

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL COACHING EMPRESARIAL CON  
EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE  
BENEFICENCIA DE CAJAMARCA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

**Autora:**

Tania Nataly Ruiton Mantilla

**Asesor:**

Mg. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz

Cajamarca - Perú

2020



## **DEDICATORIA**

A Elsa y Segundo, mi madre y mi padre, por no dejarme que me rinda.

A Katherin, mi hermana, por ser mí guía en mi carrera profesional.

A Kevin, mi mejor amigo, por ser mi inspiración de mis proyectos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y la virgen María, por siempre cuidarme y protegerme.  
A mi mamá, por siempre darme fuerzas para seguir continuando.

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	6
RESUMEN .....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO II. MÈTODO .....	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	28
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	48
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS .....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Coeficiente Alfa de Cronbach Prueba Piloto .....	25
<b>Tabla 2</b> Rango de Niveles de la Variable Coaching Empresarial.....	26
<b>Tabla 3</b> Rango de Niveles de la Variable Rendimiento Laboral .....	26
<b>Tabla 4</b> Correlación de Pearson de las Variables .....	28
<b>Tabla 5</b> Correlación de la Escala de Pearson.....	29
<b>Tabla 6</b> Nivel de Coaching Empresarial en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	30
<b>Tabla 7</b> Nivel de Clima Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	31
<b>Tabla 8</b> Nivel de Trabajo en Equipo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 ..	32
<b>Tabla 9</b> Nivel de Satisfacción en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.....	32
<b>Tabla 10</b> Nivel de Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	33
<b>Tabla 11</b> Nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	34
<b>Tabla 12</b> Nivel de Motivación en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	35
<b>Tabla 13</b> Nivel de Creatividad en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	36
<b>Tabla 14</b> Nivel de Liderazgo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	37
<b>Tabla 15</b> Nivel de Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	38
<b>Tabla 16</b> Nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	39
<b>Tabla 17</b> Nivel de Eficiencia y Eficacia en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	40
<b>Tabla 18</b> Nivel de Compromiso Institucional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	41
<b>Tabla 19</b> Nivel de metas y resultados alcanzados en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.....	42
<b>Tabla 20</b> Nivel de aceptación de las condiciones de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.....	43
<b>Tabla 21</b> Nivel de habilidades de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	44
<b>Tabla 22</b> Tabla Cruzada de valores altos de los indicadores de la variable Coaching Empresarial.....	45
<b>Tabla 23</b> Tabla cruzada de valores altos de los indicadores de la variable Rendimiento Laboral .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Gráfico de Diseño .....	21
<b>Figura 2</b> Nivel de Coaching Empresarial en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	30
<b>Figura 3</b> Nivel de Clima Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	31
<b>Figura 4</b> Nivel de Trabajo en Equipo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	32
<b>Figura 5</b> Nivel de Satisfacción en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	33
<b>Figura 6</b> Nivel de Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	34
<b>Figura 7</b> Nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	35
<b>Figura 8</b> Nivel de Motivación en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	36
<b>Figura 9</b> Nivel de Creatividad en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	37
<b>Figura 10</b> Nivel de Liderazgo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.....	38
<b>Figura 11</b> Nivel de Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	39
<b>Figura 12</b> Nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	40
<b>Figura 13</b> Nivel de Eficiencia y Eficacia en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	41
<b>Figura 14</b> Nivel de Compromiso Institucional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	42
<b>Figura 15</b> Nivel de metas y resultados alcanzados en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.....	43
<b>Figura 16</b> Nivel de aceptación de las condiciones de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.....	43
<b>Figura 17</b> Nivel de habilidades de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 .....	45

## RESUMEN

El Coaching Empresarial se orienta en la organización a partir de cada uno de los trabajadores, enfocándose en la calidad que proporcionan estas a partir de la unión de cada uno de sus capacidades. Y, hoy en día, se practica en grandes empresas multinacionales, a nivel gerencial. Sin embargo, es casi nula su aplicación en pequeñas empresas muchas veces por desconocimiento y otras por un tema económico. Es por ello, que la presente investigación tuvo como objetivo, identificar el nivel de relación del Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020. Dicha investigación presenta una población y una muestra conformada por 20 colaboradores que pertenecen a la dirección intermedia de la entidad, es de tipo correlacional y presenta un diseño no experimental. Además, se aplicó una encuesta en escala de Likert y a través de la escala de correlación de Pearson, se identificó un nivel alto de relación entre las 2 variables, es decir que mientras más se practica el Coaching Empresarial, se obtendrán mejores resultados en el Rendimiento Laboral. No obstante, la investigación se tuvo que adaptar a la coyuntura, Covid 19, para la obtención de resultados relevantes que den respuesta a los objetivos de la misma.

**Palabras clave:** Coaching, Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el mundo actual a medida que pasa el tiempo, las grandes empresas han empezado a enfocarse en su capital humano como fuente de inspiración para dar realce a su imagen institucional a través del coaching. Del mismo modo, se ha comprobado que el coaching invertido en las grandes empresas mundiales, puede generar un retorno sobre la inversión hasta de un 70%, dándole un prestigio nacional e internacional (López, 2019). Además de unir a los trabajadores a formar parte de la familia empresarial, logrando que cada uno se comprometa al logro de los objetivos empresariales.

En tanto en América Latina es de conocimiento que se cuenta con un conjunto de países en vías de desarrollo, donde las grandes empresas mencionan que su valor agregado es procurar la satisfacción de sus colaboradores, a partir de la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, y todo aquel contenido que pueda influir en las relaciones labores, encaminado por coaching. Esto se ve reflejado en la rentabilidad, productividad e identificación con la empresa (Puerto, 2017).

En el Perú, el Coaching se practica en grandes empresas multinacionales, a nivel gerencial, los trabajos de investigación de Coaching son totalmente prácticos. Sin embargo, es casi nula su aplicación en pequeñas empresas muchas veces por desconocimiento y otras por un tema económico (Figuroa, 2015). Además de ser un país donde las empresas están familiarizándose con sus colaboradores al momento de transformar su ideología de trabajo, influyendo en su rendimiento laboral. Así mismo, para aumentar el rendimiento laboral, se debe poner hincapié en los colaboradores a partir de la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, y todo aquel



“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020” contenido que pueda influir en las relaciones laborales. García (2017) menciona que “para obtener un alto rendimiento laboral de los colaboradores, es fundamental considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional”.

En el departamento de Cajamarca se observa que el sistema empresarial no está apuntando hacia la consideración del capital humano como parte del rendimiento laboral, generando problemas en el cumplimiento de sus objetivos y sobre todo en la consecuencia del prestigio institucional. Los clientes o consumidores de hoy en día, son cada vez más exigentes en la atención que reciben al finalizar la compra o la adquisición del producto o servicio, en la calidad, la garantía, etc. Sin embargo, desarrollarlas en una empresa pública es muy complicado, más aún, si esta afronta cambios repentinos en su gestión (Sonsoles, 2010).

En el ámbito de estudio que corresponde a la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, han surgido problemas entorno al aspecto laboral, debido a que la empresa ha cambiado su razón social de entidad pública a entidad no pública, por lo que se está dando cambios en la gestión de la misma. Además, ha generado ciertas confrontaciones entre colaboradores “nombrados” y colaboradores “no nombrados”, dando paso a un rendimiento laboral deficiente, y a una serie de problemas como: Estrés laboral, Motivación deficiente, Comunicación ineficiente, etc.; todo ello dificultando el desarrollo eficiente y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

De mantenerse esta situación, toda relación laboral que puedan conservar dentro de la institución se perdería, decayendo en el rendimiento laboral que puedan generar los futuros conflictos laborales. Si no se actúa con prontitud para mejorar las relaciones laborales en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, su rendimiento laboral

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020” disminuirá y provocará un daño hacia la imagen institucional que tiene esta, con la población Cajamarquina.

Ahora bien, en la indagación bibliográfica efectuada, se han encontrado estudios referentes al tema de la presente investigación. En el contexto internacional, Porras (2017) en su tesis “Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016”. Tuvo como objetivo diagnosticar la influencia del Coaching en el desempeño efectivo de la Gestión del Personal Administrativo de la Universidad. Con la metodología de la investigación bibliográfica, explicativa, descriptiva y de campo. Y, como conclusiones se obtuvo que, la experiencia de un coaching en la Institución permitirá mejorar la calidad y productividad del trabajo y que todo aprendizaje vivencial ocurre cuando todo el personal se involucra en el aprendizaje, conllevándolos a aprender, reaprender y desaprender.

En tanto, Gomez & Buenaño (2018) en su investigación “Propuesta para incorporar prácticas de coaching del desempeño en Pague Ya en el año 2018” tuvo como objetivo proponer la incorporación de prácticas de coaching del desempeño en líderes de equipo de Pague Ya. La investigación fue descriptiva porque le permitió medir los conceptos. Además, la enseñanza de prácticas de Coaching de desempeño se efectuó a través de talleres teórico-prácticos. Sin embargo tuvo como conclusión que la evaluación del Coaching es una herramienta de gran importancia al momento de ejecutar talleres, ya que este insumo ofrece la información necesaria para implementar mejoras que garanticen el cumplimiento de expectativas de los participantes u organización y a su vez de los objetivos de capacitación.

Así también, según Casique (2018) en su tesis “Impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas manizaleñas, una mirada desde sus directivos” tuvo como objetivo de dar a

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020”  
conocer el impacto del Coaching Organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de las grandes empresas de la ciudad de Manizales. El estudio se orientó hacia una Investigación de Campo, de nivel o carácter Explicativo y Diseño No Experimental, llevándose a cabo cuestionarios dirigidos a directivos de cuarenta (40) grandes empresas de la ciudad. Los resultados arrojados indicaron que el impacto del Coaching en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de las grandes empresas de la ciudad de Manizales es “Alto”; por otra parte, su efectividad y alto grado de recomendación por parte de los directivos, demuestra la gran aceptación que ha tenido esta nueva tendencia administrativa en la capital caldense.

En el ámbito nacional, Coronel (2018) en su tesis: “Estrategias de coaching empresarial para fortalecer el desempeño de trabajadores en la I.E.P San Silvestre High School, Chiclayo 2018” tuvo como objetivo de aplicar las estrategias de Coaching Empresarial para fortalecer el desempeño de los trabajadores en la I.E.P San Silvestre High School. Y se aplicó las estrategias de Coaching empresarial a los colaboradores a través de varias sesiones mediante el cronograma de actividades. La investigación fue de tipo pre-experimental. Como conclusión se mostró que la evaluación y comparación de los resultados adquiridos mediante la aplicación de las estrategias de coaching empresarial permitió fortalecer el desempeño laboral en los trabajadores de la I.P.E. San Silvestre High School, constatando un antes y después por medio de la aplicación de un pre y post test, donde permitió comparar ambos resultados, logrando una mejoría en realización de la aplicación.

Así también, Bustamante y Santisteban (2018) desarrollaron la tesis “Propuesta de un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. Ciencia College - Morrope, 2018”, tuvo como objetivo, proponer un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020”  
College. Fue un tipo de investigación descriptiva. La técnica utilizada fue la encuesta, y se aplicó para la obtención información. Concluyendo que, para mejorar el desempeño de los colaboradores, el programa de coaching debe tener las siguientes características: captación del mensaje, estrategia metodológica, desarrollo de capacidades y pertinencia curricular, enfocarse en el desarrollo de las competencias de los maestros a través de capacitaciones que se alineen a los cursos curriculares.

Por su parte, Barrionuevo (2017) en su tesis “Propuesta para incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la dirección sede central de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, 2017” tuvo como objetivo de incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la Sociedad de Beneficencia pública de Arequipa. Desarrollando una investigación aplicada donde se manipularon las variables y a su vez, utilizando metodologías como: Coaching sistémico, reversible, con PNL y ontológico, que son base fundamental para el proceso dentro de cada estrategia aplicada. De esta manera se pudo concluir que a través del coaching empresarial se genera un incremento de la productividad, reflejado en un cambio del clima laboral, mejor desenvolvimiento y eficiencia del personal.

En el ámbito local, Fernández (2018) en su tesis “Coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas filial Cajamarca” menciona que una propuesta del coaching gerencial empresarial es crear técnicas alternativas para encontrar resultados con mayor exactitud y en un menor tiempo y busca determinar la relación que existe entre coaching gerencial empresarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca. Concluye que el Coaching gerencial empresarial se relaciona directamente (o influye positivamente) con el Desempeño laboral de los colaboradores.

Por su parte, Mendoza (2019), en su tesis “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Transmar Services Cargo S.R.L. en el distrito de Cajamarca - 2020” tuvo como objetivo formular un plan de capacitación para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa, con un diseño no experimental. Tras el instrumento aplicado, se diagnosticó que el 90% de los colaboradores indicaron que no son capacitados ni evaluados periódicamente y el 70% de ellos sienten que la organización no se preocupa por mejorar su nivel de desempeño y no hacen uso correcto de sus elementos de protección personal. Sin embargo, el 100% de los colaboradores se encuentran predispuestos a ser capacitados. Logrando formular un plan de capacitación, orientado a la mejora del desempeño de los colaboradores de la empresa.

Como se puede observar de las investigaciones presentadas anteriormente, constituyen aportes importantes en la relación Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral, que se convierten en antecedentes fundamentales para dar inicio al estudio que hemos emprendido; en esa perspectiva, la tarea consistirá otorgarle la orientación y el sustento teórico que requiere con el propósito de darle un carácter científico al problema que se está investigando.

Respecto al coaching en el ámbito administrativo, Chiavenato (2007), menciona que es una relación que involucra a dos personas: al líder y al subordinado, o sea al entrenador (coach) y al aprendiz. La principal característica del entrenamiento es el valor que agrega a las partes que interactúan entre sí. Se basa en un vínculo que impulsa talentos, crea competencias y estimula potenciales. En esta relación, el entrenador lidera, orienta, guía, aconseja, entrena, desenvuelve, estimula e impulsa al aprendiz, mientras que éste aprovecha el impulso y la dirección para aumentar sus conocimientos,

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020” perfeccionar lo que sabe, aprender cosas nuevas y mejorar su desempeño (Chiavenato, 2007, p.402). Definiendo así que, el coaching es utilizado en la administración como una herramienta de entrenamiento hacia los trabajadores, potenciando su rendimiento laboral. Por su parte, Romero (2014) menciona que “el coaching es el proceso de destrabar el potencial de una persona para maximizar su desempeño en su entorno laboral”.

En cuanto al Coaching Empresarial, Chávez (2012) menciona a Muradep, (2009) que “el Coaching Empresarial consiste en acciones enfocadas al bienestar de la organización, los equipos de trabajo y las personas que se comprometen, alineando el potencial de sus miembros a la identidad y propósitos de la empresa”.

Además, Barrionuevo (2017) menciona que “el objetivo con este tipo de coach es de ayudar a desplegar las capacidades de los empleados, motivarlos y lograr una eficiencia en el trabajo”. Por lo tanto, el Coaching Empresarial se enfoca en la organización a partir de cada uno de los trabajadores, enfocándose en la calidad que proporcionan estas a partir de la unión de cada uno de sus capacidades.

Al mismo tiempo, Porras (2017) presenta los beneficios del coaching en tres personas, en la empresa, el que recibe y el coach (capacitador). En la empresa, mejora el ambiente laboral, mejora el stress, se aprovecha al máximo el trabajo en las enseñanzas aprendidas, mejora la calidad y productividad de trabajo. En el que recibe, es el que llega alcanzar las metas u objetivos propuestos desde el momento que se propone mejorar su desempeño e incitar su calidad de vida. Y, en el coach, a pesar de que comunica e inventa nuevas habilidades y destrezas para las demás personas es casi

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020”  
imposible tratar de cambiarlo de un momento a otro sin haber reflexionado uno mismo de una manera continua para el proceso del cambio.

Dentro del Coaching Empresarial estudiado en esta investigación, se presentará las definiciones de sus dimensiones que son: clima organizacional y cultura organizacional.

El **Clima organizacional**, conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificados con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima Organizacional (Neyra, 2019).

Además, para medir el estado del clima organizacional es necesario un procedimiento metodológico que los atributos permita detectar los requerimientos necesarios en el trabajador en lo referente al ambiente laboral, necesarios que pueden articular con la gestión de capital humano y al buen desempeño organizacional y una vez detectados los principales problemas, se propone la inclusión de un plan de acción que, aplicado en la entidad, contribuya a eliminar las deficiencias detectadas y por ende contribuya a la mejora de la gestión empresarial (Sotelo & Figueroa, 2017). Esta investigación también definió los indicadores que van dentro de clima organizacional que son: trabajo en equipo, satisfacción laboral y relaciones interpersonales.

Al hablar del trabajo en equipo, se hace referencia a la aplicación de sinergia para aumentar el rendimiento laboral. Además, la satisfacción laboral, es el grado en el cual el trabajador se identifica con su organización, con sus metas, y el deseo de mantenerse en ella. Está relacionada al clima organizacional de la empresa y el

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020”  
desempeño laboral. Incluyendo los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos, que deben estar acorde a sus expectativas del trabajador, logrando obtener una satisfacción laboral (Chiavenato, 2007).

Asimismo, las Relaciones Interpersonales, son las habilidades que muestra el personal para relacionarse de una forma correcta y profesional con los demás miembros del equipo. Las relaciones interpersonales tienen que ver con el grado de inteligencia emocional que muestran los colaboradores de la empresa (Fustamante & Santisteban, 2018).

Por otro lado, para (Casique, 2018) la Inteligencia emocional, es ser consciente de su propia personalidad, estilo de trabajo y métodos de comunicación.

Se entiende por **cultura organizacional** a los patrones de conductas adquiridas en la organización. Incluye la filosofía, principios, valores, procedimientos, responsabilidad, flexibilidad ante cambios, etc. La cultura organizacional es un aspecto de suma importancia al hablar de efectividad y desempeño laboral. La relación entre las personas, su trato y su auto percepción influyen directamente en los dinamismos de la empresa (Barrionuevo, 2017). También se definió los indicadores que van dentro de cultura organizacional como: motivación, creatividad laboral y liderazgo.

Primero, para Padilla & Torres (2019) mencionan que: “La motivación, permite que los colaboradores alcancen sus metas a través de esfuerzo y perseverancia, lo cual se refleja en los resultados obtenidos”.

Segundo, la Creatividad laboral, es la innovación de acuerdo a las funciones o actividades que desempeña cada trabajador.

Por último, el Liderazgo, es la perseverancia que tiene cada uno de los trabajadores por cumplir conjuntamente con sus compañeros metas laborales.



En cuanto al Rendimiento Laboral, Padilla & Torres (2019) menciona que “es el esfuerzo que las personas ponen y el nivel de conocimiento y destreza”. El rendimiento laboral se refiere al comportamiento del individuo respecto a su centro de labores como son en primera instancia el conocimiento del puesto, acompañado de sus habilidades, intereses, trato personal, actitudes entre otros aspectos relacionados a su propio ser, así también se refiere a la capacidad de trabajo y la motivación para hacer las cosas (Giraldo, 2017). Así mismo, se presentarán las definiciones de sus dimensiones que son: desempeño laboral y habilidades de trabajo.

En cuanto al **Desempeño laboral**, es una medida cuantitativa del cumplimiento de los objetivos laborales que presentan los colaboradores de una organización. Los resultados de desempeño laboral que exhiben los colaboradores de una organización, se encuentran directamente relacionado con el comportamiento de los colaboradores y a la vez se encuentra influenciado por el tipo de motivación que ofrecen las organizaciones e instituciones (Fustamante & Santisteban, 2018). Dentro del estudio, también definió los indicadores que van dentro del desempeño laboral que son: eficiencia y eficacia, compromiso institucional, metas y resultados y condiciones de trabajo.

Por otro lado, la Eficiencia del capital humano es como el uso de otros recursos para especificar con qué cantidades se puede producir más adecuadamente y de una manera más inteligentemente e innovadora servicios o productos (Barrionuevo, 2017). Y eficacia es el cumplimiento de objetivos laborales.

Por su parte, el Compromiso institucional, es la importancia que un trabajador brinda a la entidad donde labora.

Además, las Metas y resultados, son logros obtenidos después de haber realizado una acumulación de trabajo exitoso de acuerdo al área del trabajador.

Para finalizar, las Condiciones de trabajo, comprenden las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo, lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, exige del ocupante una dura adaptación, a fin de conservar la productividad y el rendimiento en sus funciones. Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño (Chiavenato, 2007).

Por otro lado, la dimensión **Habilidades de trabajo**, se refiere a la eficiencia de un trabajador de acuerdo a los procesos que realiza en su área.

Además, debemos comprender que las organizaciones de hoy en día están en constante mejora continua de sus actividades y sus procesos, poniendo como principal enfoque al talento humano, es así que van cumpliendo sus metas y sus objetivos. Todo lo mencionado, relacionado a estrategias basadas en competencias y habilidades como el trabajo en equipos, comunicación efectiva, creatividad, entre otros.

Esta investigación justifica que el Coaching Empresarial es una de las herramientas de mejora continua del talento humano en la organización, donde más allá de mejorar las aptitudes de los colaboradores, contribuye a su vez, a un mejor desempeño laboral en sus actividades cotidianas. Para ello, es importante que toda empresa maneje una herramienta de integración o de mejora continua como el Coaching empresarial, para crear conciencia en el desarrollo laboral de los trabajadores, cubriendo con las necesidades no solo empresarial sino también social.

## 1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar el nivel de relación del Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel del Coaching Empresarial en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca.
- Identificar el nivel de Rendimiento Laboral en los trabajadores la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca.
- Determinar los niveles de Coaching Empresarial en relación a los niveles de Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca.

### **1.4. Hipótesis**

Existe un nivel alto de relación entre Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral, en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.

## CAPÍTULO II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

#### **Enfoque**

La investigación cuenta con un enfoque cualitativo, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) a veces es referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos.

Por tanto, la presente investigación utiliza este enfoque para la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación sobre el Coaching Empresarial y su nivel relación en el Rendimiento Laboral, de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca.

#### **Diseño**

Así también esta investigación presenta un diseño no experimental, puesto que según Kerlinger (1981), señala que en la investigación no experimental resulta imposible manipular variables, en tanto en esta investigación solamente se observará fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente ser analizados.

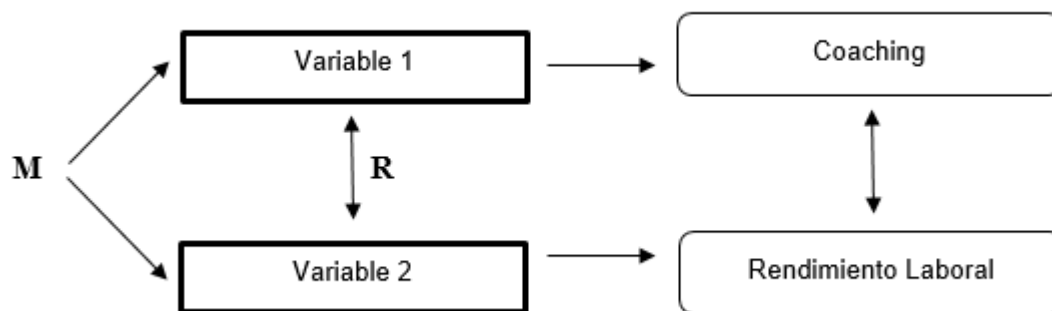
Del mismo modo presenta un corte transversal debido a que se relaciona en base a datos en un solo momento, en un único tiempo. Además, tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia (Hernández, 2010, p 151).

#### **Tipo**

Finalmente es de carácter correlacional, por contar con dos variables y a la vez, determinar el nivel de relación del Coaching Empresarial y el Rendimiento Laboral, lo cual permitirá llegar a los objetivos, así como contrastar la hipótesis. Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) la investigación correlacional, tiene como finalidad conocer la relación

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020”  
o grado de influencia que exista entre dos o más variables en un contexto particular; es decir, la principal utilidad de un estudio correlacional es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas.

*Figura 1 Gráfico de Diseño*



Fuente: responsable de la investigación

Donde:

**M** : Muestra

**R** : Relación de las Variables.

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

Según Arias (2012), la población, es un conjunto finito o infinito de elementos, personas o instituciones que son motivo de investigación y tienen características comunes. La cual queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

En la presente investigación se considerará una población finita, puesto que se conoce el número exacto de elementos que constituyen el estudio el cual está conformado por 20 trabajadores Administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020.

### 2.2.2. Muestra:

un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos y que tiene que definirse o determinarse de ante mano con precisión. Pero, por presentarse una población pequeña y muy limitada, se consideró a los 20 colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020 utilizando el método no estadístico, intencional o de conveniencia, resultando ser considerada a la misma población como muestra para el presente trabajo.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

#### **Técnica de Recolección de Datos**

Abril (2008) señala que las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Por consiguiente, las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento.

Por lo tanto, la técnica que se empleó para la recolección de datos en esta investigación es la encuesta en escala de Likert, pues este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La escala de Likert permitirá analizar y evidenciar los datos en un solo momento; identificando el nivel de relación de Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.

### **Instrumento de Recolección de Datos**

Hernández, Fernández, & Baptista (2010) señalan que un instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. Algunos de los instrumentos para recabar información es el cuestionario. Para el recojo de la información en el presente estudio se utilizó un cuestionario siguiendo la escala de likert y está conformado por 38 enunciados, para así medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados, compuestas por las dimensiones e indicadores de las 2 variables:

- **Coaching Empresarial**

Clima Organizacional y sus 4 indicadores (Trabajo en Equipo, Satisfacción y Relaciones Interpersonales).

Cultura Organizacional y sus 4 indicadores (Motivación, Creatividad Laboral y Liderazgo).

- **Rendimiento Laboral**

Desempeño Laboral y sus 4 indicadores (Eficiencia y eficacia, Compromiso institucional, Metas y resultados y Condiciones de trabajo).

Habilidades de trabajo.

### **Instrumento de Análisis de Datos**

Se utilizará el programa Microsoft Excel y el programa SPSS (Statistical Package for Social Science), para un baseado de datos pertinente, pues ambos programas procesan los resultados, uno con más exactitud que el otro. Sin embargo,

2.

## 2.4. Procedimiento

### Técnicas y materiales

El instrumento mencionado anteriormente utiliza la escala de Likert adaptado de la tesis “Estrategia de Coaching Empresarial para fortalecer el desempeño de los trabajadores del colegio San Silvestre High School en el distrito de Chiclayo 2018” Coronel (2018), donde ha sufrido algunos cambios como el número de ítems en el cuestionario (de 20 a 38 preguntas definidas por el autor), así como también la descripción y formulación de los ítems a desarrollar.

Dicho cuestionario será distribuido equitativamente en todos los niveles jerárquicos administrativos de la entidad, donde cada pregunta realizada según las variables de estudio, dimensiones e indicadores, se aplicará mediante la escala de Likert, donde el encuestado deberá elegir alguna de las posibles opciones según su hábito. Dicha escala está conformada por 5 categorías (En Desacuerdo = 1, Poco de Acuerdo = 2, Neutro = 3, De acuerdo = 4 y Totalmente de Acuerdo = 5).

### Validez y Confiabilidad

El autor, validó tal instrumento a través del método de validación de expertos, quienes son investigadores netamente calificados y especialistas en el ámbito de estudio; tal es así que, dicho instrumento fue respaldado por tres expertos que mediante fichas de validación calificaron con un promedio del 84%. Por lo tanto, la aplicación de dicho cuestionario recopilará información relevante para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.



intermedio, los cuales no forman parte de la muestra, pero están relacionado a los intereses de la investigación, con la finalidad de obtener el porcentaje de validación del instrumento a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Tabla 1** Coeficiente Alfa de Cronbach Prueba Piloto

Alpha de Cronbach	N° de Elementos
0.977	07

**Fuente:** Prueba piloto.

### **Procedimiento de recolección de datos**

Antes de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se sostuvo una comunicación previa, con la gerente de la entidad para la verificación y aprobación de la misma. Así mismo, por la coyuntura que estamos pasando (Pandemia Covid-19), el cuestionario fue adaptado de manera virtual sin perjudicar la recolección de datos para la investigación, a través del programa de formulario de google, el cual fue compartido a los trabajadores mediante un link, que fue enviado a la gerente.

### **Procedimiento de tratamiento y análisis de datos**

Se utilizó el programa Microsoft Excel y SPSS, ya mencionado anteriormente. Así mismo, para un mejor tratamiento de recolección de datos se propuso una nueva escala que permitió un análisis más eficiente y a la vez una mejor interpretación, para ello, el autor de esta investigación ha planteado una nueva escala valorativa del 1 al 3 (Bajo = 1, Medio = 2 y Alto = 3). Esta nueva escala, presentó una amplitud de intervalo de 28 números para la variable Coaching Empresarial teniendo un valor mínimo de 21 y un máximo de 105, y 23 números para la variable Rendimiento Laboral teniendo un valor mínimo de 17 y un máximo de 85, como se presenta en la siguiente tabla, respectivamente:

**Tabla 2**

*Rango de Niveles de la Variable Coaching Empresarial*

Nivel	Valor	Intervalo
Bajo	1	Del 21 al 49
Medio	2	Del 50 al 77
Alto	3	Del 78 al 105

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Tabla 3**

*Rango de Niveles de la Variable Rendimiento Laboral*

Nivel	Valor	Intervalo
Bajo	1	Del 17 al 39
Medio	2	Del 40 al 62
Alto	3	Del 63 al 85

**Fuente:** Responsable de la investigación.

Además, para la interpretación de resultados de la relación de indicadores se utilizó tablas cruzadas, y para la interpretación de la relación de la variable 1 con la variable 2, se realizará con la escala de correlación de Pearson.

### **Aspectos éticos**

Toda información recopilada a través del instrumento, será de uso estrictamente académico por lo que dichos datos guardan un grado de confidencialidad, debido a que no es posible la publicación de los nombres de los encuestados que han participado de la aplicación del instrumento, cabe recalcar, que todas las respuestas obtenidas a través del instrumento, guardan su veracidad, donde no existe manipulación alguna por parte del autor, todos los datos obtenidos son a criterio de cada trabajador y muestra su originalidad de la investigación, que puede ser tomada para realizar mejoras y tomar decisiones por parte de la entidad. Por otro lado, los encuestados no pueden dar juicios éticos sobre las respuestas planteadas por el investigador, además en esta investigación

“Relación de coaching empresarial y rendimiento  
laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020”  
se respetan los derechos de autor, citando correctamente las fuentes de información y  
siguiendo las normas APA Sexta Edición.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

La aplicación de los instrumentos, mencionados anteriormente, para el análisis de los datos obtenidos, muestra resultados ligeramente positivos, tal como se aprecia a continuación:

#### PRUEBA DE HIPÓTESIS

Según la escala del coeficiente de correlación de Pearson (tabla 22), indica que sus valores se encuentran entre el -0.90 y +1.00, es decir, cuanto más se acerca al -0.90 es donde hay menos relación y cuanto más se acerca al +1.00. Es por ello, que tras la aplicación del programa SPSS (tabla 21), para identificar la relación de las variables en base a la correlación de Pearson, nos indica que la variable Coaching Empresarial muestra una correlación positiva media frente a la variable Rendimiento Laboral, con un puntaje de + 0.55; es decir que ambas variables muestran una relación entre sí.

**Tabla 4**

*Correlación de Pearson de las Variables*

		Coaching	Rendimiento
Coaching	Correlación de Pearson	1	,055
	Sig. (bilateral)		,908
	N	20	20
Rendimiento	Correlación de Pearson	0,55	1
	Sig. (bilateral)	,908	
	N	20	20

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Tabla 5**

*Correlación de la Escala de Pearson*

Valor del coeficiente r	Significado
-0.9	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación positiva débil.
0.50	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable.
0.90	Correlación positiva muy fuerte.
1.00	Correlación positiva perfecta.

A continuación, se presentará las figuras y tablas que explican la relación entre las variables de estudio, teniendo en cuenta algunos aspectos importantes que permitirán una mejor interpretación de los resultados.

Paso 1: Ordenar la información a través de una data estadística, para proceder a codificarla y hacerla disponible para la obtención de las medidas de frecuencia y otras.

Paso 2: Tabular los resultados. Expresando con ello de manera gráfica en tablas y figuras, los resultados recogidos en la fase de recolección de datos. Estos datos expresados de manera gráfica fueron interpretados, tomando como sustento el marco teórico de la investigación y la percepción del investigador.

### **Nivel De Coaching Empresarial**

Para determinar el nivel de Coaching Empresarial, se tomó en cuenta las dimensiones:

Clima Organizacional y Cultura Organizacional, y los resultados de sus respectivos indicadores: Trabajo en Equipo, Satisfacción Laboral, Relaciones Interpersonales, Motivación, Creatividad Laboral y Liderazgo; como se observa a continuación:

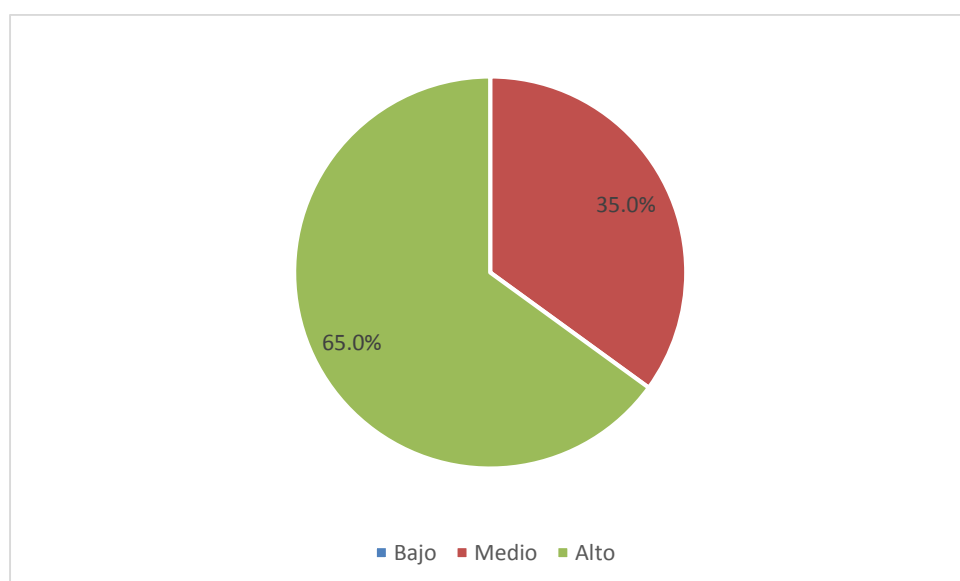
**Tabla 6** Nivel de Coaching Empresarial en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	7	35.0%
Alto	13	65.0%
Total	20	100%

Fuente: Responsable de la investigación.

**Figura 2**

Nivel de Coaching Empresarial en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020



Fuente: Responsable de la investigación.

En la figura anterior se aprecia que del 100% de los encuestados, el 65% presenta un alto nivel de Coaching Empresarial en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020; mientras que el 35% de los encuestados presenta un nivel medio, siendo una clara muestra que las estrategias

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020” de gestión de talento humano de la entidad a través de talleres que fomenta el trabajo en equipo, creatividad laboral, liderazgo y satisfacción laboral, están afectando en un nivel alto, mientras los talleres de relaciones interpersonales y motivación laboral, no están debidamente alineadas a las necesidades de la entidad para mejorar su cultura organizacional y clima laboral.

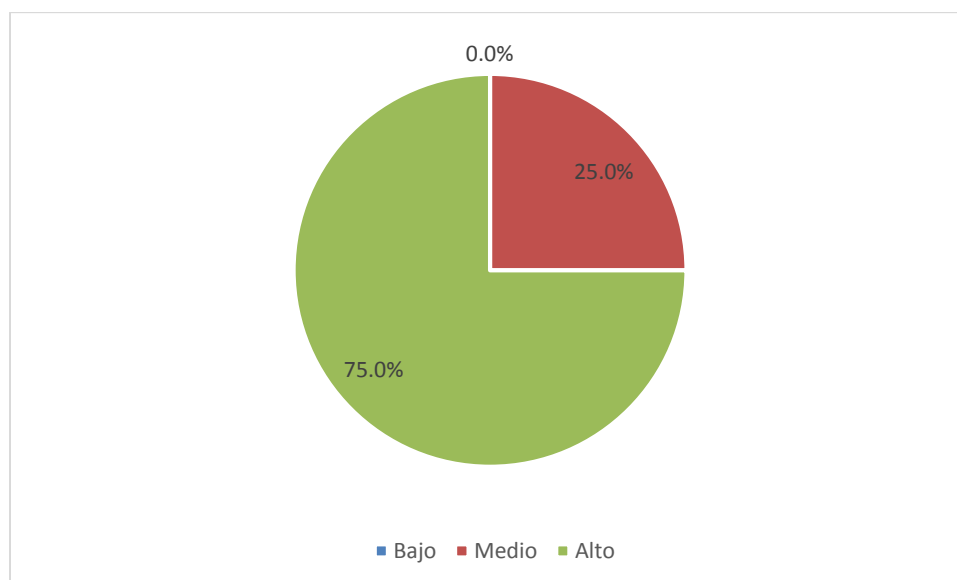
**Tabla 7** Nivel de Clima Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	5	25.0%
Alto	15	75.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 3**

*Nivel de Clima Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

Se puede apreciar que del 100% de los encuestados, el 75% presenta un alto nivel de Clima Organizacional en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 25% de los encuestados presenta un nivel medio.

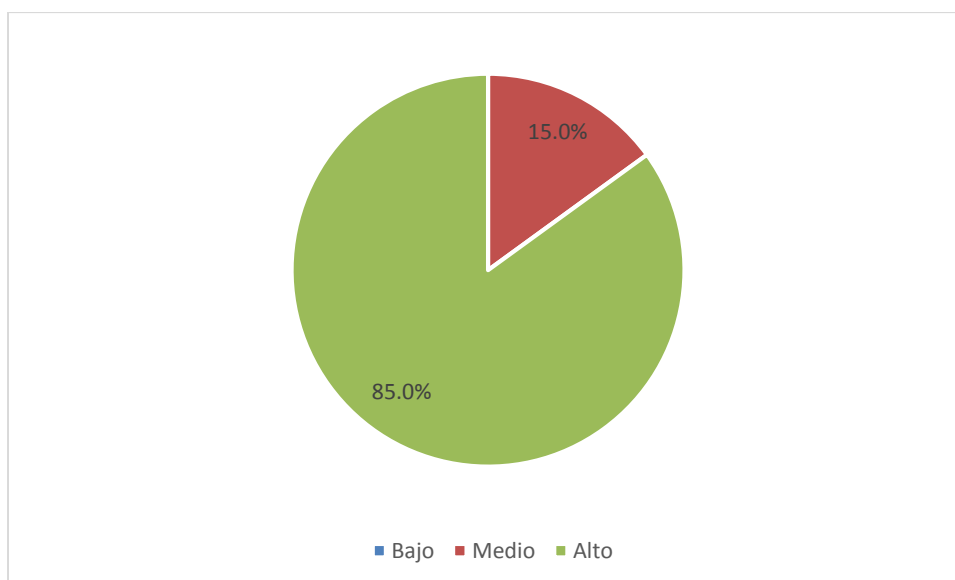
**Tabla 8** Nivel de Trabajo en Equipo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	3	15.0%
Alto	17	85.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 4**

*Nivel de Trabajo en Equipo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

La figura muestra que del 100% de los trabajadores encuestados, el 85% presenta un alto nivel de Trabajo en Equipo en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 15% presenta un nivel medio.

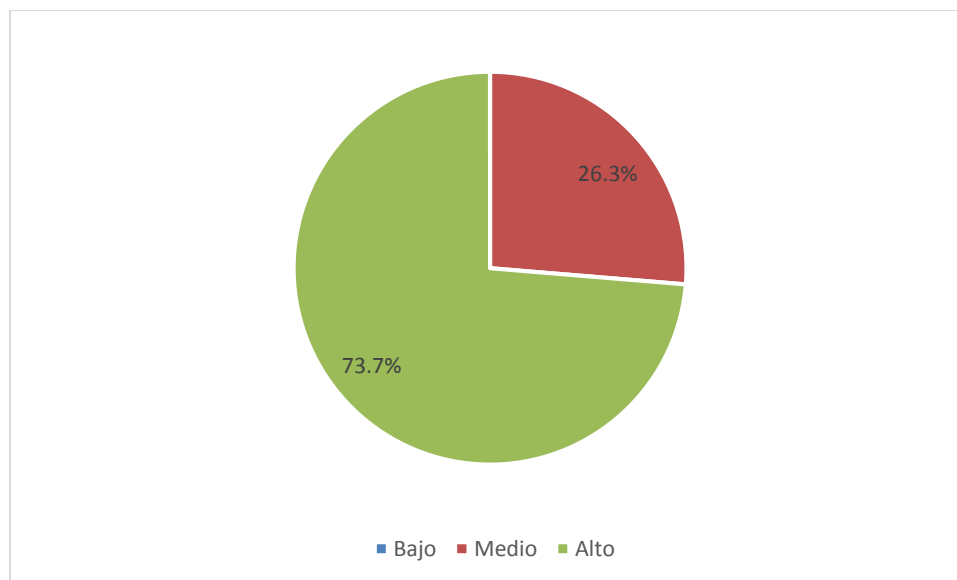
**Tabla 9** Nivel de Satisfacción en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	5	26.3%
Alto	14	73.7%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 5**  
*Nivel de Satisfacción en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

El gráfico representa, que del 100% de los encuestados, el 73.7% presenta un alto nivel de Satisfacción en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 26.3% presenta un nivel medio.

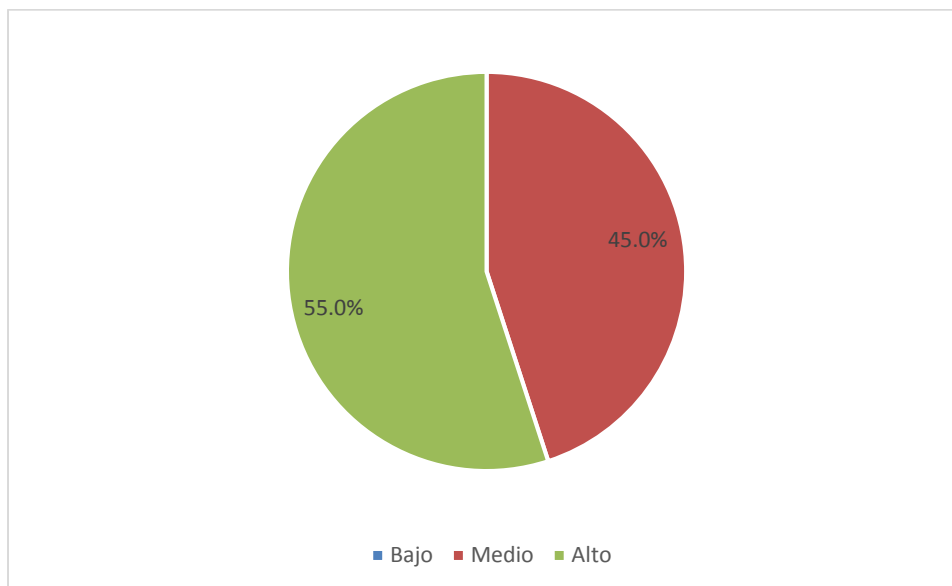
**Tabla 10** *Nivel de Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	9	45.0%
Alto	11	55.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 6**

*Nivel de Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

La figura representa que, del total de trabajadores encuestados, el 55% presenta un alto nivel de Relaciones Interpersonales en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 45% de los encuestados presenta un nivel medio.

**Tabla 11**

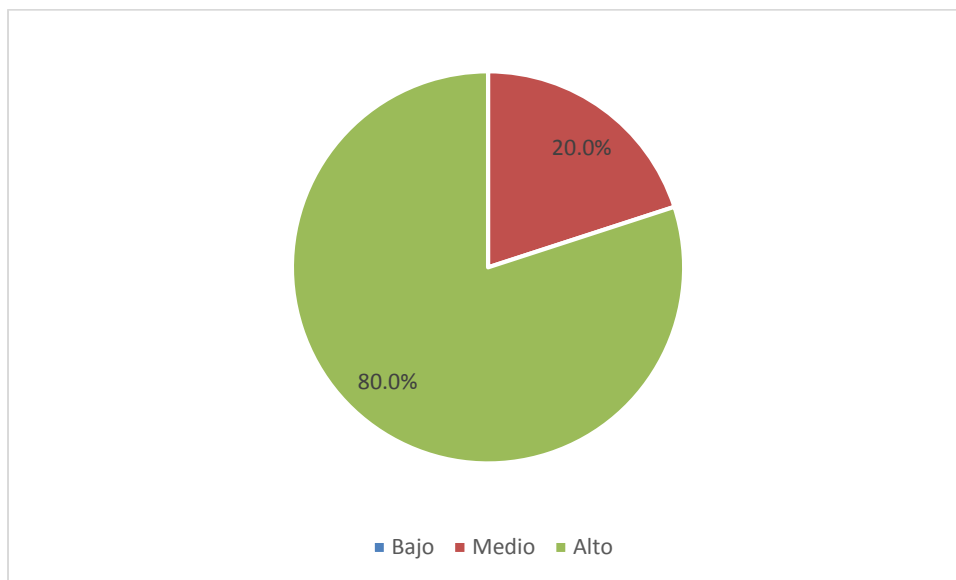
*Nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	4	20.0%
Alto	16	80.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 7**

*Nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

En la figura N° 7 se aprecia que del 100% de los encuestados, el 80% presenta un alto nivel de Cultura Organizacional en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 20% de trabajadores presenta un nivel medio.

**Tabla 12**

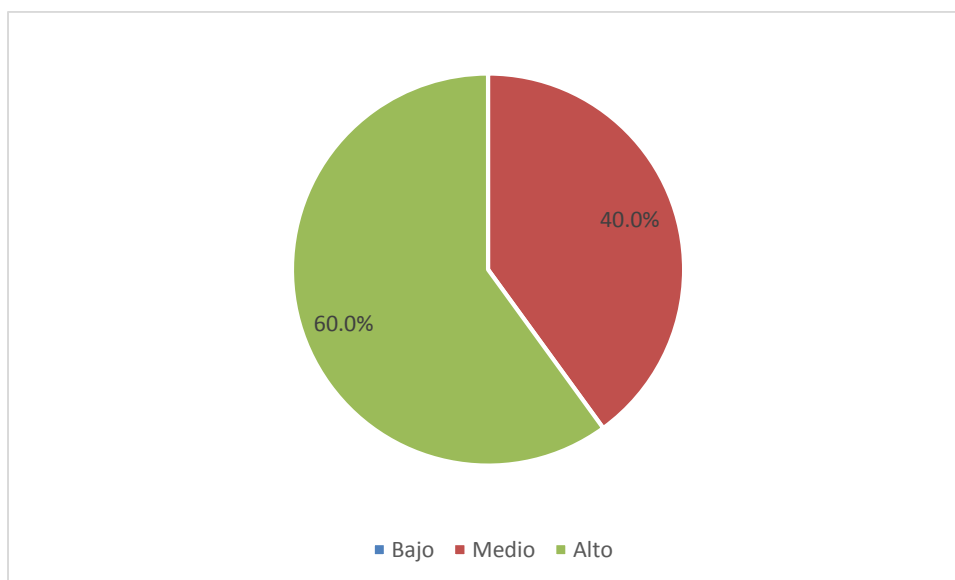
*Nivel de Motivación en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	8	40.0%
Alto	12	60.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 8**

*Nivel de Motivación en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

La figura anterior representa que del 100% de los encuestados, el 60% presenta un alto nivel de Motivación en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 40% de los encuestados presenta un nivel medio.

**Tabla 13**

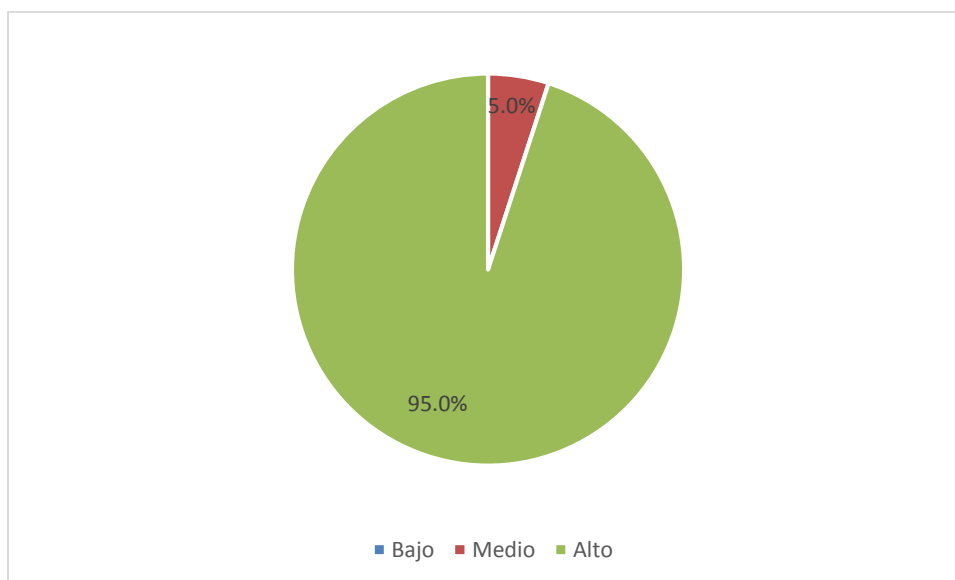
*Nivel de Creatividad en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	1	5.0%
Alto	19	95.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 9**

*Nivel de Creatividad en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

En la figura se puede apreciar que del 100% de los encuestados, el 95% presenta un alto nivel de Creatividad en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 5% de los encuestados presenta un nivel medio.

**Tabla 14**

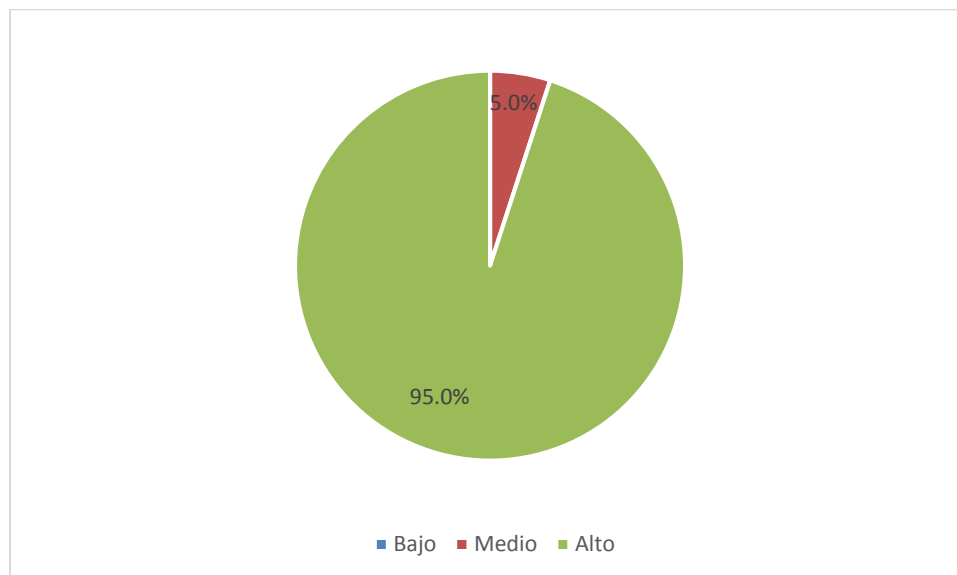
*Nivel de Liderazgo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	1	5.0%
Alto	19	95.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 10**

*Nivel de Liderazgo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

Se puede apreciar que el 95% presenta un alto nivel de Liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 5% de los encuestados presenta un nivel medio.

### **Nivel De Rendimiento laboral**

Para determinar el nivel de Rendimiento Laboral, se tomó en cuenta las dimensiones: Desempeño Laboral y Habilidades de Trabajo, y los resultados de sus respectivos indicadores: Eficiencia y Eficacia, Compromiso Institucional, Metas y Resultados, y Condiciones de Trabajo; como se observa a continuación:

**Tabla 15**

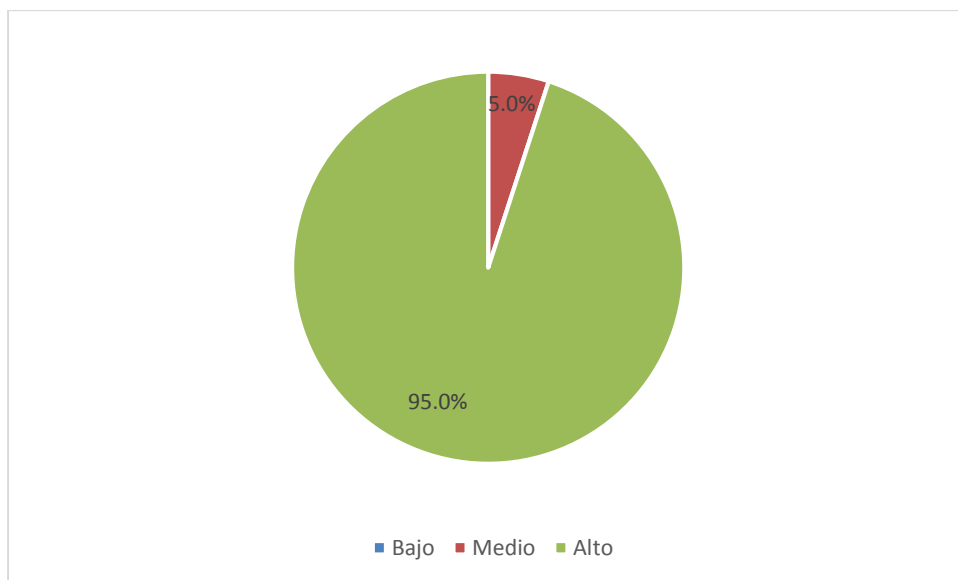
*Nivel de Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	N	%
Bajo	0	0.0%
Medio	1	5.0%
Alto	19	95.0%
Total	20	100%

Fuente: Responsable de la investigación.

**Figura 11**

*Nivel de Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



Fuente: Responsable de la investigación.

La figura 11 representa que, del total de trabajadores encuestados, el 95% presenta un alto nivel de Rendimiento Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 5% presenta un nivel medio.

**Tabla 16**

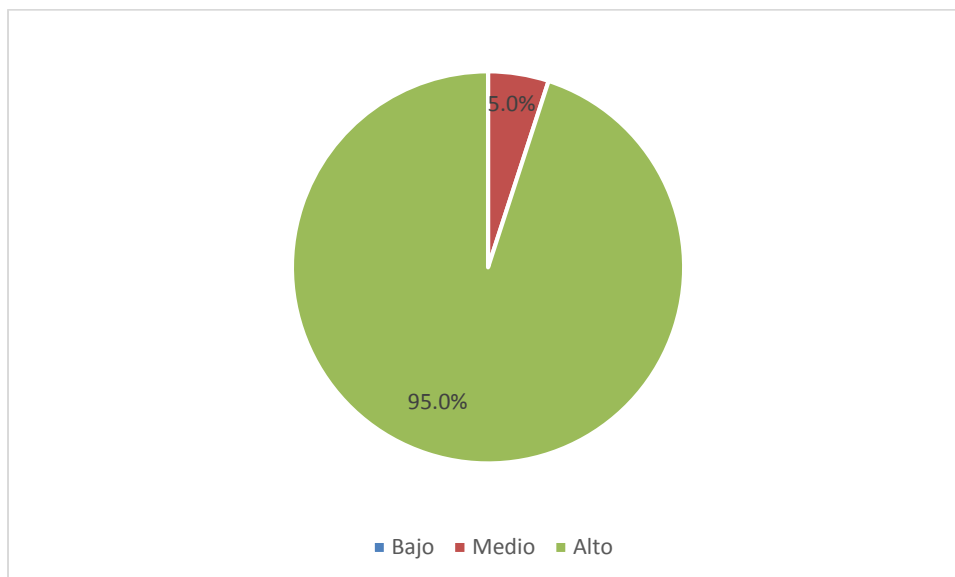
*Nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	1	5.0%
Alto	19	95.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Responsable de la investigación.

**Figura 12**

*Nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

Se puede apreciar que del 100% de los encuestados, el 95% presenta un alto nivel de Desempeño Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 5% presenta un nivel medio, siendo una clara muestra que las herramientas utilizadas para brindar un acompañamiento enfocado al fortalecimiento de habilidades y competencias como el compromiso laboral, ha influido en el cumplimiento de metas y a la obtención de resultados efectivos , más allá de las condiciones laborales con las cuentan.

**Tabla 17**

*Nivel de Eficiencia y Eficacia en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

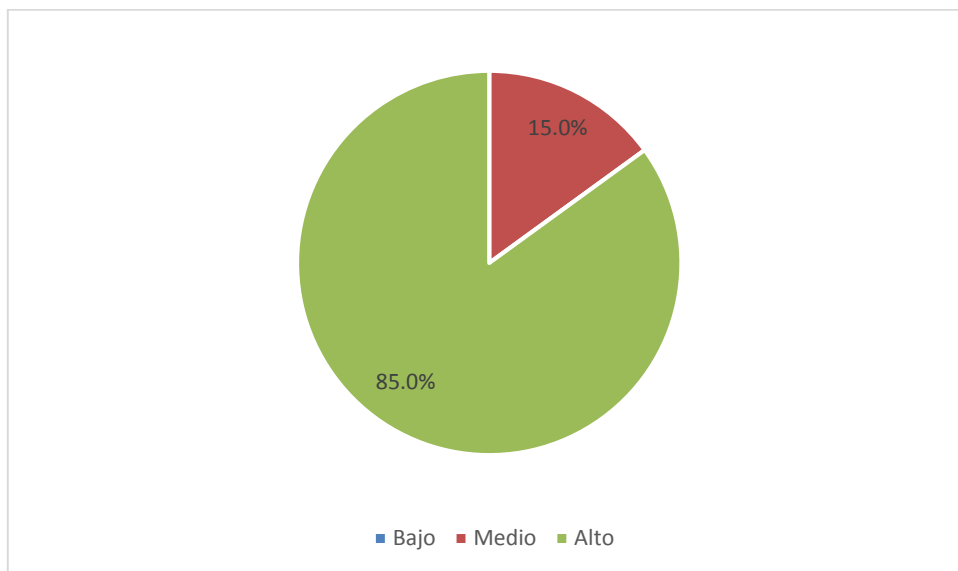
Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	3	15.0%
Alto	17	85.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.



**Figura 13**

*Nivel de Eficiencia y Eficacia en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

Del total de los trabajadores encuestados, el 85% presenta un alto nivel de Eficiencia y Eficacia en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020 y mientras que el 15% de los encuestados presenta un nivel medio.

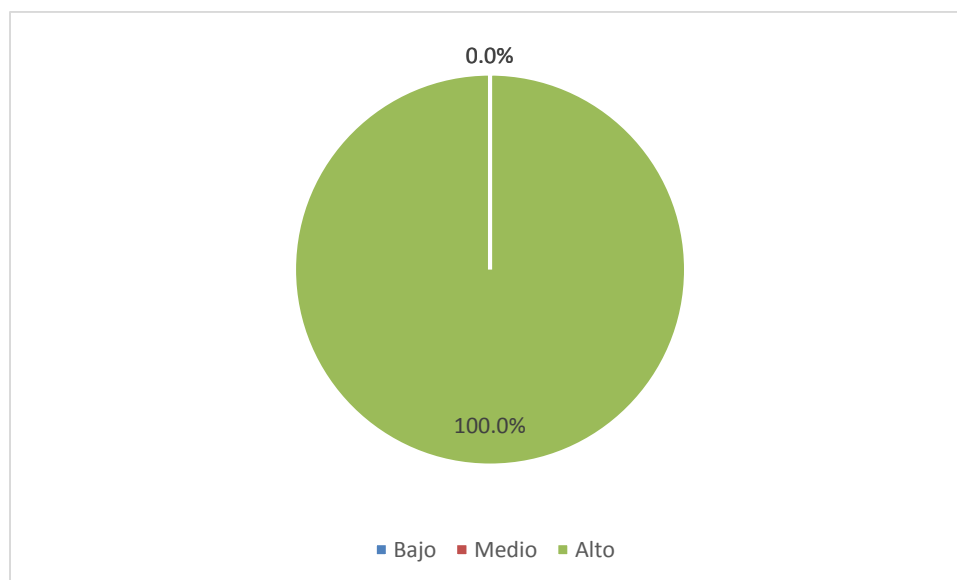
**Tabla 18**

*Nivel de Compromiso Institucional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	0	0.0%
Alto	20	100.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 14**  
*Nivel de Compromiso Institucional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

El siguiente gráfico representa que, del total de trabajadores encuestados, el 100% presenta un alto nivel de Compromiso Institucional en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.

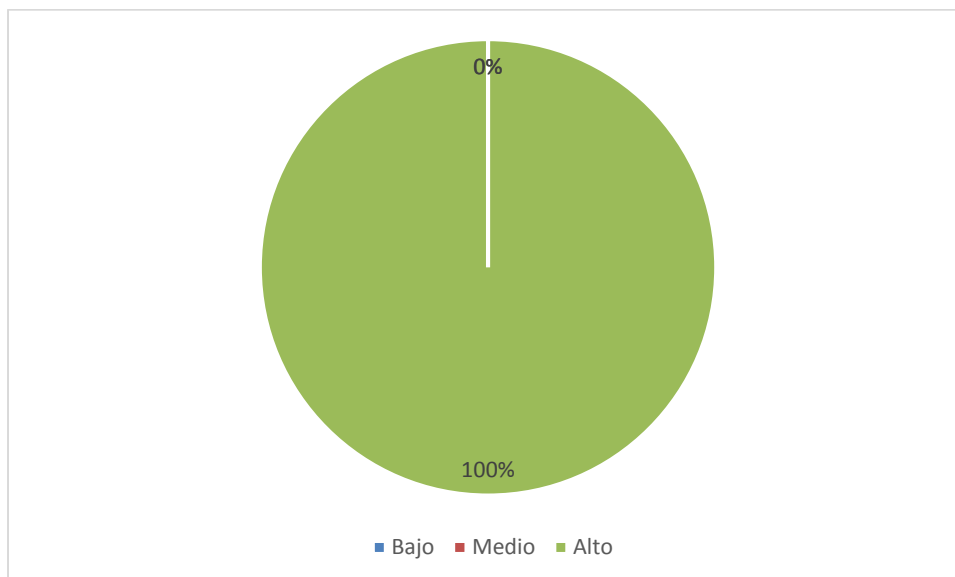
**Tabla 19**  
*Nivel de metas y resultados alcanzados en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	0	0.0%
Alto	20	100.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 15**

*Nivel de metas y resultados alcanzados en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

La figura anterior representa que, del total de trabajadores encuestados, el 100% presenta un alto nivel de metas y resultados alcanzados en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.

**Tabla 20**

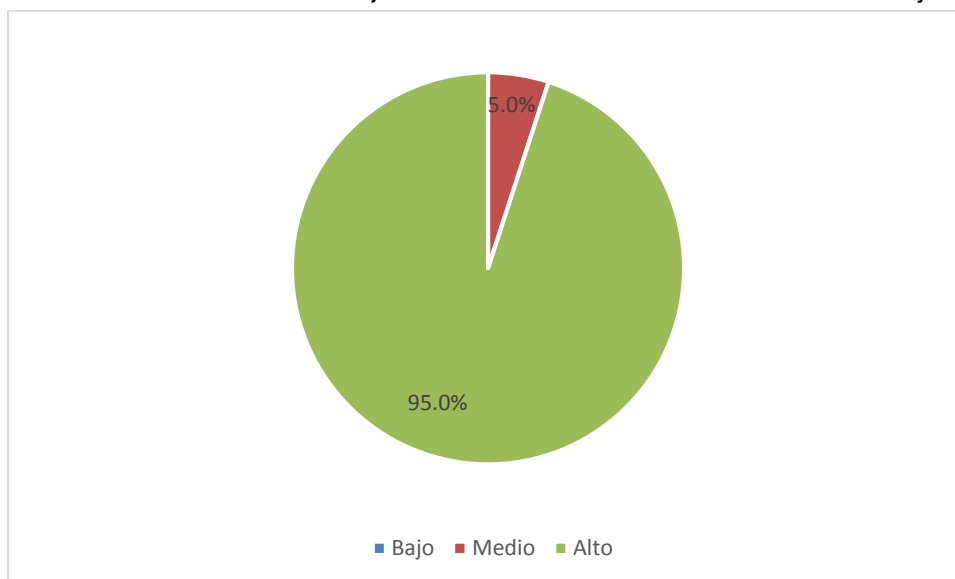
*Nivel de aceptación de las condiciones de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	1	5.0%
Alto	19	95.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 16**

*Nivel de aceptación de las condiciones de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

Del 100% de los encuestados, el 95% presenta un alto nivel de aceptación de las Condiciones de Trabajo en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020, mientras que el 5% de los encuestados presenta un nivel medio de aceptación.

**Tabla 21**

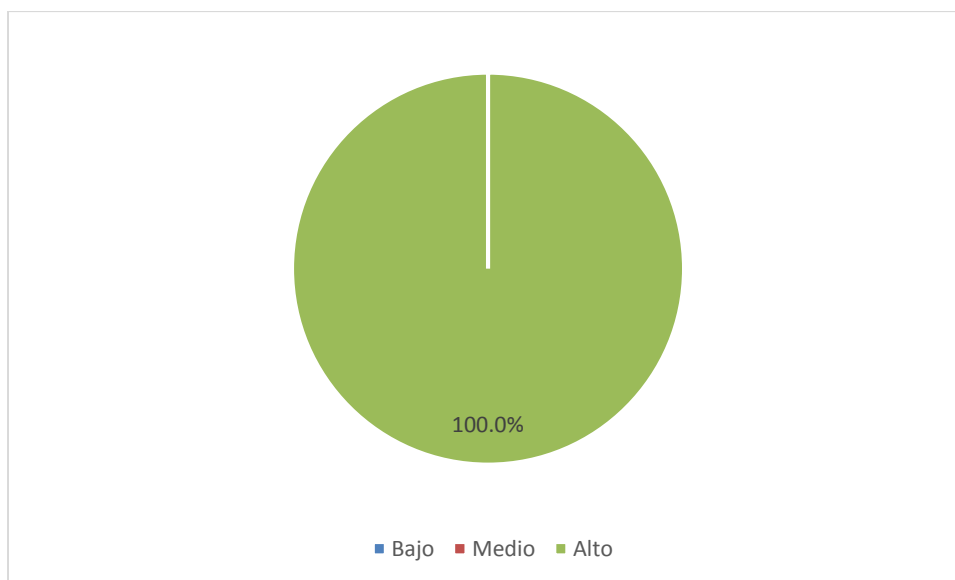
*Nivel de habilidades de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	0	0.0%
Alto	20	100.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Responsable de la investigación.

**Figura 17**

*Nivel de habilidades de trabajo en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020*



**Fuente:** Responsable de la investigación.

El siguiente gráfico representa que, del total de trabajadores encuestados, el 100% presentan un alto nivel de habilidades de trabajo en la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.

### **Relación de Coaching Empresarial**

Adicionalmente, se aplicó tablas cruzadas para la interpretación de la relación de los indicadores por cada variable, con el resultado obtenido anteriormente, donde el autor solo considero los valores altos para dicha relación de indicadores, mostradas a continuación:

**Tabla 22**

*Tabla Cruzada de valores altos de los indicadores de la variable Coaching Empresarial*

CULTURA ORGANIZACIONAL CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION	CREATIVIDAD	LIDERAZGO
	TRABAJO EN EQUIPO	(85%,60%)	(85%,95%)
SATISFACCION	(73.7%, 60%)	(73.7%,95%)	(73.7%,95%)
RELACION INTERPERSONALES	(55%,60%)	(55%,95%)	(55%,95%)

**Fuente:** Responsable de la investigación.

La tabla presentada representa que:

Los trabajadores de la SBC, tienen un 85% del trabajo en equipo relacionada al 60% de motivación, es decir que no todos están satisfechos por valores como: no reciben una felicitación, un trato justo o un reconocimiento; sin embargo, existe cooperación, sinergia, confianza y eficiencia, como trabajo en equipo.

Los trabajadores de la SBC, tienen un 73.7% de satisfacción relacionada al 95% de creatividad, es decir que las necesidades de los trabajadores no están cubiertas en su totalidad, por lo cual la entidad debe reforzar el valor a sus talentos como la creatividad.

Los trabajadores de la SBC, tienen un 55% de relaciones interpersonales relacionada al 95% de liderazgo, es decir que casi la mitad de trabajadores, no se relacionan profesionalmente ni tienen una comunicación asertiva, sin embargo, existe iniciativa y poseen habilidades al trabajar.

### **Tabla 23**

*Tabla cruzada de valores altos de los indicadores de la variable Rendimiento Laboral*

DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES DE TRABAJO
EFICACIA Y EFICIENCIA	(85%,100%)
COMPROMISO INSTITUCIONAL	(100%,100%)
METAS Y RESULTADOS	(100%,100%)
CONDICIONES DE TRABAJO	(95%,100%)

**Fuente:** Responsable de la investigación.

La tabla 20 representa que:

Los trabajadores de la SBC, tienen un 85% de eficiencia y eficacia relacionada al 100% de habilidades de trabajo, es decir que la gran parte de trabajadores tratan de aprovechar al máximo todos los recursos brindados por la entidad para el cumplimiento de sus objetivos, y al mismo tiempo ponen a prueba ciertas aptitudes como adaptabilidad u orden.

Los trabajadores de la SBC, cuentan con un alto compromiso institucional, gracias a sus habilidades de trabajo que ellos consideran que son fundamentales para el desarrollo de sus actividades, y a su vez, para el cumplimiento de los objetivos.

Los trabajadores de la SBC, muestran un alto compromiso para el cumplimiento de metas y resultados lo que indica, que los colaboradores fortalecen y ponen en práctica sus habilidades en el día a día.

Por otro lado, un 95% de los trabajadores aceptan las condiciones de trabajo en relación a sus habilidades, es decir que gran parte de los trabajadores muestran bienestar y comodidad de la mano de sus habilidades de trabajo.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

El Coaching Empresarial, es una técnica moderna de gestión empresarial, su importancia radica en el fortalecimiento de las habilidades blandas para mejorar el rendimiento laboral y, por lo tanto, es indispensable ponerlo en práctica. Los siguientes análisis de los resultados obtenidos en esta investigación permitirán entender aún más la relación del Coaching Empresarial con el Rendimiento Laboral.

Los resultados obtenidos de la presente investigación indican que, del total de colaboradores encuestados, el 65% presentan un nivel alto de Coaching Empresarial, mientras que el 35 % un nivel medio; es decir, que los colaboradores de la entidad tienen conocimiento de la existencia de un Clima y una Cultura Organizacional efectiva. Esto comprueba el planteamiento de Porras (2017) en su investigación, donde señala que la experiencia del Coaching permite mejorar la calidad y productividad de trabajo, coincidiendo además con Casique (2018) que indica el alto impacto del coaching en las grandes empresas, reflejadas en las competencias laborales de los colaboradores, demostrando así su efectividad y alto grado de recomendación por parte de los directivos tras su aplicación.

Además, los resultados de la variable Rendimiento Laboral en la presente investigación muestran un nivel alto, con un 95% de existencia, indicando un buen desempeño laboral y manejo de las habilidades de trabajo, coincidiendo con la investigación de Coronel (2018) donde demostró el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa investigada a través de la evaluación y comparación de los resultados en la productividad gracias a la aplicación de estrategias de Coaching Empresarial.



Por otro lado, al aplicar la Escala de Pearson, se logró identificar un nivel alto de relación entre Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral, donde los resultados indicaron que la variable 1 (Coaching Empresarial) muestra una correlación positiva media (Resultado de 0.55) y para la variable 2 (Rendimiento Laboral), una correlación positiva considerable (resultado mínimo de 0.85); es decir que ambas variables presenta una alta relación, mientras más se practica el Coaching, se obtendrán mejores resultados en el Rendimiento Laboral. Todo lo mencionado, se refleja en la investigación de Barrionuevo (2017), donde resalta que el Coaching Empresarial, genera un incremento de productividad, reflejado en un cambio de clima laboral, mejor desenvolvimiento y eficiencia del personal. Y así como, Gomes & Buenaño (2018) menciona que la evaluación del Coaching es una herramienta de gran importancia al momento de ejecutar talleres, ya que este insumo ofrece la información necesaria para implementar mejoras que garanticen el cumplimiento de expectativas de la organización y a su vez de los objetivos de capacitación. Sin embargo, existe cierta discrepancia con Bustamante y Santisteban (2018) donde concluye que el programa de coaching para mejorar el desempeño, debe tener las siguientes características: captación del mensaje, estrategia metodológica, desarrollo de capacidades y pertinencia del plan de trabajo; siendo esto no del todo cierto, pues la aplicación del Coaching parte de la necesidad de la empresa para potenciar su desempeño laboral, estas necesidades se basan en la mejora del clima organizacional y cultura organizacional que estará orientada a resultados.

Así mismo, la implicancia de los resultados encontrados a base de la teoría, han originado el despertar de mejora continua del rendimiento laboral, haciendo hincapié en los diferentes procesos laborales, es en estos procesos, que el Coaching Empresarial se hace presente para dar el acompañamiento necesario a los trabajadores, llegando así a las metas trazadas por la organización. Asimismo, el Coaching Empresarial se ha vuelto un instrumento indispensable para la mejora del Rendimiento Laboral, generando así el despertar de la

capacidad de gestión por competencias de gerencia para implementar el Coaching empresarial a partir de talleres o capacitaciones y así poder cumplir con sus objetivos de corto plazo, obteniendo así un equilibrio entre el Coaching Empresarial y el Rendimiento Laboral en la Sociedad Beneficencia de Cajamarca.

## 4.2 Conclusiones

En la presente investigación se determinó que el nivel de relación entre el Coaching Empresarial y el Rendimiento Laboral es alto, debido a que los resultados se ubicaron en el intervalo de correlación positiva según la Escala de Pearson. Existen diversos estudios basados en métodos de mejora continua en el trabajo, uno de los más utilizados es el Coaching Empresarial donde muestra una estructura sólida y de fácil adaptabilidad, estableciendo estrategias a través del uso de técnicas que ponen a prueba las habilidades y competencias de los colaboradores. Es por ello que, surgen diversos beneficios como un Rendimiento Laboral favorable basado en metas y resultados, fortalecimiento de competencias, control eficiente de las actividades de trabajo o un compromiso institucional positivo, todo esto da paso a las buenas prácticas de gestión empresarial.

El nivel de Coaching Empresarial de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca es alto, pues los resultados se situaron dentro de los intervalos del rango de nivel alto, cabe señalar que la práctica del coaching ha mejorado considerablemente los resultados de sus actividades cotidianas, además ha dado paso a la identidad empresarial, mejorando su clima y cultura organizacional.

Además, se determinó que el nivel de Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca es alto, debido a que los resultados se situaron dentro de los intervalos de rango nivel alto, lo que indica el cumplimiento de las dimensiones Desempeño Laboral y Habilidades de trabajo. Por lo que generar un Rendimiento Laboral

“Relación de coaching empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020” eficaz, se ha vuelto una tarea de todos los colaboradores sin excepción, sean altos directivos o administrativos.

Así mismo, el nivel de Coaching Empresarial en relación al nivel de Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca es alto, debido a que existen varios indicadores que se relacionan en los niveles entré sí, como el desempeño laboral en relación a las habilidades de cada colaborador y/o el clima organizacional en relación a la cultura organizacional de la entidad.

## REFERENCIAS

- Abril, V. H. (2008). Técnicas e instrumentos de la investigación.
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación . Caracas: EPISTEME, C.A.
- Barrionuevo Suri, J. E. (2017). Propuesta para incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la dirección sede central de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, 2017.
- Casique Florez, L. (2018). IMPACTO DEL COACHING ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE EMPRESAS MANIZALEÑAS, UNA MIRADA DESDE SUS DIRECTIVOS.
- Chavez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategia internas para la organización. 23.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: MMIV by Editora Atlas, S.A. All rights reserved.
- Coronel Mendoza, J. I. (2018). Estrategias de coaching empresarial para fortalecer el desempeño de trabajadores en la I.E.P San Silvestre High School, Chiclayo 2018.
- Fernández López, V. (2018). COACHING GERENCIAL EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL CAJAMARCA. TESIS, UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/715/TESIS%20VICTOR%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Figuroa Vásquez, J. (2015). Coaching para optimizar el servicio al cliente en MYPES consultoras . Revista Vinculando.
- Fustamante Medina, L. M., & Santisteban Sandoval, M. (2018). Propuesta de un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. Ciencia College - Morrope, 2018.
- García Fabian, L. (2017). “POTENCIAL HUMANO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL TRAGAMONEDA “LA TORRE DE BABEL” EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2017”.
- Giraldo Hernández, F. F. (2017). Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S. PNP de Chimbote.
- Gómez Pérez, S., & Buenaño Crespo, S. (2018). PROPUESTA PARA INCORPORAR PRÁCTICAS DE COACHING DEL DESEMPEÑO EN PAGUE YA EN EL AÑO 2018.
- Gutierrez Colmenares , J. C., & Gamboa Torres , R. E. (2017). Propuesta de coaching empresarial basada en el desempeño laboral de los supervisores de la empresa grupo Zeus Service S.A.C., Trujillo 2017.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación . México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Kerlinger, F. N. (1981). Investigación del Comportamiento. Mexico: McGRAW-HILL.

López Acevedo, E. (2019). Las empresas que utilizan el coaching consiguen un retorno de la inversión de hasta el 70%. Los Recursos Humanos.com.

MENDOZA VILLEGAS, M. (2019). “PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE TRANSMAR SERVICES CARGO S.R.L. EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA - 2020”. Tesis, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3808/PLAN%20DE%20CAPACITACI%c3%93N%20PARA%20MEJORAR%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTE%20TRANSMAR%20SERVICES%20CARGO%20S.R.L.%20EN%20EL%20DIS>

Monroy, N. A. (2015). COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL.

Neyra Gómez, . M. (2019). CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES-AUTODEMA, PERCIBIDAS POR SUS TRABAJADORES, AREQUIPA 2018.

Padilla Reyes, B. L., & Torres Hernández, L. V. (2019). Ergonomía y rendimiento laboral en Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús María, 2019.

Porrás Rivas, G. I. (2017). Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016.

Puerto Navarro, J. C. (2017). IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING EN OCHO (8) EMPRESAS DE AMERICA.

Romero León, G. (2014). ¿COACHING? 4.

Sonsoles Escribano. (2010). Preparar a mis empleados para el cambio: una estrategia de éxito. Equipos y Talento .

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo , 29.

## ANEXOS

### ANEXO N°1

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Marco Teórico Conceptual</b>	<b>Metodología</b>	<b>Variable</b>
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca de 2020.	Identificar el nivel de relación del Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.	Existe un nivel alto de relación entre Coaching Empresarial y Rendimiento Laboral, en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020.	<b>ANTECEDENTES</b> : (3) Internacionales (3) Nacionales <b>MARCO TEORICO:</b> (11) Coaching Empresarial. (7) Rendimiento Laboral.	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Correlacional <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental <b>POBLACIÓN</b> La población se conforma por 20 trabajadores Administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020.	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> COACHING EMPRESARIAL <b>DIMENSIONES:</b> ➤ Clima laboral ➤ Cultura organizacional <b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> RENDIMIENTO LABORAL <b>DIMENSIONES:</b>

Cajamarca, 2020?				<p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Debido a que la población es muy limitada, se trabajará con un muestreo por conveniencia, siendo el considerado los 20 colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca 2020.</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b></p> <p>Escala de Likert, encuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desempeño laboral</li> <li>➤ Habilidades de trabajo.</li> </ul>
------------------	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario
-----------	----------	-------------	-------------	--------------

La sinergia positiva entre todos los trabajadores de la SBC.	Acciones enfocadas al bienestar y mejora del clima y cultura organizacional, enfocados a los equipos de trabajo y las personas que se comprometen, alineando el potencial de sus miembros a la identidad y propósitos de la empresa.	Clima Organizacional	Trabajo en Equipo	La cooperación de todos los trabajadores de la SBC da resultados positivos.
				La sinergia positiva entre todos los trabajadores de la SBC.
				Confío plenamente en mis compañeros de trabajo.
			Satisfacción	Trabajo de manera eficiente con mi equipo de trabajo.
				Considero que mi trabajo es una importante satisfacción de mi vida.
				Mi esfuerzo es valorado por la SBC.
				Recibo incentivos económicos y/o no económicos de acuerdo mis logros obtenidos.
			Relaciones Interpersonales	Mi trabajo me ofrece oportunidad de crecimiento profesional.
				Creo que mis compañeros de trabajo se relacionan de manera profesional entre ellos.
		Existe una comunicación asertiva en mi entorno laboral.		
		Mi jefe inmediato colabora e influye positivamente en las decisiones del trabajo.		
		Me siento protegido y valorado por mis compañeros de trabajo.		
		Cultura Organizacional		Motivación
			Recibo una felicitación cuando realizo un buen trabajo.	
			Recibo un trato justo y respetuoso por parte de mi jefe inmediato.	
Creatividad Laboral	Considero que la participación activa genera buenos resultados			
	Tengo la libertad de cumplir mi trabajo de la mejor forma que yo considere.			
	Suelo participar y dar opiniones que ayudan a resolver ciertos problemas en la SBC.			
	Suelo ser creativo en el desarrollo de mis actividades de trabajo			
Liderazgo	Tengo iniciativa cuando proponen trabajar en equipo.			
	Poseo habilidades para motivar a mis compañeros de trabajo y a mí mismo.			
<b>Rendimiento Laboral</b>	Comportamiento del individuo en el ámbito laboral, donde pone a prueba su conocimiento, acompañado de sus	Desempeño Laboral	Eficiencia y Eficacia	Pienso que tengo mucha carga laboral y poco tiempo para ejecutarlo.
				Aprovecho todos los recursos que me brindan para cumplir mi objetivo laboral.
			Divido lo urgente con lo no urgente para cumplir mis actividades.	
		Compromiso Institucional	Me siento identificado con la SBC	
			Estoy constantemente comprometido al alcanzar las metas establecidas por la SBC.	



	habilidades y actitudes para lograr un buen desempeño.			Trabajo por los objetivos institucionales con un fin en común, velando por el bienestar empresarial.		
				Percibo una identidad institucional por parte de mis compañeros de trabajo		
				Metas y Resultados	Estoy presto a cumplir con toda actividad propuesta para generar resultados exitosos de acuerdo a cada área de la SBC.	
					Considero que las metas propuestas por la SBC, para mi puesto de trabajo, están acorde a mi nivel profesional.	
					He generado resultados positivos al participar de proyectos propuesto por la SBC.	
				Condiciones de Trabajo	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones solicitadas.	
					Considero que toda capacitación es necesaria para mejorar el desarrollo de mis actividades.	
					La SBC se preocupa por el bienestar de sus trabajadores	
					Me siento cómodo en mi espacio de trabajo.	
				Habilidades	Habilidades de Trabajo	Suelo adaptarme con facilidad al cambio de funciones
						Fomento una buena relación laboral en mí día a día de trabajo.
						Considero que todo trabajo tiene un orden y procedimiento para su desarrollo.

### ANEXO N°3

## CUESTIONARIO: RELACION DEL COACHING EMPRESARIAL CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CAJAMARCA

El presente cuestionario tiene como fin conocer la relación del Coaching Empresarial con Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Cajamarca, 2020. Dicho cuestionario es anónimo y solo con fines de investigación.

Lea los enunciados y marque con una (X) en el cuadro con respecto a cada enunciado:

**5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 2 = En Desacuerdo y 1 = Totalmente en Desacuerdo**

### COACHING EMPRESARIAL

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
1	La cooperación de todos los trabajadores de la SBC da resultados positivos.					
2	La sinergia positiva entre todos los trabajadores de la SBC.					
3	Confío plenamente en mis compañeros de trabajo.					
4	Trabajo de manera eficiente con mi equipo de trabajo.					
<b>SATISFACCION</b>						
5	Considero que mi trabajo es una importante satisfacción de mi vida.					
6	Mi esfuerzo es valorado por la SBC.					
7	Recibo incentivos económicos y/o no económicos de acuerdo mis logros obtenidos.					
8	Mi trabajo me ofrece oportunidad de crecimiento profesional.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
9	Creo que mis compañeros de trabajo se relacionan de manera profesional entre ellos.					
10	Existe una comunicación asertiva en mi entorno laboral.					
11	MI jefe inmediato colabora e influye positivamente en las decisiones del trabajo.					
12	Me siento protegido y valorado por mis compañeros de trabajo.					

### CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACION</b>						
13	LA SBC reconoce a sus trabajadores destacados, más allá de salarios y beneficios.					
14	Recibo una felicitación cuando realizo un buen trabajo.					
15	Recibo un trato justo y respetuoso por parte de mi jefe inmediato.					
<b>CREATIVIDAD LABORAL</b>						
16	Considero que la participación activa genera buenos resultados.					
17	Tengo la libertad de cumplir mi trabajo de la mejor forma que yo considere.					
18	Suelo participar y dar opiniones que ayudan a resolver ciertos problemas en la SBC-					
19	Suelo ser creativo en el desarrollo de mis actividades de trabajo					
<b>LIDERAZGO</b>						
20	Tengo iniciativa cuando proponen trabajar en equipo.					
21	Poseo habilidades para motivar a mis compañeros de trabajo y a mí mismo.					

### RENDIMIENTO LABORAL

#### DESEMPEÑO LABORAL

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA</b>						
22	Pienso que tengo mucha carga laboral y poco tiempo para ejecutarlo.					
23	Aprovecho todos los recursos que me brindan para cumplir mi objetivo laboral.					
24	Divido lo urgente con lo no urgente para cumplir mis actividades.					
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>						
25	Me siento identificado con la SBC.					
26	Estoy constantemente comprometido al alcanzar las metas establecidas por la SBC.					
27	Trabajo por los objetivos institucionales con un fin en común, velando por el bienestar empresarial.					
28	Percibo una identidad institucional por parte de mis compañeros de trabajo.					
<b>METAS Y RESULTADOS</b>						
29	Estoy presto a cumplir con toda actividad propuesta para generar resultados exitosos de acuerdo a cada área de la SBC.					
30	Considero que las metas propuestas por la SBC, para mi puesto de trabajo, están acorde a mi nivel profesional.					
31	He generado resultados positivos al participar de proyectos propuesto por la SBC.					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
32	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones solicitadas.					

33	Considero que toda capacitación es necesaria para mejorar el desarrollo de mis actividades.					
34	La SBC se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.					
35	Me siento cómodo en mi espacio de trabajo.					

**HABILIDADES DE TRABAJO**

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
36	Suelo adaptarme con facilidad al cambio de funciones.					
37	Fomento una buena relación laboral en mí día a día de trabajo.					
38	Considero que todo trabajo tiene un orden y procedimiento para su desarrollo.					

**ANEXO N°3**

**VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVES DE EXPERTOS**

## FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- 1.1 Experto: LILIANA CARRILLO CARRANZA
- 1.2 Especialidad: Economista
- 1.3 Cargo Actual: DTC
- 1.4 Grado Académico: Maestro en Ciencias
- 1.5 Institución: UPN
- 1.6 Tipo de Instrumento: cuestionario
- 1.7 Lugar y Fecha: Cajamarca, 03 de mayo de 2020

### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		x				
2	Formulación con lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
4	Facilita la prueba de hipótesis		x				
5	Suficiencia para medir la variable		x				
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		x				
8	Expresado en hechos perceptibles		x				
9	Tiene secuencia lógica		x				
10	Basado en aspectos teóricos		x				
<b>Total</b>							

Coeficiente de valoración porcentual:  $c = 80\%$

### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES


  
 \_\_\_\_\_  
 Firma y sello del Experto

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: Juan Carlos Llaque Quiroz
- 1.2. Especialidad: Administración y Negocios
- 1.3. Cargo actual: Docente EPEC UPN
- 1.4. Grado académico:
  - Licenciado en Administración de Empresas
  - MBA (Magister en Administración de Negocios)
  - Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 03 de mayo de 2020

**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>				
			<b>6</b>				

Coefficiente de valoración porcentual: c = 82%

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

Instrumento validado de la Bachiller Tania Ruitón

  
 .....  
**Firma y sello del Experto**

Nº

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. **EXPERTO:** Yuri Alexis Túllume Mechán
- 1.2. **ESPECIALIDAD:** Ingeniero de Sistemas
- 1.3. **CARGO ACTUAL:** Docente Tiempo Parcial
- 1.4. **GRADO ACADEMICO:** Doctor en administración
- 1.5. **INSTITUCION:** Universidad Privada del Norte
- 1.6. **TIPO DE INSTRUMENTO:** Cuestionario
- 1.7. **LUGAR Y FECHA :** Cajamarca, 06 de mayo del 2020

**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIA**

Nº	EVIDENCIA	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir variables	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
TOTAL: 45							

Coefficiente de valorización porcentual:  $c = 4,5$

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

Mejorar la redacción de algunas preguntas, según se indica, por lo demás todo conforme

Firma y sello del Experto