



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de
la Nación, agencia Huanta, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Medina Quispe, Elizabeth Cheyna (ORCID: 0000-0003-1793-673X)

ASESORA:

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (ORCID: 0000-0002-6970-2778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Marcelina mi madre

A Axel mi hijo

Agradecimiento

A Dios por regalarme un día más de vida.

A mi querida madre. Marcelina, por su inmenso amor y apoyo permanente a lo largo de mi vida.

A mi asesora la Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia, por la paciencia y dedicación en todo momento de la elaboración de la investigación.

A Joseph, mi enamorado por brindarme todo su amor, comprensión, y su apoyo para alcanzar mis metas.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS:	30
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez del instrumento coaching	13
Tabla 2.	Validez del instrumento motivación laboral	13
Tabla 3.	Confiabilidad de instrumentos – Alfa de Cronbach	14
Tabla 4.	Nivel de Coaching en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, según sus dimensiones.....	16
Tabla 5.	Niveles de Motivación Laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, según sus dimensiones.....	17
Tabla 6.	Correlación entre las variables Coaching y Motivación laboral.....	18
Tabla 7.	Correlación entre la dimensión Coaching ejecutivo y Motivación laboral.....	19
Tabla 8.	Correlación entre la dimensión Coaching de equipos y Motivación laboral.....	20
Tabla 9.	Correlación entre la dimensión Coaching de personal y Motivación laboral.....	21

Índice de figuras

Figura 1.	Diseño no experimental.....	10
-----------	-----------------------------	----

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre el coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021. La investigación fue aplicada, diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo y de método hipotético deductivo, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores del Banco de la Nación, agencia Huanta. Se utilizó como técnica la encuesta y se utilizaron dos instrumentos para evaluar el coaching y la motivación laboral en el talento humano. Los resultados mostraron que el 60.0 % de los talentos humanos encuestados percibieron que el nivel de coaching es eficiente y existe motivación laboral en el 76.7 %. Se encontró una relación altamente significativa, positiva media entre coaching y motivación laboral ($p= ,000$ y $\rho = ,827$). Entre las tres dimensiones de coaching y la motivación laboral en el talento humano también se encontró una relación altamente significativa, siendo el valor de correlación más alto el de coaching de equipos ($p= ,000$ y $\rho = ,819$). Se concluyó que existe una relación altamente significativa entre el coaching y la motivación laboral.

Palabras clave: Coaching, motivación laboral, talento humano.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between coaching and work motivation in the human talent of Banco de la Nación, Huanta agency, 2021. The research was applied, non-experimental design of cross-section, descriptive and correlational level, With a quantitative approach and a hypothetical deductive method, the sample consisted of 30 workers from Banco de la Nación, Huanta agency. The survey was used as a technique and two instruments were used to evaluate coaching and work motivation in human talent. The results showed that 60.0% of the human talents surveyed perceived that the level of coaching is efficient and there is work motivation in 76.7%. A highly significant, mean positive relationship was found between coaching and work motivation ($p = .000$ and $\rho = .827$). A highly significant relationship was also found between the three dimensions of coaching and work motivation in human talent, the highest correlation value being that of team coaching ($p = .000$ and $\rho = .819$). It was concluded that there is a highly significant relationship between coaching and work motivation.

Keywords: Coaching, work motivation, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones, desean lograr y superar sus objetivos trazados, lo cual es un reto constante; poseer un equipo de alto rendimiento involucra el compromiso, dedicación y esfuerzo de todos los talentos humanos de la organización, así mismo se requiere que se le proporcionen las herramientas necesarias para su adecuado desempeño (Diario Gestión, 2018).

A menudo el personal que labora, no desarrolla sus habilidades y destrezas que posee, los líderes solo se dedican en dirigir y no así en realizar actividades enfocadas en la contribución de los objetivos y metas trazados, potenciar las capacidades es parte de los desafíos diarios, debido que se busca que los líderes integren, motiven y desarrollen juntamente con sus equipos de trabajo sus competencias ocultas para crear valor a la organización (Benjumea, 2018).

Cuando se realizan nuevos cambios; las personas simulan una transformación o adaptación temporal, sin darse cuenta de lo valioso que es salir de la zona de confort, descubrir lo nuevo y desconocido, ponerlo en práctica y seguir creciendo y desarrollando las nuevas capacidades, habilidades y destrezas, son parte de los cambios que se tiene que generar por sí mismo, pero a menudo no se toma conciencia de ello (Imaña, 2015).

El 87% de las organizaciones sostiene y afirma que la falta de compromiso en los talentos humanos es su principal problema, lo cual genera preocupación en los jefes de las organizaciones; los cambios constantes por la tecnología; obligan a desarrollar nuevos diseños y capacidades para lograr el éxito de estas, lograr cambios importantes de acuerdo al mundo actual son parte de los retos diarios (Diario Gestión, 2015).

Las organizaciones, los líderes empresariales y los colaboradores, deben aprender a trabajar de forma eficaz en el entorno empresarial actual, siendo esta de forma acelerada, altamente volátil, compleja y globalizada. El ingreso de nuevas tecnologías que cambian rápidamente, el cambio del trabajo rutinario a las economías del conocimiento no rutinarias, junto con la necesidad de estructuras comerciales más ágiles y adaptables, han cambiado la forma en que hacemos negocios, nuestros entornos de trabajo y nuestra forma de trabajar. A menudo no

logran aprovechar todo el potencial de sus equipos porque aplican conceptos y prácticas de gestión empresarial obsoletos a los procesos de liderazgo colectivo en evolución y a cuestiones multidisciplinarias o transdisciplinarias (Kotter, 2014).

La agencia Huanta del Banco de la Nación, al igual que muchas entidades del sistema financiero vienen realizando diversos cambios en sus procedimientos y operaciones que realizan en las diversas transacciones, utilizando las nuevas tecnologías para optimizar el servicio que prestan. En el distrito de Huanta, este es el único banco, que cuenta con un administrador, un jefe de caja, un jefe de operaciones y gestores de servicios encargados de la atención a los clientes y usuarios, quienes acuden a diario a realizar sus operaciones y transacciones tanto bancarias como financieras.

Actualmente la agencia Huanta del Banco de la Nación, cuenta con talentos humanos que a lo largo de los años vinieron realizando las mismas operaciones, trabajando de forma rutinaria, es así que los usuarios o clientes presentan sus quejas por el pésimo servicio que se le brinda al cliente, ahora con los nuevos canales de atención los trabajadores no muestran interés en aprender estas nuevas formas de atención por lo cual les resulta más fácil solo realizar su trabajo rutinario. Los problemas a los que viene enfrentado son: la falta de un mejor trabajo en equipo, mejorar los tiempos de atención al cliente o usuario y un mayor compromiso de los empleados.

La investigación tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre el coaching y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021?, y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el coaching ejecutivo y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021?; ¿Qué relación existe entre el coaching de equipos y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021? y ¿Qué relación existe entre el coaching personal y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021?.

Como justificación teórica, se sistematizará un marco teórico del coaching y motivación laboral, los cuales serán recogidos de los aportes teóricos de distintos autores e investigadores de la gestión de talento humano. Práctico, debido a que

se facilitará determinar el grado del vínculo entre las variables; coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta. Se buscará optimizar diferentes métodos de trabajo o técnicas de coaching en la organización; metodológico, debido a que todas las estrategias e instrumentos que se emplearan y utilizaran permitirán validar los datos y obtener datos para su mejor estudio del coaching y la motivación laboral en el talento humano contribuyendo a futuras investigaciones similares.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre el coaching y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021 y objetivos específicos: determinar la relación entre el coaching ejecutivo y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021; determinar la relación entre el coaching de equipos y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021, determinar la relación entre el coaching personal y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.

También se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre coaching y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021. Así como las siguientes hipótesis específicas: existe relación significativa entre coaching ejecutivo y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021; existe relación significativa entre el coaching de equipos y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021 y existe relación significativa entre el coaching personal la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales mencionamos a Mesa (2019), su investigación que pretendía definir si el coaching podría contribuir a fortalecer una cultura emprendedora, e igualmente plantear alternativas basadas en esta herramienta para motivar el emprendimiento en los estudiantes en Colombia. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario a 67 estudiantes y 59 docentes y directivos. Obteniéndose que el 77,6% de estudiantes, el 52,5% de docentes, y el 90% de los directivos conocen la importancia del coaching y su cultura de emprendimiento que aporta en las actividades que se desarrollan motivando los talentos humanos, 46,7% de estudiantes, 37,3% de docentes y el 70% de directivos, manifiesta que las actividades de emprendimiento que se desarrollan con el coaching no han sido aplicadas para fomentar emprendimiento y motivar a los talentos humanos. Llegándose a conclusión que la aplicación del coaching es una herramienta que motiva a los talentos humanos.

Villacis et al. (2018) su artículo de investigación; cuyo objetivo principal fue describir el coaching ejecutivo, quienes participan en este proceso y sus fases. La investigación fue de tipo documental a nivel exploratorio-descriptivo, se concluyó que el coaching ejecutivo es una herramienta que en la actualidad es utilizada, ya que ofrece cambios positivos y perdurables para la mejora de estrategias y resultados, desarrollando y explorando capacidades de los talentos humanos. Orientada a los líderes quienes desean adaptarse a los cambios.

Álvarez (2017), en su investigación; el objetivo fue investigar y analizar cómo la técnica del coaching empresarial incide en la motivación de los trabajadores y en el clima laboral de la empresa. Esta investigación fue de carácter explicativa y descriptiva. Se obtuvo como conclusión que el coaching es una herramienta que aporta beneficios en las organizaciones que la emplean y utilizan, contribuyendo en el desarrollo personal, profesional y empresarial de las organizaciones, buscando la motivación en sus trabajadores.

Isaza (2016), en su monografía; donde el objetivo fue diseñar una guía práctica para la aplicación de coaching como estrategia de mejoramiento personal para una empresa constructora en Colombia. Esta monografía fue de carácter

analítico y propositiva, se aplicó al 50% de los trabajadores de dicha obra, con una encuesta de 9 preguntas cerradas. Se obtuvo como resultado que el 33.33% de los talentos humanos considera que no se sienten conformes con el trabajo que realizan y el 66.66% consideran interesante el trabajo que desarrollan por que aprecian ser motivados por su jefe. Concluyendo con la factibilidad de esta monografía tomando en cuenta el coaching y la motivación.

Pimentel & Rodríguez (2016), en su investigación; el objetivo principal fue mejorar el nivel de motivación a través del coaching en los docentes un centro educativo en España. Esta investigación fue descriptiva, se realizó un cuestionario de 18 preguntas a través del formulario ad-hoc. Obteniéndose que el 50% de los talentos humanos considera que el trabajo que realiza no es valorado, el 60% de los talentos humanos está de acuerdo con la distribución de los horarios y 90% de los talentos humanos está de acuerdo con su remuneración. Se halló que coaching es una herramienta que puede ayudar a optimizar la motivación en lo individuos.

Ahora en el contexto nacional mencionamos Juárez (2019), en su trabajo de investigación; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el coaching y motivación de los docentes de la facultad de ingeniera pesquera y alimentos de universidad del Callao. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental; participando 80 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta y un cuestionario. Encontrándose la existencia de una relación significativa entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de la universidad del Callao con un valor de $p=0,811$ con una significancia de 95% la cual indica una correlación alta.

Chávez (2018), en su trabajo de investigación; el objetivo fue determinar la relación entre el coaching y la motivación laboral de la empresa Enel Barranca. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, descriptivo, correlacional; participando 75 trabajadores, los cuales desarrollaron un cuestionario 20 preguntas. Se halló la existencia de una relación entre el coaching y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Enel con 0.690 de correlación positiva media, indicándose que si la variable independiente se incrementa a la par se incrementará la variable dependiente.

Arce (2018), en su investigación: el objetivo fue determinar la relación entre el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima. Realizó una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 60 docentes a quienes desarrollaron un cuestionario de 28 preguntas. Encontrándose que existe una relación significativa entre el coaching y la motivación en los docentes de la escuela profesional de administración, universidad privada Telesup, con un valor de $p=0.665$.

Montero (2017), en su trabajo de investigación; cuyo objetivo fue determinar la influencia del coaching en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco. La investigación fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, participando 135 trabajadores, los cuales realizaron un cuestionario de 20 preguntas, con un margen de error de 5 % y un nivel confiabilidad de 95%, resultados que fueron procesados mediante el SPSS V. 23. Obteniéndose un nivel de relación de 0.993 la cual muestra una correlación alta entre las variables. Concluyendo que el manejo adecuado del coaching se transmite a la motivación laboral, logrando más competitividad en el mercado e incrementar las ventas de la empresa.

Araujo (2016), en su trabajo de investigación; cuyo objetivo fue determinar la relación del coaching organizacional y la motivación laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Yauli. Se utilizó enfoque cuantitativo; diseño no experimental, transversal y correlacional, participando 50 trabajadores, quienes realizaron una encuesta de 40 preguntas que fueron divididas: 20 de la variable coaching con sus respectivas dimensiones y los otros 20 de la variable motivación con sus respectivas variables. Encontrándose como resultado la existencia de una relación significativa entre las variables con 69% según la prueba paramétrica "r" de Pearson.

El coaching, tiene las siguientes teorías relacionadas: la pragmática americana, se basa en el obtención de los objetivos teniendo en cuenta la autoestima, esta teoría valora la efectividad profesional (Muñoz, 2014), la sudamericana u ontológica, se fundamenta en las relaciones del cuerpo, lenguaje y emociones, puesto que se tiende a dar importancia al momento que se realiza el

lenguaje siendo la mayor expresión de la emociones (Echevarría, 2005), la europea, se define como el más reservado, ya que se indaga al ser humano, realizando auto preguntas a fin de encontrar las respuesta en sí mismo (Musicco, 2013). Para Barrientos et al. (2020) indica que el coaching es un herramienta gerencial o empresarial, la cual en la actualidad se viene desarrollando, esta se define como un nuevo modelo en la cual el líder, gerente, jefe de la organización posee características, habilidades, actitudes y competencias profesionales que le permiten desarrollar sus actividades de forma dinámica conjuntamente con sus colaboradores, entendiéndose a ellos como parte fundamental de la organización. Indica Yuste (2015), su importancia es fundamental en las actividades de las organizaciones a las cuales les brinda apoyo, asesoría, fortalecimiento de los talentos humanos, constituye una herramienta gerencial de mundo actual.

El coaching según la Escuela Europea del Coaching, es el arte de realizar preguntas, las cuales están orientadas para que las personas descubran, exploren y aprendan las nuevas creencias que se desarrollan. La International Coach Federation, la define como la relación que se da entre un profesional especializado y su individuo quien se desarrolla, profundiza y aumenta su calidad de vida.

Para Daza (2019), es un instrumento favorable en todos los niveles de la organización, la cual genera mejoras a nivel integral, valorando el desempeño de los talentos humanos, se busca el cumplir con los objetivos y metas trazados por la organización.

Según Orellana et al. (2019) concebido como una estrategia o metodología utilizada en el ámbito empresarial y organizacional, buscando obtener mejores resultados en la productividad o desempeño de los talentos humanos en las labores que realiza.

Para Villa (2014), es la habilidad que posee cada individuo, las cuales no son conocidas por estos, por lo cual se pretende que se descubra sus habilidades, talentos y potenciar a los individuos para lograr un mejor desempeño y éxito.

El coach es una palabra entendida en el ámbito deportivo como el entrenador, o quien dirige, es aquel que busca orientar y guiar al logro de los objetivos que se tiene. En el ámbito educacional, empresarial y organizacional es

aquella persona sopladora de brasas, líder, detective, provocador y alquimista. Es la persona que genera cambios en otros desarrollando sus habilidades, potenciando sus conocimientos que posee utilizando múltiples herramientas, para que puedan convertirse en mejores observadores de sí mismo y de sus relaciones con el mundo, donde puedan alcanzar el máximo de rendimiento de sus capacidades y habilidades (Wolk, 2003).

Dentro de las dimensiones del coaching se destacan:

La primera dimensión es el coaching ejecutivo, la cual es una relación individualizada entre un talento humano y el coach, con firme propósito de lograr un cambio en el nivel profesional y personal. Está dirigido a las personas que laboran en las organizaciones con equipos de trabajo (Perry Zeus & Suzanne Skiffington, 2017).

La segunda dimensión es el coaching de equipos, nos refiere al acompañamiento a un equipo mediante un coach, por el cual se buscará reconocer las destrezas, habilidades que posee cada talento humano del mismo modo identificar y eliminar lo que perjudica a la organización (Amazonia Team Factory, 2019).

La tercera dimensión es el coaching personal, indicándose que es aquel diálogo que se tiene entre una persona y el coach, mediante el cual se acompaña, guía y orienta a la persona quien desea potenciar sus conocimientos de manera profesional o personal (Lencina, 2021).

En la motivación laboral encontramos a la teoría del contenido, la cual agrupa a la jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría bifactorial de Herzberg y la teoría de las tres necesidades de McClelland, refiriéndose a todas aquellas teorías capaces de motivar a las personas (Taype, 2018), así mismo la teoría del proceso, donde se basa principalmente en el estudio de los incentivos y necesidades que provocan cambios en las conductas de los individuos, del mismo modo que la teoría del contenido toma en cuenta la teoría de las expectativas, la teoría de la equidad y la teoría de fijación de metas (Taype, 2015).

La motivación laboral es un conjunto de esfuerzos que realiza los talentos humanos para desempeñar diversas actividades las cuales están orientadas a

lograr una meta, indicándose que hay diversas razones para que los talentos humanos desarrollen de manera oportuna sus labores (Galván, 2008).

Al momento que realizar la motivación en los talentos humanos, es sumamente importante que se ejecuten con total independencia sin ejercer control sobre estas, dando la importancia de ayudar a cumplir su misión, metas y objetivos de la organización (Manjarrez et al., 2019).

La motivación es el estado interno del ser humano, que se es desarrollado por un impulso que mueve a ese individuo a desarrollar sus actividades y acciones, proponiéndose la culminación de estas (Gómez, 2013)

El acelerado ritmo de trabajo que vienen desarrollando las organizaciones por causa de los cambios generados, nos hacen gestionar adecuadamente a los talentos humanos con el fin de llevar a cabo una adecuada efectividad y éxito dentro de las organizaciones, actualmente se busca que los gerentes de recursos humanos tengan capacidades y habilidades capaces de desarrollar y ponerlo en práctica para mejorar la gestión de las organizaciones (Pedraza et al., 2010).

Dentro de las dimensiones de la motivación se destacan:

La primera dimensión es la intensidad, la cual nos refiere a la fuerza que utiliza el talento humano para el desarrollo de las actividades, tiempo de duración es de acuerdo a la satisfacción que emplea en las labores realizadas (Palmero, 1997).

La segunda dimensión es la dirección, es la encargada de conocer y saber cuáles son los comportamientos de los talentos humanos, entendiendo la forma de cómo actúan frente a los estímulos (Cruz, 2020).

La tercera dimensión es la persistencia, es aquella conducta de todo talento humano frente a las actividades que desempeña, es un ejercicio de libertad; desarrollando todo su potencial para el logro y cumplimiento de sus objetivos o metas (Reyna, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación fue tipo aplicada. Según Esteban (2018); es aquella investigación que está orientada a resolver, mejorar, y ayudar en los procesos que desarrolla el hombre en las áreas diversas de la organización.

De diseño No Experimental de corte transversal. Debido que no se ejecutó ningún cambio en el tratamiento de las variables, estas fueron analizadas en su estado natural; correlacional para demostrar, determinar e identificar la relación de coaching con la motivación laboral y transversal por realizar en un determinado tiempo (Hernández-Sampiere et al., 2017).

Nivel de investigación: descriptivo y correlacional. Se buscó mencionar las características de un grupo humano, así mismo ver la relación entre dos o más variables (Ramos, 2020).

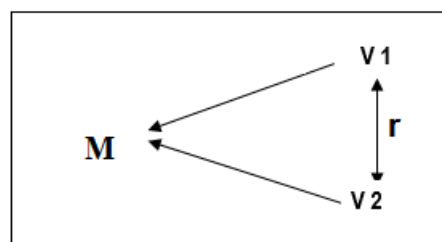
El enfoque cuantitativo. Para Hernández-Sampiere, et al. (2014) parte del planteamiento del problema, posteriormente definir los objetivos e hipótesis, se fundamenta en la recolección de datos; los cuales serán comparados y dando consigo un resultado.

El método, hipotético deductivo. Según Rodríguez & Pérez (2017), parte de las hipótesis planteadas, y a partir de estas se comprueba la veracidad o no de estas, realizando deducciones de los datos encontrados.

Podemos representar el diseño de la siguiente manera:

Figura 1:

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M : Muestra de la observación

r : Relación o correlación

V1 : Representa a la variable 1: Coaching

V2 : Representa a la variable 2: Motivación laboral

3.2. Variables y Operacionalización

Según Quintana (2020), es aquel proceso metodológico, mediante el cual traemos al plano práctico los conceptos teóricos, realizando la explicación y la medición de las variables.

Variable 1: COACHING

La variable será medida a través de las siguientes dimensiones:

Coaching ejecutivo y sus indicadores: logro de objetivos, aprendizaje, conocimiento, disciplina y asesoramiento; cuyos indicadores conformaron las preguntas del 1 al 5.

Coaching de equipos y sus indicadores: adaptabilidad al cambio, comunicación, liderazgo, desempeño y compromiso; cuyos indicadores conformaron las preguntas del 6 al 10.

Coaching personal y sus indicadores: habilidades, competencias, entrenamiento, inteligencia emocional y empatía; cuyos indicadores conformaron las preguntas del 11 al 15.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL

La variable será medida a través de las siguientes dimensiones:

Intensidad y sus indicadores: eficiencia, eficacia, efectividad, perseverancia e iniciativa; cuyos indicadores conformaron las preguntas del 1 al 5.

Dirección y sus indicadores: calidad, capacidad, toma de decisiones, disponibilidad y estrategia; cuyos indicadores conformaron las preguntas del 6 al 10.

Persistencia y sus indicadores: mejora continua, responsabilidad, desarrollo profesional, integración y autonomía; cuyos indicadores conformaran las preguntas del 11 al 15.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es aquel conjunto o grupo de elementos o unidades, los cuales poseen atributos similares o específicas es lo se conoce dentro de una investigación como población (Hernández-Sampiere et al., 2014).

La población fue de 30 talentos humanos siendo el rango de edades de 21 a 65 años del Banco de la Nación de la agencia Huanta y no se usó muestra, por ser un número reducido fue conveniente realizar con toda la población de la agencia Huanta.

Criterios de exclusión: Se excluyó a todo el personal que no pertenezca a la planilla del Banco de la Nación, agencia Huanta.

Criterios de inclusión: Se incluyó a todo el personal que pertenezca a la planilla del Banco de la Nación, agencia Huanta

Unidad de análisis: La unidad de análisis estuvo conformada por todo el personal que se encuentre en la planilla del Banco de la Nación, agencia Huanta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta. La revista QuestionPro, menciona que las encuestas son instrumentos para investigaciones, los cuales se utilizan para la recopilación de datos mediante un proceso estandarizado enfocados en diversos temas.

El instrumento de aplicación fue el cuestionario. Según Bravo & Valenzuela (2019), el cuestionario es un instrumento que permitirá recoger información útil de una muestra, dando a conocer las variables del estudio realizado.

La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, conformado por preguntas formuladas a los talentos humanos del Banco de la Nación, agencia Huanta. Se realizó un cuestionario con 15 preguntas para evaluar la variable coaching; y para la variable motivación laboral del mismo modo se realizó un cuestionario de 15 preguntas, los cuestionarios utilizados fueron en escala tipo Likert.

Efectuándose el juicio a tres expertos a fin de validar los instrumentos. Según Hernández-Sampiere & Mendoza (2018), será definido teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad; se validó el contenido del instrumento teniendo en cuenta la relación de las variables y su valor con preguntas.

Tabla 1
Validez del instrumento coaching

Validador	Grado académico	Resultado
Jorge Nicolas Papanicolao Denegri	Magíster	Aplicable
Julio César Incháustegui Torres	Doctor	Aplicable
María Elena Cieza Calderón	Magíster	Aplicable

Nota. Certificado de validez de expertos.

Tabla 2
Validez del instrumento motivación laboral

Validador	Grado académico	Resultado
Jorge Nicolas Papanicolao Denegri	Magíster	Aplicable
Julio César Incháustegui Torres	Doctor	Aplicable
María Elena Cieza Calderón	Magíster	Aplicable

Not.: Certificado de validez de expertos.

Se utilizó el Alpha de Cronbach para confiabilidad del instrumento, ejecutándose la prueba piloto, empleando los cuestionarios en 10 personas de las mismas características que la muestra.

Tabla 3

Confiabilidad de instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Coaching	.941	15
Motivación laboral	.934	15

Nota. Prueba piloto.

3.5. Procedimientos

La recolección, se elaboró como primer paso la presentación de la carta de la universidad dirigida al administrador del Banco de la Nación, agencia Huanta, solicitando la autorización para realizar la aplicación del cuestionario, después de darse la aprobación se procedió a la aplicación de los instrumentos a la muestra en un momento dado, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión, solicitándoles su participación voluntaria de manera amable, a través de su consentimiento. Los cuestionarios se realizaron vía online mediante la plataforma de Google Form.

Finalmente, la información obtenida de los cuestionarios, fueron procesados en una base de datos a través de un análisis estadístico utilizando el programa SPSS versión 26, con el propósito de comprobar la veracidad o falsedad de las hipótesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados conseguidos, ingresaron a un programa computacional, generando una matriz, guardase el archivo, corregir los errores y posteriormente realizar su interpretación (Hernández-Sampiere & Mendoza, 2018).

Según Redón-Macías et al. (2016) la investigación descriptiva es una rama de la estadística, cuya finalidad es realizar la interpretación de resultados a través de gráficos, tablas y diagramas, de una forma clara y ordenada.

La estadística inferencial, es aquella que se encarga de realizar análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la muestra (Acosta et al., 2014).

Saldaña (2016) indica que cuando la muestra es igual o inferior a 50, utilizara la prueba de Shapiro Wilk. La prueba de normalidad se efectuó por el test de Shapiro Wilk, encontrándose que los datos seguían una distribución no normal procediéndose al uso de la prueba no paramétrica de Spearman, la muestra fue la población en su totalidad, siendo la cantidad de 30 personas.

3.7. Aspectos éticos

Consideramos aspectos éticos como:

Derecho de autor, toda información plasmada estará referenciada de acuerdo a las normas internacionales.

Veracidad, se organizaron en los gráficos tomando en cuenta los resultados que serán obtenidos de manera real.

Anonimato, al realizar el cuestionario no se revelará los datos de los talentos humanos que participaron.

Confidencialidad, el resultado que se obtuvo solo se utilizó para la investigación.

Beneficencia, al momento de obtener los resultados solo se buscó determinar la relación del coaching y la motivación laboral.

Consentimiento informado, todos los talentos humanos fueron consultados e informados de la investigación.

Búsqueda del bienestar, se realizó el trabajo de investigación teniendo en cuenta el logro de aprendizajes nuevos.

IV. RESULTADOS

Ahora se mostrarán los resultados descriptivos, con tablas de frecuencia y porcentaje, seguidamente los resultados inferenciales, en la cual realizaremos la contrastación de las hipótesis:

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Nivel de Coaching en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, según sus dimensiones.

Nivel	Coaching		Coaching ejecutivo		Coaching de Equipos		Coaching de personal	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	12	40.0	9	30.0	9	30.0	9	30.0
Bueno	18	60.0	21	70.0	21	70.0	21	70.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Nota. Cuestionario de coaching aplicado al talento humano.

La tabla 4 muestra que el 60,0% de talentos humanos encuestados en el Banco de la Nación se encuentran en un nivel bueno en cuanto al Coaching y el 40,0% se encuentran en nivel regular.

Respecto a las dimensiones Coaching ejecutivo, coaching de equipos y coaching de personal, se puede observar que alcanzan un nivel bueno, todos con un 70,0% respectivamente.

Tabla 5

Niveles de Motivación Laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, según sus dimensiones

Nivel	Motivación laboral		Intensidad		Dirección		Persistencia	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Ineficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	7	23.3	6	20.0	6	20.0	9	30.0
Eficiente	23	76.7	24	80.0	24	80.0	21	70.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Nota. Cuestionario de motivación laboral aplicado al talento humano.

La tabla 5 muestra que el nivel de motivación laboral en talentos humanos del Banco de la Nación es bueno con 76,7%, y el 23,3% se encuentran en nivel regular.

Respecto a las dimensiones intensidad y dirección alcanza un nivel bueno con un 80,0%, por otro lado, la persistencia logra un nivel eficiente con 70,0%.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 6

Correlación entre las variables Coaching y Motivación laboral

		Coaching	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Coaching	1,000	,827**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30

Nota. Cuestionarios.

La tabla de resultados de la prueba Rho de Spearman y del coeficiente de correlación, nos muestra el grado de relación que existe entre coaching y motivación laboral en el talento humano del banco de la nación.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se manifiesta que existe una relación altamente significativa entre coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, en la agencia Huanta; es decir, según mejore el coaching existirá mayor motivación laboral.

El valor de $Rho = 0,827$, revela una correlación positiva fuerte.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Coaching ejecutivo y Motivación laboral

			Coaching Ejecutivo	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Coaching Ejecutivo	Coefficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30

Nota. Cuestionarios.

La tabla de resultados de la prueba Rho de Spearman y del coeficiente de correlación, nos muestra el grado de relación que existe entre coaching ejecutivo y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se manifiesta que existe una relación altamente significativa entre coaching ejecutivo y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, en la agencia Huanta; es decir, según mejore el coaching existirá mayor motivación laboral.

El valor de $Rho = 0,811$, revela una correlación positiva fuerte.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Coaching de equipos y Motivación laboral

			Coaching de Equipos	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Coaching de Equipos	Coefficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30

Nota. Cuestionarios.

La tabla de resultados de la prueba Rho de Spearman y del coeficiente de correlación, nos muestra el grado de relación que existe entre coaching de equipos y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se manifiesta que existe una relación altamente significativa entre coaching de equipos y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, en la agencia Huanta; es decir, según mejore el coaching existirá mayor motivación laboral.

El valor de $Rho = 0,819$, revela una correlación positiva fuerte.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Coaching de personal y Motivación laboral

			Coaching de Personal	Motivació n Laboral
Rho de Spearman	Coaching de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30

Nota. Cuestionarios.

La tabla de resultados de la prueba Rho de Spearman y coeficiente de correlación, nos muestra el grado de relación que existe entre coaching personal y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se manifiesta que existe una relación altamente significativa entre coaching de equipos y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, en la agencia Huanta; es decir, según mejore el coaching existirá mayor motivación laboral.

El valor de $\rho = 0,640$, revela una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Lo primero a realizar será el análisis de los resultados que se obtuvieron en la investigación y serán comparados con la información presentada como antecedentes los cuales fueron plasmados previamente; lo último, a presentar serán limitaciones encontradas.

Tomando en cuenta los resultados descriptivos, como primer análisis se tiene que en la variable Coaching el 60.0 % de los talentos humanos, perciben que el nivel es bueno y el 40.0% del talento humano perciben un nivel regular, el resultado obtenido es similar a lo encontrado Mesa (2019), en su investigación “Análisis del coaching como estrategia para motivar el emprendimiento en la fundación universitaria de Popayán”, donde se obtuvo como resultado que el 77,6% de estudiantes, el 52,5% de docentes, y el 90% de los directivos conocen la importancia del coaching y su cultura de emprendimiento que aporta en las actividades que se desarrollan motivando los talentos humanos, 46,7% de estudiantes, 37,3% de docentes y el 70% de directivos, manifiesta que las actividades de emprendimiento que se desarrollan con el coaching no han sido aplicadas para fomentar emprendimiento y motivar a los talentos humanos. Llegándose a conclusión que la aplicación del coaching es una herramienta que motiva a los talentos humanos.

Así mismo mencionamos a Villacis et al. (2018) su artículo de investigación “El Coaching ejecutivo como herramienta de desarrollo del talento humano”, concluyó que el coaching ejecutivo es una herramienta que en la actualidad es utilizada, ya que ofrece cambios positivos y perdurables para la mejora de estrategias y resultados, desarrollando y explorando capacidades de los talentos humanos. Orientada a los líderes quienes desean adaptarse a los cambios. Álvarez (2017) en su trabajo de investigación “Coaching como técnica de motivación laboral” concluyó que el coaching es una herramienta que aporta beneficios en las organizaciones que la emplean y utilizan, contribuyendo en el desarrollo personal, profesional y empresarial de las organizaciones, buscando la motivación en sus trabajadores.

También mencionamos a Juárez (2019), en su trabajo de investigación “Coaching y motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao”, determinando que 48,8% de los docentes, muestran que el coaching es regular. Chávez (2018), en su trabajo de investigación “El coaching y su relación con la motivación laboral de la empresa Enel Barranca” determinando que 86,6% de los colaboradores, indican que el coaching es aplicado de manera adecuada. Araujo (2016), en su trabajo de investigación “El coaching organizacional y la motivación laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Yauli”, determinando que el 6% de los presenta un nivel bajo, en el 88% presentan un nivel medio y en el 6% tienen un nivel alto.

En referencia a la variable motivación laboral, se encontró un nivel bueno de 76.7 %, y regular de 23.3 % del talento humano. Del mismo modo, obtuvo un resultado muy similar en el estudio de Isaza (2016), en su monografía “Diseño de una guía de coaching a empresa constructora para mejorar la orientación a resultados y la motivación laboral” concluyendo que el 33.33% de los talentos humanos considera que no se sienten conformes con el trabajo que realizan y el 66.66% consideran interesante el trabajo que desarrollan por que aprecian ser motivados por su jefe.

Mencionamos a Pimentel & Rodríguez (2016), en su investigación “El coaching educativo para mejorar la motivación de los docentes” el 60% de los talentos humanos está de acuerdo con la distribución de los horarios y 90% de los talentos humanos está de acuerdo con su remuneración, mostrando la presencia de la motivación laboral.

También Arce (2018), en su trabajo de investigación “Coaching y motivación en los docentes de la escuela profesional de administración, universidad privada Telesup, Lima” determinando que el 45% de los docentes están altamente motivados y el 25% presentan una motivación media. Montero (2017), en su trabajo de investigación “El coaching y la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco” encontró que el buen manejo del coaching se transmite a la motivación laboral, logrando ser más competitivos en el mercado e incrementar las ventas de la empresa.

En cuanto a la variable coaching, mencionamos que las tres dimensiones cuentan con mayor porcentaje que es el nivel bueno, tanto para coaching ejecutivo, coaching de equipos y coaching personal el porcentaje es de 70 %. Mesa (2019) donde se obtuvo como resultado que el 77,6% de estudiantes, el 52,5% de docentes, y el 90% de los directivos conocen la importancia del coaching y su cultura de emprendimiento que aporta en las actividades que se desarrollan motivando los talentos humanos, 46,7% de estudiantes, 37,3% de docentes y el 70% de directivos, manifiesta que las actividades de emprendimiento que se desarrollan con el coaching no han sido aplicadas para fomentar emprendimiento y motivar a los talentos humanos.

Mencionamos también a dimensiones que difieren con la investigación como la investigación de Juárez (2019), encontrándose que 50% perciben regular la conciencia, 48,8% perciben regular la responsabilidad y 50% perciben regular el potencial. Chávez (2018), encontrándose que 41,3% perciben que la comunicación es regular, 50,7% perciben que las habilidades de relacionarse es regular y 68% perciben que las actitudes dentro de la organización son de nivel regular. Arce (2018), encontrándose que 53,3% perciben regular la conciencia y 80% perciben alta la autocreencia. Montero (2017), encontrándose que 42% perciben regular el entrenamiento, 41% perciben regular los valores, 41% perciben regular la disciplina y 42% perciben regular el desempeño. Araujo (2016), encontrándose que 88% de los encuestados percibe un nivel regular la comunicación abierta, 86% de los encuestados percibe un nivel regular proximidad al equipo de trabajo, 86% de los encuestados percibe un nivel regular la empatía hacia las personas y 88% de los encuestados percibe un nivel regular la ambigüedad aceptada.

Las dimensiones de motivación laboral indicaron como resultados que, con un porcentaje mayor, la motivación laboral tiene un nivel bueno, las dimensiones son de intensidad y dirección con un 65 %; seguido por la persistencia con un 70 %. Encontramos resultados similares en el estudio de Pimentel & Rodríguez (2016), se hallaron que el coaching es una herramienta que puede ayudar a mejorar la motivación en lo individuos. Los resultados pueden indicar que el Banco de la Nación, agencia Huanta, el coaching ejecutivo, en equipos y personal refleja que la

empresa se encuentra en óptimas condiciones sobre el coaching y contratación de personal.

Mencionamos también a dimensiones que difieren con la investigación como a la investigación de Juárez (2019), que 45% muestran que la necesidad fisiológica es regular, 48,8% indican que la necesidad de seguridad es regular, 45% revelan que las necesidades sociales son regulares, 50% muestra que la necesidad del estimado es regular y 46,3% señalan que la necesidad de autorrealización es regular. Chávez (2018), que 70,7% señalan que la motivación mediante el diseño del puesto es alta, 73,3% aplica el establecimiento de metas en un nivel alto y 78,7% tienen programas de recompensas en un nivel alto. Arce (2018), encontrándose que 51,7% percibe alta la amotivación, 68,3% percibe alta la motivación extrínseca y 80% percibe alta la motivación intrínseca. Montero (2017), encontrándose que 43% percibe alta las habilidades, 41% percibe alta las metas y 41% percibe alto el conocimiento.

Respecto a los resultados inferenciales, para el objetivo general de esta investigación se encontró que el coaching y la motivación laboral en el talento humano del banco de la Nación, Agencia Huanta, tienen una relación altamente significativa, siendo esta positiva alta ($Rho=,827$ y $p=,000$); lo que quiere decir que según se optimice el coaching existirá una mejor motivación laboral en el banco de la Nación, agencia Huanta. La motivación generada contribuye al desarrollo del coaching en los talentos humanos, generando nuevos líderes en las organizaciones, así mismo la motivación pueden ser internos o externos. Adquiriendo de esta manera el compromiso de los talentos humanos (Jones, 2021). Esta relación es significativa y positiva entre coaching y motivación laboral en el banco de la Nación, agencia Huanta lo cual se puede contrastar con otros estudios o investigaciones mencionadas anteriormente en los antecedentes. Juárez (2019), infiere a una relación positiva alta ($p < 0,05$ y $Rho= 0,811$), Chávez (2018), indica una relación positiva media ($p < 0,015$ y $Rho= 0,690$), Arce (2018) indica una relación positiva media ($p < 0,00$ y $Rho= 0,665$), Montero (2017), indica una relación positiva alta ($p < 0,00$ y $Rho= 0,993$) y Araujo (2016), indica una relación positiva media ($p < 0,01$ y $Rho= 0,689$).

Respecto al primer objetivo específico de la investigación, se determinó que el coaching ejecutivo y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, presenta una relación altamente positiva fuerte ($p < 0,00$ y $Rho = 0,811$). Entendiéndose que el coaching ejecutivo juega un papel importante en el desarrollo de las competencias emocionales, el liderazgo que se ejerce por parte de los talentos humanos aporta al logro de los objetivos en las organizaciones, de esta manera se mantiene la competitividad de la organización (De La Cruz, 2021). Es decir, según se optimice el coaching ejecutivo existirá mayor motivación laboral en el talento humano. Lo encontrado concuerda con la investigación de Juárez (2019), obtuvo una relación positiva alta ($p < 0,05$ y $Rho = 0,829$) entre la variable conciencia y motivación laboral; Montero (2017), indica una relación positiva fuerte ($p < 0,05$ y $Rho = 0,860$) entre la variable desempeño y motivación laboral; finalmente Araujo (2016) obtuvo una relación positiva media ($p < 0,05$ y $Rho = 0,52$) entre la variable ambigüedad aceptada y motivación laboral.

Para el objetivo específico 2, se muestra que el coaching de equipos y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, presenta una relación altamente positiva fuerte ($p < 0,01$ y $Rho = 0,819$). El coaching de equipos contribuye a la consolidación de los talentos humanos quienes logran adaptabilidad, integración, responsabilidad y compromiso entre todos de la organización enfocados en una misma dirección (Martín 2007). Es decir, según se optimice el coaching ejecutivo existirá mayor motivación laboral en el talento humano. Lo encontrado concuerda con la investigación de Juárez (2019), obtuvo una relación altamente positiva ($p < 0,05$ y $Rho = 0,708$) entre la variable responsabilidad y motivación laboral, Montero (2017), obtuvo una relación altamente positiva ($p < 0,05$ y $rho = 0,764$) entre la variable equipos y motivación laboral; finalmente Araujo (2016) obtuvo una relación positiva regular ($p < 0,05$ y $Rho = 0,58$) entre la variable proximidad a equipos de trabajo y motivación laboral.

Para el objetivo específico 3, se muestra que el coaching personal y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, presenta una relación altamente positiva media ($p < 0,01$ y $Rho = 0,640$). El coaching personal es un proceso mediante el diálogo, por lo cual el talento humano conoce de a poco las

cualidades y capacidades que posee, así mismo identifica que factores afectan al desempeño de las labores (Lencina, 2021). Es decir, según se optimice el coaching ejecutivo existirá mayor motivación laboral en el talento humano. Lo encontrado se visualiza en la investigación de Juárez (2019), obtuvo una relación positiva moderada ($p < 0,05$ y $Rho = 0,55$.) entre la variable potencia y motivación laboral; Montero (2017), Montero (2017), obtuvo una relación altamente positiva ($p < 0,05$ y $Rho = 0,966$) entre la variable valores y motivación laboral; finalmente Araujo (2016) obtuvo una relación positiva regular ($p < 0,05$ y $Rho = 0,51$) entre la variable empatía hacia las personas y motivación laboral.

El estudio tuvo las siguientes limitaciones; a nivel metodológico, por ser un estudio correlacional, donde no existieron programas de intervención para que los niveles de coaching y motivación laboral para que se mantengan en grados óptimos, también existe limitación por tener una muestra pequeña, para efectos de la investigación habría una mejor estimación a mayor población-muestra para tener mayor representatividad de los resultados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La investigación determinó que existe relación significativa entre coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,827, con un nivel de significancia de 0,000 lo que significa que a mejor coaching existirá una mejor motivación laboral.

Segunda: La investigación determinó que existe relación significativa entre coaching ejecutivo y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,811, con un nivel de significancia de 0,000 lo que significa que a mejor coaching ejecutivo existirá una mejor motivación laboral.

Tercera: La investigación determinó que existe relación significativa entre coaching en equipos y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,819, con un nivel de significancia de 0,000 lo que significa que a mejor coaching en equipos existirá una mejor motivación laboral.

Cuarta: La investigación determinó que existe relación significativa entre coaching personal y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,640, con un nivel de significancia de 0,000 lo que significa que a mejor coaching personal existirá una mejor motivación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Dado los resultados de una correlación positiva alta en cuanto al coaching y la motivación laboral en el talento humano del banco de la Nación, agencia, Huanta, se recomienda seguir fortaleciendo e incentivando al personal para mejorar sus actitudes sobre la motivación para obtener mejores resultados en cuanto a su labor refiere.

Segunda: Así mismo se debe continuar con las charlas, talleres, capacitaciones que constantemente se brinda en el banco de la Nación, agencia Huanta, a fin de buscar motivar a los talentos humanos mediante el desarrollo de sus habilidades, potenciando sus destrezas.

Tercera: Constantemente se debe evaluar al personal para medir sus habilidades, capacidades, destrezas y de este modo se pueda conocer el nivel de motivación en el talento humano.

Cuarto: El trabajo en equipo es importante, por ello debe de existir un personal especialista en Coach para motivar consecuentemente a todo el talento humano del banco de la Nación, agencia, Huanta, así existirá la mejora continua para desarrollar con motivación sus actividades laborales.

REFERENCIAS:

Álvarez, B. (2017). *Coaching como técnica de motivación laboral*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio de la universidad.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/26376/TFG-L1748.pdf?sequence=1>

Amazonia Team Factory (14 de Noviembre de 2019). *Qué es coaching de equipos*.

<https://amazonia-teamfactory.com/blog/que-es-coaching-de-equipos/>

Arce, E. (2018). *Coaching y motivación en los docentes de la escuela profesional de administración, universidad privada TELESUP, Lima, 2017* [Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria]. Repositorio de la universidad.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2283/MAESTRO%20%20Ernesto%20Arce%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Araujo, D. (2016). *El coaching organizacional y la motivación laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Yauli - año 2016* [Tesis para obtener el título profesional de administración, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio de la universidad.

<https://1library.co/document/z1d13l3z-coaching-organizacional-motivacion-laboral-personal-administrativo-municipalidad-distrital.html>

Barrientos, E., Hurtado, L., Lesmes, A. y Duarte, M. (2020). *¿Coaching in companies? The management of coaching in contemporary organizations*. *Mundo Fesc*,

<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/428/504>

Benites, S. (2014). *El coaching en el ámbito empresarial*.

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3599/Benavides_Henares_Sandra.pdf?sequence=1

Benjumea, D. (23 de Octubre de 2018). *El coaching como herramienta de liderazgo*.

<https://www.eude.es/blog/coaching-herramienta-liderazgo/>

Briñez, F. (Mayo de 2017). *El coaching como medio de ayuda personal y aporte al cumplimiento de los objetivos organizacionales y la visión de la empresa*

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16722/Bri%C3%B1ezVillanuevaFabianAlberto2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bosibori, E. (2015). *The perceived effects of coaching on employee performance at the cooperative bank of Kenya*. [Tesis de maestría]. Repositorio de la universidad.

<https://pdfs.semanticscholar.org/1f16/c44489a825149b004aeeb39fd05c174b8734.pdf>

Buriticá, J. (2020). *El coaching como herramienta de éxito en las organizaciones*.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8062/1/488692-2020-III-GTH.pdf>

Cardillo, A. (2019). *How is Team Coaching different from Group Coaching?*
Artículo TPC Leadership

<https://tpcleadership.com/how-is-team-coaching-different-from-group-coaching/>

Chávez, D. (2018). *El coaching y su relación con la motivación laboral de la empresa Enel Barranca, 2018* [Tesis para obtener el título profesional

de administración, Universidad San Pedro]. Repositorio de la universidad.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11591/Tesis_61085.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chin, M., Awang, M. & Tuckey, M. (2019). *Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. Human Resource Development International*, University of South Australia, Magill, Adelaide, Australia. Recovered from

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13678868.2018.1530170>

Cillier, F. (2018). *The experienced impact of systems psychodynamic leadership coaching amongst professionals in a financial services organization. South African Journal of Economic and Management Sciences*, University of South África, South África. Recovered from

<http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v21n1/75.pdf>

Croswell, A., (8 de Julio de 2020). *Coaching vs. mentoring: What's the difference?*

<https://torch.io/blog/coaching-vs-mentoring/>

Cronin, N., (25 de Febrero de 2020). *The Difference Between Coaching and Mentoring*

<https://www.guider-ai.com/blog/the-difference-between-coaching-and-mentoring>

Cuadri, J., Fierro, S. y Palma, I. (2013). *El coaching*.

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11633/EI_Coaching.pdf?sequence=2

Daza, N. (2019). *El coaching como objetivo en el logro de metas organizacionales*. [Monografía para optar por el título de especialista

en gerencia del talento humano]

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7514/1/446260-2019-II-GTH.pdf>

De la Cruz, R. (9 de Octubre de 2021). *El coaching ejecutivo y su importancia en las organizaciones*.

<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/el-coaching-ejecutivo-y-su-importancia-en-las-organizaciones>

Delgado, A., (2017). *El coaching ejecutivo*. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio de la universidad.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12639/AdolfoLeon_DelgadoMunoz_2018.pdf;jsessionid=BE4BC4808200D4C830AFD94428FAA6CC?sequence=2

Diario Gestión (21 de Noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Diario Gestión (12 de Agosto de 2018). *Siete problemas en el trabajo que un líder coach soluciona con éxito*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/siete-problemas-lider-coach-solucion-a-exito-241305-noticia/>

Ebner, K., Schulte, E., Soucek, R. & Kauffeld, S. (2018). *Coaching as an intervention for stress management: the mediating role of self-efficacy in a framework of self-management and coping*. Revista Internacional de Manejo del Estrés, 25(3), pp. 209–233.

<https://doi.org/10.1037/str0000058>

Enbom, J., Gustafsson, S., y Larsson, A. (Diciembre 2005). *How coaches motivate teams*

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1024333/FULLTEXT01.pdf>

Esteban, N. (24 de Junio de 2018). *Tipos de investigación*.

<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Galván, L. (2008) Motivación: estrategia de aprendizaje o autorrealización. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*.

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/344477/11-764-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, E. (18 de Octubre de 2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*.

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/

Grover, S. & Furnham, A. (2016). *Coaching as a Developmental Intervention in Organisations: A Systematic Review of Its Effectiveness and the Mechanisms 37 Underlying It*. *Plos one*, 11(7), pp. 1-41 Recovered from

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4945054/pdf/pone.0159137.pdf>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

https://drive.google.com/file/d/1XVrBJxAaFIOY8LWsyPMk8n-PzFfoF2c_/view

Imaña, L. (23 de Noviembre de 2015). *Influencia y motivación: importancia del coaching*

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/11/23/influencia-motivacion-importancia-coaching/>

Ives, Y. (2008) "What is 'Coaching'? An Exploration of Conflicting Paradigms". *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*.

file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/What_is_Coaching_An_Exploration_of_Conflicting_P.pdf

Isaza K. (2016). *Diseño de una guía de coaching a empresa constructora para mejorar la orientación a resultados y la motivación laboral* [Monografía de especialista, Fundación Universidad de América]. Repositorio de la universidad.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/648/1/1014218179-2016-2-GE.pdf>

Jiménez, J. (6 de Febrero de 2020). *The Motivating Manager: Developing Your People Through Coaching*.

<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/02/06/the-motivating-manager-developing-your-people-through-coaching/?sh=19f5114c2b98>

Jones, A. (Abril 2021). *The influence of leadership coaching on employee motivation, job satisfaction, and employee performance*.

file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/IJM_12_04_050%20(1).pdf

Juárez, V. (2019). *Coaching y motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38931/Ju%c3%a1rez_GVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kotter, J., "La organización del futuro: un nuevo modelo para un mundo de cambio acelerado", en *Reinventar la empresa en la era digital*, Madrid, BBVA, 2014.

<https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-organizacion-del-futuro-un-nuevo-modelo-para-un-mundo-de-cambio-acelerado/>

Lencina, D. (2021). *Coaching Personal: ¿Qué es y cómo puede beneficiarte?*

<https://www.danielalencina.com/coaching-personal/>

Lozano, L. (2008). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad*. [Artículo de investigación]

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Marshall, D. M., Santini, P. B. y Caro Sagripanti, L. B. (2013). *Coaching en las organizaciones. Villa María: Universidad Nacional de Villa María*

http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1133#:~:text=El%20coaching%20se%20enfoca%20en,sue%C3%B1os%20y%20cumplir%20sus%20metas.&text=El%20coaching%20es%2C%20pues%2C%20una,personas%20y%20en%20las%20organizaciones.

Martin, M. (Noviembre, 2007). *Coaching de equipos, qué significa.*

<http://pdfs.wke.es/3/1/4/7/pd0000013147.pdf>

Mesa, C. (2019). *Análisis del coaching como estrategia para motivar el emprendimiento en la fundación universitaria de Popayán* [Tesis para obtener el título profesional de contador, Fundación Universidad de Popayán] Repositorio de la universidad.

<http://unividafup.edu.co/repositorio/files/original/8ee5f75dfab9c8301e8c4f6913252db2.pdf>

Montero, M. (2017). *El Coaching y la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017* [Tesis de para obtener el título profesional de administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3300/Montero_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montes, A. (22 de Setiembre de 2015). *Participación + Motivación + Felicidad = Productividad*.

<https://www.gestiopolis.com/participacion-motivacion-felicidad-productividad/>

Núñez-Cacho, P., Grande, F., & Lorenzo, D. (2015). *The effects of coaching in employees and organizational performance: The Spanish Case*

<https://www.redalyc.org/pdf/549/54941137002.pdf>

Orellana, I., Paredez, C., Cevallos, E., & Reyes, M. (Abril de 2019). *Coaching: aplicación a un modelo de cooperativas en Ecuador*. [Artículo de investigación]

<file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/116-Art%C3%ADculo-266-2-10-20190913.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia*. [Revista de ciencias sociales].

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pelan, V. (Febrero de 2012). *The Difference Between Mentoring and Coaching*.

http://people.themyersbriggs.com/rs/cpp/images/Mentoring_and_Coaching.pdf

Pimentel L., Rodríguez A. (2016). *El coaching educativo para mejorar la motivación de los docentes*, (Artículo de investigación). Universidad de Granada, España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5794152>.

Pousa, C., Richards, D. & Trépanier, C. (2018). *Frontline employee management coaching: the moderating role of gender*. *Quarterly human resource development*, 29(3). Lakehead University, Thunder Bay, Canadá.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.21322>

Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Revista CienciAmerica.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Reyna, S. (2021). Persistencia un elemento fundamental para alcanzar el éxito.

<https://www.rotaryzona25a.org/persistencia-un-elemento-fundamental-para-alcanzar-el-exito>

Romero, D. (1 de Noviembre de 2005). *La motivación en el trabajo*.
<https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista EAN, 82, pp.179-200.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Schultz, J. (25 de Noviembre de 2021). *What Is Coaching in the Workplace and Why Is It Important?*

<https://positivepsychology.com/workplace-coaching/>

Smith, C., (2012) "The Efficacy of Coaching".

<https://www.proquest.com/openview/c5b969fc3102fb670447b350a8503513/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

- Taype, M. (18 de Setiembre de 2015). *Teorías de la motivación*.
<https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/>
- Tellez, B., y Toussaint, J. (2018). *Estudio exploratorio de los efectos del coaching en ejecutivos mexicanos*
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.05.pdf>
- Van Oosten, E. (2013). *The impact of emotional intelligence and executive coaching on leader effectiveness*
<file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/VanOosten2013PosterAward.pdf>
- Vaughan, T., (5 de Octubre de 2020). *Top 3 Motivation Theories in Management*.
<https://www.poppulo.com/blog/theories-of-work-motivation>
- Villacis S., Velasco C. y Torres E. (2018). *El coaching ejecutivo como herramienta de desarrollo del talento humano*, (Artículo de investigación). Revista Científico-Académica Multidisciplinaria de Ecuador.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/502/pdf>
- Wolk, L. (2003). EL arte de soplar brasas.
<https://www.escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/Coaching%20-%20El%20Arte%20de%20Soplar%20Brasas.pdf>
- Zeus, P. & Skiffington, S. (2017) *Coaching para ejecutivos y dueños de negocios “El coaching ejecutivo es una relación colaborativa e individual entre un ejecutivo y un coach, y tiene por objetivo lograr un cambio en el comportamiento sostenido y modificar la calidad de trabajo de los ejecutivos y su vida”*
<https://neurocodepnl.com/coaching-ejecutivo-neurocoaching/>

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>¿Qué relación existe entre el coaching y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre coaching y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p>	<p>Variable 1 COACHING Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching ejecutivo. • Coaching de equipos. • Coaching personal. <p>Variable 2 Motivación laboral. Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensidad. • Dirección. • Persistencia. 	<p>NIVEL: Investigación Cuantitativa</p> <p>TIPO: Investigación aplicada.</p> <p>DISEÑO: Investigación No Experimental</p> <p>POBLACIÓN: 30 talentos humanos</p> <p>MUESTRA CENSAL 30 talentos humanos</p> <p>MÉTODO GENERAL: Método Científico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICO</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>HIPOTESÍS ESPECÍFICAS</p>		
<p>¿Qué relación existe entre el coaching ejecutivo y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching de equipos y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching personal y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el coaching de equipos y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el coaching personal y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p>	<p>(HE1) Existe relación significativa entre coaching ejecutivo y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p> <p>(HE2) Existe relación significativa entre el coaching de equipos y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p> <p>(HE3) Existe relación significativa entre el coaching personal y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021.</p>		

ANEXO 2: MATRIZ OPERACIONAL

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Coaching	Según Daza (2019), es un instrumento favorable en todos los niveles de la organización, la cual genera mejoras a nivel global, valorando el desempeño de los talentos humanos, de esta manera se busca el logro de los objetivos de la organización.	La variable será medida a través de las siguientes dimensiones: coaching ejecutivo, coaching de equipos y coaching personal.	Coaching ejecutivo	Logro de objetivos. Capacitaciones. Información adecuada. Metas asignadas. Información constante.	1,2,3,4,5	Escala de Likert: 1 (Nunca o nada satisfecho) 2 (Casi nunca o poco satisfecho) 3 (Neutral o ni acuerdo ni desacuerdo) 4 (Casi siempre o muy satisfecho) 5 (Siempre o totalmente satisfecho)	(Ineficiente) 15 – 35
			Coaching de equipos	Adaptabilidad. Comunicación. Liderazgo. Trabajo en equipo. Compromiso.	6,7,8,9,10		(Regular) 36 -56
			Coaching personal	Habilidades. Competencias. Entrenamiento. Inteligencia emocional. Empatía.	11,12,13,14,15		(Eficiente) 57 – 75
Motivación laboral	La motivación laboral es un conjunto de esfuerzos que realiza los talentos humanos para desempeñar diversas actividades las cuales están orientadas a lograr una meta, indicándose que hay diversas razones para que los talentos humanos desarrollen de manera oportuna sus labores (Galván, 2021).	La variable será medida a través de las siguientes dimensiones: intensidad, dirección y persistencia.	Intensidad	Eficiencia. Eficacia. Efectividad. Perseverancia. Iniciativa.	1,2,3,4,5		(Ineficiente) 15 – 35
			Dirección	Calidad. Capacidad. Toma de decisiones. Horarios y asignaciones. Estrategia.	6,7,8,9,10		(Regular) 36 -56
			Persistencia	Ascensos. Responsabilidad. Desarrollo profesional. Trabajos en equipo. Autonomía.	11,12,13,14,15		(Eficiente) 57 – 75

ANEXO3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE VALORACION
COACHING	COACHING EJECUTIVO	Logro de objetivos	1) Cumple con el logro de los objetivos de la organización.	1 (Nunca o nada satisfecho) 2 (Casi nunca o poco satisfecho) 3 (Neutral o ni acuerdo ni desacuerdo) 4 (Casi siempre o muy satisfecho) 5 (Siempre o totalmente satisfecho)
		Aprendizaje	2) La organización brinda capacitaciones para su aprendizaje.	
		Conocimiento	3) Recibe información adecuada para el desempeño de sus funciones.	
		Disciplina	4) Los colaboradores cumplen con su meta asignadas.	
		Asesoramiento	5) Recibe información constante a cerca de los cambios que se generan en la organización	
	COACHING DE EQUIPOS	Adaptabilidad	6) Logra adaptarse a los diferentes cambios de la organización.	
		Comunicación	7) Existe comunicación adecuada entre el jefe y los colaboradores de la organización.	
		Liderazgo	8) Considera que su jefe ejerce un liderazgo efectivo.	
		Desempeño	9) Se brinda soluciones en equipo para los problemas que ocurren en la organización.	
		Compromiso	10) Hay compromiso en los colaboradores de la organización.	
	COACHING PERSONAL	Habilidades.	11) Desarrolla sus habilidades de forma óptima en la organización.	
		Competencias	12) Consideras necesario renovar tus competencias al ritmo de los avances tecnológicos.	
		Entrenamiento	13) Es necesario recibir entrenamiento constante para el desempeño de sus funciones.	
		Inteligencia emocional	14) Considera necesario fortalecer su inteligencia emocional.	

		Empatía	15) Hay empatía entre colaboradores de su organización.	
	INTENSIDAD	Eficiencia	1) Desarrolla sus labores en la organización de forma eficiente.	1 (Nunca o nada satisfecho) 2 (Casi nunca o poco satisfecho) 3 (Neutral o ni acuerdo ni desacuerdo) 4 (Casi siempre o muy satisfecho) 5 (Siempre o totalmente satisfecho)
		Eficacia	2) Desarrolla sus labores en la organización de forma eficaz.	
		Efectividad	3) Logra efectividad en sus labores encomendadas por su jefe.	
		Perseverancia	4) Es perseverante al momento de realizar sus actividades en caso no las logre.	
		Iniciativa	5) Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.	
	DIRECCIÓN	Calidad.	6) Brinda una atención de calidad.	
		Capacidad.	7) Desarrolla adecuadamente su capacidad.	
		Toma de decisiones.	8) Realiza adecuadamente la toma de decisiones.	
		Disponibilidad	9) Considera que los horarios y asignaciones labores son adecuadas.	
		Estrategias.	10) Utiliza estrategias en el desempeño de sus labores en la organización.	
	PERSISTENCIA	Mejora continua.	11) Existe la posibilidad de ascender de acuerdo a su desarrollo profesional.	
		Responsabilidad	12) Tiene responsabilidad en el desarrollo de sus labores.	
		Desarrollo profesional.	13) La organización aporta a su desarrollo profesional.	
		Integridad.	14) Desarrolla adecuadamente los trabajos en equipo.	
		Autonomía.	15) Tiene autonomía en desarrollar sus actividades.	

Anexo 4. Certificados de Validación del Instrumentos para medir la variable Coaching



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN COACHING EJECUTIVO								
1	Cumple con el logro de los objetivos de la organización.	X		X		X		
2	La organización brinda capacitaciones para su aprendizaje.	X		X		X		
3	Recibe información adecuada para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
4	Los colaboradores cumplen con su meta asignadas.	X		X		X		
5	Recibe información constante a cerca de los cambios que se generan en la organización	X		X		X		
DIMENSIÓN COACHING DE EQUIPOS								
6	Logra adaptarse a los diferentes cambios de la organización.	X	No	X	No	X	No	
7	Existe comunicación adecuada entre el jefe y los colaboradores de la organización.	X		X		X		
8	Considera que su jefe ejerce un liderazgo efectivo.	X		X		X		
9	Se brinda soluciones en equipo para los problemas que ocurren en la organización.	X		X		X		
10	Hay compromiso en los colaboradores de la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN COACHING PERSONAL								
11	Desarrolla sus habilidades de forma óptima en la organización.	X		X		X		
12	Consideras necesario renovar tus competencias al ritmo de los avances tecnológicos.	X		X		X		
13	Es necesario recibir entrenamiento constante para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
14	Considera necesario fortalecer su inteligencia emocional.	X		X		X		
15	Hay empatía entre colaboradores de su organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jorge Nicolás A. Papanicolau Denegri DNI: 07637233

Especialidad del validador: Asesor de tesis

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de octubre del 2021

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN COACHING EJECUTIVO								
1	Cumple con el logro de los objetivos de la organización.	X		X		X		
2	La organización brinda capacitaciones para su aprendizaje.	X		X		X		
3	Recibe información adecuada para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
4	Los colaboradores cumplen con su meta asignadas.	X		X		X		
5	Recibe información constante a cerca de los cambios que se generan en la organización	X		X		X		
DIMENSIÓN COACHING DE EQUIPOS								
6	Logra adaptarse a los diferentes cambios de la organización.	X		X		X		
7	Existe comunicación adecuada entre el jefe y los colaboradores de la organización.	X		X		X		
8	Considera que su jefe ejerce un liderazgo efectivo.	X		X		X		
9	Se brinda soluciones en equipo para los problemas que ocurren en la organización.	X		X		X		
10	Hay compromiso en los colaboradores de la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN COACHING PERSONAL								
11	Desarrolla sus habilidades de forma óptima en la organización.	X		X		X		
12	Consideras necesario renovar tus competencias al ritmo de los avances tecnológicos.	X		X		X		
13	Es necesario recibir entrenamiento constante para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
14	Considera necesario fortalecer su inteligencia emocional.	X		X		X		
15	Hay empatía entre colaboradores de su organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Julio César Incháustequi Torres..... DNI: 25625657.....

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN.....

17 de octubre de 2021



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN COACHING EJECUTIVO								
1	Cumple con el logro de los objetivos de la organización.	X		X		X		
2	La organización brinda capacitaciones para su aprendizaje.	X		X		X		
3	Recibe información adecuada para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
4	Los colaboradores cumplen con su meta asignadas.	X		X		X		
5	Recibe información constante a cerca de los cambios que se generan en la organización	X		X		X		
DIMENSIÓN COACHING DE EQUIPOS								
6	Logra adaptarse a los diferentes cambios de la organización.	X		X		X		
7	Existe comunicación adecuada entre el jefe y los colaboradores de la organización.	X		X		X		
8	Considera que su jefe ejerce un liderazgo efectivo.	X		X		X		
9	Se brinda soluciones en equipo para los problemas que ocurren en la organización.	X		X		X		
10	Hay compromiso en los colaboradores de la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN COACHING PERSONAL								
11	Desarrolla sus habilidades de forma óptima en la organización.	X		X		X		
12	Consideras necesario renovar tus competencias al ritmo de los avances tecnológicos.	X		X		X		
13	Es necesario recibir entrenamiento constante para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
14	Considera necesario fortalecer su inteligencia emocional.	X		X		X		
15	Hay empatía entre colaboradores de su organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **María Elena Cieza Calderón**

DNI: 45123106

Especialidad del validador: **Gestión Empresarial**

19 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Certificados de Validación del Instrumentos para medir la variable Motivación Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INTENSIDAD							
1	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficiente.	X		X		X		
2	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficaz.	X		X		X		
3	Logra efectividad en sus labores encomendadas por su jefe.	X		X		X		
4	Es perseverante al momento de realizar sus actividades en caso no las logre.	X		X		X		
5	Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DIRECCIÓN							
6	Brinda una atención de calidad.	X		X		X		
7	Desarrolla adecuadamente su capacidad.	X		X		X		
8	Realiza adecuadamente la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Considera que los horarios y asignaciones labores son adecuadas.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias en el desempeño de sus labores en la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN PERSISTENCIA							
11	Existe la posibilidad de ascender de acuerdo a su desarrollo profesional.	X		X		X		
12	Tiene responsabilidad en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
13	La organización aporta a su desarrollo profesional.	X		X		X		
14	Desarrolla adecuadamente los trabajos en equipo.	X		X		X		
15	Tiene autonomía en desarrollar sus actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jorge Nicolás A. Papanicolau Denegri DNI: 07637233

Especialidad del validador: Asesor de tesis

5 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INTENSIDAD							
1	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficiente.	X		X		X		
2	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficaz.	X		X		X		
3	Logra efectividad en sus labores encomendadas por su jefe.	X		X		X		
4	Es perseverante al momento de realizar sus actividades en caso no las logre.	X		X		X		
5	Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DIRECCIÓN							
6	Brinda una atención de calidad.	X		X		X		
7	Desarrolla adecuadamente su capacidad.	X		X		X		
8	Realiza adecuadamente la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Considera que los horarios y asignaciones labores son adecuadas.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias en el desempeño de sus labores en la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN PERSISTENCIA							
11	Existe la posibilidad de ascender de acuerdo a su desarrollo profesional.	X		X		X		
12	Tiene responsabilidad en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
13	La organización aporta a su desarrollo profesional.	X		X		X		
14	Desarrolla adecuadamente los trabajos en equipo.	X		X		X		
15	Tiene autonomía en desarrollar sus actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] No aplicable []]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Julio César Incháustegui Torres..... DNI: 25625657.....

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN.....

17 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION INTENSIDAD							
1	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficiente.	X		X		X		
2	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficaz.	X		X		X		
3	Logra efectividad en sus labores encomendadas por su jefe.	X		X		X		
4	Es perseverante al momento de realizar sus actividades en caso no las logre.	X		X		X		
5	Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.	X		X		X		
	DIMENSION DIRECCIÓN							
6	Brinda una atención de calidad.	X		X		X		
7	Desarrolla adecuadamente su capacidad.	X		X		X		
8	Realiza adecuadamente la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Considera que los horarios y asignaciones labores son adecuadas.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias en el desempeño de sus labores en la organización.	X		X		X		
	DIMENSION PERSISTENCIA							
11	Existe la posibilidad de ascender de acuerdo a su desarrollo profesional.	X		X		X		
12	Tiene responsabilidad en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
13	La organización aporta a su desarrollo profesional.	X		X		X		
14	Desarrolla adecuadamente los trabajos en equipo.	X		X		X		
15	Tiene autonomía en desarrollar sus actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **María Elena Cieza Calderón**

DNI: **45123106**

Especialidad del validador: **Gestión Empresarial**

19 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Confiabilidad de la encuesta del instrumento Coaching

ENCUESTADO	ITEMS															SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
E2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	66
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
E5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	59
E6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	70
E7	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	61
E9	4	1	4	3	4	4	2	1	2	2	3	4	4	4	4	2	44
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
VARIANZA	0.490	1.290	0.210	0.440	0.410	0.240	1.000	1.290	0.690	0.690	0.410	0.240	0.210	0.240	1.200		74.65
SUMATORIA DE VARIANZA	9.050																

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

α :	Alfa de Cronbach	→	0.9415	
k :	Número de items	→	15	
V_i :	Varianza de cada items	→	9.050	Sumatoria
V_t :	Varianza total	→	74.65	

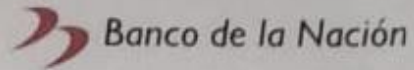
Anexo 7: Confiabilidad de la encuesta del instrumento Motivación Laboral

ENCUESTADO	ITEMS															SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
E2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	71
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
E4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
E6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
E7	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	73
E9	5	4	4	4	5	3	2	2	2	2	5	4	3	4	4	4	53
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
VARIANZA	0.440	0.250	0.250	0.240	0.240	0.450	0.840	0.760	0.760	0.690	1.010	0.240	0.440	0.250	0.250		55.69
SUMATORIA DE VARIANZA	7.110																

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

α :	Alfa de Cronbach	→	0.9346	
k :	Número de items	→	15	
V_i :	Varianza de cada items	→	7.110	Sumatoria
V_t :	Varianza total	→	55.69	

Anexo 8: Carta de respuesta al maestrista y a la Universidad Cesar Vallejo



AGENCIA "B" HUANTA
CODIGO 0405

Huanta, 28 de Octubre del 2021

CARTA EF/92. 0405.N°131-2021

SEÑORA : Ruth Angélica Chicana Becerra
COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO
SEMIPRESENCIALES
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASUNTO : Autorización de desarrollo de trabajo de
investigación.

REF. : Carta P. 606-2021-UCV-EPG-SP

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en relación al trabajo de investigación (tesis) "Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021", que se encuentra realizando la Sra. Medina Quispe, Elizabeth Cheyna y al cual se le brindará todas las facilidades para la realización de las encuestas a los trabajadores del banco.

Sin otro en particular, me despido.

Atentamente,



César E. Obederón García
APODERADO
ADMINISTRADOR
CODIGO 9295641

Anexo 9: Consentimiento informado de la investigación.

questionario final de tesis ☆ Se guardaron todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 30 Configuración

Sección 1 de 4

ENCUESTA SOBRE EL COACHING Y LA MOTIVACION LABORAL EN EL TALENTO HUMANO DEL BANCO DE LA NACION, AGENCIA HUANTA, 2021.

CONSENTIMIENTO INFORMADO
Los responsables de la presente investigación brindan la siguiente información con la finalidad de obtener el consentimiento informado y voluntario de los participantes. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el coaching y la motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021. La encuesta consta de 30 preguntas, dividida en 2 secciones. Conociendo está información, se detalla que la participación es voluntaria y se respetará en anonimato de los datos proporcionados para este estudio.

Anexo 10: Aplicación de los instrumentos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COACHING Y MOTIVACIÓN LABORAL

Estimados colaboradores, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre el coaching y motivación laboral, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

INSTRUCCIONES:

Para contestar el cuestionario, deberás tomar en cuenta la siguiente escala:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

No	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Cuestionario para medir el coaching					
	Dimensión 1: Coaching ejecutivo					
1	Cumple con el logro de los objetivos de la organización.					
2	La organización brinda capacitaciones para su aprendizaje.					
3	Recibe información adecuada para el desempeño de sus funciones.					
4	Los colaboradores cumplen con su meta asignadas.					
5	Recibe información constante a cerca de los cambios que se generan en la organización.					
	Dimensión 2: Coaching de equipos					
6	Logra adaptarse a los diferentes cambios de la organización.					
7	Existe comunicación adecuada entre el jefe y los colaboradores de la organización.					
8	Considera que su jefe ejerce un liderazgo efectivo.					
9	Se brinda soluciones en equipo para los problemas que ocurren en la organización.					
10	Hay compromiso en los colaboradores de la organización.					
	Dimensión 3: Coaching personal					
11	Desarrolla sus habilidades de forma óptima en la organización.					
12	Consideras necesario renovar tus competencias al ritmo de los avances tecnológicos.					
13	Es necesario recibir entrenamiento constante para el desempeño de sus funciones.					

14	Considera necesario fortalecer su inteligencia emocional.					
15	Hay empatía entre colaboradores de su organización.					
	Cuestionario para medir la motivación laboral					
	Dimensión 1: Intensidad					
1	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficiente.					
2	Desarrolla sus labores en la organización de forma eficaz.					
3	Logra efectividad en sus labores encomendadas por su jefe.					
4	Es perseverante al momento de realizar sus actividades en caso no las logre.					
5	Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.					
	Dimensión 2: Dirección					
6	Brinda una atención de calidad.					
7	Desarrolla adecuadamente su capacidad.					
8	Realiza adecuadamente la toma de decisiones.					
9	Considera que los horarios y asignaciones labores son adecuadas.					
10	Utiliza estrategias en el desempeño de sus labores en la organización.					
	Dimensión 3: Persistencia					
11	Existe la posibilidad de ascender de acuerdo a su desarrollo profesional.					
12	Tiene responsabilidad en el desarrollo de sus labores.					
13	La organización aporta a su desarrollo profesional.					
14	Desarrolla adecuadamente los trabajos en equipo.					
15	Tiene autonomía en desarrollar sus actividades.					

Gracias por su participación.

Anexo 12: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,923	30	,031
Coaching Ejecutivo	,894	30	,006
Coaching de Equipos	,881	30	,003
Coaching de Personal	,898	30	,008
Motivación Laboral	,929	30	,045

H1: Los datos analizados no muestran distribución normal.

H0: Los datos analizados muestran distribución normal.

Nivel de significancia

0,05

Formas de interpretar

Si Sig. < 0,05 → la H0 se rechaza

Si Sig. > 0,05 → la H1 se rechaza

Se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$). Para la variable Coaching y sus dimensiones se obtuvo un valor de $p = ,031 < \alpha = ,05$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, no existiendo una distribución normal, del mismo modo para la variable motivación laboral tuvo un valor $p = ,045 < \alpha = ,05$. Entonces, se concluyó que todos los datos de la muestra, no seguían una distribución normal, por lo que se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.