



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los
obreros de un Municipio de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Martinez Jimenez, Sandor Lenin (orcid.org/0000-0001-8260-5270)

ASESORA:

Dra. De Los Santos Exebio, María Isabel (orcid.org/0000-0003-2096-7369)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, hermanos, esposa e hijos, quienes me brindaron apoyo y motivación en momentos difíciles para lograr mis objetivos profesionales.

Lenin

Agradecimiento

Por la plenitud de mi fe, le agradezco a Dios por darme la voluntad y fuerza para seguir adelante en todo este proceso de realización personal.

Agradezco también a la Universidad César Vallejo y docentes que con sus enseñanzas contribuyeron a mi superación profesional.

A la Municipalidad Distrital de Reque, a través de su alcalde Arq. Julio Huerta Ciulizza, y obreros municipales, así como a mis compañeros maestrantes, por su apoyo y trabajo en equipo para el desarrollo y culminación de la presente investigación.

El autor

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 . Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 . Procedimiento.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	29
VI.CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
Referencias.....	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la dimensión autoconocimiento.....	18
Tabla 2. Nivel de la dimensión empoderamiento.....	18
Tabla 3. Nivel de la dimensión feeckback	18
Tabla 4. Nivel de la dimensión compromiso ético.....	19
Tabla 5. Nivel de la dimensión coaching personal.....	19
Tabla 6. Nivel de la dimensión productividad	20
Tabla 7. Nivel de la dimensión evaluación del desempeño	20
Tabla 8. Nivel de la dimensión conductas	20
Tabla 9. Nivel de la dimensión motivación	21
Tabla 10. Nivel de la dimensión rendimiento	21
Tabla 11. Prueba de normalidad	22
Tabla 12. Correlaciones	23
Tabla 13. Correlaciones	24
Tabla 14. Correlaciones	25
Tabla 15. Correlaciones	26
Tabla 16. Correlaciones	27
Tabla 17. Correlaciones	28

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación de la herramienta de coaching y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de un municipio de Chiclayo. El diseño de investigación es no experimental de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo el cual se desarrolló dos cuestionarios aplicados a una muestra de 33 trabajadores municipales de un municipio de Chiclayo. Los resultados fueron procesados utilizando el programa estadístico SPSS y la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach, el cual se encontró dentro del rango aceptable mayor a 0,75.

Se concluyó que existía una correlación positiva entre las variables de la investigación, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que indica que existe relación significativa entre el coaching y el desempeño laboral en los obreros de un municipio de Chiclayo.

En este sentido, se encontró evidencia estadística que existe relación entre las variables coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo, así mismo es necesario proponer aspectos de sensibilización, capacitación, motivación y monitoreo para mejorar el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Palabras clave: Herramienta de coaching, desempeño laboral, capacitación, motivación y monitoreo

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between the coaching tool and the work performance of workers in a municipality of Chiclayo. The research design is non-experimental of correlational level, with a quantitative approach which developed two questionnaires applied to a sample of 33 municipal workers in a district of Chiclayo. The results were processed using the SPSS statistical program and the reliability through Cronbach's Alpha, which was found to be within the acceptable range greater than 0.75.

It was concluded that there was a positive correlation between the research variables; therefore, the null hypothesis was rejected and the research hypothesis indicating that there is a significant relationship between coaching and work performance in the workers of a municipality of Chiclayo was accepted.

In this sense, statistical evidence was found that there is a relationship between the variables coaching and labor performance of workers in a municipality of Chiclayo, so it is necessary to propose aspects of sensitization, training, motivation and monitoring to improve the labor performance of workers in a municipality of Chiclayo.

Keywords: Coaching tool, work performance, training, motivation and monitoring.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 tuvo repercusión negativa a nivel mundial, afectando a las empresas e instituciones de todos los rubros económicos y por ende al trabajador u obrero; se generó un impacto negativo en el mercado laboral, donde muchos trabajadores u obreros perdieron su trabajo por la crisis y el cierre de sus centros laborales. Las disposiciones normativas legales del gobierno nacional restringían la apertura o normal funcionamiento de las empresas o instituciones del rubro de comercio, producción o servicios que consecuentemente recaía en despidos, rebajas salariales, incertidumbre y principalmente desmotivación laboral.

Existen diversas teorías y escritos importantes sobre la motivación y satisfacción laboral del trabajador obrero ya que tuvo un auge en los años 50 donde se desarrolló investigaciones en los empleados tipo obrero de construcción civil en Estados Unidos, Gran Bretaña y Chile, identificando de manera generalizada muchos aspectos negativos y deficiencias que tienen que ver con el entorno laboral como: Baja remuneración, inestabilidad laboral, términos medioambiental precarias, alto riesgo es inseguridad en obra, excedente trabajo. Así como aspectos motivadores en los que se consideraron las relaciones con los compañeros, nivel de retroalimentación y de autonomía.

Ante tal problemática, las empresas del mundo entero buscan diferentes herramientas para tener un trabajador capacitado, entrenado y preparado para responder a las expectativas con entrega y eficiencia en el trabajo encomendado y, de esta manera, tener el logro de terminar sus tareas, alineados a la visión y objetivos institucionales, aplicando para ello el coaching, que es una herramienta que actualmente se considera de mucha importancia en las organizaciones, ya que nos permite contar con personal y equipos de trabajo comprometidos, organizados y con planificación (Veloz, 2017).

Las instituciones del estado comúnmente o en gran dimensión, generan un efecto colateral negativo por el descuido o desatención a su personal, ya que no consideran las opiniones de los equipos de trabajo, que en muchos casos tratan de expresar su sentir y manifestar su existencia y sus diferentes puntos de vista (Tannenbaum and Salas 2020). Si las organizaciones se preocuparan en

atender o escuchar a sus trabajadores sería de mayor facilidad poder identificar los problemas y planificar en conjunto las alternativas de solución que serían más viables, ya que en la actualidad el talento humano es considerado como un eje principal para alcanzar el crecimiento organizacional y la eficiencia en el desarrollo laboral de las organizaciones (Kasemsap 2017).

La Municipalidad, objeto de investigación tan igual como el resto de municipalidades, poseen cierta similitud en la problemática existente, ya que tienen por generalidad la carencia de recurso humano, logístico y presupuestal, lo que limita el desarrollo eficiente de las gestiones de alcaldía, y uno de los enfoques de común problema existente, es el descontento, desmotivación e idiosincrasia de carácter político del personal obrero que se vincula directamente en el desarrollo de actividades de limpieza pública, mantenimiento de áreas verdes o recojo de residuos sólidos, logrando la falta de eficiencia en el trabajo que repercute en el malestar de ciertos sectores de la población (Knowles 2021).

Ante tal situación tenemos como planteamiento del problema general la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación de la herramienta de coaching y el desempeño laboral (D.L) de los obreros de un municipio de Chiclayo?

Asimismo, se plantea como problemas específicos los siguientes: ¿Cuál es la relación del autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación del empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación del feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación del compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo?, y, ¿Cuál es la relación del coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo?

La presente investigación tiene como justificación el inicio de una visible fragmentación de conceptos subjetivos o de grupos formados, de una falta de interés y carencia de motivación en los trabajadores obreros municipales de un distrito de Chiclayo; y lo que se pretende con esta investigación es mejorar a través de la herramienta de coaching el D.L de los obreros municipales; la satisfacción personal buscando el mejor rendimiento e interés de los trabajadores así como la identificación institucional con objetivos claros en beneficio del distrito objeto de investigación.

Como justificación teórica se puede mencionar que el coaching como herramienta pretende obtener resultados óptimos a nuestro parecer individual y laboral basándose a mejorar los conocimientos, la actitud, destreza con el propósito de lograr los objetivos y metas de la institución u organización.

El presente estudio ayudará a un municipio de Chiclayo a mejorar el D.L de los trabajadores obreros aumentando su productividad, mejorar el clima laboral, fortaleciendo el trabajo en equipo, y maximizando la eficiencia y eficacia en sus procesos existentes.

Como objetivo general de la presente investigación es: Determinar la relación existente de la herramienta de coaching y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Y como objetivos específicos se consideró: i) Determinar cómo se relacionan el autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, ii) Determinar cómo se relacionan el empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, iii) Determinar cómo se relacionan el feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, iv) Determinar cómo se relacionan el compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, y, v) Determinar cómo se relacionan el coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

La hipótesis absoluta considerada en el actual estudio es la siguiente: Existe relación entre la herramienta de coaching y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo. Las hipótesis específicas serían: i) Existe relación entre el autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, ii) Existe relación entre el empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, iii) Existe relación entre el feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, iv) Existe relación entre el compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, y, v) Existe relación entre el coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad, el clima laboral organizacional ha logrado ser de suma importancia para los directivos de las empresas e instituciones y se ha ido masificando mayormente en las entidades de la actividad privada donde el personal ligado al coaching logra resaltar su participación con los resultados obtenidos, el cual se inicia en un proceso de cambio y mejora desde el nivel directivo para luego transversalizarse en las demás áreas.

Bajo este enfoque Veloz (2017) manifiesta en su tesis sobre la aplicación empresarial del modelo de coaching en las altas gerencias para mejorar el ambiente de laburo en Adecco de la región Ecuador, indica que su objetivo preponderante era poder definir lineamientos prácticos y estratégicos para la aplicación del coaching con la finalidad de mejorar el clima dentro de su organización (Adecco Ecuador). Para lo cual se realizó un diagnostico a través de herramientas como la encuesta interna a trabajadores y directivos buscando conocer las fortalezas y debilidades para mejorar el clima organizacional a través de la planificación respectiva, por lo que se concluyó en la obtención de un ambiente laboral satisfactorio de comunicación y confianza entre empleador y trabajador donde éste último tenga conocimiento pleno de las actividades y progreso de la empresa.

En los estudios referentes a materias o herramientas de coaching se ha visualizado y destacado su importancia en todas las actividades, como se puede mencionar en el aspecto educativo lo que dice Esteves (2019) en su artículo donde expresa al coaching como herramienta de orientación educativa que nos ayuda a sistematizar y poner orden en las conversaciones. Aunque en este breve artículo el autor exponga con una estructura secuencial de principio a fin para facilitar su explicación o intensión de ideas a exponer, manifestando que es un modelo flexible en que las partes de la conversación se alteran en función de cómo fluya o de la complejidad del objetivo que deseemos alcanzar o el que se tenga como propósito.

La aplicación del coaching tiene influencia en los resultados del D.L como herramienta que conlleva a solucionar problemas y lograr eficiencia y mejor desarrollo del trabajador dentro de su centro laboral sea cual fuera su actividad así lo mencionan Burguez (2018). En su estudio: sobre desempeño organizacional y laboral de los centros educativos de educación inicial en San Martín de Porres, que obtuvo como resultado de su investigación lo concerniente a D.L y la estabilidad del personal y manifiesta como punto importante y relevante lo siguiente:

Es muy importante y fundamental para un buen funcionamiento de la compañía todo lo relacionado al D.L y satisfacción del trabajador ya que asegura la meta en los objetivos propuestos en la empresa.

Considerando los constructos referentes a la teoría del coaching Baker (2021), realiza unos comentarios muy importantes en el desarrollo del coaching donde menciona puntualmente que el enfoque disciplinado basado en experiencias, la autoevaluación, el compromiso de asumir la dedicación y el tiempo para reflexionar, así como la renovación con el apoyo de un entrenador (coach) tienen resultados óptimos en el proceso de coaching. Resume también que el coaching es principalmente apoyo técnico basado en el desarrollo de técnicas que el equipo debe conocer y ser capaces de hacer.

Tellez (2018), en su investigación considera como objetivo general medir la percepción de los ejecutivos de la ciudad de México sobre los efectos o impactos del proceso de coaching en su desarrollo profesional, donde se desarrolló una investigación tipo exploratoria con la aplicación de cuestionarios que se alineaban al cumplimiento de objetivos de los profesionales y sus relaciones interpersonales entre ejecutivos.

Frebriansyash et al. (2018) explica basándose a las investigaciones empíricas previas, en la que definió elementos determinantes y resultantes de la apreciación de los integrantes de la organización, siendo el compromiso, el placer laboral y el confort mental, niveles de asistencia de los empleados.

Navarro (2017) en su investigación sobre el efecto del coaching tras ser aplicadas a modelos empresariales de Latinoamérica, donde expresa la importancia del coaching en una empresa cualquiera sea el tipo ya que con la adaptación se logran resultados importantes en la mejora de la productividad y eficiencia de sus trabajadores representada con el logro de metas u objetivos.

Por otro lado, Cabrera (2019) hace mención sobre la metodología de escalas gráficas que hacen un balance cartesiano de entrada doble entre los factores de desempeño, éste concepto del autor explica comparaciones previas entre los factores de desempeño, determinando que se mide con más exactitud el nivel y rendimiento de cada colaborador y permite realizar una comparación con definiciones claras y objetivas.

Silva et al. (2018), en lo expuesto en su artículo científico relacionado al D.L de trabajadores municipales en un distrito considera en un nivel regular por aspectos importantes en una institución como el empoderamiento de los servidores públicos, carencia de toma de decisiones, beneficios inadecuados, políticas incorrectas, escasez de trabajo en equipo; logrando de esta manera, la inestabilidad institucional, insatisfacción laboral e incumplimiento de metas.

Bachkirova et al. (2014) citado por Blackman et al. (2016) describen sobre el entrenamiento gerencial con el uso de métodos apropiados con objetivos definidos para el beneficio personal del trabajador y otras partes interesadas como la empresa o institución. Así mismo, se menciona puntualmente lo que enmarca dentro del coaching como son las funciones de los coaches como son la parte psicológica y social (autoconciencia, asertividad, confianza, adaptación al cambio y otros) que redundan en beneficios para la organización como aumento de la productividad, mejoras comunicacionales, incremento de la motivación, satisfacción laboral, liderazgo y gestión.

Para Barrientos et al. (2020) precisa sobre el coaching como una herramienta gerencial, que actualmente se desarrolla exitosamente, definiendo como un nuevo modelo donde la persona con nivel de jefatura en la organización se

encuentra empoderado con aspectos como habilidades, actitudes y competencias provenientes de su profesión que le permiten desenvolverse de una manera dinámica y trabajando en equipo con sus colaboradores, valorando las actividades de cada uno de ellos en la organización.

Hategan (2020) conceptualiza al coaching como una práctica de un especialista (coach), dirigido en forma personal o grupal con la intención de mejorar el desempeño y desarrollo personal alineados a sus objetivos profesionales, el cual se desarrolla a través de la exploración de valores y creencias, esquematizando un plan de acción para lograr las metas definidas en el proceso de mejora o asesoramiento profesional para determinado fin.

Es importante mencionar a Obeng et al. (2021) quien publicó su artículo científico teniendo como objetivo la influencia que tiene el clima laboral y el D.L, dicho estudio se realizó a 955 empleados obteniendo como resultado que el buen ambiente laboral afecta positivamente al D.L llegando si es posible al apasionamiento por lo que realizan situación que conlleva beneficios a la organización.

Es importante manifestar bibliografía internacional que demuestran la importancia del coaching donde podemos citar a Shu, Y., Nengdan, D., & Liangdong, L. (2017). Donde manifiesta que el cultivo de talentos innovadores de la práctica de la ciencia y la tecnología es una tarea complicada, un proyecto sistemático es una medida estratégica para construir un país orientado a la innovación, que es el requisito histórico del país para la institución de educación superior.

Este trabajo analiza la presente situación y problemas de la educación de la especialidad vehicular a través de la herramienta coaching y modelo Grow, y pide reenviar el objetivo de formación para los estudiantes del vehículo de acuerdo con la demanda de talento real del mercado de trabajo. Basado en el principio de "Cuatro donaciones", el autor crea el "Cuatro niveles" de la ciencia y Práctica tecnológica y sistema de formación de talentos innovadores, investigando y explorando un modelo de métodos de formación de personal

científico y tecnológico, por un lado para conocer al profesional requisitos de los estudiantes de vehículos en su propio talento, por otro lado para mejorar la calidad general de estudiantes y empleabilidad y promover a los estudiantes después de la entrada del desarrollo sostenible.

De igual manera este autor hace relevancia a la importancia del coaching a través del modelo Grow en las instituciones donde el enfoque de la institución o empresa debe alinearse a la conducta de los servidores como lo manifiesta en su texto Leach (2020) coaching within a behavioral approach under the criteria of the Grow model.

La herramienta del coaching y el modelo Grow en las instituciones, interviene en varios campos como la formación del personal o capacitación y tiene mucho que ver con la participación de las jefaturas o niveles superiores en los resultados que se desea obtener por ejemplo citamos a Duminică (2019, June) professionals and their level of training as collaborators of companies and organizations applying criteria of the grow model.

La capacidad de la persona es el capital más importantes para las instituciones, independientemente del tipo de actividad que desarrolle, ya que proporciona a las instituciones la fuente de desempeño, resultado y desarrollo social. Esta es la razón por la que las instituciones deben invertir todo tipo de recursos (tiempo, dinero, especialistas) en la formación de su personal y velar por el cumplimiento estricto de la normatividad vigente de desarrollo del talento humano en las instituciones del estado.

La metodología del coaching es aplicada a nivel mundial por organizaciones (instituciones estatales y empresas) para facilitar el aprendizaje en las diferentes materias y desarrollo de actividades dando resultados óptimos incrementando la capacidad de desarrollo, análisis y experiencia; para lo cual citaré algunas publicaciones al respecto:

Las técnicas de coaching aumentan su autoconciencia del aprendizaje en lugar de enseñar o encontrar soluciones a los problemas enfrentado. En el

coaching existe un proceso colaborativo que se enfoca en soluciones, orientado a resultados y sistemático, donde el entrenador facilita la mejora de las habilidades del coach.

El cultivo de los talentos innovadores de la práctica de la ciencia y la tecnología es un proyecto sistemático complicado. Es una medida estratégica para construir un país orientado a la innovación, que es el requisito histórico del país para la institución de Educ Superior

Este artículo examina la posición actual y los problemas de la formación de la especialidad vehicular a través de la herramienta coaching - modelo Grow, y plantea el motivo de aprendizaje en los estudiantes del vehículo de acuerdo con la actual demanda de talento del mercado laboral.

Basado en el principio de "Cuatro donaciones", el autor crea el "Cuatro niveles" de práctica de ciencia y tecnología y Sistema de capacitación de talentos innovadores, investigando y explorando un modelo de métodos de capacitación de personal científico y tecnológico, por un lado para cumplir los requisitos profesionales de los estudiantes de vehículos sobre su propio talento, por otro lado para mejorar la calidad general de los estudiantes y la empleabilidad y para promover a los estudiantes después de la entrada del desarrollo sostenible.

La educación tiene un papel decisivo en el desarrollo económico y el desarrollo de un país. En un entorno educativo, la eficacia de la transformación de educación y aprendizaje y la supervisión (TLS) es el factor determinante más importante del éxito futuro de un país. Por lo tanto, los educadores deben asegurarse de que la implementación del proceso TLS sea efectiva y apropiada para sus estudiantes.

El compromiso de los trabajadores y la fidelización de los clientes internos o externos tiene mucho que ver con la herramienta de coaching ya que permite que los resultados obtenidos y planteados como objetivos se logren siempre y cuando se desarrollen de la forma correcta y de acuerdo a los lineamientos

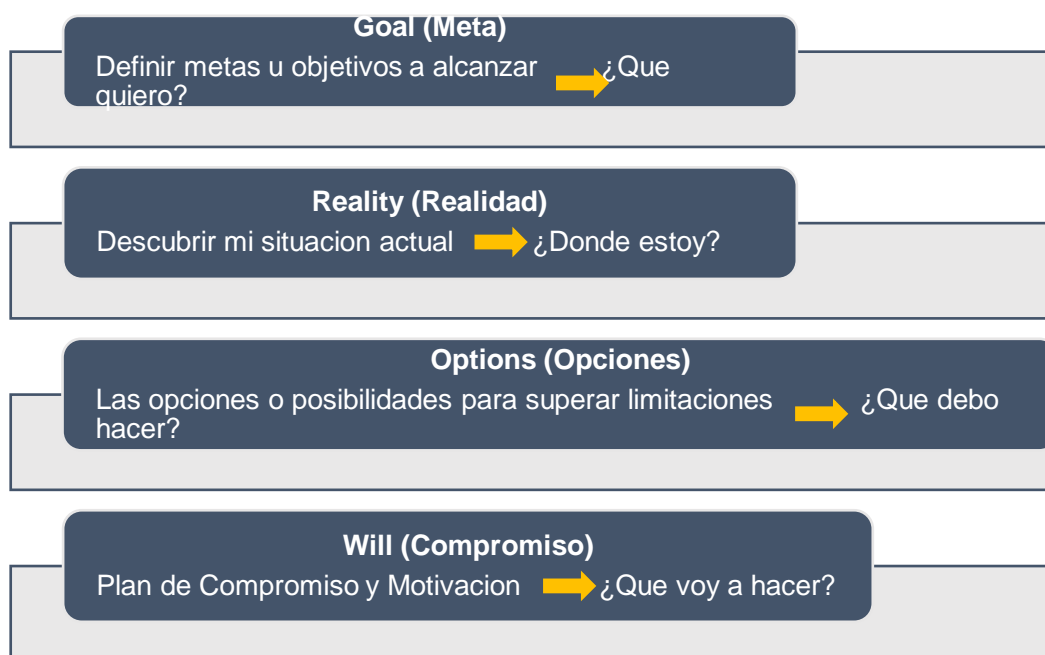
propios de su estructura.

Salas (2020) hace referencia a la fidelización de los alumnos a un programa educativo y cómo influye los criterios del coaching, en este trabajo de investigación tuvo como propósito validar ciertas herramientas de coaching considerando conocer la fidelización del cliente, la rueda de la vida contrastado con el NPS (Net Promoter Score) el cual mide el accionar o disposición de los clientes o fidelidad para recomendar sus productos a otras personas, concluyendo que el nivel de fidelización del cliente tiene estrecha relación con la auto valorización de la vida del mismo.

Desde el enfoque local, en nuestro entorno se ha realizado estudios o investigaciones referentes a la aplicación del coaching. Dichos documentos poseen mucho valor en una empresa o institución cuando el titular o funcionario o persona que toma las decisiones de ella, conoce su importancia y tiene la intención de aplicarla o el conocimiento que nos muestra la ruta para el logro de los resultados y mejor desempeño de los colaboradores.

Díaz (2018) señala en su investigación, para mejorar la capacidad del personal con criterios del coaching, la implementación del modelo de Grow; cuyo objetivo es solucionar el problema de débil o insuficiente D.L de los trabajadores de la piladora; luego con la aplicación del cuestionario y los resultados obtenidos se desarrolló el programa de Coaching Empresarial basado en el mencionado modelo, el cual consiste en dinámicas de entrenamiento individual y en equipo de trabajo, logrando un impacto positivo y favorable con la participación activa e intencional para un lograr el cambio interno que se desea en las personas, lo cual se pudo corroborar con los resultados del pos test con datos alentadores por parte de los trabajadores.

Figura 1. Herramienta de coaching - modelo Grow.



El compromiso insuficiente de los trabajadores de las instituciones del estado o empresas, escasa capacitación y resultados negativos en las finanzas son comunes en las organizaciones donde no se aplican metodologías de investigación y mejora del entorno laboral para conocer más de cerca a los colaboradores respecto a sus pensamientos, sentimientos y formas de actuar respecto a la institución o empresa que laboran; dicho de otra manera, la falta de atención de parte de los funcionarios o empresarios hacia sus colaboradores implican pérdidas financieras e incumplimiento de metas institucionales trazadas.

Mera (2021), en su trabajo sobre cómo mejorar el rendimiento en los empleados de la compañía Grupo Food del Norte SAC, aplicando técnicas basadas en coaching, determinó como resultado la indiferencia y baja producción mostrada por los servidores en su crecimiento de sus tareas, falta de identificación institucional y desinterés por capacitarse y actualizarse, por lo que en conclusión y con los resultados desalentadores para el nivel gerencial se desarrolló o se puso en marcha del programa de coaching obteniendo resultados favorables de cambio, compromiso y responsabilidad en beneficio personal y de la empresa.

Como planteamiento del problema se puede describir que el personal obrero de un municipio de Chiclayo en su mayoría tiene cualidades positivas cumpliendo con sus labores pero, se observa también que existen causas que limitan su total desarrollo de sus labores como falta de compromiso, desmotivación en el trabajo, diferenciación referente a la condición laboral existente en el personal obrero dentro de los cuales se desprende personal obrero nombrado y personal obrero contratado; idiosincrasia existente sobre apreciación o inclinación política, necesidad de contar de control constante para el cumplimiento o desarrollo de labores.

Este accionar o forma de manifestación del personal obrero trae como consecuencias de bajo rendimiento laboral, descontento de sectores de la población, limpieza pública no es óptima, el recojo de residuos sólidos no es completo y áreas verdes por mejorar, así como conflicto laboral entre ellos.

La desmotivación laboral, la insatisfacción, y el desinterés en el desarrollo de actividades en el puesto de trabajo, generan frustración en el trabajador y se da generalmente por ciertos factores como falta de reconocimiento, errores de comunicación, salario diferenciado, estancamiento personal, clima laboral hostil, perspectivas diferentes y otros posibles factores, los cuales afectan generalmente a la institución u organización en su rendimiento o disminución de su productividad, escaso trabajo en equipo, incremento absentismo, afección a la imagen institucional, y retraso en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo básica con enfoque Analítica descriptiva, donde se identificaron puntualmente los problemas de la institución, a la vez se diseñarán estrategias, buscando alternativas de solución al problema (Cortez, 2017).

Diseño de Investigación

Para Hernández & Mendoza (2018), confirma que en la investigación no experimental no se crea ninguna situación, solo se observan las situaciones que ya existen y no son provocadas deliberadamente por el investigador. En este tipo de investigación, las variables independientes ya existen y no se pueden cambiar, el investigador no tiene control directo sobre estas variables. En cuanto a la recopilación de las cifras fue tipo transversal ya que se analizarán los datos a través de programas cuantitativos, procesándolos a información numérica (Sánchez, 2021).

Asimismo, la investigación fue correlacional porque relaciona ambas variables, independiente y dependiente son coaching y el D.L (Miralles & Monteagudo, 2019).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente:

Coaching

Según John Whitmore citado por Berna (2018), manifiesta al respecto que es una técnica que ayuda a la resolución de la problemática existente y el planteamiento de objetivos en las organizaciones.

Variable Dependiente

Desempeño laboral

Montoya Cáceres (2017), expresa respecto al D.L que es la disposición del trabajo en conjunto con la organización para su desarrollo a través de sucesos conductuales y con propósitos firmes.

Operacionalización:

Calidad de su trabajo.
Habilidades en sus labores.
Planificación y organización.
Toma de decisiones.
Solución a problemática laboral.
Monitoreo y control de recursos
Esfuerzo.
Motivación.
Dedicación.
Cooperación con compañeros.
Comunicación afectiva.
Compromiso institucional.
Innovación.
Flexibilidad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población del actual estudio estuvo integrada por el personal obrero de un municipio de Chiclayo, en su condición laboral de nombrados y contratados permanentes (33 obreros).

Torres (2019), conjunto de caso que cumplen una serie de criterios determinados para su estudio según características socioeconómicas y geográficas.

Muestra

La muestra está representada en la presente investigación por 33 obreros municipales, que representa el total.

López (2018), subconjunto de datos pertenecientes a una población que es parte del estudio con un conjunto de observaciones y características.

Muestreo

La determinación de la muestra se realizó a criterio del investigador debido a que, del total del personal que labora en la municipalidad, 33 de ellos son personal obrero como parte del objeto de estudio.

Criterios de inclusión

Se incluye en el estudio a los trabajadores que labora en la municipalidad y acepte participar de la recolección de información.

Se incluye en la muestra al personal obrero de un municipio de Chiclayo.

Criterios de exclusión

Se excluye de este estudio al administrado que realiza servicios en la municipalidad y no acepte participar de la recolección de información.

Se excluye en la muestra al personal no obrero de un municipio de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta, técnica de investigación para el manejo de los datos obtenidos de una muestra representativa y que a su vez fueron parte del objeto de la investigación en sí, de forma rápida y eficaz. Está ligado al instrumento de investigación el cuestionario (Casas, 2021).

El cuestionario, es una relación de preguntas relacionadas que conllevan a un propósito u objetivo definido por el autor, y el presente cuestionario consta de 24 preguntas ordenadas y secuenciales con la aplicación del instrumento utilizando la escala de Likert.

Acosta (2018) define al cuestionario o encuesta como como herramienta de criterio amplio para la recopilación de información en una investigación de índole cualitativa

Validez: Para Hernández & Mendoza (2018) la confiabilidad nos informa un medio de un método para un estudio pueda contestar los preguntas realizadas siguiendo un criterio específico.

Confiabilidad: Hernández & Mendoza (2018), grado de seguridad y confianza con la cual se procesan y aceptan los resultados obtenidos mediante un proceso de investigación.

3.5. Procedimiento.

Para la presente investigación se realizó la coordinación con las autoridades competentes de la entidad municipal que son parte del estudio para la obtención de los permisos necesarios a través de documentación y el acceso a la información requerida, posteriormente a esto desde un enfoque metodológico se procedió al método de observación, coordinación y análisis de situaciones y circunstancias que se presentan en un municipio de Chiclayo en específico a su fuerza laboral obrera, quienes siguiendo los criterios de la herramienta de coaching proceder a revisar y analizar distintas fuentes de información y casuísticos así como solicitarles el llenado del cuestionario enviado a través de las redes sociales.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, la encuesta fue aplicada de manera on-line, ya que esta forma disminuye los costos de impresión y tiempo, además de poder realizar el procesamiento de datos de manera más ágil. Teniendo en cuenta el estado de emergencia sanitaria debido al COVID-19 que actualmente el Perú se encuentra padeciendo y por salvaguardar la integridad de los encuestados.

En la presente investigación el método a utilizar para el análisis de datos, tabulación, interpretación y demostración de resultados de los cuestionarios aplicados al personal obrero de un municipio de Chiclayo será a través de la plataforma de Microsoft Office, específicamente sus programas Excell y Word

y la herramienta estadística Statistical Product and Service Solutions – SPSS, la cual servirá para relacionar información o data y obtener resultados óptimos y de utilidad en la resolución del actual tema de estudio.

3.7 Aspectos éticos

La presente información sistematizada y ordenada se encuentra con las citas respectivas según normas APA (American Psychological Association).

La pretensión en la aplicación de la herramienta del acopio de datos tiene como propósito la investigación de forma real, así como ha sido recabada de la fuente que en este caso es el personal obrero de un municipio de Chiclayo.

En la recolección de información se tendrá en cuenta los conocimientos previos, informando a los encuestados su contenido y que se hallen en buenas condiciones de responder el cuestionario pertinentemente.

Los principios éticos en la que se basa la presente investigación están muy ligados a aspectos que el ser humano y los investigadores deben tener muy en cuenta o ser prioritarios en el desarrollo de su trabajo dentro de los cuales se puede señalar:

Respeto a las personas: se considera de mucho valor y consistencia para el desarrollo del trabajo las opiniones y criterios personales de los trabajadores obreros que nos llevarán al análisis y resultados reales para un buen trabajo de coaching.

Justicia: mediante este principio se busca un trato igualitario y un equilibrio de beneficios equitativos entre los trabajadores en su totalidad de un Municipio de Chiclayo, logrando de esta manera un bienestar personal, grupal y social en forma concatenada con la población.

Búsqueda del bien: la presente investigación esta aplicada con la finalidad o el propósito de buscar el mayor beneficio minimizando riesgos a la población o al público objetivo de un municipio de Chiclayo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable; Coaching

Tabla 1.

Nivel de la dimensión autoconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	19	57,6
Nivel medio	14	42,4
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 1 muestra que el 57.6% del total de los encuestados manifiestan que el conocimiento de la dimensión autoconocimiento en un municipio de Chiclayo obtiene un nivel alto, el 42.4% manifiesta tener un nivel medio; demostrando una actitud positiva, gusto en su trabajo y el comportamiento correcto de un municipio de Chiclayo.

Tabla 2.

Nivel de la dimensión empoderamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	5	15,2
Nivel bajo	5	15,2
Nivel medio	23	69,7
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 2 muestra que el 69.7% del total de los encuestados manifiestan el conocimiento de la dimensión empoderamiento en un municipio de Chiclayo y nivel alto 15.2% y bajo 15.2%, esto demuestra que existe aún un bajo porcentaje de carencia de confianza, capacidades y motivación en un municipio de Chiclayo.

Tabla 3.

Nivel de la dimensión feedback

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	6	18,2
Nivel bajo	8	24,2
Nivel medio	19	57,6
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 3 se muestra que el 57.6% del total de los encuestados manifiestan que el conocimiento del feedback en un municipio de Chiclayo obtiene un nivel medio, el 24.2% manifiesta tener un nivel bajo, y el 18.2% manifiestan un nivel alto; esto demuestra que medianamente hay un nivel de aprendizaje, comunicación y monitoreo en un municipio de Chiclayo.

Tabla 4.

Nivel de la dimensión compromiso ético

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	15	45,5
Nivel medio	18	54,5
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 4, se muestra que el 54.4% del total de los encuestados manifiestan un nivel medio de conocimiento del compromiso ético en un municipio de Chiclayo y el 45.5% un nivel alto; esto demuestra que medianamente hay un compromiso basándose a lo referente de honestidad, transparencia y profesionalidad en un municipio de Chiclayo.

Tabla 5.

Nivel de la dimensión coaching personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	7	21,2
Nivel bajo	9	27,3
Nivel medio	17	51,5
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 5, se muestra que el 51.5% del total de los encuestados manifiestan un nivel medio de conocimiento del coaching personal en un municipio de Chiclayo, el 27.3 manifiesta tener un bajo nivel, y el 21.2 manifiestan un alto nivel; esto demuestra que medianamente hay un nivel de interés en mejorar su capacidad de afrontar situaciones difíciles, mejorar su crecimiento personal y tener satisfacción de su rendimiento.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 6.

Nivel de la dimensión productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	10	30,3
Nivel bajo	1	3,0
Nivel medio	22	66,7
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 6, indica un 66.7% del total encuestados declaran un nivel medio de productividad en un municipio de Chiclayo, el 30.3 manifiesta tener un nivel alto, y el 3.0 manifiestan un nivel bajo; esto demuestra que existe una gran parte de encuestados que hay carencia de eficiencia, eficacia y efectividad en un municipio de Chiclayo.

Tabla 7.

Nivel de la dimensión evaluación del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	9	27,3
Nivel bajo	4	12,1
Nivel medio	20	60,6
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 7, se muestra que el 27.3% del total de los encuestados manifiestan un nivel alto de evaluación de desempeño en un municipio de Chiclayo, el 60.6 manifiesta tener un nivel medio, y el 12.1 manifiestan un nivel bajo; esto demuestra que existe una gran parte de encuestados que no utilizan sus habilidades, tienen experiencia y se siente un trabajador desarrollado para afrontar nuevos cambios en un municipio de Chiclayo.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión conductas

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	11	33,3
Nivel bajo	1	3,0
Nivel medio	21	63,6
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 8, se muestra que solo el 33.3% del total de los encuestados manifiestan un nivel alto de lo relacionado a la conducta en un municipio de Chiclayo, el 63.6% manifiesta tener un nivel alto, y el 3.0% manifiestan un nivel bajo; esto demuestra que existe medianamente encuestados que desarrollan destrezas, comportamiento y desenvolvimiento en un municipio de Chiclayo.

Tabla 9.

Nivel de la dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	2	6,1
Nivel bajo	7	21,2
Nivel medio	24	72,7
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 9, se muestra que solo el 6.1% del total de los encuestados manifiestan un nivel alto de motivación en un municipio de Chiclayo, el 72.7% manifiesta tener un nivel medio, y el 21.2% manifiestan un nivel bajo; esto demuestra que existe una necesidad de mejorar la motivación al obrero con incentivos, seguridad y ambiente de trabajo saludable en un municipio de Chiclayo.

Tabla 10.

Nivel de la dimensión rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	6	18,2
Nivel bajo	10	30,3
Nivel medio	17	51,5
Total	33	100,0

Nota, información a partir de los cuestionarios

En la tabla 10, se muestra que solo el 18.2% del total de los encuestados manifiestan un nivel alto de rendimiento en un municipio de Chiclayo, el 51.5% manifiesta tener un nivel medio, y el 30.3% manifiestan un nivel bajo; esto demuestra que existe una carencia de productividad, crecimiento laboral y éxito del obrero en un municipio de Chiclayo.

Análisis inferencial

El análisis según las variables a continuación.

Análisis de normalidad

Hipótesis nula y alterna

H0.- las variables coaching y D.L se distribuyen normalmente

HA.- las variables coaching y D.L no se distribuyen normalmente

Tabla 11.

Prueba de normalidad

		Coaching	Desempeño laboral
N		33	33
Parámetros norma- les ^{a,b}	Media	54,30	52,00
	Desv. Desviación	9,850	11,258
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,078	,111
	Positivo	,078	,111
	Negativo	-,073	-,088
Estadístico de prueba		,078	,111
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Nota, información a partir de los cuestionarios

Como se aprecia en la tabla 11, el grado de libertad es < a 50 ya que la muestra es de 33 encuestados, por lo tanto, se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el p-valor de significancia en ambas variables es > a 0.05, por lo tanto, se dice que hay evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, finalmente las variables tuvieron que ser analizadas bajo un paradigma paramétrico, es decir que se aplicará una correlación Pearson.

Objetivo Especifico 1. Determinar cómo se relacionan el autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HO. No existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HA. Existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Tabla 12.
Correlaciones

		Desemp Lab.	autoconoci- miento
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,652
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
autoconocimiento	Correlación de Pearson	,652	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Nota, información a partir de los cuestionarios

La tabla 12 muestra que el Sig. (bilateral) muestra un valor de 0.000, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de ésta manera se comprueba que existe relación entre el D.L y el autoconocimiento. El valor coeficiente de correlación es de 0.652 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el autoconocimiento también mejorará el D.L.

Objetivo Específico 2. Determinar cómo se relacionan el empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HO. No existe una relación significativa entre el empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HA. Existe una relación significativa entre el empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Tabla 13.
Correlaciones

		Desemp lab	empodera- miento
Desempeño Labo- ral	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
empoderamiento	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Nota, información a partir de los cuestionarios.

La tabla 13 muestra que el Sig. (bilateral) muestra un valor de 0.000, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de ésta manera se comprueba que existe relación entre el D.L y el empoderamiento. El valor coeficiente de correlación es de 0.702 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el empoderamiento también mejorará el D.L.

Objetivo Específico 3. Determinar cómo se relacionan el feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HO. No existe una relación significativa entre el feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HA. Existe una relación significativa entre el feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Tabla 14.
Correlaciones

		Desemp Labor	feeckback
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
feeckback	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Nota, información a partir de los cuestionarios

La tabla 14 muestra que el Sig. (bilateral) muestra un valor de 0.000, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de ésta manera se comprueba que existe relación entre el D.L y el feedback. El valor coeficiente de correlación es de 0.704 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el feedback también mejorará el D.L.

Objetivo Específico 4. Determinar cómo se relacionan el compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HO. No existe una relación significativa entre el compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HA. Existe una relación significativa entre el compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Tabla 15.
Correlaciones

		Desemp Lab	Compromiso ético
D.L	Correlación de Pearson	1	,495**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	33	33
Compromiso ético	Correlación de Pearson	,495**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	33	33

Nota, información a partir de los cuestionarios

La tabla 15 muestra que el Sig. (bilateral) muestra un valor de 0.003, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de ésta manera se comprueba que existe relación entre el D.L y el compromiso ético. El valor coeficiente de correlación es de 0.495 entonces esta correlación es directa baja; es decir si se mejora el compromiso ético también mejorará el D.L.

Objetivo Específico 5. Determinar cómo se relacionan el coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HO. No existe una relación significativa entre el coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HA. Existe una relación significativa entre el coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Tabla 16.
Correlaciones

		Desemp Lab	Coaching personal
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,840**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
coaching personal	Correlación de Pearson	,840**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Nota, información a partir de los cuestionarios

La tabla 16 muestra que el Sig. (bilateral) muestra un valor de 0.000, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de ésta manera se comprueba que existe relación entre el D.L y el coaching personal. El valor coeficiente de correlación es de 0.840 entonces esta correlación es directa alta; es decir si se mejora el coaching personal también mejorará el D.L.

Objetivo general: Determinar la relación existente de la herramienta de coaching y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HO. No existe una relación significativa entre la herramienta de coaching y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

HA. Existe una relación significativa entre el coaching y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo.

Tabla 17.
Correlaciones

		Coaching	Desempeño Laboral
Coaching	Correlación de Pearson	1	,867
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,867	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Nota, información a partir de los cuestionarios

La tabla 17 muestra que el Sig. (bilateral) muestra un valor de 0.000, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de ésta manera se comprueba que existe relación entre el D.L y el coaching. El valor coeficiente de correlación es de 0.867 entonces esta correlación es directa alta; es decir si se mejora el coaching personal también mejorará el D.L.

V. DISCUSIÓN

El abordaje de este capítulo tendrá como guía la presentación de logros en base a los objetivos específicos. Esta discusión se concentra en el cotejo de los resultados propios de esta tesis con los antecedentes más cercanos y fundamentos teóricos que signifiquen de valor.

En cuanto al objetivo general, determinar la relación existente de la herramienta de coaching y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe correlación entre la herramienta de coaching y el D.L de los obreros estudiados ya que se tuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.867 entonces esta correlación es directa alta; es decir si se mejora el coaching personal también mejorará el D.L.

Se puede deducir que son similares a los hallados por Veloz (2017) donde manifiesta en su tesis sobre la aplicación empresarial del modelo de coaching en las altas gerencias para mejorar el ambiente de laburo en Adecco de la región Ecuador, indica que su objetivo preponderante era poder definir lineamientos prácticos y estratégicos para la aplicación del coaching con la finalidad de mejorar el clima dentro de su organización (Adecco Ecuador) para lo cual se realizó un diagnostico a través de herramientas como la encuesta interna a trabajadores y directivos buscando conocer las fortalezas y debilidades para mejorar el clima organizacional a través de la planificación respectiva, por lo que se concluyó en la obtención de un ambiente laboral satisfactorio de comunicación y confianza entre empleador y trabajador donde éste último tenga conocimiento pleno de las actividades y progreso de la empresa.

De la misma forma, los resultados fueron coincidentes con Esteves (2019) debido a que en su artículo donde expresa al coaching como herramienta de orientación educativa que nos ayuda a sistematizar y poner orden en las conversaciones. El autor exponga con una estructura secuencial de principio a fin para facilitar su explicación o intensión de ideas a exponer, manifestando que es un modelo flexible en que las partes de la conversación se alteran en función

de cómo fluya o de la complejidad del objetivo que deseemos alcanzar o el que se tenga como propósito.

Burguez (2018) explica que el desempeño organizacional y laboral de los centros educativos de educación inicial en San Martín de Porres, que obtuvo como resultado de su investigación lo concerniente a D.L y la estabilidad del personal y manifiesta como punto importante y relevante lo siguiente: Es de vital importancia y fundamental para el buen funcionamiento de la empresa todo lo relacionado al D.L y satisfacción del trabajador ya que protege la ganancia de los objetivos propuestos en la empresa.

En cuanto al objetivo específico 1, determinar cómo se relacionan el autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe correlación entre el autoconocimiento y el D.L de los obreros con un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.652 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el autoconocimiento también mejorará el D.L.

Estos resultados son coincidentes con los hallados por Frebriansyash et al. (2018) donde explica las investigaciones empíricas previas, en la que definió elementos determinantes y resultantes de la apreciación de los integrantes de la organización, siendo el compromiso, la satisfacción laboral y el bienestar mental como parte importante.

Así mismo, Navarro (2017) pone énfasis en las metas u objetivos como parte del autoconocimiento y mejora del D.L. En su investigación sobre el efecto del coaching tras ser aplicadas a modelos empresariales de Latinoamérica, donde expresa la importancia del coaching en una empresa cualquiera sea el tipo ya que con la adaptación se logran resultados importantes en la mejora de la productividad y eficiencia de sus trabajadores representada con el logro de metas u objetivos.

En la misma línea, del autoconocimiento se tiene a Bachkirova et al. (2014) describen el entrenamiento gerencial con el uso de métodos apropiados con

objetivos definidos para el beneficio personal del trabajador otras partes interesadas como la empresa o institución, asimismo menciona puntualmente lo que enmarca dentro del coaching como son las funciones de los coaches como son la parte psicológica y social (autoconciencia, asertividad, confianza, adaptación al cambio y otros) que redundan en beneficios para la organización como aumento de la productividad, mejoras comunicacionales, incremento de la motivación, satisfacción laboral, liderazgo y gestión.

En cuanto al objetivo específico 2, determinar cómo se relacionan el empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe relación entre relacionan el empoderamiento y el D.L de los obreros estudiados ya que se obtuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.702 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el empoderamiento también mejorará el D.L.

En este sentido, los resultados de esta tesis es similar a la teoría de Díaz Y. (2018) señala en su investigación, para la implementación del modelo de Grow para mejorar la capacidad del personal con criterios del coaching, cuyo objetivo es solucionar el problema de débil o insuficiente D.L de los trabajadores de la piladora; luego con la aplicación del cuestionario y los resultados obtenidos se desarrolló el programa de Coaching Empresarial basado en el Modelo Grow el cual consiste en dinámicas de entrenamiento individual y en equipo de trabajo, logrando un impacto positivo y favorable con la participación activa e intencional para un lograr el cambio interno que se desea en las personas, lo cual se pudo corroborar con los resultados del pos test con datos alentadores por parte de los trabajadores.

Así mismo, la teoría del coaching Baker (2021), indica que realiza unos comentarios muy importantes en el desarrollo del coaching donde menciona puntualmente que el enfoque disciplinado basado en experiencias, la autoevaluación, el compromiso de asumir la dedicación y el tiempo para reflexionar, así como la renovación con el apoyo de un entrenador (coach) tienen

resultados óptimos en el proceso de coaching. Resume también que el coaching es principalmente apoyo técnico basado en el desarrollo de técnicas que el equipo debe conocer y ser capaces de hacer.

En cuanto al objetivo específico 3, determinar cómo se relacionan el feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe correlación entre el feedback y el D.L de los obreros ya que se obtuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.704 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el feedback también mejorará el D.L.

Los antecedentes con resultados similares inciden en la importancia de la experiencia como feedback necesaria para mejorar el desempeño. Así como Tellez (2018), en su investigación considera como objetivo general medir la percepción de los ejecutivos de la ciudad de México sobre los efectos o impactos del proceso de coaching en su desarrollo profesional, el cual se efectuó un estudio de tipo exploratoria y no experimental con la aplicación de cuestionarios que se alineaban al cumplimiento de objetivos de los profesionales y sus relaciones interpersonales entre ejecutivos.

Así mismo, lo visto por Frebriansyash et al. (2018) se muestra el compromiso generar mejores condiciones para un mejor D.L, donde se explica basándose a las investigaciones empíricas previas, en la que definió elementos determinantes y resultantes de la apreciación de los integrantes de la organización, siendo el compromiso, la satisfacción laboral y el bienestar mental, niveles de asistencia de los empleados.

Los resultados son comprendidos desde las investigaciones de Silva et al. (2018), en lo expuesto en su artículo científico relacionado al D.L de trabajadores municipales en un distrito considera en un nivel regular por aspectos importantes en una institución como el empoderamiento de los servidores públicos, carencia de toma de decisiones, beneficios inadecuados, políticas incorrectas, trabajo en equipo; logrando la inestabilidad institucional, insatisfacción laboral e incumplimiento de metas.

De la misma forma, en la investigación de Bachkirova et al. (2014) citado por Blackman et al. (2016) describen sobre el entrenamiento gerencial con el uso de métodos apropiados con objetivos definidos para el beneficio personal del trabajador otras partes interesadas como la empresa o institución, asimismo menciona puntualmente lo que enmarca dentro del coaching como son las funciones de los coaches como son la parte psicológica y social (autoconciencia, asertividad, confianza, adaptación al cambio y otros) que redundan en beneficios para la organización como aumento de la productividad, mejoras comunicacionales, incremento de la motivación, satisfacción laboral, liderazgo y gestión.

En cuanto al objetivo específico 4, determinar cómo se relacionan el compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe relación entre el compromiso ético y el D.L de los obreros ya que se observó un valor de $\text{sig.}=0.003$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.495 entonces esta correlación es directa baja; es decir si se mejora el compromiso ético también mejorará el D.L.

El marco teórico de Hategan (2020) conceptualiza al coaching como una práctica de un especialista (coach), dirigido en forma personal o grupal con la intención de mejorar el desempeño y desarrollo personal alineados a sus objetivos profesionales, el cual se desarrolla a través de la exploración de valores y creencias, esquematizando un plan de acción para lograr las metas definidas en el proceso de mejora o asesoramiento profesional para determinado fin.

Así mismo, el aporte de Obeng et al. (2021) es coincidente con esta investigación ya que tuvo como objetivo identificar la influencia que tiene el clima laboral y el D.L, dicho estudio se realizó a 955 empleados obteniendo como resultado que el buen ambiente laboral afecta positivamente al D.L llegando si es posible al apasionamiento por lo que realizan situación que conlleva beneficios a la organización.

Así mismo, la teoría muestra la importancia del coaching y el Modelo Grow donde podemos citar a Shu, Y., Nengdan, D., & Liangdong, L. (2017). Donde manifiesta que el cultivo de talentos innovadores de la práctica de la ciencia y la tecnología es una tarea complicada, un proyecto sistemático es una medida estratégica para construir un país orientado a la innovación, que es el requisito histórico del país para la institución de educación superior.

En cuanto al objetivo específico 5, determinar cómo se relacionan el coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe relación entre el coaching personal y el D.L de los obreros estudiados ya que se tuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.840 entonces esta correlación es directa alta; es decir si se mejora el coaching personal también mejorará el D.L.

Estos resultados son coincidentes con Navarro, J. (2017) debido a que, en su investigación sobre el efecto del coaching tras ser aplicadas a modelos empresariales de Latinoamérica, donde expresa la importancia del coaching en una empresa cualquiera sea el tipo ya que con la adaptación se logran resultados importantes en la mejora de la productividad y eficiencia de sus trabajadores representada con el logro de metas u objetivos.

Así mismo, Silva et al. (2018) explica en su artículo científico relacionado al D.L de trabajadores municipales en un distrito considera en un nivel regular por aspectos importantes en una institución como el empoderamiento de los servidores públicos, carencia de toma de decisiones, beneficios inadecuados, políticas incorrectas, trabajo en equipo; logrando la inestabilidad institucional, insatisfacción laboral e incumplimiento de metas.

La evidencia de Barrientos et al. (2020) es similar a lo hallado en esta tesis ya que precisa sobre el coaching como una herramienta gerencial, que actualmente se desarrolla exitosamente, definiendo como un nuevo modelo donde la persona con nivel de jefatura en la organización se encuentra empoderado con aspectos

como habilidades, actitudes y competencias provenientes de su profesión que le permiten desenvolverse de una manera dinámica y trabajando en equipo con sus colaboradores, valorando las actividades de cada uno de ellos en la organización.

Finalmente, la teoría de Hategan (2020) conceptualiza al coaching como una práctica de un especialista (coach), dirigido en forma personal o grupal con la intención de mejorar el desempeño y desarrollo personal alineados a sus objetivos profesionales, el cual se desarrolla a través de la exploración de valores y creencias, esquematizando un plan de acción para lograr las metas definidas en el proceso de mejora o asesoramiento profesional para determinado fin.

VI. CONCLUSIONES

1.- En cuanto al objetivo general, determinar la relación existente de la herramienta de coaching y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe correlación entre la herramienta de coaching y el D.L de los obreros estudiados ya que se tuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.867 entonces esta correlación es directa alta; es decir si se mejora el coaching personal también mejorará el D.L.

2.- En cuanto al objetivo específico 1, determinar cómo se relacionan el autoconocimiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe correlación entre el autoconocimiento y el D.L de los obreros con un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.652 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el autoconocimiento también mejorará el D.L.

3.- En cuanto al objetivo específico 2, determinar cómo se relacionan el empoderamiento y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe relación entre relacionan el empoderamiento y el D.L de los obreros estudiados ya que se obtuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.702 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el empoderamiento también mejorará el D.L.

4.- En cuanto al objetivo específico 3, determinar cómo se relacionan el feedback y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado el hallar una correlación entre el feedback y el D.L de los obreros ya que se obtuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.704 entonces esta correlación es directa media; es decir si se mejora el feedback también mejorará el D.L.

5.- En cuanto al objetivo específico 4, determinar cómo se relacionan el compromiso ético y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe relación entre el compromiso ético y el D.L de los obreros ya que se observó un valor de $\text{sig.}=0.003$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.495 entonces esta correlación es directa baja; es decir si se mejora el compromiso ético también mejorará el D.L.

6.- En cuanto al objetivo específico 5, determinar cómo se relacionan el coaching personal y el D.L de los obreros de un municipio de Chiclayo, se tuvo como resultado que existe relación entre el coaching personal y el D.L de los obreros estudiados ya que se tuvo un valor de $\text{sig.}=0.000$, es decir, menor que 0.05 p-valor convencional, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El valor coeficiente de correlación es de 0.840 entonces esta correlación es directa alta; es decir si se mejora el coaching personal también mejorará el D.L.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.- El alcalde de la municipalidad debe implementar estrategias de incentivos para un mejor desempeño en los trabajadores, así como el empoderamiento, el gusto por sus actividades en su centro laboral.
- 2.- El jefe de recursos humanos debe incluir en sus planes de acción jornadas de capacitaciones y talleres de motivación con la intención de potenciar el compromiso ético de los trabajadores, así como valores tales como honestidad, transparencia y profesionalismo en su actuar diario.
- 3.- El gerente municipal debe incluir en sus proyectos para la gestión la implementación de talleres con coaching personal para los trabajadores de la municipalidad y así mejorar la capacidad de afrontar los problemas, el crecimiento personal y satisfacción con su rendimiento.
- 4.- Los jefes de cada área deben implementar actividades de trabajo en equipo para incidir en características como la eficiencia y eficacia en sus labores administrativas.
- 5.- Los jefes de cada área deben elaborar e implementar mecanismos para la valorización de ejercer con el fin de medir y mejorar el desarrollo de las acciones y sus productos, con lo cual se podrán establecer estrategias de mejoras.
- 6.- Los trabajadores de la institución deben tomar acciones para mantener la motivación y mejorar el rendimiento en el área trabajo, entendiendo que el valor que le agreguen a sus acciones mejorará el bien o servicio público entrega al ciudadano.

REFERENCIAS

- BID (Banco Internacional de Desarrollo) (2017) "Los mercados Laborales en America Latina" (pag.48 - 52)
Recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42488/4/S1700624_es.pdf
- Baker, E. L., Hengelbrok, H., Murphy, S. A., & Gilkey, R. (2021). Building a Coaching Culture-The Roles of Coaches, Mentors, and Sponsors. *Journal of public health management and practice* : JPHMP, 27(3), 325–328.
<https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000001368>
- Blackman, A., et al. (2016) Challenges for the Theory and Practice of Business Coaching: A Systematic Review of Empirical Evidence. *Human Resource Development Review*. 15(4), 459-486. Recuperado de:
<https://psycnet.apa.org/record/2016-57074-004>
- 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>
- Cabrera, J. (2019). *Coaching El Método para mejorar el Rendimiento de las Personas*, (4ª ed.) España: Paidós Ibérica
https://america.org.ve/wp-content/uploads/2020/10/Coaching_-El-me%CC%81todo-para-mejorar-el-rendimiento-de-las-personas-John-Whitmore.pdf
- Casas J. (2021) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). recuperado de:
<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- CEUPE (centro europeo de pos grado) 2020 "Proceso de coaching: El Modelo GROW". Recuperado de:
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25340w/Proceso%20de%20coaching_%20El%20Modelo%20GROW_RS3.pdf

COSTA, M. "introduccion a la economia laboral" (pag.95 - 97)

Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=7Vr3MTWhdsoC&pg=PA93&dq=eficiencia+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi-5-CHv8D4AhWxBLkGHahhAyMQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=eficiencia%20laboral&f=false>

Cortez A. (2017) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica

Recuperado de:

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Costeira, Cristina, Maria A. Dixe, Ana Querido, Joel Vitorino, and Carlos Laranjeira. 2022. "Coaching as a Model for Facilitating the Performance, Learning, and Development of Palliative Care Nurses." *SAGE Open Nursing* 8 (January): 23779608221113864.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35860191/>

Duminică, D. (2019). Professional Training of Staff from Organizations through the GROW Method. In 2019 11th International Conference on Electronics, Computers and Artificial Intelligence (ECAI) (pp. 1-4). Recuperado de: IEEE.10.1109/ECAI46879.2019.9042118

<https://www.sciencegate.app/source/32632368>

Díaz, Y. (2018). Programa de coaching empresarial basado en el modelo GROW para mejorar el desempeño laboral en la Piladora nuevo horizonte, Monsefú.

Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28443/Diaz_DY.pdf?sequence=1

Esteve, P (2019). Herramientas de coaching educativo para la orientación.

Recuperado de:

https://pilarperezesteve.es/wp-content/uploads/2020/10/Aula-De-Secundaria_-Herramientas-de-coaching-educativo-para-la-orientacion-as03297102.pdf

Fuster F. (2018) "Retos laborales del nuevo milenio" (pag. 133)

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=c54eRfeavDcC&pg=PA127&dq=rendimiento+laboral&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjMiMbzvsD4AhVuAbkGHd0YC_gQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=rendimiento%20laboral&f=false

Frebriansyash, et al. (2018) Enhancing the employee engagement through the organizational climate (a study of school of business and management). Journal of Business and Retail Management Research. 12(3), 104-112.

Recuperado de:

<https://doi.org/10.24052/JBRMR/V12IS03/ART-09>

Guevara L, & Vásquez L. (2020). La metodología de coaching para mejorar la productividad de los asesores de negocio de Mibanco-agencia Mochumí zona Lambayeque, 2018.

Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51561>

Gorokhova, A. Gaisina, M., Gareev, E. S Shutov, V., & Shakirova, E. (2018). Application of Coaching Methods at Agricultural and Industrial Enterprises to improve the Quality of Young Specialists' Adaptation. Quality-Access to Success, 19(164). Recuperado de:

https://www.researchgate.net/profile/Norasmah-Othman/publication/273181566_Empowering_Teaching_Learning_and_Supervision/links/55eeb19a08ae199d47bf1403/Empowering-Teaching-Learning-and-Supervision.pdf

Gallardo E. (2016) Metodología de la Investigación

Recuperado de:

<https://www.studocu.com/ec/document/universidad-nacional-de-chimbo-razo/proyectos-e-investigacion/metodologia-de-la-investigacion-eliana-esther-gallardo-echenique-2017-pdf-version-1/10688625>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Revista de alimentación contemporánea.

https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

- Herrera R. (2018). Diseño de un modelo de desarrollo de competencias de liderazgo para los altos mandos de una empresa de producción (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
Recuperado de:
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2363>
- Huamán Silva, J. (2017). Estrategias De Coaching Empresarial Para Mejorar El Desempeño Laboral En El Restaurante Rustica Chiclayo–2017.
Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33496>
- Kasemsap, Kijpokin. 2017. "Fundamentals of Talent Management." Advances in Human Resources Management and Organizational Development.
<https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1961-4.ch017>.
- Knowles, Susanne. 2021. "Coaching for Personal Development." Positive Psychology Coaching.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-88995-1_12.
- Illamar J. (2021) ¿Qué es, para qué sirve y cómo funciona el Coaching?
Recuperado de:
<https://creartecoaching.com/que-es-para-que-sirve-y-como-funciona-el-coaching/>
- Leach, S. (2020). Behavioural coaching: The GROW model. In The Coaches' Handbook (pp. 176-186). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003089889-21/behavioural-coaching-sarah-leach>
- Meza. Y., & Morante O. (2020). Propuesta de coaching para mejorar el compromiso organizacional en la Agencia Agraria Jaén-GORECAJ.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53850>
- Mariné, F. B. (2014). Coaching hoy: Teoría general del coaching. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Miralles, P., & Monteagudo-Fernández, J. (2019). Methods, instruments and procedures to know how historical competences are evaluated. Metodologia da pesquisa em Educação Histórica, 35(44), 127-144.
doi: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.64404>
- Moncayo Y. (2018). Coaching Para La Productividad De Los Colaboradores En El Banco De Crédito Del Perú–Real Plaza–Chiclayo.

Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33195>

Narayanasamy, A., & Penney, V. (2016). Coaching to promote professional development in nursing practice. *British Journal of Nursing*, 23(11), 568-573. Recuperado de:

<https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/bjon.2014.23.11.568>

Navarro P. (2017). Implementación del coaching en ocho (8) empresas de América Latina – Bogotá Colombia.

Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11634/3204>

Obeng, A., et al (2021) Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*. 11(2), 1-14.

Recuperado de: <https://doi.org/10.1177%2F21582440211008>

Parker, N. & Reto O. (2019). Propuesta de un programa de coaching para orientar el proceso de ventas en la empresa Saga Falabella tienda Open Plaza en el distrito de Castilla, Piura 2018. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36777>

Quineche Paredes, M. K. (2020). Influencia del coaching organizacional en el desempeño laboral de los asesores de negocios de Mibanco agencia Chimbote Matriz, 2020.

Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64927>

Quispe, L. (2018). Coaching como herramienta para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de servicios universitarios de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa 2017.

Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6919>

Questionpro (2022) "Modelo de evaluación de desempeño laboral" Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/modelo-de-evaluacion-de-desempeno-laboral/>

Restu, M. (2020). Application of Academic Supervision of GROW Model Coaching to Improve the Ability to Make Learning Modules Using the Flipbook Maker Application of Motorcycle Engineering Competence Teacher at SMK N 2 Binjai.

Recuperado de: DOI: 10.2991/assehr.k.201124.040

Serna, R. (2018). Estrategias De Coaching Para La Gestión Pública En La

Municipalidad Distrital De Imaza-Bagua.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31841>

- Salas M. (2020). La relación entre el coaching y la fidelización de los alumnos de un programa universitario Blended de Arequipa, 2019. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11773>
- Shu, Y., Nengdan, D., & Liangdong, L. (2017). Research on the Mode of Cultivating Innovative Talents for Scientific and Technical Practice of Vehicle Majors Based on GROW Model. INNOVATION AND MANAGEMENT. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Leal>
[3/publication/323485871_Design_Thinking_and_Product_Roadmapping_in_the_Fourth_Industrial_Revolution/links/5a9809fea6fdccecf0c0ca1/Design-Thinking-and-Product-Roadmapping-in-the-Fourth-Industrial-Revolution.pdf#page=1392](https://www.researchgate.net/publication/323485871_Design_Thinking_and_Product_Roadmapping_in_the_Fourth_Industrial_Revolution/links/5a9809fea6fdccecf0c0ca1/Design-Thinking-and-Product-Roadmapping-in-the-Fourth-Industrial-Revolution.pdf#page=1392)
- Silva, E., et al. (2018) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, region san martin. *Tzhoecoen*. 10(1), 56-63. Recuperado de: <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Stokes, P., et al. (2021) Two sides of the same coin?" Coaching and mentoring and the agentic role of context. *Annals of the New York Academy of Sciences*. 1483(1), 142-152. Recuperado de: <https://nyaspubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/nyas.14316>
- Tannenbaum, Scott, and Eduardo Salas. 2020. "Teams Are Not All the Same." *Teams That Work*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190056964.003.0003>
- Téllez, T, M (2018) titulada "estudio exploratorio de los efectos del coaching en ejecutivos mexicanos". Repositorio institucional <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.05.pdf>.
- Terblanche, N., Passmore, J., & Myburgh, J. (2021). African organitational coaching practice: Exploring approaches used, and the factors influencing coaches' fees. *South African Journal of Business Management*, 52(1), 7. Recuperado de: <https://sajbm.org/index.php/sajbm/article/view/2395>
- Toro M. (2021). Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte SAC, Chiclayo 2019. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8026>

- Unidad De Desarrollo De Personas – UAHC (2017) Informe De Resultados Evaluación De Desempeño Recuperado de:
<http://www.academia.cl/wp-content/uploads/2017/10/INFORME-DE-RESULTADOS-EVALUACION-DE-DESEMPEÑO-2016.pdf>
- Veloz, H. (2017). “Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador”. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito- Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-VelozAplicacion.pdf>
- Solf A. (2022). Coaching as a role in the psychologist’s professional activity – El coaching como un rol en la actividad profesional del psicólogo.
DOI: <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2515>
- Silva J. (2018)"La Gestión y El Desarrollo Organizacional: Marco Para Mejorar El Desempeño"
https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=mejora+en+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&dir_esc=y#v=onepage&q=mejora%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Coaching	Según John Whitmore citado por Berna (2018), manifiesta al respecto que es una técnica que ayuda a la resolución de la problemática existente y el planteamiento de objetivos en las organizaciones	Autoconocimiento	Actitudes	Ordinal	Encuesta/Cuestionario
			Desarrollo Personal		
			Comportamiento		
		Empoderamiento	Confianza		
			Capacidades		
			Motivación		
		Feedback	Aprendizaje		
			Comunicación		
			Monitoreo		
		Compromiso ético	Honestidad		
			Transparencia		
			Profesionalidad		
		Coaching personal	Capacidades personales		
Crecimiento personal					
Autosatisfacción					

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Desempeño laboral	Montoya Cáceres (2017), expresa respecto al desempeño laboral que es la disposición del trabajo en conjunto con la organización para su desarrollo a través de sucesos conductuales y con propósitos firmes	Productividad	Eficiencia	Ordinal	Encuesta/Cuestionario
			Eficacia		
			Efectividad		
		Evaluación de desempeño	Habilidades		
			Experiencia		
			Desarrollo		
		Conductas	Destreza		
			Comportamiento		
			Desenvolvimiento		
		Motivación	Incentivos		
			Seguridad		
			Ambiente de trabajo		
		Rendimiento	Productividad		
			Crecimiento laboral		
			Éxito		

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

Objetivo: Recabar información relevante para medir el desempeño laboral en base a opiniones de cada uno de los obreros municipales para su posterior análisis y propuestas de mejora.

Datos Generales: Edad _____ Sexo: Masculino _____ Femenino _____

Instrucción: Marca con una "X" las respuestas:

1. **Nunca** 2. **Casi nunca** 3. **A veces** 4. **Casi siempre** 5. **Siempre**

Item	1	2	3	4	5
DIMENSION AUTOCONOCIMIENTO					
1. Demuestra una actitud positiva en su puesto de trabajo					
2. Le gusta su trabajo					
3. Muestra un comportamiento correcto en su puesto de trabajo					
DIMENSION EMPODERAMIENTO					
4. Tiene confianza de sí mismo en lo las actividades que realiza					
5. Es capaz de asumir nuevos retos					
6. Recibe talleres motivacionales en la municipalidad					
DIMENSION FEEDBACK					
7. Cree que es importante lo que aprende en la municipalidad					
8. Tiene buena comunicación con sus compañeros					
9. Lo monitorean constantemente en su puesto de trabajo					
DIMENSION COMPROMISO ÉTICO					
10. Se practica la honestidad dentro de la municipalidad					
11. Es transparente en tu puesto de trabajo					
12. Se considera un verdadero servidor público					
DIMENSION COACHING PERSONAL					
13. Se encuentra en capacidad de afrontar situaciones difíciles					
14. Su crecimiento personal mejora diariamente					
15. Está satisfecho en cuanto a su rendimiento					

Datos Generales: Edad _____ Sexo: Masculino _____ Femenino _____

Instrucción: Marca con una "X" las respuestas:

1. **Nunca** 2. **Casi nunca** 3. **A veces** 4. **Casi siempre** 5. **Siempre**

Item	1	2	3	4	5
DIMENSION: PRODUCTIVIDAD					
1. Se considera eficiente en el cumplimiento de sus funciones					
2. Su eficiencia se encuentra alineada a las metas de la municipalidad					
3. Le miden la efectividad de su trabajo					
DIMENSION: EVALUACION DE DESEMPEÑO					
4. Utiliza sus habilidades para lograr mejor desempeño en tus actividades					
5. Tiene la suficiente experiencia para realizar sus actividades					
6. Se siente trabajador desarrollado para afrontar nuevos cambios					
DIMENSION: CONDUCTAS					
7. Muestra con facilidad sus destrezas en momentos importantes					
8. Tiene un adecuado comportamiento con sus compañeros de trabajo					
9. Está a gusto con la actividad que realiza					
DIMENSION: MOTIVACION					
10. Recibe incentivos por su buen desempeño					
11. Está seguro laboralmente en la municipalidad					
12. Considera un buen ambiente laboral					
DIMENSION: RENDIMIENTO					
13. Se considera productivo en las actividades que realiza					
14. Está conforme con su crecimiento laboral					
15. Se siente trabajador exitoso					

Anexo 3. Confiabilidad

<u>Estadísticas de fiabilidad - Coaching</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,896	15

<u>Estadísticas de fiabilidad - Desempeño laboral</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,927	15

Anexo 4. Matriz de Consistencia.

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Variables	Escala	Población
Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo	<p>Problema general: ¿Cuál es la relación de la herramienta de coaching y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de un municipio de Chiclayo?</p> <p>Problemas específicos: PE1. ¿Cuál es la relación del autoconocimiento y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo? PE2. ¿Cuál es la relación del empoderamiento y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo? PE3. ¿Cuál es la relación del feedback y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo? PE4. ¿Cuál es la relación del compromiso ético y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo? PE5. ¿Cuál es la relación del coaching personal y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de la herramienta de coaching y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de un municipio de Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos: OE1. Determinar cómo se relacionan el autoconocimiento y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. OE2. Determinar cómo se relacionan el empoderamiento y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. OE3. Determinar cómo se relacionan el feedback y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. OE4. Determinar cómo se relacionan el compromiso ético y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. OE5. Determinar cómo se relacionan el coaching personal y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo</p> <p>Hipótesis específicas: HE1. Existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. HE2. Existe relación entre el empoderamiento y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. HE3. Existe relación entre el feedback y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. HE4. Existe relación entre el compromiso ético y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo. HE5. Existe relación entre el coaching personal y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo.</p>	La investigación es de enfoque cuantitativo-correlacional, de tipo básica y de diseño transversal	<p>Variable independiente: Coaching.</p> <p>Variable dependiente: Desempeño Laboral</p>	Nominal	Son todos los trabajadores obreros de una Municipalidad de Chiclayo (33 colaboradores).

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

3. TESISISTA: Br. : Sándor Lenin Martínez Jiménez

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 21 de Julio del 2022

 <hr/> <p>Mg. Julio César Huerta Ciurizza 16636923 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	1. Se considera eficiente en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
		Eficacia	2. Su eficiencia se encuentra alineada a las metas de la municipalidad	X		X		X		X		
		Efectividad	3. Le miden la efectividad de su trabajo	X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	Habilidades	4. Utiliza sus habilidades para lograr mejor desempeño en tus actividades	X		X		X		X		
		Experiencia	5. Tiene la suficiente experiencia para realizar sus actividades	X		X		X		X		
		Desarrollo	6. Se siente trabajador desarrollado para afrontar nuevos cambios	X		X		X		X		
	Conductas	Destreza	7. Muestra con facilidad sus destrezas en momentos importantes	X		X		X		X		
		Comportamiento	8. Tiene un adecuado comportamiento con sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		
		Desenvolvimiento	9. Está a gusto con la actividad que realiza	X		X		X		X		
	Motivación	Incentivos	10. Recibe incentivos por su buen desempeño	X		X		X		X		
		Seguridad	11. Está seguro laboralmente en la municipalidad	X		X		X		X		
		Ambiente de trabajo	12. Considera un buen ambiente laboral	X		X		X		X		
	Rendimiento	Productividad	13. Se considera productivo en las actividades que realiza	X		X		X		X		
		Crecimiento laboral	14. Está conforme con su crecimiento laboral	X		X		X		X		
		Éxito	15. Se siente trabajador exitoso	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Julio César Huerta Clurizza

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Herramienta de coaching de los obreros de un municipio de Chiclayo

3. TESISISTA:

Dr. Sándor Lonin Martínez Jiménez

4. DECISIÓN:


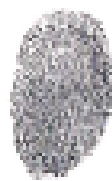
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de julio del 2022

 <hr/> <p>Mg. Julio César Huerta Ciurizza 10036823 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching	Autoconocimiento	Actitudes	1. Demuestra una actitud positiva en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Desarrolla Personal	2. Le gusta su trabajo	X		X		X		X		
		Comportamiento	3. Muestra un comportamiento correcto en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
	Empoderamiento	Confianza	4. Tiene confianza de sí mismo en lo las actividades que realiza	X		X		X		X		
		Capacidades	5. Es capaz de asumir nuevos retos	X		X		X		X		
		Motivación	6. Recibe talleres motivacionales en la municipalidad	X		X		X		X		
	Feedback	Aprendizaje	7. Cree que es importante lo que aprende en la municipalidad	X		X		X		X		
		Comunicación	8. Tiene buena comunicación con sus compañeros	X		X		X		X		
		Monitoreo	9. Lo monitorean constantemente en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
	Compromiso ético	Honestidad	10. Se practica la honestidad dentro de la municipalidad	X		X		X		X		
		Transparencia	11. Es transparente en tu puesto de trabajo									
		Profesionalidad	12. Se considera un verdadero servidor público	X		X		X		X		
	Coaching personal	Capacidades personales	13. Se encuentra en capacidad de afrontar situaciones difíciles	X		X		X		X		
		Crecimiento personal	14. Su crecimiento personal mejora diariamente	X		X		X		X		
		Autosatisfacción	15. Está satisfecho en cuanto a su rendimiento	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Julio César Huerta Curiuzza

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HUERTA CIURLIZZA
Nombres	JULIO CESAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16836823

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
Rector Uamp	RAUL EDUARDO BAO GARCIA
Secretario Gral	RODOLFO GAVILANO OLIVER
Director	HUGO FAUSTO NEIRA SAMANEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	19/03/21
Resolución/Acta	283-2021-CU-R-USMP
Diploma	0145776
Fecha Matricula	01/02/2014
Fecha Egreso	31/10/2015

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000951751

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente autorizado.
Fecha: 07.08.2022 08:40:10-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27309 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2009-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Herramienta de coaching de los obreros de un municipio de Chiclayo

3. TESISISTA:

Br.: *Sándor Lenin Martínez Jiménez*

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 21 de julio del 2022

 Mg. Mirtha Milagros Ponce Alvarado 45036800 EXPERTO	 HUELLA
---	---



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching	Autoconocimiento	Actitudes	1. Demuestra una actitud positiva en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Desarrollo Personal	2. Le gusta su trabajo	X		X		X		X		
		Comportamiento	3. Muestra un comportamiento correcto en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
	Empoderamiento	Confianza	4. Tiene confianza de sí mismo en lo las actividades que realiza	X		X		X		X		
		Capacidades	5. Es capaz de asumir nuevos retos	X		X		X		X		
		Motivación	6. Recibe talleres motivacionales en la municipalidad	X		X		X		X		
	Feedback	Aprendizaje	7. Cree que es importante lo que aprende en la municipalidad	X		X		X		X		
		Comunicación	8. Tiene buena comunicación con sus compañeros	X		X		X		X		
		Monitoreo	9. Lo monitorean constantemente en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
	Compromiso ético	Honestidad	10. Se practica la honestidad dentro de la municipalidad	X		X		X		X		
		Transparencia	11. Es transparente en tu puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Profesionalidad	12. Se considera un verdadero servidor público	X		X		X		X		
	Coaching personal	Capacidades personales	13. Se encuentra en capacidad de afrontar situaciones difíciles	X		X		X		X		
		Crecimiento personal	14. Su crecimiento personal mejora diariamente	X		X		X		X		
		Autosatisfacción	15. Está satisfecho en cuanto a su rendimiento	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Mirtha Milagros Ponce Alvarado
 Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

8

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

3. TESIS: Br. : Sándor Lenin Martínez Jiménez

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 21 de Julio del 2022

 <p>Mg. Mirtha Milagros Ponce Alvarado 45036500 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEQU del validador



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	1. Se considera eficiente en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
		Eficacia	2. Su eficiencia se encuentra alineada a las metas de la municipalidad	X		X		X		X		
		Efectividad	3. Le miden la efectividad de su trabajo	X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	Habilidades	4. Utiliza sus habilidades para lograr mejor desempeño en tus actividades	X		X		X		X		
		Experiencia	5. Tiene la suficiente experiencia para realizar sus actividades	X		X		X		X		
		Desarrollo	6. Se siente trabajador desarrollado para afrontar nuevos cambios	X		X		X		X		
	Conductas	Destreza	7. Muestra con facilidad sus destrezas en momentos importantes	X		X		X		X		
		Comportamiento	8. Tiene un adecuado comportamiento con sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		
		Desenvolvimiento	9. Está a gusto con la actividad que realiza	X		X		X		X		
	Motivación	Incentivos	10. Recibe incentivos por su buen desempeño	X		X		X		X		
		Seguridad	11. Está seguro laboralmente en la municipalidad	X		X		X		X		
		Ambiente de trabajo	12. Considera un buen ambiente laboral	X		X		X		X		
	Rendimiento	Productividad	13. Se considera productivo en las actividades que realiza	X		X		X		X		
		Crecimiento laboral	14. Está conforme con su crecimiento laboral	X		X		X		X		
		Éxito	15. Se siente trabajador exitoso	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Mirtha Milagros Ponce Alvarado

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

R



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PONCE ALVARADO
Nombres	MIRTHA MILAGROS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45036800

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	22/03/21
Resolución/Acta	0087-2021-UCV
Diploma	052-106569
Fecha Matrícula	02/04/2018
Fecha Egreso	06/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000281759

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente Autorizado.
Fecha: 07/08/2022 08:57:59-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Herramienta de coaching de los obreros de un municipio de Chiclayo

3. TESISISTA:

Br.: Sándor Lenin Martínez Jiménez

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 21 de Julio del 2022

 Mg. Zaira Yoselyne Samarré Altamirano 46673231 EXPERTO	 HUELLA
---	---



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Coaching	Autoconocimiento	Actitudes	1. Demuestra una actitud positiva en su puesto de trabajo	X		X		X		X		-
		Desarrollo Personal	2. Le gusta su trabajo	X		X		X		X		-
		Comportamiento	3. Muestra un comportamiento correcto en su puesto de trabajo	X		X		X		X		-
	Empoderamiento	Confianza	4. Tiene confianza de sí misma en lo las actividades que realiza	X		X		X		X		-
		Capacidades	5. Es capaz de asumir nuevos retos	X		X		X		X		-
		Motivación	6. Recibe talleres motivacionales en la municipalidad	X		X		X		X		-
	Feedback	Aprendizaje	7. Cree que es importante lo que aprende en la municipalidad	X		X		X		X		-
		Comunicación	8. Tiene buena comunicación con sus compañeros	X		X		X		X		-
		Monitoreo	9. Lo monitorean constantemente en su puesto de trabajo	X		X		X		X		-
	Compromiso ético	Honestidad	10. Se practica la honestidad dentro de la municipalidad	X		X		X		X		-
		Transparencia	11. Es transparente en tu puesto de trabajo	X		X		X		X		-
		Profesionalidad	12. Se considera un verdadero servidor público	X		X		X		X		-
	Coaching personal	Capacidades personales	13. Se encuentra en capacidad de afrontar situaciones difíciles	X		X		X		X		-
		Crecimiento personal	14. Su crecimiento personal mejora diariamente	X		X		X		X		-
		Autosatisfacción	15. Está satisfecho en cuanto a su rendimiento	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Zaira Yoselyne Samané Allamirano

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

3. TESIS: Br. : *Sándor Lenin Martínez Jiménez*

4. DECISIÓN:

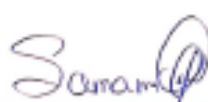

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21. de Julio del 2022

 <hr/> <p>Mg. Zaira Yoselyne Santamé Allamirano 46673231 EXPERTO</p>	 HUELLA
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un municipio de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	1. Se considera eficiente en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		-
		Eficacia	2. Su eficiencia se encuentra alineada a las metas de la municipalidad	X		X		X		X		-
		Efectividad	3. Le miden la efectividad de su trabajo	X		X		X		X		-
	Evaluación de desempeño	Habilidades	4. Utiliza sus habilidades para lograr mejor desempeño en tus actividades	X		X		X		X		-
		Experiencia	5. Tiene la suficiente experiencia para realizar sus actividades	X		X		X		X		-
		Desarrollo	6. Se siente trabajador desarrollado para afrontar nuevos cambios	X		X		X		X		-
	Conductas	Destreza	7. Muestra con facilidad sus destrezas en momentos importantes	X		X		X		X		-
		Comportamiento	8. Tiene un adecuado comportamiento con sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		-
		Desenvolvimiento	9. Está a gusto con la actividad que realiza	X		X		X		X		-
	Motivación	Incentivos	10. Recibe incentivos por su buen desempeño	X		X		X		X		-
		Seguridad	11. Está seguro laboralmente en la municipalidad	X		X		X		X		-
		Ambiente de trabajo	12. Considera un buen ambiente laboral	X		X		X		X		-
	Rendimiento	Productividad	13. Se considera productivo en las actividades que realiza	X		X		X		X		-
		Crecimiento laboral	14. Está conforme con su crecimiento laboral	X		X		X		X		-
		Éxito	15. Se siente trabajador exitoso	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Zaira Yoselyne Samané Altamirano

Firma del experto

ESTO CALIFICAR

Escaneado con CamScanner



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SAMAME ALTAMIRANO
Nombres	ZAIRA YOSELYNE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	46673231

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	28/08/18
Resolución/Acta	0254-2018-UCV
Diploma	UCV32878
Fecha Matricula	01/03/2014
Fecha Egreso	30/04/2015

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000851763

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servicio de
Agente autorizada.

Fecha: 07/08/2022 08:53:31-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Sección 1 de 2

PLAN DE COACHING PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS OBREROS DE UN MUNICIPIO DE CHICLAYO



CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo.- Recabar información relevante para medir respecto a las dimensiones e indicadores el coaching y desempeño laboral a través de las opiniones de cada uno de los obreros municipales para su posterior análisis y propuestas de mejora.



Instrucción.- Marca las respuestas que estime conveniente.

Edad *

Texto de respuesta corta

Sexo *

Masculino

Femenino

DIMENSIÓN: AUTOCONOCIMIENTO

Descripción (opcional)

Demuestra una actitud positiva en su puesto de trabajo *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Le gusta su trabajo *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Muestra un comportamiento correcto en su puesto de trabajo *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: EMPODERAMIENTO

Descripción (opcional)

Tiene confianza de sí mismo en las actividades que realiza *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Es capaz de asumir nuevos retos *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Recibe talleres motivacionales en la municipalidad *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: FEEDBACK

Descripción (opcional)

Cree que es importante lo que aprende en la municipalidad *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Tiene buena comunicación con sus compañeros. ^{***} *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Lo monitorean constantemente en su puesto de trabajo *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: COMPROMISO ÉTICO ^{***}

Descripción (opcional)

Se practica la honestidad dentro de la municipalidad *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Es transparente en su puesto de trabajo *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Se considera un verdadero servidor público *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: COACHING PERSONAL

Descripción (opcional)

Se encuentra en capacidad de afrontar situaciones difíciles *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Su crecimiento personal mejora diariamente *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Está satisfecho en cuanto a su rendimiento *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD

Descripción (opcional)

Se considera eficiente en el cumplimiento de sus funciones *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Su eficiencia se encuentra alineada a las metas de la municipalidad *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Le miden la efectividad de su trabajo *

...

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Descripción (opcional)

Utiliza sus habilidades para lograr mejor desempeño en tus actividades *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Tiene la suficiente experiencia para realizar sus actividades *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Se siente trabajador desarrollado para afrontar nuevos cambios *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: CONDUCTAS

Descripción (opcional)

Muestra con facilidad sus destrezas en momentos importantes *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Tiene un adecuado comportamiento con sus compañeros de trabajo *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Está a gusto con la actividad que realiza *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

Descripción (opcional)

Recibe incentivos por su buen desempeño *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Está seguro laboralmente en la municipalidad *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Considera un buen ambiente laboral *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIÓN: RENDIMIENTO

Descripción (opcional)

Se considera productivo en las actividades que realiza *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Está conforme con su crecimiento laboral *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Se siente trabajador exitoso *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Gracias por su aporte con sus respuestas.

Texto de respuesta larga



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARTINEZ JIMENEZ SANDOR LENIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Herramienta de coaching y el desempeño laboral de los obreros de un Municipio de Chiclayo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARTINEZ JIMENEZ SANDOR LENIN DNI: 17596541 ORCID 0000-0001-8260-5270	Firmado digitalmente por: SMARTINEZJI el 21-08- 2022 23:06:46

Código documento Trilce: INV - 0814920