiencia.	28
Figura 7. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de eficacia.	29
Figura 8. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de efectividad.	30

Resumen

El presente trabajo de investigación denominado Coaching y productividad laboral de los trabajadores de Guher S.A.C., Chincha Alta – 2020. Se desarrolló con el objetivo principal de determinar la relación de coaching y productividad laboral de los trabajadores de Guher S.A.C., Chincha Alta – 2020.

La metodología fue de tipo aplicada con un nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, la población y muestreo estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Guher S.A.C. La técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio del cuestionario compuesto de 28 preguntas provenientes de las variables de estudio y debidamente validada por medio de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach. Del mismo modo, para un mayor entendimiento y enriquecer la investigación se recurrió a teorías como la Teoría desarrollo de la organización, Teoría de las relaciones humanas, Teoría “x “e” y”, Teoría de las restricciones, Teoría humanista de la administración, Teoría clásica de la administración.

Los resultados obtenidos lograron demostrar una correlación positiva moderada considerable entre Coaching y Productividad en la empresa Guher S.A.C. demostrada por una correlación de RHO de Spearman positiva (0,478), además es significativa (p-valor de 0,008).

Palabras clave: Coaching, Productividad, Eficiencia. Eficacia

Abstract

The present research work called Coaching and labor productivity of the workers of Guher S.A.C., Chincha Alta - 2020. It was developed with the main objective of determining the relationship of coaching and labor productivity of the workers of Guher S.A.C., Chincha Alta - 2020.

The methodology was applied with a correlational level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. Likewise, the population and sampling consisted of 30 collaborators of the Guher S.A.C company. The data collection technique was the survey by means of the questionnaire composed of 28 questions from the decomposition of the study variables and duly validated by means of the judgment of Experts and Cronbach's Alpha Reliability. In the same way, for a better understanding and enriching the research, theories such as the Theory of Organization Development, Theory of Human Relations, Theory "x" and "y", Theory of Constraints, Humanist Theory of Administration, were used. Classical management theory.

The results obtained were able to demonstrate a considerable moderate positive correlation between Coaching and Productivity in the company Guher S.A.C. demonstrated by a positive Spearman RHO correlation (0.478), it is also significant (p-value of 0.008).

Keywords: Coaching, Productivity. Effectiveness efficiency

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2020, se estuvo atravesando una crisis a nivel mundial por el coronavirus lo cual perjudicó negocios como: discotecas, gimnasios, grupos musicales, entre otras empresas de otros rubros, los mismo que han tenido prescindir de sus trabajadores y algunas empresas quebraron. Hoy las empresas trabajan virtualmente, para brindar sus productos y servicios a sus clientes. Es fundamental que las organizaciones cuenten con un servicio de coaching ya que a través de ello orientamos al trabajador y motivamos a ser eficiente en su labor, se sabe que el coaching cumple con la función de orientar y mejorar la capacidad de los trabajadores en una empresa la cual busca impulsar y prosperar el crecimiento de aptitudes, destreza, amplitud y todo aquello elemento que adquieren y permitan obtener soluciones esperados. Según Mayte Tortosa (2020), en los procesos de coaching trabajamos por un propósito concreto, a lo quiere llegar en la organización, y que se personaliza en el objetivo smart (que significa específico, medible, alcanzable, relevante y temporal). Esta investigación se basó en la importancia del coaching y productividad laboral en la empresa GUHER SAC, el cual se sabe que los trabajadores no están comprometidos con la empresa, en la cual se reflejaba a través de su productividad. En los últimos meses hubo una baja producción por el motivo de la pandemia lo cual se realizó una charla al colaborador para poder obtener todas precauciones y evitar el contagio y así pudieron sentirse seguros y protegidos en su centro de labor, así mismo se planteó charlas de coaching y motivación para que ellos pudieran identificarse con la empresa y cumplir su función con eficiencia. Si hablamos de un proceso de cambio, el mundo ha evolucionado, en especial el sector empresarial se encuentra en constante movimiento. La productividad es uno de los conceptos que adquirieron mayor relevancia en este contexto. Anteriormente, el sector consumo, específicamente es un rubro con mayor competencia. Se caracterizó principalmente por haber brindado diversas opciones de un producto. La productividad está relacionada con la competencia que se expresa mediante distribuciones psicológicas complejas que se demuestran mediante experiencias cognitivas, conocimientos y actitudes; lo cual cada factor interactúa armoniosamente, determinando y posibilitando las predicciones de buenas prácticas laborales. Por ello, mientras se demuestra mayor nivel de competencia tendrá más posibilidades de ser constante en su

productividad. Muñoz, (2015) indicó un punto considerable en la globalización. Este fenómeno ocasiono cambios y constante movimiento, en especial a las empresas; éstas tuvieron que avanzar porque si no se adaptaban al proceso fracasaban en el intento de ser competitivos. Desde el punto de vista de los colaboradores, el actuar era competitivo a causa de estrés, miedo a la frustración, dudas y escasa responsabilidad laboral, estos son algunos de las reacciones que no generan continuidad laboral y trascender en la productividad. Para la “Organización Internacional del trabajo” -OIT (2016) el valor esencial de la empresa es causada por las personas que tienen competencias profesionales. No es suficiente que el trabajador tenga intuiciones que le permitan perfeccionar funciones específicas; constantemente se requiere que cuente con habilidades, valores y actitudes. En estos días se requieren competencias claves que repercuten en la empleabilidad. Existen casos de trabajadores cuyo perfil técnico no es suficiente porque se requiere que hayan desarrollado sus competencias blandas como el trato eficaz, trabajo en equipo y adaptación al cambio, principalmente. Una de las maneras que se han planteado de manera estratégica ante esta problemática según el coaching dice el autor Lozano (2008), coach es el instrumento que contribuye al crecimiento de las estrategias que busca el beneficio del desarrollo personal y profesional, para la obtención de resultados y aumentar el potencial. Significa sobrepasar obstáculos, lograr buenos efectos de solución extraordinarios, hacer cambios importantes dado que los trabajadores conocen su potencial y sienten mayor motivación. Whitmore (2016) Coaching consiste en liberar el potencial de las personas para que puedan llevar su rendimiento al máximo, de tal manera que ayuda en aprender en lugar de enseñarles. P.32.La investigación planteo como problema general: ¿Cuál es la relación entre coaching y productividad laboral de los colaboradores de guher sac chincha alta , 2020?, del mismo modo se planteó los siguientes problemas específicos: 1) ¿cuál es la relación entre productividad laboral y coaching personal de los trabajadores de guher s.a.c., chincha alta, 2020?, 2) ¿cuál es la relación entre productividad laboral y coaching organizacional de los trabajadores de guher, s.a.c., chincha alta, 2020?, 3) ¿cuál es la relación de productividad laboral y coaching e inteligencia emocional de los colaboradores de GUHER S.AC. , Chincha Alta, 2020?. La justificación teórica fue de apoyo para las futuras investigaciones, generando conocimiento y debate académico en temas como el coaching y

productividad laboral, el cual se mencionó las definiciones de ellos, a la vez se identificó que beneficio se puede obtener a través de estas variables con la finalidad de brindarles apoyo a los colaboradores en las empresas. El coaching ayuda a obtener buenas soluciones en tu vida, personal, profesional, empresarial o negocio y rendimiento laboral es un índice que muestra la eficiencia en la gestión del potencial humano. En la justificación metodológica, la investigación fue desarrollada respetando la rigurosidad del procedimiento de la investigación científica, donde aplicamos el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta a una muestra que proviene de una población que se determinó en la unidad de análisis. El enfoque es de tipo cuantitativo y nivel descriptivo correlacional que busca la asociación entre las variables. La justificación practica propone soluciones de la investigación dando a conocer a los responsables de toma decisión de la empresa a fin de mejorar la gestión en la empresa. como objetivo general: determinar la relación coaching y productividad laboral de los trabajadores guher s.a.c. chincha alta, 2020. Se desarrolló para los objetivos específicos: 1) Determinar la relación de productividad laboral y Coaching Personal de los trabajadores de GUHER S.A.C., Chincha alta, 2020. 2) Determinar la relación de productividad laboral y Coaching Organizacional de los trabajadores de GUHER, S.A.C., Chincha Alta, 2020. 3) Determinar la relación de Productividad laboral y Coaching en la Inteligencia emocional de los trabajadores de GUHER S.AC., Chincha Alta, 2020. En la hipótesis general: Existe relación entre el coaching y productividad laboral de los colaboradores GUHER S.A.C., Chincha Alta, 2020. Asimismo, se establecieron hipótesis específicas: 1) Existe relación entre productividad laboral y Coaching Personal de los trabajadores de GUHER S.A.C., Chincha alta, 2020. 2) Existe relación entre productividad laboral y Coaching Organizacional de los trabajadores de GUHER, S.A.C., Chincha Alta, 2020. 3) Existe relación entre Productividad laboral y Coaching en la Inteligencia emocional de los trabajadores de GUHER S.AC., Chincha Alta, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A Nivel Internacional para ejecutar este concurrente trabajo, fue de apoyo el estudio de otras tesis, por lo tanto, indagamos información de tesis del ámbito internacional para avalar nuestro trabajo, es así como Porras (2017) tuvo como finalidad en esta investigación determinar de qué manera el Coaching influenciaba en la labor efectiva del cargo administrativa de los colaboradores de la mencionada institución durante el periodo 2016. Lo cual la indagación bibliográfica fue explicativa y descriptiva según los resultados esperados. La muestra obtenida fue de 15 personas, que fueron en su totalidad las personas encuestadas para la recopilación de base de datos. Se concluye que: el 8% del personal administrativo admite saber acerca del coaching, sin embargo, en su mayoría el 92% lo desconoce, el 80% de dicha universidad expresa, que de todas formas su descargo siempre influye positivamente en el mejoramiento de su labor, el 12% indica que a veces y el 8% indica que nunca contribuye en su mejoramiento profesional. De igual manera se finaliza de este modo que: Cabe indicar que la institución cuenta con un programa de entrenamiento, pero que a su vez no compensa las necesidades de sus empleados. Para poder alcanzar y lograr mejores resultados organizacionales se requiere que todo el personal se sienta comprometido y cuente con un clima agradable en su entorno laboral, ya que a la hora de ejercer sus obligaciones tenga el soporte adecuado de sus colegas. A laves el coaching se puede aplicar en nuestra vida diaria, ayudándonos a crecer y evolucionar como personas, Así mismo, el autor Bécart (2015) estudio cual sería el propósito y la importancia del coaching con respecto al crecimiento de competencias de los estudiantes en su formación. La metodología aplicada para la realización de la tesis se sustenta en la Teoría fundamentada que se asienta en el desarrollo de tres estudios empíricos para poder identificar datos relevantes sobre la educación, la primera fase exploratoria es de corte cualitativo, ha reconocido 28 competencias que se ha incrementado en los estudiantes aplicados, en el mencionado programa, en cuanto a la asignatura desarrollo personal. El periodo fue descriptivo de corte cuantitativo en la que se aplica un cuestionario de competencias genéricas ha comprobado que las participaciones del coach grupal realizadas en la Cátedra “Vida Universitaria” ha permitido una mejora significativa en su desempeño. Una tercera fase

descriptivo-explicativa que está basado en entrevistas realizadas a estudiantes que provienen de dos programas de coaching educativo demuestra que el coaching ha influenciado de manera positiva en el aspecto de su desempeño global empoderándolos y fortaleciendo su autoeficacia. Estos resultados obtenidos constituyen una evidencia favorable de que el coaching es un elemento determinante como estrategia para desarrollar competencias. Alavés Rodríguez, Mogollón y Cortés (2020) El coaching es un instrumento de gestión en la compañía del sector financiero, la determinación del artículo científico es detallar el coach como un instrumento que favorece el resultado del objetivo de la organización. El obstáculo se aborda desde la necesidad de desenvolver el potencial de los trabajadores para impulsar su liderazgo, empoderamiento, trabajo en equipo y aumentar su calidad de vida. La metodología utilizada para la investigación corresponde a un análisis documental de tipo cualitativo, que se enmarca en la interpretación de casos, haciendo énfasis en las herramientas, procedimientos, métodos y estrategias que adoptaron las empresas identificadas para la aplicación del coaching. Llegaron a la definición de la aparición del Coaching, y su consecutiva perseverancia al mundo empresarial se a planteado un gran apoyo para la toma de decisión y un cambio perspectiva en la compañía, que con la función de estos métodos de desarrollo ha verificado que sí es probable aumentar la productividad mediante el apoyo moral y la búsqueda del máximo potencial de sus trabajadores, lo que ha dado lugar a que las organizaciones valoren más su capital humano. Asimismo, Vives (2016) Indica que el “Coaching Empresarial se determina como instrumento que potencializa el Talento humano y el rendimiento organizacional”. En su artículo científico muchos autores desde su punto de vista determina cada objetivo y meta del coaching empresarial: este entrenamiento es empleado para desarrollar la eficiencia y eficacia del equipo laboral, alcanzando cada nivel óptimo esperado por la organización y buscando aumenta las capacidades de los colaboradores fomentando el desarrollo y gestión de cada competencia que emplean para afrontar de manera competitiva cada cambio externo que le influya, llego a la conclusión que el coaching es un elemento que potencializa el desarrollo de la persona y aumenta la productividad. Bungay (2019) la meta principal de un coaching efectivo es conseguir que el rendimiento de los miembros de un equipo mejore y que este cambio se mantenga durante un periodo de tiempo considerable,

p,8.De tal forma Rueda (2017) la tesis está basada en el coaching y una táctica educativa para impactar la practica en las clases, la finalidad de esta indagación fue examinar como el coach puede mejorar la relación interpersonal y relación asertiva, para el crecimiento de los alumnos de la institución educativa Jorge soto del corral, la metodología aplicada en esta investigación fue cualitativa según el autor Creswell, recolecto información el cual llevo a la conclusión que el estudio que realizaron al coach es un instrumento pedagógico educativo, de tal manera que aumento la mejora de relación entre alumnos a través del aporte de la enseñanza que recibían ellos. Además, Ordóñez (2016) empleó el Coaching Ejecutivo para el incremento de la producción en una organización. Determino que desde el primer análisis podrá obtener un diagnóstico de los colaboradores y situación de la organización para poder plantearse objetivos conseguibles. Miedaner (2017) los coach saben hablar y escuchar. Dado que el asesoramiento personal o coaching se basa en la conversación, el ir y venir de ideas, conceptos, sentimientos, informaciones, realidades, deseos, valores y prioridades se produce con facilidad

P, 16 Cada objetivo que se planteara debe ser especificado por el coaching ya que indagara y fijara cada propósito que desea obtener en un corto o largo plazo, para así plantear cada acción oportuna que ayudara a concretarlos, por otra parte, el objetivo constante de los coaching es conseguir mejora para que se gestione y administre de manera adecuada la organización, incrementando la rentabilidad, productividad e incrementando la calidad laboral, además, el coach se plantea aumentar las capacidades de la organización y gestión del tiempo, consiguiendo optimizar y reduciendo costos logrando aumentar la competitividad, resultados y captar capital humano con potencial. Concluyó, el coaching ejecutivo se está empleando en el siglo XXI para cambiar la perspectiva de la gestión del capital humano, logrando su compromiso y empatía con cada objetivo planificado por las organizaciones. Así mismo, Bladimir (2018) mencionó que la participación del coach a incidido en la producción de las organizaciones, enfocándose en la calidad y servicio mediante metas, aunque actualmente han surgido factores que han cambiado la manera en que las organizaciones se planifican y el liderazgo que emplean los colaboradores dedicados a esta actividades, de tal forma que llegaron a la conclusión que el coaching es un instrumento empleado a establecer los vínculos entre el coachee y el coach en un tiempo determinado, para que así el

coachee establezca cada objetivo que desea lograr y mejorar cada habilidad específica para concretarlo. Determinando que las actividades que ejerce el coach líder dentro de la organización son relevantes ya que influirá en la producción. También Caisa, Dolores y Miranda (2017) estudiaron la relevancia del coaching en las organizaciones ya que empleara como instrumento de dirección para que cada colaboradora defina sus objetivos individuales y de equipo laboral para lograr cada objetivo general de la cooperativa de Tungurahua, permitiendo de esta manera que cada colaborador trabaje en equipo para encontrar soluciones. El estudio fue mixto (cuantitativa y cualitativa. Empleó el cuestionario y guías de observación como herramienta de recolección de la base de datos. Concluyeron, mediante el análisis de observación de rendimiento de los colaboradores, que las organizaciones deben costear y realizar charlas para orientar, motivar y promover el desarrollo de cada meta colectiva e individual por parte de los trabajadores para incrementar el compromiso de estos. En relación a la encuesta, la mayor porción de individuos consideró la importancia de implementación de capacitaciones, charlas como beneficios brindados a los colaboradores. Por ello, cada charla para orientar es relevante para el colaborador, ya que ampliara y desarrollara sus conocimientos y cada habilidad laboral, facilitando que cumpla cada objetivo y crezca laboralmente. Asimismo, Jaime, Luzardo y Rojas (2018) identificaron cada factor determinante en la producción laboral de pymes pertenecientes al rubro de confecciones en Bucaramanga, Colombia. El estudio empleó el estadístico factorial exploratoria para disminuir la dimensionalidad de una matriz de datos, logrando obtener un grupo de factores que no se correlacionan representando en un esquema interno de cada variable original. Las pymes represento la población del estudio, conformándose de acuerdo a la Cámara de Comercio de Bucaramanga (2016) existen 7(0.45%) medianas empresas, 39(2.48%) pequeñas empresas y 1526(97.07%) microempresas. Concluyeron que la productividad laboral deberá seguir empleándose para poder obtener conocimientos de los constantes cambios externos e internos que se presentan de manera esperada o inesperada en las organizaciones, asimismo, identificaron cada factor determinante que influye en las pymes por la relevancia que tiene esta industria empresarial en la economía y desarrollo organizacional. González et al. (2016) explicaron que las personas motivadas realizan un trabajo optimo elevando su productividad influyendo en el

salario de los colaboradores, en ganancia de las organizaciones, también menciona que resultados cruciales dado a entender cuál es el principal factor que determina la productividad, ya que puede ser beneficioso a los dirigentes en el diseño e implementación de los regímenes de la organización y así incrementa el rendimiento. A nivel nacional: Para nuestra investigación también tomamos información de tesis elaboradas en nuestro país, es así como Mogollón y Sánchez (2015) “coach y el instrumento de gestión motivacional empresariales de la empresa del grupo comercio del departamento de Tarapoto 2014”, tuvieron la finalidad de determinar cómo esta herramienta de gestión se transforma en una estrategia esencial para la aumentar el desarrollo óptimo en las pymes y en el trato del distrito de la selva , en donde se encuestó a los dueños y gerentes encargados de los distintos comercios, para poder conocer sus puntos de vista sobre el proyecto planteado. Lo que se buscaba con esta investigación era conocer si los gerentes de estas pymes tenían conocimientos previos del coach como instrumento de mejora en el desempeño empresarial. El resultado obtenido fueron notorios ya que se evidenciaba el desconocimiento sobre dicha herramienta de gestión. De igual manera, se pudo observar que las empresas que aplican este tipo de recolección de información entorno de las pequeñas empresas (127) que gestionan en esta fundación financiera, se hizo un porcentaje de la muestra de diez (95) colaboradores. Por congruente se adapta a una investigación descriptiva. El estudio está orientado a evaluar si esta herramienta repercute de manera positiva en el desarrollo empresarial, mejorando el desempeño de manera global en toda la organización para la ejecución de las metas y propósitos trazados. Para finalizar, se pudo constatar que solo una minoría de gerentes o empresarios, tienen una idea de los que es el coaching y su ventaja competitiva, es por ello que lo aplican, pero de manera empírica. Además, se sabe que, en la actualidad, las organizaciones más competitivas están empleando este método del coaching como estrategia para empoderar al personal afianzándolos a alcanzar mayores resultados adecuadamente. Así mismo el uso de esta herramienta de gestión desarrolla y optimiza las habilidades que se deben ejecutar como equipo, grupo de trabajo u organizaciones en general, ya que la intención es poder aprovechar la ventaja que ello influye en cada talento humano, aumentando así el margen de éxito. Un índice importante demuestra que en Juliaca un 76,32% de estudiantes muestra un nivel

cognitivo de aprendizaje deficiente, los que presentan un grado de motivación alta son un 47,62% constatando que los estudiantes no se encuentran motivados. Es así como el coaching pasa a convertirse en una herramienta indispensable en las organizaciones que, si bien su aplicación está más orientada al ámbito administrativo, la realidad es que puede ser puesta en práctica para cualquier organización como hospitales, colegios y hasta en la familia misma. Así mismo el coaching se puede relacionar con la motivación, de lo cual Herrera (2017) el objetivo de la tesis fue resolver en qué tamaño desarrollo satisfacción laboral que se vincula con la competitividad de los trabajadores del municipio departamental de Huaura, 2017. lo cual la metodología aplicada de la indagación es de diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional para ello hubo una muestra de 206 colaboradores, los resultados encontrados que según rho de spearman a nivel de significancia de 0.01. con un valor de P igual 0.000, y correlación de 0.841 muy significativo llego a la conclusión que existe un vínculo entre la satisfacción laboral y la productividad, por lo que los colaboradores del municipio departamental de Huaura, se encuentran satisfechos laborando en su institución por ende sus producciones son muy favorables en sus labores diarios. Ala vez Fernández (2018)según la tesis los objetivos de la investigación es determinar el vínculo que existe el coach gerencial empresarial con el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad alas peruanas filial Cajamarca, la metodología que se aplicó en la investigación es correlación de Pearson indica que el valor es igual $0.001 < 0.05$ lo cual señala un efecto significativo de 95% de infalibilidad estadística, llegaron a la conclusión que la universidad alas peruanas existe una conducta normal en aspecto de coach es decir se puede mejorar si se implanta como programa para alcanzar a las categorías de bueno o excelente en la gerencial empresarial. De tal manera Bustamante, Martínez y Alvarado (2018) En su tesis plantea que el coaching es como un instrumento de estrategia en la organización, y a través de la incidencia en el cargo laboral del colaborador, el tipo de indagación fue descriptiva y explicativa y su nivel de diseño no experimental, la muestra es 25 colaboradores, El muestreo que se utilizó fue no probabilístico. La indagación a partir de los datos obtenidos, haciendo el uso del programa del SPSS-24, a un nivel de confianza del 95%. El método de recopilación de información y el estudio documental y la encuesta. tras la aplicación de la prueba estadística, afirmamos que el coach es un

instrumento de habilidades en las organizaciones incide positivamente en la ocupación laboral de los colaboradores, Se considera que el coach es una herramienta de habilidades en la organización en la cual incurre positivamente en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores, lo cual sea podido comprobar que los colaboradores de la compañía señalada se han mostrado dispuestos a mejorar su desempeño en un ambiente en el que se encuentren motivados, sirve mucho que se realicen capacitaciones en coach para que de alguna manera mejore el desempeño laboral de la organización. Así mismo Ccahuana (2017) “La realidad del planteamiento de coach en el rendimiento laboral del sector de consumo masivo (apecom)” analizaron y determinaron los impactos que tuvieron las capacitaciones en la producción de cada colaborador y su incidencia en la producción global de la organización. El programa coaching fue empleado para ayudar y fomentar el potencial de los individuos para desarrollar y mejorar cada competencia y habilidad que se empleara para concretar objetivos que planifica la organización. Asimismo, el coach de acuerdo a su etimología, fomentara lograr y avanzar de un punto hacia otro. El estudio es transversal, cuantitativo y cualitativa. La muestra fue de 380 colaboradores de la Asociación Peruana de Consumo Masivo (apecom), el instrumento es cuestionario. concluyó que la productividad laboral tiene una incidencia positiva en el consumo masivo demostrándose mediante la apecom, mediante el coaching empresarial aplicado a cada colaborador de las organizaciones, porque en el modelo probit y logit se manifestó que cada hora en la que los colaboradores emplearon los programas de capacitación, influenciaron en su productividad. además, troncos (2018) “el coach es un instrumento para incrementar el rendimiento laboral de los trabajadores en la compañía apg global sac callao”, explicaron cómo empleó el coach y como puede intervenir en la producción los trabajadores de la compañía apg global s.a.c., callao. estudio aplicado, cuantitativo. se empleo la observación para aclarar la realidad social vista desde un panorama externo y objetivo. El objetivo general. sí puede influenciar en la perseverancia del coach y el rendimiento laboral de los colaboradores de la compañía, se determinó mediante un estudio del antes y después mediante Wilcoxon siendo $p < 0.05$ aprobando la hipótesis alterna, también aumento en el postest se redujo nivel bajo de producción laboral de un 16% a 4%, además se determinó la escala regular disminuyo el 80% a 48% y logrando obtener

un nivel alto de laboral de 4% a 48%. Así mismo Sáenz (2017) según el artículo científico los objetivos de la investigación el impacto de las capacitaciones en la productividad del colaborador en el área de producciones de la EPL del Perú para el resultado de los objetivos del grupo empresarial. La metodología es aplicada. Se realizó el estudio en el 2015 en un promedio de 6 meses, periodo lo cual se calculó los indicadores elegidos para cada variable. Concluyó que existió correlación directa entre las capacitaciones aplicadas e incremento de productividad, mediante la percepción de productividad de 2.74 en pretest a 3.43 en posttest, representando una influencia favorable del 25% en el rendimiento. El aprendizaje logró impactar positivamente sobre los colaboradores en sus asuntos puntuales que favorecieron la reflexión sobre acciones en su vida laboral y personal como nivel de responsabilidad, motivación, satisfacción en el trabajo y el trabajo en equipo. También Pretel y Rodríguez (2019) el trámite del desarrollo Administrativos y el rendimiento Laboral en los últimos 5 años, en su artículo científico tuvo como finalidad conocer la relación de los procesos administrativos con el rendimiento laboral. La metodología aplicada en la investigación es la “revisiones sistemáticas de la literatura científica” en donde hemos utilizado artículos científicos de diferentes revistas entre los años 2014- 2018 Teniendo como base la pregunta a indagar ¿Cuáles son las características de la dirección de proceso administrativos y la productividad laboral en la empresa de servicios? Para lo cual hemos utilizado los siguientes buscadores Redalyc, Renati, Scielo, Recyt y Eca sinergia. De donde se recopiló la información que nos emerge para nuestro análisis de investigación científica. Para las conclusiones se realizó por cada objetivo: Conocer las revistas y bases de datos consultadas para la variable gestión por procesos y productividad laboral. Del total de Revistas recolectadas del total de datos el 53% se encuentran en Redalyc, el 27% en Scielo, en Recyt el 7%, en Eca Sinergia el 7% y en Renati el 6%. Conocer la metodología utilizada en las revistas para la variable gestión por procesos y productividad laboral. Por su parte, Castro y Castillo (2017) En su artículo científico tuvo como finalidad de la indagación es Decidir la relación existente entre I.E y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativo del área de Medicina Humana de una Universidad de Lima, Perú, la metodología que aplico la investigación es el estudio correlacional básico que relaciona las variables IE y productividad laboral; con la finalidad de descubrir el conjunto de relaciones

asociativas entre las variables que intervienen en determinado fenómeno, no existiendo variables dependientes e independientes. La investigación es explicativo y descriptivo. Muestra de 70 trabajadores, año 2016 llegaron al resultado lo cual existen una correlación importante entre el nivel de IE y la productividad laboral. Se confirma que el personal administrativo con un mayor nivel de Inteligencia Emocional tiene mejor productividad laboral. No se encontró diferencias importantes entre la IE y el género. Se comprobó que existen diferencias al correlacionar positivamente la IE con el grado de instrucción. Se confirma una correlación positiva entre la inteligencia emocional y la edad del personal administrativo. Finalmente se ha comprobado que existen diferencias al correlacionar positivamente la inteligencia emocional con el grado de instrucción del personal administrativo. Huamán (2017) según la tesis el propósito de esta investigación es diagnosticar en qué proporción esta la práctica y la habilidad de Coach empresariales para incrementar el rendimiento laboral, de los trabajadores de Rustica en Chiclayo 2017. la investigación aplicada y tipo experimental y diseño pre experimental dada que se realizara el poder sobre las variable dependiente atreves de las implementaciones de un impulso de los cambios producidos, llegaron a la conclusión y se realizó un estudio que los trabajadores tenían diversas debilidades lo cual se da mención el trabajo en equipo y situación al cambio. La Teoría Desarrollo Organizacional según el autor Warren Bennis (1966) según el autor indica que Implementar estrategias educativas complejas destinadas a cambiar las creencias, habilidades, valores y estructuras de una organización para adaptarse mejor a nuevos entornos, nuevas tecnologías, mercados y desafíos. Es una reacción al cambio. (P. 134) según Whitmore (2009) Expresó que la aplicación del Coaching en las organizaciones genera resultados óptimos en cuanto el cumplimiento y el desarrollo de los objetivos corporativos. Además, que influye directamente en el estado emocional de los trabajadores generando en ellos la motivación necesaria para poder desenvolverse con mayor facilidad en su puesto de trabajo, ya que reciben un asesoramiento continuo. De esta manera se puede sacar a flote todo el potencial del personal encargado de cumplir con los objetivos estratégicos propuestos por la directiva, ya que no solo se le orienta sino también que aprenden a como optimizar mejor sus recursos tanto individual como colectivamente. Así mismo, el coaching permite que la persona desarrolle su

máximas habilidades, permitiendo así que se le puede dar mayores responsabilidades dentro de la empresa, beneficiando a esta en casi todos los aspectos; como lo menciona Whitmore (2010) que aseveró que el Coaching también permite sacar todo el potencial de la persona, de tal manera que exige al máximo su desempeño, la tarea principal para lograr todo ello es hacer un seguimiento orientado a generar la predisposición de mejorar y aprender. Así mismo el coaching busca desarrollar también un estilo de liderazgo que les permita forjar confianza en sí mismos, todo ello a base de elogios y practica continua con buenos resultados. El Coaching está compuesto por etapas de enteramiento, la cual tiene como objetivo principal de cumplir las expectativas estratégicas en cada sector de la empresa, es decir otorgar las herramientas y el conocimiento necesario a los operadores, para que no solo alcancen resultados óptimos si no también puedan fomentar el autodescubrimiento. La inteligencia emocional se encuentra presente en nuestras vidas y continuamente hacemos uso de ella. Se trata de un elemento de nuestra personalidad que debemos entrenar para aprender a gestionarlas. Las Teoría De Las Relaciones Humanas(2014) Cual autor fue Elton mayo, tuvo sus inicios en estados unidos como consecuencia de distintos fenómenos entre los que se destacan los estudios de Hawthorne, la importancia del mecanismo de trabajo dejando de lado al trabajador y las condiciones en las que trabajaban, la aparición de la psicología industrial que enfatizo en el lado humano de la empresa además de la ineficiencia que se obtenía como parte del ausentismo y deserción todo ello género que surgiera el enfoque de las relaciones humanas el cual trataba de entender que los trabajadores y las relaciones interpersonales influían en el desempeño laboral, logrando aportaciones significativas como grupos de trabajo, motivación, estilos de liderazgo así como las relaciones intra e interpersonal. Lo cual la Teoría X"e"Y""(2003) según el autor es Mc gregor, se basa principalmente en la reacción que tiene el ser humano con el rol que se le ha asignado, presentando dos respuestas distintas sobre su comportamiento llamados así el tradicional(x) se observa un hombre al cual le desagrada el trabajo y necesitan ser dirigidos, controlados y amenazados para que continúen con su labor mientras que el potencial (Y) no necesita ser encaminado y controlado puede realizar y cumplir sus objetivos mediante el compromiso y en muchas ocasiones la autorrealización ya que es tan natural por la satisfacción que logren sentir. Y para

finalizar está la Teoría De Las Restricciones Goldratt (1992) según el autor dice en parte de cada sistema tiene única limitación que determina la productividad global del sistema. Nosotros suponemos que los programadores son la restricción de su equipo. Si no Independientemente de la cantidad de trabajo que los probadores y los clientes hagan, muchos de los equipos de software solo pueden completar sus proyectos. Jaimes, Luzardo, Rojas (2018) identificaron como factores significativos de la productividad de los operarios en el sector de la construcción: habilidad de la mano de obra, escasez de materiales, supervisión del trabajo, escasez de mano de obra experimentada, comunicación entre administración y operarios, falta de liderazgo de los supervisores, lo cual afecta en la producción. De tal forma Existen varias teorías sobre productividad que han sido abordadas desde distintos puntos de vista por diversos teóricos, en la que encontramos conclusiones relevantes para la investigación. A continuación, brindaremos información de la teoría encontrada sobre productividad a través de estudios. Según el autor García (2011), indica que el rendimiento “es el vínculo entre el producto perfecto y los insumo que fueron empleados por los factores de la elaboración que intervinieron”, lo cual “se registró el rendimiento que expresa el buen beneficio de todos y cada uno de los factores de la elaboración, (p.17). la variable según el autor Robbins y Judge (2013) según el autor el rendimiento profesional indica que son tres dimensiones lo cual se determina la siguiente conceptualización: Según Chiavenato (2007), la eficiencia “Es la medición legal que se utiliza de los recursos en los procesamientos, en término económico es una interacción de procedimiento de acceso y salida. En dichos periodos la eficiencia indica que la interacción entre precios y ganancias” (p.24). Lo cual el autor Robbins y Judge (2013) se estima que el nivel en el que las empresas pueden conseguir sus objetivos a un bajo precios (p 28). Los resultados de la eficiencia tratan de obtener un propósito, al menor precio posibles, por lo cual se propone optimizar los bienes disponibles. Silva (2002), la eficacia "Es vinculada con las conclusiones propuestos, eso con lleva con las realizaciones de la función que permitan lograr la meta establecida. La eficacia enfoca la medición lo cual alcanzaremos el propósito o resultados esperados " (p.20). alavés La eficacia se basa en obtener metas sin tomar en cuenta como se llegó a ello por lo que se puede ser eficaz pero no eficiente. Según la eficacia calcula la oportunidad de las metas por tal motivo será eficaz cuando estas son aptos de elegir las metas apropiadas.

La información teórica que encontramos en esta tercera dimensión, A sismo García (como se citó en Orozco, 2015, p. 30) "La eficiencia es el desempeño entre la eficiencia y la efectividad de dos aspectos. Nos esforzamos por lograr buenos resultados. El logro efectivo es la eficiencia y la efectividad en el desarrollo de un producto a la vez. La teoría mencionada anteriormente es que una medida de eficiencia es una medida de su uso en la producción de recursos, y la eficiencia es la meta esperada y el plazo fijado para alcanzar la meta, la consecución de la meta puede ser diagnosticada de retorno. La Teoría Clásica De La Administración Agüero(2007) Teniendo como autor federick Taylor tuvo sus inicios en la producción en masa donde se observó que los costos elevados y la rentabilidad se encuentra en el nivel operativo de las empresas y que era necesario dividir las áreas de trabajo de los que planificaban y ejecutaban las actividades es así que analizo los puestos de trabajo e implemento la especialización en ello, los tiempos y movimientos que requieren cada área así como la división de actividades y los salarios en función de la producción para lograr la eficiencia y la productividad laboral. La Teoría Humanista De La Administración Jiménez (2000) Surge entre los años 1924 y 1927 siendo los autores Elton mayo, Ordway Tead y Mary Parker Follett siendo este un enfoque de las relaciones humanas, el cual tiene como interés principal las personas dentro de la organización, la forma de trabajo y los cambios en la relación social en otras palabras se pasó de lo técnico y formal a lo psicológico y sociológico además de su efecto sobre la productividad. La necesidad de humanizar y liberar los conceptos rígidos de la teoría clásica (opresión del trabajador frente a un jefe radical y abusador), llevo a los autores a realizar una serie de experimentos en relación al análisis del trabajo y la adaptación al trabajo teniendo como tema de estudio la motivación, el liderazgo, los incentivos y las comunicaciones interpersonales demostrando que los factores decisivos para la productividad son la reacción de los empleado ante su trabajo y la interacción en conjunto. Como primera definición de nuestras variables de nuestra investigación es el coaching lo cual el autor Bladimir (2018) Mencionó que la participación del coach a incidido en la producción de las organizaciones, enfocándose en la calidad y servicio mediante metas, aunque actualmente han surgido factores que han cambiado la manera en que las organizaciones se planifican y el liderazgo que emplean las colaboradores dedicados a esta actividades, de tal forma que llegaron a la conclusión que

el coaching es un instrumento empleado a establecer los vínculos entre el coachee y el coach en un tiempo determinado, para que así el coachee establezca cada objetivo que desea lograr y mejorar cada habilidad específica para concretarlo. Nuestra segunda variable es la productividad según el autor Gonzales (2016) explicaron que las personas motivadas realizan un trabajo óptimo elevando su productividad influyendo en el salario de los colaboradores, en ganancia de las organizaciones, también menciona que resultados cruciales dado a conocer cuáles son los principales determinantes de la productividad. La dimensión de nuestra investigación es el coaching personal lo cual el autor Muradep, Goldvarg, Evans(2015) indica que el modelo integrado del discurso del Coaching NLP y Lenguaje Coaching Ontology for Personal Transformación es una forma de superar las limitaciones, y hay una fuerte razón para mantener la flexibilidad a medida que las personas y las organizaciones cambian. Intercambiar herramientas, opiniones, situaciones y conocimientos. Adaptarse al cambio permanente y otras situaciones para mejorar la calidad de vida. También tenemos como dimensión el coaching organizacional según el autor Anzorena (2019) indica que él se refiere a que se basa en la autoridad personal y profesional, no en la fuerza de la jerarquía organizativa. Los líderes necesitan convocar a otros basándose en actitudes y comportamientos que representan los valores que tienen. Y como última dimensión de nuestra primera variable es el coaching en la inteligencia emocional según el autor Nachtigall, Pablo (2018). la inteligencia emocional obtiene el autoconocimiento que permite a una persona establecer el vínculo amistoso con sus emociones y también con las personas que interactúa, en el mundo cotidiano y laboral constituye la habilidad y capacidad más importante de un líder para generar vínculos satisfactorios, gratificantes y cooperativos con las personas que te rodean. Ahora nuestra segunda variable de productividad y la dimensión es efectividad según el autor Drucker (2014) Toda persona debe ser efectivo, ya que a través de ello se verifica tu función laboral, la inteligencia, la imaginación y el saber son esenciales, pero únicamente la efectividad los convierte en resultados, por sí mismo establecen límites a lo que puedan ser logrados. tal forma la segunda dimensión es la eficiencia según el autor Martínez, Stepie (2019) indica que ser eficiente consiste de usar de manera correcta los medios posibles para lograr un fin, en este sentido el fin se puede entender como resultado máximo, teniendo muy claro los recursos

a utilizar, asimismo a menos recursos empleados para lograr un objetivo, más eficiencia. Y como última dimensión de nuestra segunda variable es la eficacia según el autor Martínez, Stepien (2019) La eficacia se refiere a conseguir un efecto concreto que satisfaga unas necesidades determinadas, a la vez la eficacia está enfocada en conseguir logros que uno se ofrece en la vida, seguidamente la efectividad además involucra conseguir los metas trazados por la organización realizando una estrategia en un tiempo determinado. Lo cual generaron 14 indicadores siendo el primer indicador el nivel de satisfacción donde el autor Gil (2020) nos habla que el nivel de satisfacción se produce cuando el cumplimiento percibido del producto coincide con la probabilidad del comprador. Por otro lado, mi segundo indicador es el nivel de aprendizaje o cual el autor Bravo (2018) se apoya en el recojo de los saberes anteriores por medio de la utilización de tácticas que es parte de un componente motivador donde las sesiones de aprendizaje en las prácticas maestros son importantes. Por otro lado, mi tercer indicador es el nivel de conducta según el autor Pérez, Moreiras (2020) nos habla que la ciencia que estudia los procesos mentales y sus bases biológicas en personas y animales (individual o colectivamente) lo cual incluye su manera de sentir pensar expresarse sus propiedades espirituales y morales y todo eso tiene relación con el comportamiento. Por otro lado, mi cuarto indicador es liderazgo el autor Iturrioz (2017) nos indica que el liderazgo es precisamente basado en el servicio y la confianza. Por el momento no hablamos de mencionar a los individuos lo cual anhela oír o de situar paños calientes a las situaciones duras. Tenemos que actuar desde un servicio comprometido con la verdad de forma que se consiga la armonía en el equipo y que desde la confianza y que todo fluya. Por otro lado, el quinto indicador es laboral según el autor Quiroga (2020) nos dice que el coaching laboral comprende a la perfección que, para navegar y tener éxito en el ambiente profesional actual, lleno de contradicciones, barreras y sobrecarga. Siendo mi sexto indicador es equipo según el autor Duran (2018) indica que el trabajo en equipo es un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de realizar una tarea, pero con la visión en cada objetivo común. Por otro lado, mi séptimo indicador es inteligencia interpersonal lo cual el autor Giraudier (2018) indica que es la que nos ayuda a comprender a los otros, esta sabiduría es mucho más relevante en nuestra cotidianidad que la brillantez académica, pues es la que nos ayuda a ser exitosos

en nuestra interacción con los otros determinando en gran medida nuestro triunfo en la vida gremial. Lo cual mi octavo indicador es inteligencia intrapersonal el autor Giraudier (2018) se define como el grupo de habilidades que nos permiten conformar un modelo verídico de nosotros mismos mismo por medio del propio entendimiento del autocontrol y de la motivación con la intención de usar hablado modelo para desarrollar de forma eficiente en la vida. Por otro lado, mi noveno indicador es insumo utilizados según el autor Hoof, Monroy, Saer (2018) indica que los insumos son también llamados como materia prima son almacenadas en diferentes lugares dentro del área productiva los insumos son los ingredientes como el trigo, café, sal, azúcar esos insumos son para la elaboración de un producto. Por otro lado, mi decimo indicador es usos de recursos el autor García (2020) indica que los recursos pueden ser intangible (capital intelectual) y también tangible son los distintos apoyo de los diversos método utilizados para lograr un propósito o satisfacer una necesidad .Por otro lado, el onceavo indicador es producto logrados según el autor Herdman, Kmaituru (2019) el producto es un conjunto de características y atributos tangibles forma, tamaño, color en un tiempo logrado para satisfacer las necesidades de la sociedad. Por otra parte, el doceavo indicador es metas fijas según el autor Ibáñez, Fea, García (2015) indica que la meta fija este es el punto al que debe llegar, ya que las metas son más específicas y te brindan acciones específicas para alcanzar cada meta. Por otro mi treceavo indicador es trabajo bajo presión según el autor Business (2018) nos indica que la capacidad de trabajar en condiciones adversas, tiempo o exceso de trabajo sin dejar de ser productivo. El ultimo indicador de nuestra investigación responsabilidad según el autor Williamson (2021) indica que la importancia es la necesidad de imponer a los propios individuos la responsabilidad de su productividad, y la obligación de manejarse a sí mismos. Para eso, deben tener autonomía; y la innovación continua.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue Aplicada, porque se centra en la decisión del problema de un determinado ambiente, es decir busca la práctica o uso de conocimiento, desde uno o varios campos especializados, con la finalidad de implementar de forma práctica y así poder satisfacer necesidades concretas, de tal forma aportar una solución o dudas del sector social o productivo., Guillermina Baena Paz (2017) según el autor indica que la indagación logra alcanzar la competencia destinado a procurar soluciones prácticas.

El diseño fue no experimental y de corte transversal. Guillermina Baena Paz (2017) define que el diseño no experimental los investigadores no tiene el registro sobre las variables y es transversal por que los datos se obtienen en un momento dado.

El enfoque fue cuantitativo, porque utilizo la recopilación de datos y realiza la medición de las variables, Carlos I. Muñoz Rocha (2015) indica que la investigación cuantitativa se privilegia de información o datos numéricos, estos instrumentos para recolectar datos estadísticos pueden ser diseñados por el propio investigador lo cual la recopilación resulta favorable al trabajo investigado.

El nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional, porque indica las cualidades y mide el grado de relación entre las variables, Paulino Vigil-De Gracia (2018) indica que la estadística descriptiva se trata de describir la muestra obtenida el cual permite resumir los datos obtenido de las variables estudiadas.

El método fue hipotético deductivo, porque parte de una hipótesis, para luego obtener conclusiones particulares de ella. José Ibáñez Peinado (2015) se refiere que el método deductivo se caracteriza por aplicar los conocimientos adquiridos inductivamente y a la vez sirve para identificar las lógicas y matemáticas, esto quiere decir que el método deductivo sirve para determinar conclusiones.

3.2. Variables y operacionalización

La variable 1 es: Coaching y sus dimensiones serán: Coaching Personal, Coaching organizacional, Coaching Inteligencia Emocional

La variable 2 es: Productividad Laboral, y su dimensión serán: Eficacia, Efectividad y Eficiencia y cada de uno de ellos con sus respectivos indicadores. Hernández, Ramos, Plasencia, Indacochea, Quimis, Moreno (2018) Estas hipótesis establecen una relación de asociación entre las variables, el cual dicha relación de asociación puede ser reciprocidad, igualdad, precedencia, sucesión u otras, pero nunca la influencia de una en las otras. Debe observarse que este tipo de hipótesis, aunque establezca una relación también es descriptivo pues no expresa los motivos por los cuales se producen los cambios en las variables dependientes. P,66.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población será de 30 colaboradores a través de hombres y mujeres, quienes trabajan en todas las áreas de la empresa GUHER S.A.C.

El criterio de inserción se tomará a todos los colaboradores de la empresa Guher S.A.C. Gutiérrez (2016) El muestreo es un procedimiento que responde a la necesidad de información estadística precisa sobre la población y los conjuntos de elementos que la conforman. P,3.

Se utilizará una muestra censal por conveniencia para esta investigación, es decir el 100% de la población. El método de muestreo será no probabilístico porque se utilizó el 100% de la muestra. Ibáñez (2013). Nos da a conocer que muestra es el subconjunto de elementos seleccionados de la población. (p.72).

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizaron es la encuesta para obtener información, la cual se encuentra relacionada a la hipótesis y variables de la investigación. Carlos I. Muñoz Rocha (2015) indica que la recolección de datos se centraliza en la búsqueda de fuentes importantes para recopilar información necesaria y así dar respuesta a los problemas identificados, y también sirve para comprobar las hipótesis que se plantea.

Se utilizaron el cuestionario es el instrumento de recolección de información, lo cual contendrá 28 preguntas, esto se aplicará a los colaboradores de la empresa Guher S.A.C. OMPI (2018) las plantillas de los cuestionarios deben adaptarse a las

necesidades de cada territorio. Se añaden preguntas de clasificación adicional, de acuerdo al tipo de información que deseas obtener ya sea tipos de establecimientos o categorías complementarias. p, 26.

La validez de la herramienta fue por 3 expertos de la metodología, quienes investigarán de manera minucioso para el tamaño de la validación presentada, lo cual darán el visto bueno para seguir con la investigación. Carlos I. Muñoz Rocha (2015) considera que la validez sirve como grado en que las técnicas e instrumentos de acumulación de datos, miden las variables que incurre en la investigación.

La confiabilidad del instrumento se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual toma valores entre 0 y 1, cuanto más cerca este de 1 mayor será la fiabilidad de la herramienta subyacente. Por lo tanto, se obtuvo como resultado de confiabilidad del alfa de cronbach 0.893, lo cual indica que hay relación entre las dos variables. Carlos I. Muñoz Rocha (2015) nos da conocer que la confiabilidad analiza la relación de los datos e información adquiridos, a la vez la confiabilidad se relaciona con la técnica e instrumentos empleados en la indagación.

3.5. Procedimientos

Los datos fueron obtenidos de manera virtual mediante entrevistas contando con el consentimiento informado del gerente de la empresa Guher S.A.C.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados que conseguirán en esta investigación fueron resueltos por medio del software (IBM SPSS Statistics) lo cual es versión 26.0. Lucio Nel Quezada (2014) Indica que el objetivo del programa es cumplir el compromiso de ayudar a transformar el análisis predictivo, es decir se tratara de conseguir el mayor aprovechamiento de información de los datos disponibles.

3.7. Aspectos éticos

La indagación que se utilizaron en este trabajo de investigación se ha hecho respetando la propiedad intelectual, haciendo uso de las normas APA 7ma edición, sin ninguna maleficencia y respetando las normas de ética vigentes tanto nacional

e internacional. Correa (2015) Para construir una ciencia ética debemos analizar la coherencia y validez de ese conjunto de premisas fundamentales para el trabajo, la ética debe definir los pilares fundamentales sobre actuar y juzgar, es importante mantener una posición y no argumentar falsa información. P,58.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Niveles de estrategia coaching de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Coaching	2	26	2	30
	6,7%	86,7%	6,7%	100%

Nota: Elaboración propia

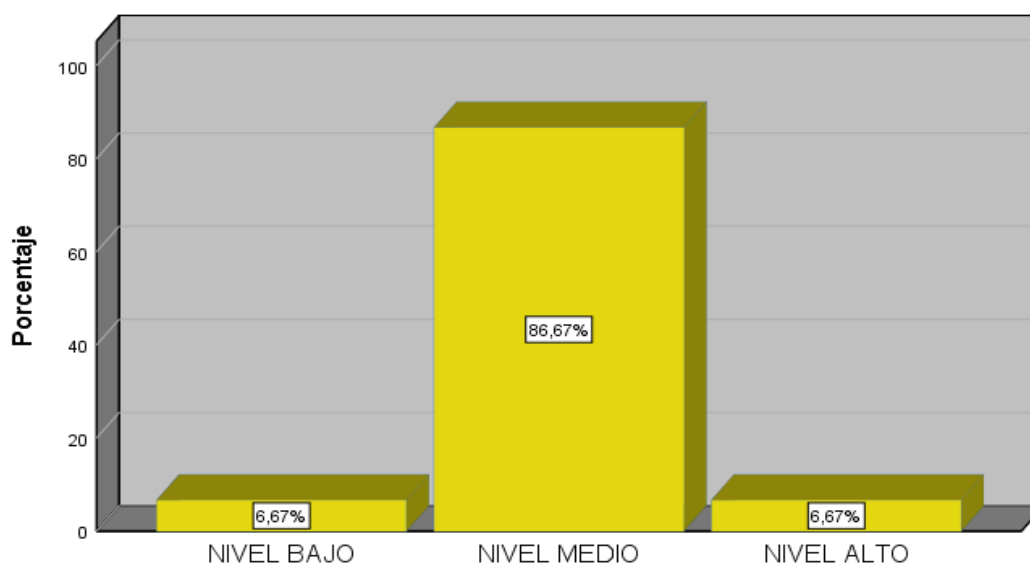


Figura 1. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching

De los resultados de la tabla 1 y figura 1 el 86,67% aplica estrategias de coaching en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 6.67% indica que aplica un nivel bajo y así mismo el 6,67% a un nivel alto.

Tabla 2.

Niveles de estrategia coaching personal de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Coaching personal	3	24	3	30
	10,0%	80,0%	10,0%	100%

Nota: Elaboración propia

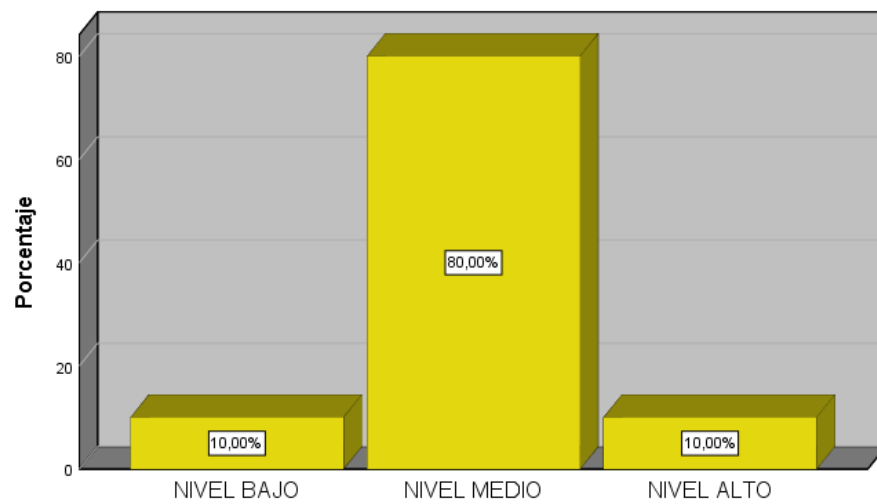


Figura 2. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching personal

De los resultados de la tabla 2 y figura 2 el 80% aplica estrategias de coaching personal en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 10% indica que aplica un nivel bajo y así mismo el 10% a un nivel alto.

Tabla 3.

Niveles de estrategia coaching organizacional de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Coaching organizacional	13	13	4	30
	43,3%	43,3%	13,3%	100%

Nota: Elaboración propia

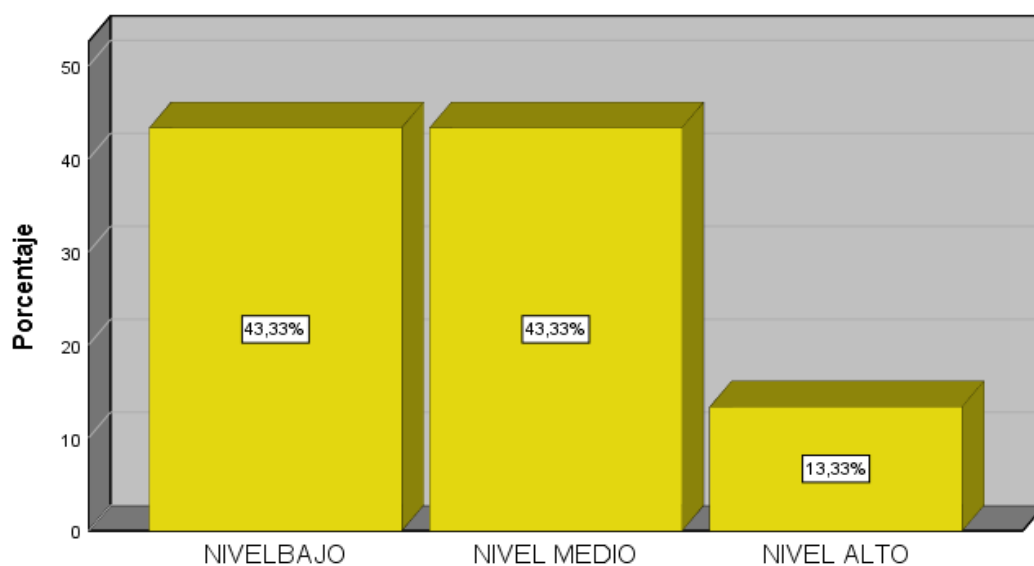


Figura 3. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching organizacional

De los resultados de la tabla 3 y figura 3 el 43,33% aplica estrategias de coaching organizacional en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 43,33% indica que aplica un nivel bajo y un 13,33% aplica a un nivel alto.

Tabla 4.

Niveles de estrategia coaching en la inteligencia emocional de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Coaching en la inteligencia emocional	2	24	4	30
	6,7%	80,0%	13,3%	100%

Nota: Elaboración propia

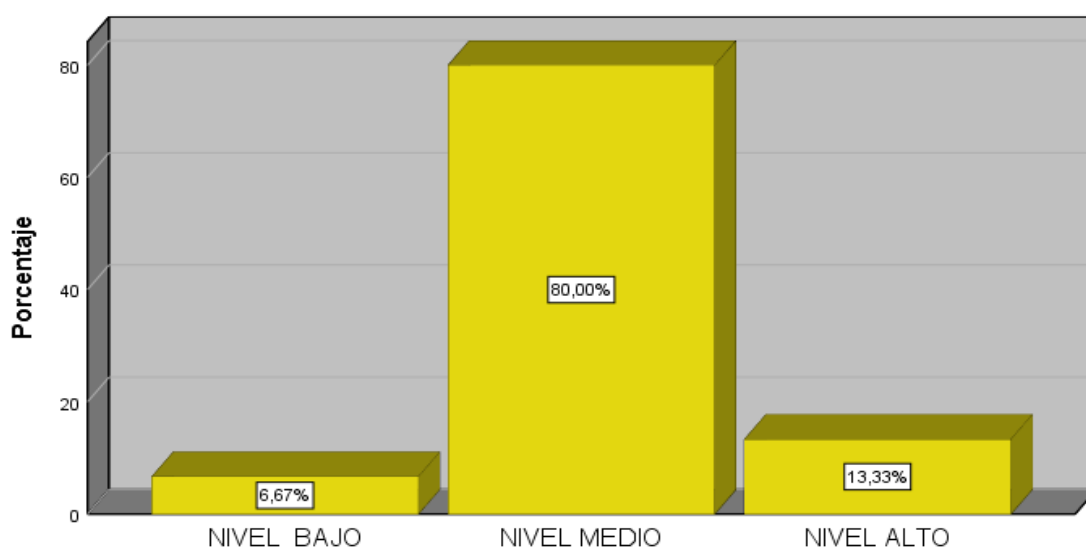


Figura 4. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de coaching en la inteligencia emocional.

De los resultados de la tabla 4 y figura 4 el 80% aplica estrategias de coaching en la inteligencia emocional en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 6,67% indica que aplica un nivel bajo y un 13,33% aplica a un nivel alto.

Tabla 5.

Niveles de estrategia productividad laboral de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Productividad	5	20	5	30
	16,7%	66,7%	16,7%	100%

Nota: Elaboración propia

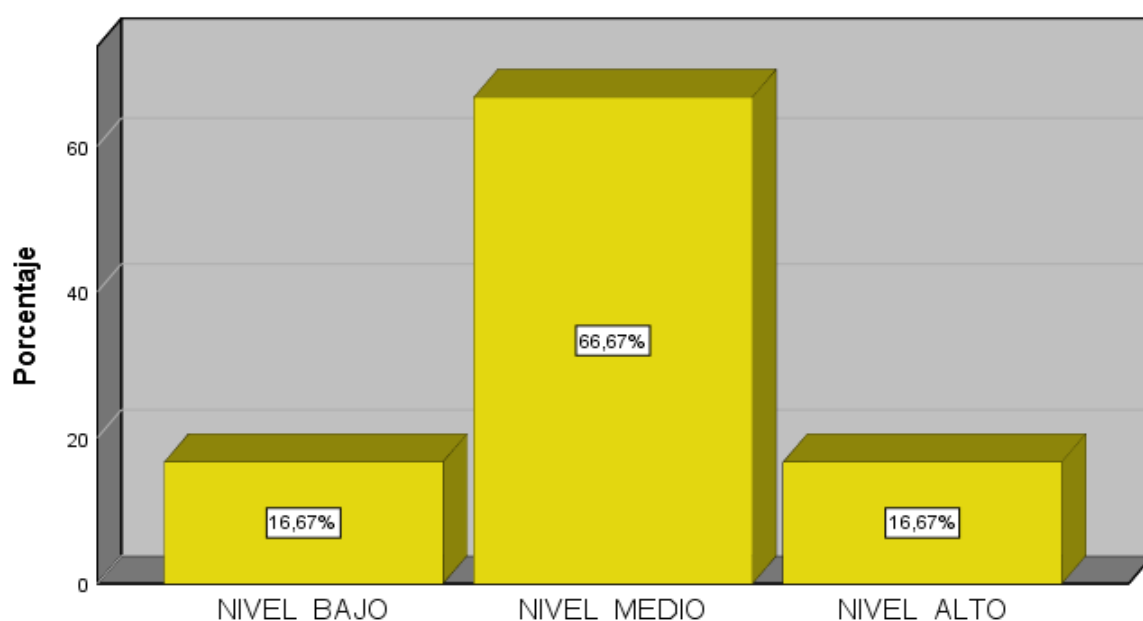


Figura 5. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de productividad laboral.

De los resultados de la tabla 5 y figura 5 el 66,67% aplica estrategias de productividad laboral en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 16,67% indica que aplica un nivel bajo y un 16,67% aplica a un nivel alto.

Tabla 6.

Niveles de estrategia eficiencia de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Eficiencia	3	25	2	30
	10,0%	83,3%	6,7%	100%

Nota: Elaboración propia

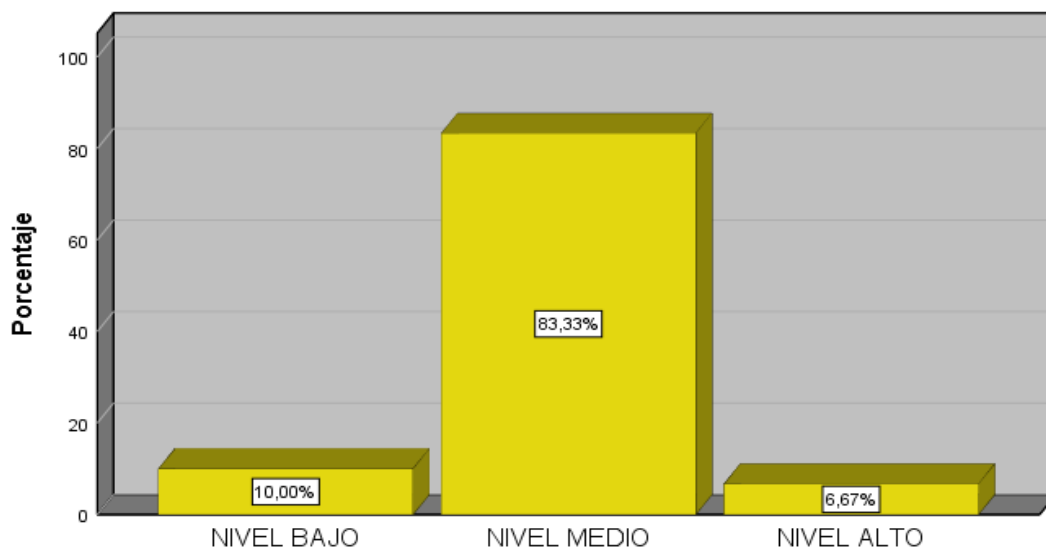


Figura 6. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de eficiencia.

De los resultados de la tabla 6 y figura 6 el 83,33% aplica estrategias de eficiencia en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 10% indica que aplica un nivel bajo y un 6,67% aplica en un nivel alto.

Tabla 7.

Niveles de estrategia eficacia de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Eficacia	10	19	1	30
	33,3%	63,3%	3,3%	100%

Nota: Elaboración propia

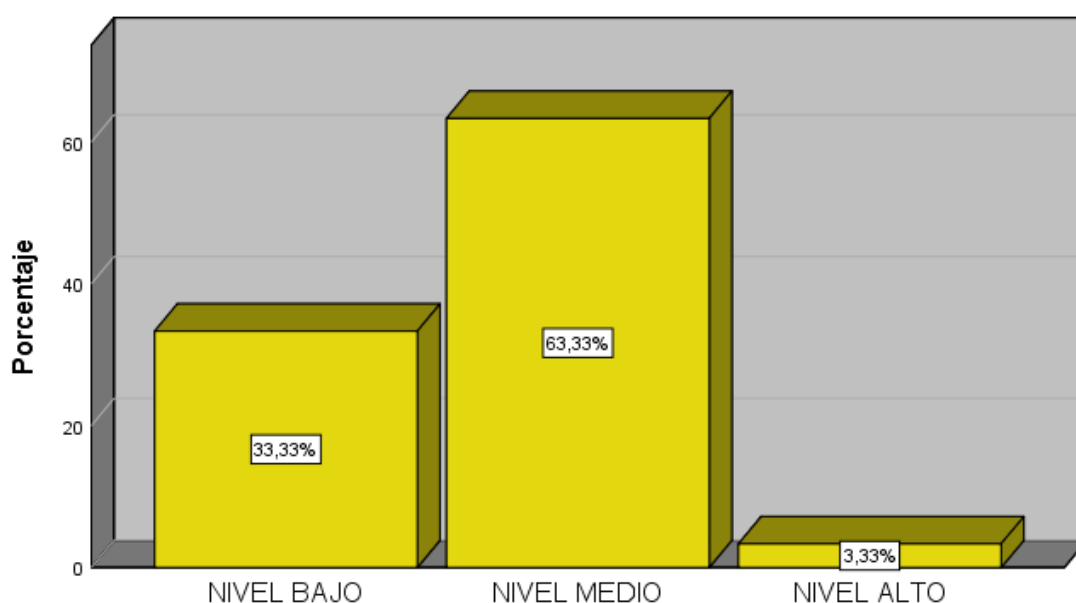


Figura 7. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de eficacia.

De los resultados de la tabla 7 y figura 7 el 63,33% aplica estrategias de eficacia en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 33,33% indica que aplica un nivel bajo y el nivel alto a un 3,33%

Tabla 8.

Niveles de estrategia efectividad de la Empresa Guher SAC, Chincha Alta

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Efectividad	6	16	8	30
	20,0%	53,3%	26,7%	100%

Nota: Elaboración propia

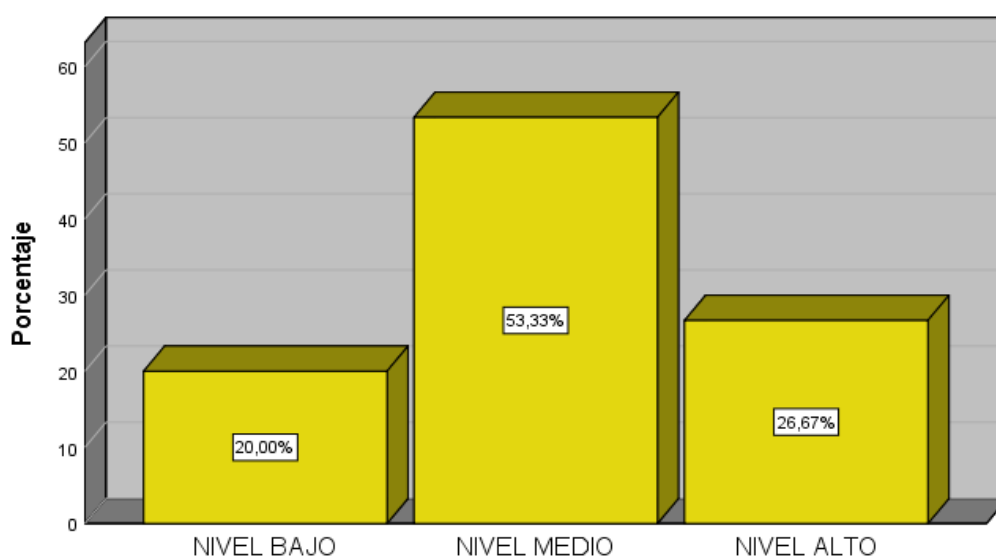


Figura 8. Porcentaje de Guher S.A.C que usa estrategias de efectividad.

De los resultados de la tabla 8 y figura 8 el 53,33% aplica estrategias de efectividad en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 20% indica que aplica un nivel bajo y un 26,67%. aplica a un nivel alto.

Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

I. PRUEBA DE NORMALIDAD

Shapiro - Wilk n<=50	Kolmogorov – Smirnov n>50
-------------------------	------------------------------

1. Plantear la Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

2. Nivel de confianza

Confianza : 95%

Significancia (alfa (α)) 5%

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
COACHING	,713	30	,000
PRODUCTIVIDAD	,849	30	,001

Nota: Elaboración propia

Si $p < 0.05$ rechazamos Ho y acepto la Ha

Si $p \geq 0.05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

INTERPRETACIÓN: DE acuerdo a los datos de Shapiro -Wilk se observa que $p = 0.001 < 0.05$; en consecuencia, los datos que provienen del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Concluyo que para contrastar la hipótesis se utilizará los estadísticos no paramétricos

Correlación no paramétrica

Tabla 10.

Grado de relación según coeficiente de correlaciones

RANGO	RELACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta.
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Elaboración propia

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Ho: Existe relación entre la variable coaching y productividad laboral de los colaboradores GUHER S.A.C., Chincha Alta, 2020.

Hi: No existe relación entre la variable coaching y productividad laboral de los colaboradores GUHER S.A.C., Chincha Alta, 2020.

Tabla 11

Correlación de Coaching y productividad laboral

			COACHING	PRODUCTIVIDAD
				AD
Rho de Spearman	COACHING	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de las variables (0,478) Coaching y Productividad es positiva moderada a su vez mantiene una correlación significativa (0,008).

Criterio de significancia de variables

Si Sig (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

Hipótesis específica 1

Ho: Existe relación entre la variable productividad laboral y Coaching Personal de los trabajadores de GUHER S.A.C., Chincha alta, 2020

Hi: No existe relación entre la variable productividad laboral y coaching personal de los trabajadores de GUHER S.A.C., Chincha alta, 2020.

Tabla 12:

Correlación de Productividad laboral y coaching personal

			PRODUCTIV IDAD	COACHING PERSONAL
Rho de spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,350
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	30	30
	COACHING PERSONAL	Coeficiente de correlación	,350	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de las variables (0,350) Productividad Laboral y Coaching Personal es positiva baja a su vez mantiene una correlación no es significativa (0,058).

Criterio de significancia de variables

Si Sig. (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig. (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

Hipótesis específicas 2

Ho: Existe relación entre variable productividad laboral y Coaching Organizacional de los trabajadores de GUHER, S.A.C., Chíncha Alta, 2020.

Hi: No existe relación entre la variable productividad laboral y Coaching Organizacional de los trabajadores de GUHER, S.A.C., Chíncha Alta, 2020.

Tabla 13.

Correlación de Productividad laboral y Coaching organizacional

			PRODUCTIV IDAD	COACHING ORGANIZACIO NAL
Rho de spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,424*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	30	30
	COACHING ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,424*	1,000
Sig. (bilateral)		,019	.	
N		30	30	

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de las variables (0,424) Productividad Laboral y Coaching Organizacional es positiva moderada a su vez mantiene una correlación significativa (0,019).

Criterio de significancia de variables

Si Sig (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

Hipótesis específicas 3

Ho: Existe relación entre la variable Productividad laboral y Coaching en la Inteligencia emocional de los trabajadores de GUHER S.AC., Chincha Alta, 2020.

Hi: No existe relación entre la variable laboral y Coaching en la Inteligencia emocional de los trabajadores de GUHER S.AC., Chincha Alta, 2020.

Tabla 14.

Correlación de Productividad y Coaching en la Inteligencia Emocional

			PRODUCTIV IDAD	COACHING EN LA INTELENCI A EMOCIONAL
Rho de spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,427*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	30	30
	COACHING EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,427*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de las variables (0,427) Productividad Laboral y Coaching Organizacional es positiva moderada a su vez mantiene una correlación significativa (0,019).

Criterio de significancia de variables

Si Sig (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación coaching y productividad laboral de los trabajadores GUHER S.A.C., Chincha alta, 2020, lo cual se buscó identificar la relación existente entre las dimensiones de las variables coaching y productividad laboral.

Los resultados que obtuvimos en la presente investigación señalaron que para los colaboradores de la organización Guher S.A.C. la variable coaching se encuentra en un nivel medio de aprobación, donde un 6.67% indicaron que existe un nivel alto en el coaching, un 86.67% considera que existe un nivel regular y tan solo un 6.67% manifestaron que existe un nivel bajo. Mientras que para la variable productividad indica que un 66,67% existe un nivel regular en la Coaching Personal y un 10% de los trabajadores manifestó que existe un nivel alto.

Examinado la correlación de la variable coaching con la productividad laboral, Los resultados obtenidos de una prueba de hipótesis se determinan para poder demostrar que existe una relación directa entre las variables. Esto es confirmado por la prueba de correlación estadística RHO de Spearman es de 0.478% con un nivel de Sig. (Bilateral) ($p= 0,008 \leq 0.05$) lo cual indica que es significativo.

Los estudios previos incluidos en la presente investigación tales como Abanto (2017) en su tesis titulada Coaching y Desempeño Laboral de los trabajadores de la asociación Auto Seguro- AFOCAT-2016, de tal manera obtuvo como resultado descriptivo de la variable Coaching los cuales 65 colaboradores fueron encuestados, podemos inferir que el 46.2 % de los trabajadores observa un nivel bajo de coaching, el 13.8% un nivel medio y el 40% tiene un nivel alto. Estos contextos tienen mucha similitud a los resultados que quiere alcanzar en la investigación la cual cuenta con 30 colaboradores encuestados, el 86,67% aplica estrategias de coaching en la empresa Guher S.A.C, un nivel medio, mientras que un 6.67% indica que aplica un nivel alto y así mismo el 6,67%. a un nivel bajo donde se ve la desigualdad entre nivel bajo y nivel medio, es evidente que estas empresas están derivadas por distintos rubros empresariales. Los cuales se sobre entiende

que no siempre van a coincidir en el mismo concepto de coaching ya que cada uno tiene su metodología de acuerdo su organización, pero con el mismo fin que es mejorar y motivar al personal.

Fernández (2018) en su tesis doctoral determinada como Coaching Gerencial Empresarial y Desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca-2018, lo cual obtuvieron como deducción descriptiva de la variable coaching gerencial empresarial de los 17 trabajadores encuestados 47,06 % de los trabajadores consideran que es normal el coaching gerencial empresarial, el 41,18 % opina bueno y el 5,88 % restante, malo. Por lo tanto, se aprecia la semejanza de los resultados obtenidos de la presenta investigación la cual cuenta con 30 trabajadores encuestados, el 86,67% aplica estrategias de coaching en la empresa Guher S.A.C, un nivel medio, mientras que un 6.67% indica que aplica un nivel alto y así mismo el 6,67%. a un Nivel bajo, lo cual refleja que no manejan una buena productividad. Por lo tanto, se visualiza en los resultados obtenidos por las dos tesis que los colaboradores no están brindando su servicio al cien por ciento lo cual perjudica la producción de la empresa, de tal manera que se debe plantear un plan de estrategias el cual se pueda brindar incentivos para la mejora de la productividad.

Troncos (2018) En su tesis para el grado de bachiller con el título de Coaching como Herramienta para mejorar la Productividad Laboral de los trabajadores de la empresa APG Global S.A.C Callao - 2018, se identificó a través de los resultados de la variable productividad laboral que el 16% de los trabajadores de la empresa Apg Global SAC tienen un bajo nivel, el 80% está en un nivel regular y sólo el 4% tiene un nivel Alto de acuerdo a los resultados que muestra el instrumento, por lo tanto se puede identificar que la empresa pasa por un déficit en el área de productividad. Estos resultados tienen una mayor similitud a los datos estadísticos del proyecto determinado por 30 colaboradores los cuales el 66,67% aplica estrategias de productividad laboral en la empresa Guher s.a.c, un nivel medio, mientras que un 16,67% indica que aplica un nivel bajo y un 16,67% aplica a un nivel alto. Por lo tanto, el propósito que requiere obtener las organizaciones se va a reflejar de acuerdo a la productividad de los trabajadores.

Guillermo (2018) con el título de satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huara – 2017. obtuvieron como resultado de las encuestas realizadas a los jefes inmediatos de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura respondieron de la siguiente manera, el 49,6 indico que existe productividad Que la diferencia es mínima entre Alto y Medio, dando a entender que la productividad aún no se tiene tan definido por los diferentes factores que inciden en los trabajadores respecto a ser eficientes, eficaces y efectivo. Dado los resultados de los 30 colaboradores el 66,67% aplica estrategias de productividad laboral en la empresa Guher s.a.c, a un nivel medio, mientras que un 16,67% indica que aplica un nivel bajo y alto respectivamente. De tal se puede identificar que hay similitud en los resultados obtenidos por las dos tesis esto quiere decir que los colaboradores no están comprometidos con la empresa, el cual refleja la baja producción, por lo tanto, tienen un déficit en la productividad lo cual se analizara los resultados con el fin de obtener la mejora de la compañía.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Con relación al objetivo general de la indagación el cual consistió en determinar la relación del coaching y productividad laboral en la organización de Guher S.A.C., Chíncha Alta, 2020. Se confirma que existe una relación positiva considerable entre el coaching y productividad laboral en la empresa Guher S.A.C. demostrada por una correlación RHO de Spearman positiva moderada (0,478), y además es significativa (p-valor de 0,008).

Segunda. Con relación al objetivo específico 1 de la investigación el cual consistió en determinar la relación del Productividad y Coaching Personal de la empresa Guher S.A.C., Chíncha alta, 2020. Se confirma que existe una relación positiva baja considerable entre el Coaching y Productividad laboral en la empresa Guher S.A.C. comprobada por una correlación RHO de Spearman positiva baja ((0,350), y además no es significativa (p-valor de 0,058).

Tercera. Con relación al objetivo específico 2 de la investigación el cual consistió en determinar la relación de la Productividad Laboral con el Coaching Organizacional de la empresa Guher S.A.C., Chíncha Alta. 2020. Se comprobó que existe una relación positiva moderada entre el coaching y productividad laboral en la empresa Guher S.A.C., evidenciando por una correlación RHO de Spearman positiva moderada (0,424), y además si es significativa (p-valor de 0,019).

Cuarta. Con Relación al objetivo específico 3 de la indagación el cual consistió en determinar la relación entre la productividad laboral y Coaching en la inteligencia Emocional de la empresa Guher S.A.C., Chíncha Alta, 2020. Se c que existe una relación positiva moderada entre el Coaching y productividad laboral en la empresa Guher S.A. comprobado por una correlación RHO de Spearman positiva moderada (0,427), y además si es significativa (p-valor de 0,019).

VII. RECOMENDACIONES

Posterior al análisis e interpretación de los resultados de la investigación se proponen las siguientes recomendaciones.

Primera. Con respecto al Coaching se sugiere al Gerente general de la empresa. realizar un diagnóstico de todas las áreas para medir su eficiencia y la productividad aquellos procesos erróneos que generan sobrecostos y solucionar el problema identificado en la empresa Guher S.A.C.

Segunda. Se recomienda al Representante legal elaborar un plan de capacitaciones del coaching para el mejoramiento de la productividad, debido a que este tema es fundamental para para todos los supervisores, encargados. jefes, es importante el trato que se le brinda al personal con el objetivo de que se sientan motivados e identificados con la corporación, con la finalidad de generar mayor producción en la empresa Guher S.A.C.

Tercera. Se recomienda al representante de la toma de decisiones. Realizar charlas del Coaching para todas las áreas dentro de la organización para que el colaborador se sienta motivado y tengan mayor productividad en la empresa Guher S.A.C.

Cuarto. Se recomienda al responsable de la empresa, brindar capacitaciones a los colaboradores sobre identidad, compromiso hacia la empresa. Alavés realizar un cronograma de actividades donde cuenten con un coach, los motive en sus funciones determinadas por la empresa

REFERENCIAS

- Abanto, E. (2017) Coaching y Desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT-2016(tesis pregrado)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22103/Abanto_CEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2017) Metodología de la investigación – 2017 p,20 (libro).
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baena, G. (2017) Metodología de la investigación – 2017 p,68 (libro). recuperado de
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf.
- Bécart, A. (2015). impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida. Un estudio de caso en el Caribe colombiano (Tesis de doctorado). Recuperado de <https://docplayer.es/49234966-Impacto-del-coaching-en-el-desarrollo-de-competencias-para-la-vida.html>.
- Bungay, M. (2019). Resumen extendido del habito del coaching– 2019 p,8 (libro). recuperado de
https://books.google.com.pe/books?id=GpSaDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+coaching&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libros%20de%20coaching&f=false
- Bustamante, A. y Martínez, A. (2018). El coaching, como herramienta de estrategia organizacional, y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de confección de ropa deportiva Ídolos, año 2017(Tesis de licenciatura). Recuperado de
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/709/T037_47832631_47598502_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bladimir-Moreno, C. (2018). “El líder coach y su participación en la productividad empresarial”, Revista Contribuciones a la Economía. Revista académica Contribuciones a la Economía. Recuperado de

<https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/EI%20I%C3%ADder%20coach%20y%20su%20participaci%C3%B3n%20en%20la%20productividad%20empresarial-En%20Revista%20Contribuciones%20a%20la%20Econom%C3%ADa%20julio-septiembre%202018.pdf>

Caisa, E., Dolores, M. y Miranda, R. (2017). El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua. INNOVA Research Journal, 3(2). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>.

Ccahuana, N. (2017). Efectividad del programa de coaching en la productividad laboral del sector de consumo masivo (APECOM) 2017-2 (Tesis de bachiller). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3208/3/2018_Ccahuana-Cordova.pdf

Castro, M. y Castillo, G. (diciembre, 2017). Inteligencia emocional y productividad laboral en el personal administrativo de una facultad de medicina humana en Lima, Perú. Revista salud y bienestar colectivo, 2. Recuperado <http://bkip.revistasaludybienestarcolectivo.com/gallery/1%20rev%20n%202%202018%20ene%20jun%202018%20rev%20sal%20y%20bien.pdf>

Correa(2015)Ética para educadores ¿Cuál es el lugar de la ética en el siglo XXI?- 2015 p,58 recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=B9NqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LIBROS+DE+ASPECTOS+ETICOS&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=LIBROS%20DE%20ASPECTOS%20ETICOS&f=false

Fernández, V. (2018). Coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los colaboradores de la universidad alas peruanas filial Cajamarca (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/715/TESIS%20VICTOR%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Guillermo, Y. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017 (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1746/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, A. (2016). Estrategias de muestreo diseño de encuestas y estimación de parámetros, 2016 p,3 recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Estrategias-de-muestreo-diseno-Andres-Gutierrez-Rojas.pdf>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., Moreno, L., (2018). Metodología de la investigación científica. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Huamán, J. (2017). Estrategias de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en el restaurante rustica Chiclayo – 2017 (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33496/huaman_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibáñez, J. (2015) Métodos y técnicas e instrumentos de la investigación criminología – 2015 p,100, recuperado <https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAAQBAJ&pg=PA493&dq=jose+iba%C3%B1ez+peinado+m%C3%A9todo+deductivo+2015+libro&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiz3PPAwe7sAhWzF7kGHRIEDHsQuwUwAHoECAYQBw#v=onepage&q=jose%20iba%C3%B1ez%20peinado%20m%C3%A9todo%20deductivo%202015%20libro&f=false>
- Ibáñez, J. (2015) Métodos y técnicas e instrumentos de la investigación criminología – 2015 p,72, recuperado <https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAAQBAJ&pg=PA493&dq=jose+iba%C3%B1ez+peinado+m%C3%A9todo+deductivo+2015+libro&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiz3PPAwe7sAhWzF7kGHRIEDHsQuwUwAHoECAY>

QBw#v=onepage&q=jose%20iba%C3%B1ez%20peinado%20m%C3%A9todo%20deductivo%202015%20libro&f=false.

Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información Tecnológica, 29(5). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Jiménez, W (2000). Evolución del pensamiento administrativo en la educación costarricense Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Lidstone, J. (2003) La motivación del equipo de ventas, recuperado https://books.google.com.pe/books?id=DMqDbomRbXUC&pg=PA17&dq=teoria+x+y&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj_iPjvqsPxAhVWLLkGHWItCIsQ6AEwAHoECAgQAg#v=onepage&q=teoria%20x%20y&f=false

Miedaner, T. (2017). El coaching para el éxito. 2017 p,16 (libro) Recuperado de <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/08/Talane-Miedaner-Coaching-Para-El-Exito.pdf>

Mogollón, C. (2015). El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto – 2014 (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1908/ITEM%4011458-644.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, C. (2015) Metodología de la Investigación – 2015 p,86 (libro). recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Muñoz, C. (2015) Metodología de la Investigación – 2015 p,67 (libro). recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>.

- Muñoz, C. (2015) Metodología de la Investigación – 2015 p,90 (libro). recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>.
- Muñoz, C. (2015) Metodología de la Investigación – 2015 p,50 (libro). recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>.
- Nel Q, L (2014) Estadística con SPSS 22 – 2014 p,15 (libro) recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Estadistica_con_SPSS_22_Nel_Quezada_Luci.pdf
- Ompi, W. (2018). Manual para la realización de encuestas entre los consumidores sobre el respeto por la PL -2018. p.26. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=A-jtDwAAQBAJ&pg=PA24&dq=libros+sobre+cuestionarios&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjTluLowrHxAhXTr5UCHe0vACIQ6AEwA3oECAUQA#v=onepage&q=libros%20sobre%20cuestionarios&f=false>
- Ordoñez, J. (2016). Coaching Ejecutivo para aumentar la productividad en la empresa (Tesis de grado). Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/21723/TFG-E-267.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porras, G. (2017). Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1098/1/T-ULVR-1072.pdf>
- Rodríguez-Barrero, M. S., Mogollón-Valera, M. M., Cortés-Bonilla, A.P. (2020) El Coaching Como Herramienta De Gestión En Empresas Del Sector Financiero. Publicado, 23 de junio de 2020. <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/94/78>
- Pretel, R. y Rodríguez, S. (2019). Gestión de Procesos Administrativos y la Productividad Laboral en los últimos 5 años (Tesis de bachiller). Recuperado de

<https://repo0sitorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22077/Pretel%20Pr etel%20Rosita%20Carolina%20-%20Rodriguez%20Altamirano%20Suseli.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rueda-Sabogal, L. (2017). El coaching, una estrategia pedagógica para impactar la práctica en el aula (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16115/LiberXimenaRuedaSabogal2017.pdf;sequence=3>

Sáenz, M. (diciembre, 2017). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes. In Crescendo Institucional, 8(1). Recuperado <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1500/1280>

Tortosa, M. (2020). El Coaching no directivo es un servicio, no un producto. Recuperado de <https://www.internationalcoachingsociety.com/conferencia-de-mayte-tortosa/>

Torres, Z. (2014). Teoría general de la administración 2 edición. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=LtLhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADa+general+de+la+administraci%C3%B3n+2+edici%C3%B3n&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20administraci%C3%B3n%202%20edici%C3%B3n&f=false

Troncos, M. (2018). El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao – 2018 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Vigil, P. (2018) Metodología de la Investigación Clínica – 2018 p,56. <https://books.google.com.pe/books?id=upttDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=paulino+vigil+de+gracia+estadistica+descriptiva+2018+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil19eau7sAhV9F7kGHY45A8gQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q&f=false>.

Vives, L. (2016). Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento humano y la productividad organizacional (Tesis de especialización). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14884/VivesGutierrezLinaMaria2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Whitmore, J. (2016). Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas -2016. p.32 <https://books.google.com.pe/books?id=5hLzoH08MDkC&printsec=frontcover&dq=libros+de+coaching&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiW8rOT6anxAhW-GbkGHV-PAIIQ6AEwBHoEAcQAg#v=onepage&q=libros%20de%20coaching&f=false>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<i>Matriz de operacionalización de las variables de estudio</i>					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COACHING	Mencionó que la participación del coach a incidido en la producción de las organizaciones, enfocándose en la calidad y servicio mediante metas, aunque actualmente han surgido factores que han cambiado la manera en que las organizaciones se planifican y el liderazgo que emplean las colaboradores dedicados a esta actividades, de tal forma que llegaron a la conclusión que el coaching es un instrumento empleado a establecer los vínculos entre el coachee y el coach en un tiempo determinado , para que así el coach establezca cada objetivo que desea lograr y mejorar cada habilidad específica para concretarlo. Bladimir (2018).	La variable 1: tiene como dimensiones Coaching Personal, coaching Organizacional, Coaching en la inteligencia emocional y se realizara una encuesta de 28 ítems.	Coaching Personal	1. Nivel de Satisfacción 2. Nivel de Aprendizaje 3. Nivel de Conducta	Likert: Ordinal 1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
			Coaching Organizacional	4. Liderazgo 5. Laboral 6. Equipo	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	explicaron que las personas motivadas realizan un trabajo optimo elevando su productividad influyendo en el salario de los colaboradores, en ganancia de las organizaciones, también menciona que resultados cruciales dado a conocer cuáles son los principales determinantes de la productividad, Gonzales (2016).	La variable 2: tiene como dimensiones Eficiencia, eficacia y efectividad con la elaboración de una encuesta elaborando 28 ítems.	Coaching en la inteligencia emocional	7. Inteligencia Interpersonal. 8. Inteligencia Intrapersonal	Likert: Ordinal 1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
			Eficiencia	9. Insumos Utilizados 10. Uso de Recursos	
			Eficacia	11. Productos Logrados 12. Metas Fijas	
			Efectividad	13. Trabaja bajo Presion 14. Asume Responsabilidades	

Anexo 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento – Coaching

Ítems		Muy en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
		Dimensión 1: Coaching Personal				
1	Considera que el coaching personal ayuda a alcanzar el nivel de satisfacción de los empleados.					
2	Implementar un taller para desarrollar sus competencias mejoraría el desempeño de los trabajadores.					
3	El coaching personal le ayudaría a incrementar su nivel de aprendizaje.					
4	El taller de desarrollo de competencias personales aporta a qué aumente el nivel de aprendizaje en forma general.					
5	el interés que brinda la empresa en sus trabajadores repercute en la conducta de los mismos.					
6	El coaching personal ayuda a regular los niveles de conducta en una organización.					
Dimensión2: Coaching Organizacional						
7	El liderazgo es factor importante dentro de una compañía.					
8	El coaching organizacional desarrolla el liderazgo dentro de la empresa.					
9	Es importante de contar con un especialista en coaching empresarial para reducir el estrés laboral.					
10	El coaching organizacional ayuda en el desempeño laboral dentro de la organización.					
11	Implementar un programa para mejorar la eficiencia de los equipos de trabajos por medio del Coaching.					
12	El coaching laboral mejora el trabajo en equipo.					
Dimensión 3: Coaching en la inteligencia emocional						
13	Un Coach mejoraría su forma de sociabilizar con sus compañeros.					
14	El coaching ayuda a desarrollar la inteligencia interpersonal.					
15	El clima laboral afecta la relación y la comunicación en su equipo de trabajo.					
16	El coaching acrecienta la inteligencia intrapersonal en las personas.					

Instrumento – Productividad Laboral


Ítems					
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
	1	2	3	4	5
Dimensión1: Eficiencia					
1	Cuenta con todas las herramientas para realizar su jornada laboral.				
2	Las herramientas seleccionadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo.				
3	Los elementos requeridos para la elaboración de su tarea son usadas adecuadamente.				
4	El uso de los materiales tiene una programación establecida.				
Dimensión 2: Eficacia					
5	La producción solicitada satisface al cliente.				
6	El jefe y demás compañeros de trabajo están satisfechos de la obtención de los resultados logrados.				
7	La gerencia plantea objetivos y metas al equipo de trabajadores.				
8	las metas de una empresa son muy importantes.				
Dimensión 3: Efectividad					
9	Atender asuntos laborales bajo presión es útil.				
10	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.				
11	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.				
12	Le gusta participar en actividades en grupo.				

Anexo 3. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Coaching y Productividad Laboral de los trabajadores GUHER S.A.C. , Chincha Alta, 2020 "								
Apellidos y nombres del investigador: Guillen Delgadillo Jair, Huamán Ccorpuna Mariela								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Cespedes								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Coaching	Coaching Personal	Nivel de satisfacción	Considera que el coaching personal ayuda a alcanzar el nivel de satisfacción de los empleados	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓			
			Implementar un taller para desarrollar sus competencias mejoraría el desempeño de los trabajadores.		✓			
		Nivel de aprendizaje	El coaching personal le ayudaría a incrementar su nivel de aprendizaje.		✓			
			El taller de desarrollo de competencias personales aporte a que aumente el nivel de aprendizaje en forma general.					
	Nivel de Conducta	el interés que brinda la empresa en sus trabajadores repercute en la conducta de los mismos.						
		El coaching personal ayuda a regular los niveles de conducta en una organización.						
	Coaching Organizacional	Liderazgo	El liderazgo es factor importante dentro de una compañía			✓		
			El coaching organizacional desarrolla el liderazgo dentro de la empresa.			✓		
		Laboral	Es importante de contar con un especialista en coaching empresarial para reducir el estrés laboral.			✓		
			El coaching organizacional ayuda en el desempeño laboral dentro de la organización.			✓		
	Equipo	implementar un programa para mejorar la eficiencia de los equipos de trabajos por medio del Coaching			✓			
		El coaching laboral mejora el trabajo en equipo.			✓			
Coaching en la Inteligencia emocional	Inteligencia Interpersonal	Un Coach mejoraría su forma de sociabilizar con sus compañeros		✓				
		El coaching ayuda a desarrollar la inteligencia interpersonal.		✓				
	Inteligencia Intrapersonal	El clima laboral afecta la relación y la comunicación en su equipo de trabajo.		✓				
		El coaching acrecienta la inteligencia intrapersonal en las personas.		✓				
Firma del experto:			Fecha <u>26/11/2020</u>					


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Coaching y Productividad Laboral de los trabajadores GUHER S.A.C. , Chincha Alta, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Guillen Delgadillo Jair, Huamán Ccorpuna Mariela							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Cespedes							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Productividad laboral	Eficiencia	Insumos Utilizados	Cuenta con todas las herramientas para realizar su jornada laboral.	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las herramientas seleccionadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Uso de los Recursos	Los elementos requeridos para la elaboración de su tarea son usadas adecuadamente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El uso de los materiales tiene una programación establecida.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficacia	Productos logrados	La producción solicitada satisface al cliente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El jefe y demás compañeros de trabajo están satisfechos de la obtención de los resultados logrados.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas fijadas	La gerencia plantea objetivos y metas al equipo de trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			las metas de una empresa son muy importantes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Efectividad	Trabaja bajo presión	Atender asuntos laborales bajo presión es útil.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Asume responsabilidades		Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Le gusta participar en actividades en grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:			Fecha 26/11/2020				


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Coaching y Productividad Laboral de los trabajadores GUHER S.A.C. , Chincha Alta, 2020 "							
Apellidos y nombres del investigador: Guillen Delgadillo Jair, Huamán Ccorpuna Mariela							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. CORDENAS SAAVEDRA ABRAHAM</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Coaching	Coaching Personal	Nivel de satisfacción	Considera que el coaching personal ayuda a alcanzar el nivel de satisfacción de los empleados	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
			Implementar un taller para desarrollar sus competencias mejoraría el desempeño de los trabajadores.		✓		
		Nivel de aprendizaje	El coaching personal le ayudaría a incrementar su nivel de aprendizaje.		✓		
			El taller de desarrollo de competencias personales aporte a qué aumente el nivel de aprendizaje en forma general.				
	Nivel de Conducta	el interés que brinda la empresa en sus trabajadores repercute en la conducta de los mismos.					
		El coaching personal ayuda a regular los niveles de conducta en una organización.					
	Coaching Organizacional	Liderazgo	El liderazgo es factor importante dentro de una compañía		✓		
			El coaching organizacional desarrolla el liderazgo dentro de la empresa.		✓		
		Laboral	Es importante de contar con un especialista en coaching empresarial para reducir el estrés laboral.		✓		
			El coaching organizacional ayuda en el desempeño laboral dentro de la organización.		✓		
	Equipo	implementar un programa para mejorar la eficiencia de los equipos de trabajos por medio del Coaching	✓				
		El coaching laboral mejora el trabajo en equipo.	✓				
Coaching en la inteligencia emocional	Inteligencia Interpersonal	Un Coach mejoraría su forma de sociabilizar con sus compañeros	✓				
		El coaching ayuda a desarrollar la inteligencia interpersonal.	✓				
	Inteligencia Intrapersonal	El clima laboral afecta la relación y la comunicación en su equipo de trabajo.	✓				
		El coaching acrecienta la inteligencia intrapersonal en las personas.					
Firma del experto: <i>Abraham Cordenas Saavedra</i>			Fecha <i>01/11/2020</i>				


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Coaching y Productividad Laboral de los trabajadores GUHER S.A.C. , Chincha Alta, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Guillen Delgadillo Jair, Huamán Ccorpuna Mariela							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CALDENAS SAJUEDRA ABRAHAM							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Productividad laboral	Eficiencia	Insumos Utilizados	Cuenta con todas las herramientas para realizar su jornada laboral.	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
			Las herramientas seleccionadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo.		✓		
		Uso de los Recursos	Los elementos requeridas para la elaboración de su tarea son usadas adecuadamente.		✓		
			El uso de los materiales tiene una programación establecida.		✓		
	Eficacia	Productos logrados	La producción solicitada satisface al cliente.		✓		
			El jefe y demás compañeros de trabajo están satisfechos de la obtención de los resultados logrados.		✓		
		Metas fijadas	La gerencia plantea objetivos y metas al equipo de trabajadores.		✓		
			las metas de una empresa son muy importantes.		✓		
	Efectividad	Trabaja bajo presión	Atender asuntos laborales bajo presión es útil.		✓		
			Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.		✓		
		Asume responsabilidades	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.		✓		
			Le gusta participar en actividades en grupo.		✓		
Firma del experto:			Fecha				
			05/11/2020				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Coaching y Productividad Laboral de los trabajadores GUHER S.A.C. , Chíncha Alta, 2020 "							
Apellidos y nombres del investigador: Guillen Delgadillo Jair, Huamán Ccorpuna Mariela							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Coaching	Coaching Personal	Nivel de satisfacción	Considera que el coaching personal ayuda a alcanzar el nivel de satisfacción de los empleados	LIXERT: Ordinal	✓		
			Implementar un taller para desarrollar sus competencias mejoraría el desempeño de los trabajadores.		✓		
		Nivel de aprendizaje	El coaching personal le ayudaría a incrementar su nivel de aprendizaje.		✓		
			El taller de desarrollo de competencias personales aporte a que aumente el nivel de aprendizaje en forma general.				
		Nivel de Conducta	el interés que brinda la empresa en sus trabajadores repercute en la conducta de los mismos.		✓		
			El coaching personal ayuda a regular los niveles de conducta en una organización.				
	Coaching Organizacional	Liderazgo	El liderazgo es factor importante dentro de una compañía	1 = Muy en desacuerdo	✓		
			El coaching organizacional desarrolla el liderazgo dentro de la empresa.	2 = En desacuerdo	✓		
		Laboral	Es importante de contar con un especialista en coaching empresarial para reducir el estrés laboral.	3 = Indiferente	✓		
			El coaching organizacional ayuda en el desempeño laboral dentro de la organización.	4 = De acuerdo	✓		
		Equipo	implementar un programa para mejorar la eficiencia de los equipos de trabajos por medio del Coaching	5 = Muy de acuerdo	✓		
			El coaching laboral mejora el trabajo en equipo.	✓			
	Coaching en la inteligencia emocional	Inteligencia Interpersonal	Un Coach mejoraría su forma de sociabilizar con sus compañeros	✓			
El coaching ayuda a desarrollar la inteligencia interpersonal.			✓				
Inteligencia Intrapersonal		El clima laboral afecta la relación y la comunicación en su equipo de trabajo.	✓				
		El coaching acrecienta la inteligencia intrapersonal en las personas.	✓				
Firma del experto:							
			Fecha 12 / 12 / 2020				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Coaching y Productividad Laboral de los trabajadores GUHER S.A.C. , Chincha Alta, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Guillen Delgadillo Jair, Huamán Ccorpuna Mariela							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Productividad laboral	Eficiencia	Insumos Utilizados	Cuenta con todas las herramientas para realizar su jornada laboral.	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las herramientas seleccionadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Uso de los Recursos	Los elementos requeridos para la elaboración de su tarea son usadas adecuadamente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El uso de los materiales tiene una programación establecida.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficacia	Productos logrados	La producción solicitada satisface al cliente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El jefe y demás compañeros de trabajo están satisfechos de la obtención de los resultados logrados.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas fijadas	La gerencia plantea objetivos y metas al equipo de trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			las metas de una empresa son muy importantes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Efectividad	Trabaja bajo presión	Atender asuntos laborales bajo presión es útil.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Asume responsabilidades		Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Le gusta participar en actividades en grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:							
			Fecha 12 / 12 / 2020				

Anexo 4. AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA INVESTIGACIÓN “CONSENTIMIENTO INFORMADO”



Lima 10 de mayo del 2021

PERMISO DE LA EMPRESA "CORPORACION GUHER S.A.C"

Por medio de la presente reciba nuestros mas cordiales saludos y al mismo tiempo se le autoriza al Sr. Guillen Delgadillo Jair Alfredo con DNI:76548824 y Srta. Huaman Ccorpuna Mariela Milagros, con DNI:76629040 , a realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder realizar su trabajo de proyecto de investigacion : **Coaching y Productividad laboral de los trabajadores de Guher S.A.C. Chincha Alta-2020.**

Sin otro particular me despido

atentamente



CORPORACION GUHER S.A.C.
Gerente General
JOSÉ JAIR GUILLEN HERRERA



Calle 29 MZA O 1 LOTE 10 URB ALBINO HERRERA
PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO



01 457 4621
947 289 794
973 638 997

