



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACEDÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Coaching en el desempeño laboral de los comites de
selección de contrataciones públicas de un organismo
supervisor. Año 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pastor Podesta, Alejandro Martin (orcid.org/0000-0002-6754-9634)

ASESORA:

Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

CO-ASESOR:

Dr.Mori Paredes, Manuel(orcid.org/0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Mamita Gloria, tú que te mereces todo y mucho más, te dedico esta tesis; no hay palabras para agradecerte tanto. Te amo mamita.

Agradecimiento

Agradezco a Dios porque con el todo y sin él nada y a mi familia, quienes me brindaron su apoyo incondicional para realizar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vi
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	6
III. METODOLOGÍA:.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS:	29
4.1 Resultados descriptivos	29
4.2 Resultados inferenciales	45
V. DISCUSIÓN:.....	51
VI. CONCLUSIONES:.....	58
VII. RECOMENDACIONES:.....	60
REFERENCIAS.....	62

Índice de tablas

Tabla 1: Motivación con los objetivos	29
Tabla 8: Colaboradores ponen mejor esfuerzo en completar encargos.....	36
Tabla 9: Colaboradores comprenden diferentes situaciones que se presentan.....	37
Tabla 10: Creación de ideas novedosas son competencia de colaboradores	38
Tabla 11: Colaboradores ponen en práctica sus ideas	39
Tabla 12: Colaboradores van más allá de lo exigido	40
Tabla 13: Exactitud, esmero y orden son habilidades de los colaboradores .	41
Tabla 14: Colaboradores se esfuerzan en aplicar conocimientos.....	42
Tabla 15: Actitud proactiva es una cualidad dentro de la institución.....	43
Tabla 16: Trabajo en equipo sobre trabajo individual	44
Tabla 17: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	45
Tabla 18: Correlación de Pearson entre las variables: coaching con el desempeño laboral	46
Tabla 19: Correlación de Pearson entre la dimensión definición de objetivos - 1ra. dimensión del coaching - con el desempeño laboral	47
Tabla 20: Correlación de Pearson entre la dimensión comprobación de la realidad – 2da. dimensión del coaching - con el desempeño laboral.....	48
Tabla 21: Correlación de Pearson entre la dimensión valoración de opciones – 3ra. dimensión del coaching - con el desempeño laboral	49
Tabla 22: Correlación de Pearson entre la dimensión determinación de la voluntad – 4ta. dimensión del coaching - con el desempeño laboral.....	50

Índice de gráficos

Gráfico 1: Histograma de motivación con los objetivos	29
Gráfico 2: Histograma de propósitos cumplidos por los colaboradores	30
Gráfico 3: Histograma de colaboradores se adaptan a diferentes escenarios	31
Gráfico 4: Histograma de colaboradores aceptan con agrado situaciones ...	32
Gráfico 5: Histograma de institución promueve toma de decisiones novedosas	33
Gráfico 6: Histograma de colaboradores demuestran conocimientos internos	34
Gráfico 7: Histograma de colaboradores muestran compromiso en el ejercicio de sus funciones	35
Gráfica 8: Histograma de colaboradores ponen mejor esfuerzo en completar encargos	36
Gráfico 9: Histograma de colaboradores comprenden diferentes situaciones que se presentan	37
Gráfico 10: Histograma de creación de ideas novedosas son competencia de colaboradores	38
Gráfico 11: Histograma de colaboradores ponen en práctica sus ideas	39
Gráfico 12: Histograma de colaboradores van más allá de lo exigido	40
Gráfico 13: Histograma de exactitud, esmero y orden son habilidades de los colaboradores	41
Gráfico 14: Histograma de colaboradores se esfuerzan en aplicar conocimientos	42
Gráfico 15: Histograma de actitud proactiva es una cualidad dentro de la institución	43
Gráfico 16: Histograma de trabajo en equipo sobre trabajo individual	44

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal el determinar la asociación existente entre el Coaching y el Desempeño Laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador para el año 2022, se tuvo como metodología el modelo descriptivo, explicativo y correlacional; la población considerada para la presente investigación fue de 61 colaboradores – potenciales miembros de comités de selección - y se determinó bajo el muestreo aleatorio simple una muestra de 54 colaboradores; para la recolección de datos se hizo uso de un cuestionario virtual de 16 preguntas, siendo la técnica empleada la encuesta. La investigación determinó que existe una asociación media moderada equivalente al 68.7% entre el Coaching y el Desempeño Laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa que el empleo del coaching influye en un mejor desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022. Por lo que recomiendo implementar un programa de coaching en el Organismo Regulador, a fin de obtener un mejor desempeño laboral de los comités de selección encargados de llevar a cabo los procedimientos de selección que les son encomendados, en el marco de la normativa aplicable en materia de contrataciones públicas.

Palabras clave: coaching, desempeño laboral, contrataciones públicas.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the existing association between Coaching and Labor Performance of the public procurement selection committees of a Regulatory Superintendence for the year 2022, the descriptive, explanatory and correlational model was used as methodology. The population considered for this research was 61 collaborators - potential members of selection committees - and a sample of 54 collaborators was determined under simple random sampling. For data collection, a virtual questionnaire of 16 questions was used, the technique used being the survey. The investigation determined that there is a moderate average association equivalent to 68.7% between Coaching and Job Performance, the test being statistically highly significant; which means that the use of coaching influences a better job performance of the public procurement selection committees of a Regulatory Superintendence. Year 2022. Therefore, I recommend implementing a coaching program in the Regulatory Superintendence, in order to obtain a better job performance of the selection committees in charge of carrying out the selection procedures that are entrusted to them, within the framework of the regulations applicable to public procurement.

Keywords: coaching, labor performance, public procurement

I. INTRODUCCIÓN:

El comité de selección de contrataciones públicas, es el órgano que goza de autonomía y actúa de manera colegiada, con independencia funcional y es el encargado de la elaboración de la documentación propia de los procedimientos de selección encomendados, que va desde la elaboración y formulación de las bases hasta que el consentimiento de la buena pro; enmarcando su actuación en la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento (Ley N° 30225) y/o en otro dispositivo amparado por la legislación pública.

A nivel mundial, Rodríguez (2011) señaló que la problemática en contrataciones públicas radica en la existencia de regulaciones transnacionales o transgubernamentales en la actividad administrativa. Así se tiene, por ejemplo, los casos vinculados a la seguridad ciudadana, regulación de servicios públicos y principalmente en las contrataciones realizadas por el Estado; esto debido, entre otras causas a los vínculos y relaciones internacionales; de igual modo llama a la reflexión señalando que la solución a la problemática pública ha de encontrarse a partir de considerar un pensamiento complementario y con marcada orientación al pluralismo y dinamismo, conocido como globalización.

La Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y el Banco de Desarrollo de América Latina (2021), para describir la problemática de las contrataciones públicas a nivel latinoamericano, señaló que los peligros asociados a las adquisiciones de bienes y contrataciones de servicios por parte de los Estados, está directamente vinculada con prácticas impropias e ilegales que pueden ser caracterizadas con el uso de los datos abiertos. Además, precisó que abundan escritos en los cuales podemos encontrar indicadores de riesgos de corrupción, los mismos que son hallados a partir de los datos organizados y estructurados, cuyo cálculo se hace con la información de la cual dispone el público en general.

La problemática de las contrataciones en el Estado Peruano, se reflejó en las cifras publicadas por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) el 3 de setiembre de 2022, las mismas que indicaron que las Entidades Públicas del Gobierno Central, Regional y Local han tenido un 23.9 % del ítem desierto en sus procedimientos de selección convocados, lo que significó S/4 716.3 millones de soles; esto da muestra del problema que tienen dichas Entidades para hacerse en su oportunidad de los bienes, servicios y obras que le den continuidad a sus funciones y no vean interrumpida su operatividad; siendo el desempeño de los comités de selección una de las variables que explican tal situación.

Tassano (2008), indicó que como resultado de la nueva orientación que se le da al Estado en la economía, se crearon los organismos reguladores de los servicios públicos, como lo son: electricidad – OSINERG (hoy OSINERGMIN – energía y minería), saneamiento - SUNASS telecomunicaciones - OSIPTEL y de la infraestructura de transporte - OSITRAN; siendo que la creación de dichas Entidades se dio con el fin de asegurar un tratamiento técnico de la regulación, fiscalización y supervisión para actividades consideradas como servicios públicos.

Los organismos reguladores no están exentos de la problemática de las contrataciones públicas descritas, así se tuvo que a setiembre de 2022 y de las cifras publicadas por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), el indicador de avance del Plan Anual de Contrataciones (PAC) fue de 88.81 % para SUNASS y de 83.43 para OSITRAN, mientras que para OSINERGMIN fue de 53.51 %, quedando relegado OSIPTEL con 32.40%.

Whitmore (2002), considerado el mayor propulsor del coaching a nivel mundial, y es conocido como el más importante Coach de Negocios en el Reino Unido; sus libros, artículos y escritos en general lo han hecho el referente que más

influye y repercute en esta disciplina - experto en todo lo concerniente a desarrollo organizacional y liderazgo; definió al coaching como una metodología que, a través de un proceso comunicacional y confidencial, potencia el rendimiento de los colaboradores, los equipos de trabajo y en general de toda la organización, consiguiendo logros sorprendentes y extraordinarios.

En la actualidad, el éxito del Coaching radica en que es aplicable a todas las profesiones, puesto que se constituye en el eje central sobre el cual se soporta la comunicación, tendiendo a mejorar la convivencia humana en aras de colaborar en la maduración del funcionamiento de los grupos y equipos; así tenemos que el presente trabajo de investigación se desarrolló en el año 2022 y atendió el problema general: ¿Cuál es la relación entre el Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022? y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la definición de objetivos con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?; ¿Cuál es la relación entre la comprobación de la realidad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?; ¿Cuál es la relación entre la valoración de opciones con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022? y ¿Cuál es la relación entre la determinación de la voluntad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?.

Vista esta problemática; se tuvo como justificación de la investigación que los procedimientos de selección en el ámbito de las contrataciones públicas, son muy importantes para el Estado, pues se constituyen en los principales instrumentos para darle razonabilidad al uso de los recursos públicos, esto por su relevancia en materia de gasto del país y por su exposición ante la corrupción, lo cual los posiciona como indicadores que miden la eficiencia de la

gestión pública. En el Perú la realización de estos procedimientos de selección recae en los Órganos Encargados de las Contrataciones (OEC) y en los Comités de Selección de las Entidades Públicas.

Para lo cual, se tuvo como objetivo general el determinar la relación existente del Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022 y como objetivos específicos: determinar la relación existente entre la definición de objetivos con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022; determinar la relación existente entre la comprobación de la realidad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022; determinar la relación existente entre la valoración de opciones con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022; determinar la relación existente entre la determinación de la voluntad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

Así se tuvo, que la hipótesis general de investigación que dio respuesta y explicación al problema general planteado, fue si existe relación entre el Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022; teniendo como hipótesis específicas: La definición de objetivos se relaciona con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022; además si la comprobación de la realidad se relaciona con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022; también si la valoración de opciones se relaciona con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022 y si la determinación de la voluntad se relaciona con el desempeño laboral de los

comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador.
Año 2022.

A través del coaching, es posible desarrollar habilidades de liderazgo, mejorar la obtención de resultados, potenciar el trabajo en equipo, fomentar la delegación, potenciar la capacidad para resolver conflictos, mejorar la comunicación, inspirar confianza, mejorar la gestión del tiempo.

II. MARCO TEÓRICO:

En los antecedentes nacionales, de nuestra primera variable – Coaching – tenemos a Mejía (2019), quien en su artículo señala que el contexto peruano exige emprender un nuevo camino que gire en torno a la práctica del coaching, reevaluando sus etapas, procedimientos y metodología, a fin de abordar los problemas originados por la falta de un clima organizacional donde prime la espontaneidad, familiaridad y cordialidad. De igual modo, se deben promover espacios de diálogo para salvaguardar la amenaza del autoritarismo, la intolerancia y la estrechez de perspectivas y así evitar la toma de decisiones poco convenientes para la ciudadanía.

Medina (2022), al realizar su trabajo de investigación halló que existe una relación significativa alta entre coaching y motivación laboral en el talento humano. El tipo de investigación que desarrollo fue aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo y correlacional, cuyo enfoque fue cuantitativo.

Mientras que Huaman (2020), en su estudio corroboró que al seguir un patrón de gestión con sustento en el coaching empresarial se potenció marcadamente el desempeño laboral de la dependencia pública donde llevo a cabo su investigación, arribando a la conclusión que los servidores públicos han hallado en los patrones de gestión con base en el coaching una visión diferente de aprender, fortalecer, desarrollar y potenciar sus capacidades y habilidades en diferentes campos de acción.

García (2022) afirma que el coaching tiene influencia marcada en el desarrollo de habilidades en los dirigentes de una institución prestadora de servicios de salud.

Lozano (2008), define el coaching como un proceso que pone por sobretodo la realización propia y el sentimiento de bienestar por parte del individuo. Posee una ruta doble: de ser y hacer. En lo referido al ser se tiene como máximas el cuidado de uno mismo, el mejoramiento como humanos y la calidad de vida, mientras que en la vía del hacer se tiene el fomento de los logros y una forma de liderar que da resultados buenos desde cualquier ángulo en que el coaching sea aplicado. Es decir; el bienestar de la persona y su desarrollo se constituyen es el fin supremo.

De igual modo tenemos que, en los antecedentes internacionales, de nuestra primera variable – Coaching – tenemos a Becart (2015) quien en su estudio corroboró que el coaching es una metodología aplicable a todo y que es pasible de adaptarse a contextos diversos, que su aplicación en grupos es tan poderosa como su aplicación a individuos y que está sugerido como soporte a la implementación de un modelo basado en competencias para el quehacer educativo. Además, arribó a la conclusión que es importante generar espacios para su implementación y adecuación en las instituciones educativas, teniendo presente el diseño curricular.

Vieira (2022), señaló que los datos e informaciones obtenidos en su investigación reafirman el entendimiento de que el tema del Coaching es relativamente reciente y está creciendo, sobre todo en el campo científico, asimismo sugiere que la aplicación de las subvariantes del Coaching Empresarial, como el Coaching jerárquico, Coaching Ejecutivo, Coaching de Liderazgo y Coaching de Ventas, pueden ser herramientas a ser utilizadas en la formación y desarrollo de los gestores deportivos y su equipo, buscando mejores resultados en el desempeño de las organizaciones, como ocurre en otras áreas profesionales.

Mejía (2019), en su artículo arribó a la conclusión que el vínculo entre el aprendizaje y la práctica del coaching ha sido dura, debido a la poca receptividad de la organización a los cambios, lo cual puede llevar a que los colaboradores se desanimen de los principios del coaching al chocarse con una “pared” que no les permite aplicar plenamente lo aprendido. Asimismo, los Coachees se sienten limitados en practicar las técnicas de comunicación basadas en el cultivo de relaciones laborales productivas y menos dificultosas; orientadas al consenso y a aligerar los procesos, así como a la integración y confianza entre el personal administrativo, asistencialista y de recursos humanos.

Cantera (2015), en su tesis arribó a las siguientes conclusiones: i) El coaching y su dimensión satisfacción se encuentra asociada con las destrezas de los coachees y con sus capacidades; ii) Los coaches que manifiestan tener mayor agrado por el coaching, muestran a su vez mayor compromiso y dedicación en el desempeño de sus labores en general; así mismo expresan mayor empuje, brindan más tiempo y se consideran en más absorbidos por el trabajo; iii) El grado de concentración para con las labores encomendadas, tras estar inmersos en un proceso de coaching, se ve influenciado según el nivel de satisfacción para con el coaching y iv) Los individuos que expresan mayor satisfacción con el coaching manifiestan una mayor toma conciencia y autoestima en sí mismos.

Villavicencio (2017), señaló que el coaching reconoce los componentes básicos que mejoran las interrelaciones entre todos los participantes que conforman el sistema en el cual se desarrolla la organización y sus procesos y son capaces de responder a lo que el mercado exige de manera coherente, racional, pero sobre todo competitiva.

Porras (2017), concluyó que la institución educativa en donde desarrollo su investigación, posee un proceso de preparación y adiestramiento, no congruente a los requerimientos de sus colaboradores y que con el coaching se optimizaría la productividad y calidad del trabajo; haciendo hincapié en que toda forma de aprendizaje practico se da cuando todo el personal se compromete con el aprendizaje, lo cual los conlleva a aprender, reaprender y desaprender.

Kamphorst (2017), señaló que la digitalización y automatización de las prácticas del coaching está cambiando rápidamente el panorama la superación personal. La introducción de una nueva clase de tecnologías de apoyo, “sistemas de asesoramiento electrónico” plantea una serie de preocupaciones prácticas y éticas relacionadas, por ejemplo, con la privacidad y la autonomía personal, que merecen una cuidadosa consideración.

Zubaidah (2018) afirmó que existe una cantidad considerable de literatura que aborda la noción de coaching docente y el enfoque de tutoría y se ha demostrado que es una práctica prometedora para el aprendizaje docente, cambio y mejora final en el rendimiento de los estudiantes, además se cree que es la mejor estrategia integrada en el trabajo y potencia la calidad de la docencia, además de elevar sus estándares al mejorar el conocimiento y la habilidad de los maestros, en la comprensión y ejecución de los últimas reformas educativas, currículo, pedagogía y estrategias de evaluación. Asimismo, señaló que se debe reforzar más eficazmente el enfoque del coaching y que se necesita evaluar la preparación de la comunidad en la adopción de la innovación y asegurar que las estructuras organizacionales estén en su lugar para apoyar la innovación.

Ramos (2019), definió el coaching como una técnica sistémica orientada al desarrollo máximo del potencial del individuo y que no hace mucho, su accionar

se ha volcado al ámbito de la educación para potenciar las capacidades y el accionar de los profesores y alumnos.

Mora (2022) señaló que el coaching, potencia el conocimiento de uno mismo, el carácter auto reflexivo y la inteligencia emocional, lo cual brinda una nueva perspectiva al individuo, crece el compromiso y su sentido de responsabilidad.

Chapa (2022) indicó que el entrenamiento de los individuos en las empresas es prioritario y primordial, pero que es una tarea que se tiene pendiente en las empresas.

Teniendo presente la información previa se mencionará algunos conceptos / teorías necesarias para definir el coaching; así tenemos que el coaching es una metodología que, a través de un proceso comunicacional y confidencial, potencia el rendimiento de los colaboradores y por consiguiente de las organizaciones, consiguiendo logros sorprendentes y extraordinarios.

Podemos mencionar a Whitmore (2002), quien señaló que el modelo de desarrollo de los equipos pasa por distintas etapas: Inclusión, Afirmación y Cooperación y que estas se constituyen en los pilares sobre los cuales descansa la aplicación del coaching a los equipos; es así que el coaching se aplicará tanto a individuos como a equipos, de modo tal de encaminar el avance de este a través de las distintas etapas ya indicadas.

Launer (2014), en su libro señaló que en el caso de que el coachee no sea un individuo, sino un grupo de personas que tienen un cometido específico, intervendrán algunos factores adicionales, tales como: Las relaciones entre los miembros. La relación equipo y jerarquía. La inercia y la cultura propia del equipo. El papel del coach consistirá en ayudar en el proceso colectivo de reflexión, evitando: Inmiscuirse en las relaciones interpersonales. Asumir la

dirección del equipo. Asumir la responsabilidad del objetivo (ni en cuanto a las formas y menos en contenidos). Por tanto, el coach deberá realizar el acompañamiento en el marco de una relación de autonomía recíproca y ayudará de este modo en un proceso colectivo de aprendizaje, haciendo de testigo y de espejo.

Payeras (2004) definió el coaching como la manera en que un individuo ayuda a otro, a ser capaz de lograr sus resultados personales en conexión al equipo al que pertenece.

Arqueros (2009) señaló que el coaching representa un vuelco total a la forma del cómo se piensa, y conlleva reflexiones que incluyen conocimientos y aprendizajes previos, por lo que tiene una condición multidisciplinaria, ya que se basa en aportes de la psicología y de otras ciencias sociales. Asimismo, se ha mostrado como la herramienta apropiada y demandada por personal con nivel de decisión para abordar situaciones de miedo, incertidumbre, riesgo, estrés, etc.

Andrade (2012), en su ensayo señaló que el Coaching es una herramienta poderosísima, si se utiliza adecuadamente y consiste principalmente en generar diálogos de acompañamiento orientados a superar los fines previstos; teniendo como pautas la confianza y la confidencialidad. El coach ahonda sin ánimo de generar juicios, y logra que el Coachee “quiera hacer lo que tiene que hacer para lograr lo que tiene que lograr”. Se debe tener presente que no es una capacitación, no es una asesoría, ni es terapia. La práctica del Coaching es la clave para que los individuos redescubran sus habilidades y talentos, aprendan e instruyan a otros sobre el camino para engrandecer sus posibilidades dentro la Institución.

Para Sandoval (2017), el coaching consiste en un proceso cíclico, marcado por los siguientes pasos: i) Conciencia y auto-creencia: se produce la reflexión intrínseca; ii) Conocimiento: único e irrepetible (situación concreta); iii) Responsabilidad: libertad individual y iv) acción: a través del plan de acción acordado entre coach y coachee.

Mientras que para Valderrama (2017), el coaching es una metodología de desarrollo de personas implantada en las organizaciones que está empezando a irrumpir en el ámbito educativo, así se tiene que los objetivos y premisas en los que se basa el coaching son: i) Generar conciencia en la persona (el alumno) de sus emociones y pensamientos; ii) Cuestionar sus creencias limitantes mediante el diálogo socrático con el fin de desarrollar nuevas perspectivas más capacitadoras; iii) Potenciar la responsabilidad del alumno para tomar las riendas de su aprendizaje y su vida; iv) Desplegar al máximo el potencial de la persona; v) Promover la autoaceptación y autoconfianza del alumno, v) Facilitar que la persona logre su visión y sus sueños y vi) Establecer metas y planes de acción para alcanzarlas.

El método / modelo GROW, desarrollado ampliamente por Whitmore (2002) considera las dimensiones sobre las cuales se analizó la primera variable del trabajo de investigación – el COACHING – siendo estas: Definición de Objetivos, Comprobación de la Realidad, Valoración de Opciones y Determinación de la Voluntad.

Primera dimensión – Definición de Objetivos: Se busca que la persona deje por unos instantes los medios y piense únicamente en el fin, se busca determinar el propósito fundamental, el “porqué”.

Segunda dimensión - Comprobación de la Realidad: se trata de propiciar un clima favorable para que la persona pueda expresarse con total franqueza, ya

que esto se constituye en factor fundamental para ser lo más fiel posible a las circunstancias.

Tercera Dimensión - Valoración de Opciones: Indagación de oportunidades, ventajas o recursos que pudieran ser útiles en el camino hacia la obtención de los objetivos.

Cuarta Dimensión – Determinación de la Voluntad: se le dan los instrumentos necesarios para establecer un plan de acción concreto y realista, así como ayudar a que este se cristalice con la constancia y disciplina necesarias.

En los antecedentes nacionales, de nuestra segunda variable – DESEMPEÑO LABORAL – podemos citar a Bautista (2020) quien abordó el desempeño laboral a partir de una visión teórica, definiéndolo como aquellas actitudes y comportamientos que tienen los colaboradores para con la consecución de los objetivos trazados y que están acorde al éxito de las organizaciones.

Loayza (2020) en su trabajo de investigación señaló que la ponderación del rendimiento es sumamente importante para una organización, no solo por su propio rendimiento sino también por su aporte a la labor del recurso humano. Asimismo, señaló que para lograr el éxito una organización requiere: i) Evaluar a sus trabajadores; ii) Motivar a los trabajadores constantemente; iii) Garantizar un ambiente agradable y paritario, y iv) Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de desarrollarse profesionalmente a la interna de la organización - de acuerdo al resultado de la evaluación de su desempeño laboral; todo esto conllevará a un resultado final con trabajadores eficientes en cuanto al desarrollo de las funciones encomendadas en la posición requerida.

Los resultados de la investigación de Boada (2019) indicaron una asociación significativa entre satisfacción y desempeño laboral. De igual modo, señala que:

i) El aspecto que muestra una asociación alta con el desempeño laboral es el de satisfacción con el significado de la tarea realizada y ii) La correlación menos significativa con el desempeño laboral fue el de bienestar con un incentivo de corte económico. Las conclusiones a las que arribó, proponen la medición continua de la percepción que tienen los colaboradores respecto de la satisfacción por el desempeño de sus labores - mirándola desde distintos ángulos - incluyendo la interiorización de los encargos dados; así como la intervención en los casos de poca satisfacción o insatisfacción laboral, para motivar y empoderar al colaborador.

Chenet (2020), en su investigación concluyó que, en tanto los profesores estén altamente motivados se tendrá una proyección de su desempeño laboral mayor, lo cual conllevará a conjunto de reacciones positivas, optimizando las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, mayor efectividad en cada labor que se desempeñe, lo cual permitirá alcanzar los resultados proyectados en un tiempo más corto.

Saavedra (2022), señaló que la motivación, como herramienta psicopedagógica se ha transformado en un objeto de estudio clave, ya que se constituye en propulsor interno que estimula a un individuo a desempeñar una labor con la mejor predisposición; pero estando sus resultados condicionados al contexto imperante, así tenemos que la motivación impulsa a los individuos a querer hacer las cosas. La manera como se realiza tal o cual actividad estará supeditada a sus competencias, capacidades, condiciones ambientales y al equipamiento.

En la coyuntura peruana juega un papel preponderante la gestión del talento humano, como instrumento para potenciar las variables administrativas, tomado conciencia que el desempeño laboral del recurso humano tiene influencia

directa en la efectividad y manera de funcionar correcta de las organizaciones, y particularmente de las Instituciones del ámbito estatal, Jara (2018).

En los antecedentes internacionales, de nuestra segunda variable – DESEMPEÑO LABORAL – podemos citar a Sum (2015) quien en su investigación a los trabajadores del área administrativa de una compañía de productos alimenticios, determinó que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores y que esta potencia la realización de las tareas encomendadas en su puesto de trabajo con agrado y entusiasmo; de igual modo contribuye a que estos se sientan complacidos al recibir algún aliciente o estímulo por su buen desempeño laboral.

Jaén (2009) citando a Tsai (2007) en su tesis doctoral, concluyó que el objetivo prioritario y primordial para cualquier profesional de Recursos Humanos, debe ser dotar a los trabajadores de un entorno laboral agradable y cómodo para el desarrollo de sus labores. Asimismo, señaló que los colaboradores se constituyen en el único recurso capaz de proporcionar una ventaja comparativa y competitiva a las organizaciones, por lo que es imperativo poder conocer a fondo los diversos factores capaces de afectar el rendimiento laboral de estos y su complicada forma de interrelacionarse.

Álvarez (2018), precisó que la evaluación del desempeño es una percepción metódica y ordenada del ejercicio laboral de cada individuo, basado en las actividades que desarrolla, de los objetivos y resultados a lograr y de su permeabilidad a seguirse desarrollando; viene a ser un proceso que se utiliza para juzgar y estimar las habilidades y competencias de un individuo, pero por sobre todo, su aporte a la organización.

Pilligua (2019) en su investigación señaló que uno de los seis elementos que intervienen en el clima laboral es la Carrera Profesional y esta guarda relación

con cuan preparado uno este, con las capacidades y habilidades que tengan los colaboradores para tentar un crecimiento dentro de la organización, lo que redundará en una mejor calidad de vida, mayores comodidades, sueldos más que razonables y posiciones acordes al desempeño, lo cual se obedecerá a la evaluación del desempeño laboral.

Mora (2019), señaló que toda organización recurre a medios distintos y diversos para el logro de sus objetivos y que la gestión optima del recurso humano posee particular significación. El estar satisfecho con el quehacer laboral es primordial para el desempeño del individuo en su centro de trabajo, toda vez que los colaboradores perciben de manera distinta su clima laboral y las gestiones favorables que le brinda la empresa a la que pertenece pensando en su bienestar, lo cual involuntariamente repercute positivamente en su accionar.

Vargas (2019), a través de su investigación concluyó que el conocer la cultura de la organización, así como tener claro el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores es preponderante para el accionar de esta, los cual redundará en que los ejecutivos de la biblioteca puedan tomar las acciones necesarias para contar con un recurso humano conforme y motivado con las labores desempeñadas y, así alcanzar la eficiencia en la organización.

Para Rodriguez (2019), cuando se hace referencia a los factores que dimensionan el desempeño laboral se alude a un conjunto de condiciones que determinan que un trabajador sea eficiente en el puesto de trabajo que se le asigna, las mismas varían entre una disciplina y otra. Estos factores son: Conocimiento del trabajo, Producción, Responsabilidad, Capacidad de liderazgo e Identidad laboral.

Para Ramirez (2019), las actividades laborales que los individuos realizan en toda organización se ajustan a unas pautas de acción, cuyo fin es promover o

transformar un estado definido en busca de una eficiencia mayor lo que, en el campo de la Psicología Organizacional y especialidades afines, lleva el nombre de “diseño del trabajo”, el mismo que se define como un proceso que no solamente influye en la disposición de las actividades laborales de una organización, sino también en su conformación y manera de funcionar, lo cual se vuelca en resultados a todo nivel (individual, grupal y organizacional).

Desempeño laboral, hace referencia a lo que lo que realmente realiza el trabajador y no necesariamente a lo que de por sí sabe hacer, por consiguiente, se consideran fundamentales aspectos tales como: las actitudes y aptitudes, la disciplina y las capacidades innatas de cada individuo, lo cual lo hará o no idóneo para la posición en la organización en la que se desenvuelve. Caisa (2018).

A decir de Carrillo (2019), un trabajador motivado se convierte en un talento humano con una predisposición mayor para el desempeño de sus labores, lo cual se verá reflejado en su mayor compromiso y rendimiento, lo cual por extrapolación se trasladará a la productividad y a elevar los indicadores de competitividad de la empresa; en ese sentido se pudo inferir que para las organizaciones es fundamental la motivación.

Bohórquez (2020), en su trabajo de investigación concluyó que la motivación debe ser apreciada en toda organización, a fin de alcanzar resultados positivos en el desempeño laboral de sus colaboradores, para que así todos los encargos dados, estén alineados con el fin perseguido por la organización. La motivación está vinculada con los incentivos y/o beneficios que se le brinde al colaborador, cuyo entusiasmo será notorio, redundando de forma positiva en el actuar del trabajador, estimulándolo a conseguir las metas planteadas por la organización, además de alcanzar sus objetivos personales.

Teniendo presente la información previa se mencionará algunos conceptos / teorías necesarias para definir el desempeño laboral; así tenemos que Descals (2005), señaló que: El desempeño laboral se constituye en el valor que se espera aportar a la organización en los distintos aspectos de conducta que una persona desarrolla en un lapso de tiempo. Estos comportamientos, de un mismo o vario(s) individuo(s) en distintos momentos en el tiempo, aportarán a la eficiencia organizacional.

Chiavenato (2017) sostuvo que los individuos no son solo recursos, sino seres humanos, y que exceden en bastante la acepción de este viejo concepto. Ellos se constituyen en el capital humano de la organización, que dan un agregado importante e incomparable a la empresa sumando a la inteligencia del negocio. No puede concebirse una organización sin individuos. Ni tampoco una empresa sin ellos. Esta sinergia, deviene en que las organizaciones no funcionan sin los individuos, y éstos no viven sin las organizaciones.

El método de Escalas gráficas desarrollado por Chiavenato (2017), mide el desempeño de los individuos con factores ya determinados y con escalas de graduación. Su uso obliga a tener mucho cuidado a fin de contrarrestar la subjetividad y los prejuicios de quien evalúa, los cuales podrían interferir en las conclusiones a las que se arribe.

Asimismo, definió el Desempeño Laboral como el comportamiento del trabajador, en la consecución de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos. De igual manera considera las dimensiones sobre las cuales se analizó la segunda variable del trabajo de investigación – el DEMPEÑO LABORAL – siendo estas: Capacidades Individuales y Esfuerzo.

Primera dimensión – Capacidades Individuales: Conjunto de recursos y aptitudes que tiene una persona para desarrollar una tarea encomendada.

Segunda dimensión – Esfuerzo: Energía que se emplea para el logro de algo, atravesando obstáculos.

La teoría administrativa que sostuvo las variables - Coaching y Desempeño Laboral - de la presente investigación es la Teoría del Comportamiento desarrollada por Maslow (1950), quien trata extensamente la organización tanto la formal y como la informal, enfocándose en la psicología organizacional y en el significado de lo viene a ser la organización basada la forma como se relacionan los individuos.

Maslow (1950) contribuyó a la teoría del comportamiento, con su teoría de las necesidades humanas, la misma que desarrolla una pirámide de necesidades que el individuo va satisfaciendo a medida que logra objetivos y alcanza metas. Los estímulos y/o incentivos están directamente relacionados con la pirámide de necesidades, y busca un colaborador satisfecho.

Podemos enmarcar a las variables de la presente investigación: Coaching y Desempeño Laboral, dentro de las Políticas del Estado del Acuerdo Nacional en eje temático u objetivo IV – Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado y más directamente relacionadas con las políticas públicas: 24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente y 26. Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas diez (10).

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 El tipo de investigación.

La presente investigación que se desarrolló fue de tipo aplicada.

Según Esteban (2018) citado por Medina (2022); la investigación de tipo aplicada es aquella que tiene como fin solucionar, mejorar, y ayudar en los procesos que llevan a cabo los individuos en las diversas áreas de la organización.

3.1.2 Diseño de Investigación

La presente Investigación fue de diseño No Experimental de corte transversal descriptivo y correlacional; toda vez que no se realizó cambio alguno en el tratamiento de las variables, estas se sujetaron a un análisis en su estado natural; descriptivo porque su fin es analizar la influencia de los niveles o modalidades o dimensiones de una o más variables en una población y sus hipótesis se consideran descriptivas; además de correlacionales porque buscan demostrar, determinar e identificar la relación de coaching con el desempeño laboral y transversal por que el estudio de investigación se realiza en un tiempo determinado, Hernández (2014) citado por Huaré (2019).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Coaching.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

- **Definición Conceptual**

Variable: Coaching

El coaching es una intervención que tiene como objetivo subyacente y omnipresente el fortalecimiento de la autoestima en los demás, independientemente del contenido de la tarea o cuestión de que se trate. Si los directivos tienen en cuenta este principio y actúan de un modo auténtico y persistente sobre la base del mismo, quedarán asombrados por la mejora resultante en las relaciones y en el desempeño. El coaching no es una mera técnica que hay que aplicar rígidamente en determinadas circunstancias preestablecidas. Es una forma de gestión, un modo de tratar a la gente, una forma de pensar y un modo de ser, Whitmore (2002).

Variable: Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral es el comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos, Chiavenato (2017).

- **Definición Operacional**

Variable: Coaching

El coaching es una metodología que, a través de un proceso comunicacional y confidencial, potencia el rendimiento de los individuos, los equipos y las organizaciones, primero determinando sus objetivos, luego comprobando la realidad y valorando opciones para finalmente determinar su voluntad con miras a mejorar su desempeño, obteniéndose logros sorprendentes y extraordinarios.

Variable: Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral es el comportamiento del colaborador, a partir sus capacidades innatas y su esfuerzo por alcanzar los objetivos trazados, en cuya suma se soporta la estrategia para conseguirlos.

- **Indicadores**

Los indicadores para nuestra primera variable de estudio – Coaching – fueron:

Primera dimensión – Definición de Objetivos: Cumplimiento y Motivación.

Segunda dimensión - Comprobación de la Realidad: Adaptabilidad y Aceptación.

Tercera Dimensión - Valoración de Opciones: Imaginación y Creatividad, Reconocimiento.

Cuarta Dimensión – Determinación de la Voluntad: Responsabilidad y Compromiso.

Mientras que los indicadores para nuestra segunda variable de estudio – Desempeño Laboral – fueron:

Primera dimensión – Capacidades Individuales: Comprensión de la Situación, Creatividad y Capacidad de Realización.

Segunda dimensión - Esfuerzo: Producto, Calidad, Conocimiento y Cooperación.

- **Escala de medición.**

La escala utilizada en la para el desarrollo del presente trabajo de investigación fue la escala de Likert.

Bertram (2008) citado por Matas (2018) definió la escala de Likert como un instrumento psicométrico, donde el individuo al cual se le aplica la encuesta debe manifestar su acuerdo o desacuerdo respecto de una afirmación planteada, lo que se da a través de una escala unidimensional y ordenada.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

López (2004), en su artículo definió a la población como el conjunto de individuos de los que se quiere saber algo en una investigación.

La población la presente investigación fue de 61 colaboradores de un Organismo Regulador, cuyo criterio de inclusión estuvo dado, por colaboradores de la Institución que se constituyen en potenciales miembros o integrantes de los comités de selección conformados para llevar a cabo los procedimientos de selección de dicha Entidad que le son encargados y en contrataste a esto, el criterio de exclusión fue no considerar a aquellos colaboradores de la Institución que no se constituyen en potenciales miembros o integrantes para conformar comités de selección de la Entidad.

Definida la población, correspondió aplicar la teoría del muestreo para determinar el tamaño de la muestra (n); en ese sentido se empleó el muestreo aleatorio simple.

3.3.2 Muestra

Así tenemos que, muestra viene a ser un subconjunto de individuos de la población en la que se desarrollará la investigación. La muestra cumple con las condiciones de ser una parte representativa de la población, López (2004). Por lo que para esta muestra se seleccionó a 54 colaboradores de un Organismo Regulador.

3.3.3 Muestreo

Fue la metodología utilizada para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población y hace referencia a un conjunto de enfoques, pautas, y procedimientos a través de los cuales se opta por un sub conjunto de individuos

de un todo - población - que representan lo que sucede en toda esa población, Mata (1997) citado por López (2004).

Para la presente investigación se empleó el criterio de muestreo aleatorio simple, por cuanto permite a los individuos de esta población estar en igualdad de condiciones para ser seleccionados como parte de la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las clasificaciones de las técnicas e instrumentos de recolección de datos son distintas y variadas. Bolívar (2002) citado por Useche (2019) señaló que se catalogan a partir de su proceso de evaluación, el propósito, el campo de aplicación e inclusive la manera de cómo se responde, de cuan objetivas son las respuestas, los juicios para realizar las interpretaciones, el cómo se aplican y el tiempo del cual se dispone para responder.

Para el desarrollo de la presente investigación se recopiló datos, aplicando la técnica de la encuesta a una muestra conformada por 54 colaboradores de un Organismo Regulador, que con un carácter sistemático de la información, buscó hallar la relación existente entre el Coaching y Desempeño Laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

La recolección de datos se hizo a través del instrumento denominado cuestionario, el mismo que se hizo de manera virtual a través de Formularios de Google Drive (Anexo 11) y se empleó la escala de Likert.

El cuestionario se define como el instrumento que reúne un conjunto de preguntas vinculadas a un hecho, contexto, realidad o tema en particular,

respecto del cual el investigador pretende recabar información. Hurtado (1998) citado por Useche (2019).

3.5 Procedimientos

El procedimiento establecido para desarrollar la presente investigación se basó en la Matriz de Consistencia de la Investigación (Anexo 4) donde se estableció el tipo de investigación, teniendo esta un Enfoque Cuantitativo y Diseño correlacional; así como también la Técnica y el Instrumento que se empleó para el recojo de datos que evaluó el Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

Se cursó una carta - validada por un juicio de expertos (Anexos 9 y 10) - a un Organismo Regulador para solicitar permiso para el uso de datos de la Entidad al aplicar una encuesta a los colaboradores de esta y realizar el trabajo de investigación en la misma (Anexo 13). Dicha carta mereció un Informe de la Gerencia de Recursos Humanos de la Institución, el cual concluyo que el presente investigador cumplió con solicitar la autorización a la en base a lo señalado Procedimiento Interno, para aplicar el estudio de una muestra para el trabajo de investigación desarrollado como parte de su maestría en Gestión Pública, dicha muestra requiere que sea aplicada a través de una encuesta a los colaboradores que potencialmente pueden conformar Comités de Selección para los procesos de selección. De igual manera concluyo que las preguntas de la encuesta están directamente relacionadas al tema a desarrollar por el colaborador, asimismo, se precisó que en virtud de la “Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento”, dicha encuesta se desarrollará de manera anónima, guardando la confidencialidad del caso. Finalmente, dicha Gerencia opinó que como parte del apoyo al desarrollo profesional auto gestionado por nuestros

colaboradores, se debe brindar la autorización para que el Sr. Alejandro Pastor realice del desarrollo de la encuesta en las áreas de la institución como parte del trabajo de investigación de su maestría en Gestión Pública.

Con la venia correspondiente del Organismo, el Analista de Capacitación circuló el formulario virtual a los colaboradores de la institución y obtuve las 54 respuestas en el lapso de cinco días, lo que me permitió - usando el sistema SPSS – determinar que existe una asociación media moderada equivalente al 68.7 % entre el coaching y el desempeño laboral; siendo estadísticamente la prueba altamente significativa, a un nivel de confiabilidad del 95%.

3.6 Método de análisis de datos

La encuesta a través de un cuestionario virtual (Anexo 11) fue la técnica de recolección de datos empleada en la presente investigación y en ella quedaron registradas las respuestas anónimas de los colaboradores participes de la muestra.

Posteriormente, se dio pase al tratamiento de los datos obtenidos, analizándose la información a partir de los criterios definidos según la escala de Likert, según su nivel de acuerdo o desacuerdo para la serie de enunciados contenidos en las preguntas señaladas en el instrumento.

En la fase descriptiva se usó el Excel, en este se tabuló los datos obtenidos una vez completada la muestra en su totalidad, luego se procedió a generar una base de datos para pasar a la fase inferencia para lo cual se usó el SPSS, con lo cual se pudo hacer el análisis descriptivo de los datos a través de tablas de Frecuencia, Gráficos e

Histogramas de cada una de las preguntas de las variables y sus correspondientes dimensiones.

Finalmente, hice el análisis de correlación para las 2 variables – coaching y desempeño laboral - y también para las 4 dimensiones de la primera variable – Objetivos, Realidad, Opciones y Voluntad - con la segunda variable, a través de la prueba de Pearson, esto en el entendido que las variables tienen naturaleza cualitativa y de medición ordinal, los resultados los detallo y comento en la siguiente sección de esta tesis.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los lineamientos éticos de la Universidad César Vallejo se consideró esencialmente el respeto por las personas, por lo que la información de la identidad del informante recogida para efectos de la presente investigación no será revelada, garantizando su anonimato. De igual modo, es menester señalar que se mencionaron los autores con el fin de respetar la autoría bibliográfica. En cuanto a la originalidad de este estudio se evidencia al ser contrastado con el programa Turnitin.

IV. RESULTADOS:

Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos, tanto en el análisis descriptivo como inferencial de los datos procesados con ayuda del SPSS V.26.

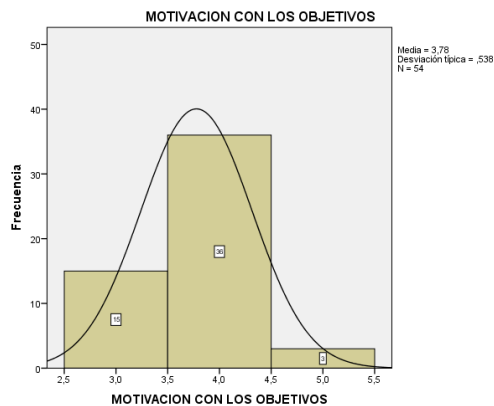
4.1 Resultados descriptivos

Pregunta N° 1: ¿Los colaboradores se encuentran motivados con los objetivos planteados por la Institución?

Tabla 1: Motivación con los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	27,8	27,8	27,8
	DE ACUERDO	36	66,7	66,7	94,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 1: Histograma de motivación con los objetivos



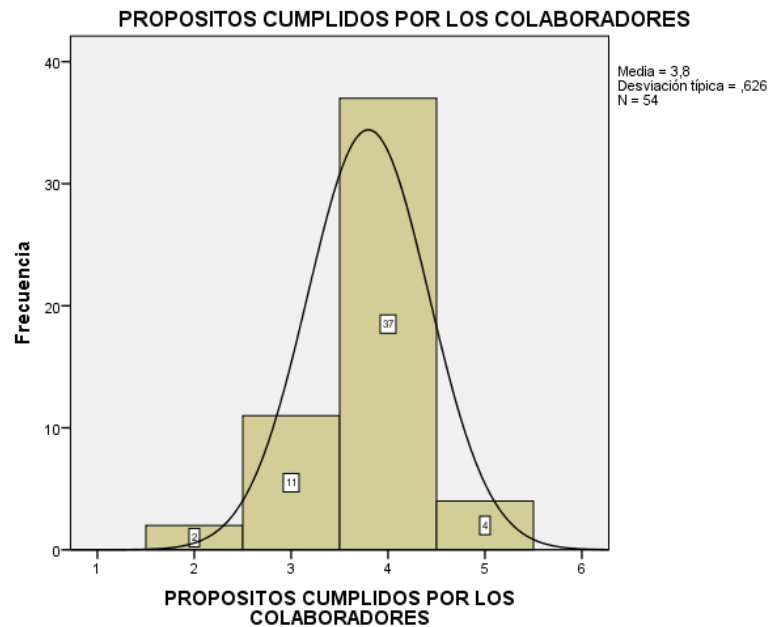
Análisis: Se aprecia que, para la motivación con los objetivos, los colaboradores estuvieron de acuerdo con un 66.7%, mientras que un 27.8% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 5.6% se manifestó estar en totalmente de acuerdo con esta pregunta, referida al indicador “Motivación” de la dimensión “Objetivos” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 2: ¿Los propósitos establecidos por la Institución son pasibles de ser cumplidos por los colaboradores?

Tabla 2: Propósitos cumplidos por los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	2	3,7	3,7	3,7
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	11	20,4	20,4	24,1
Válidos DE ACUERDO	37	68,5	68,5	92,6
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 2: Histograma de propósitos cumplidos por los colaboradores



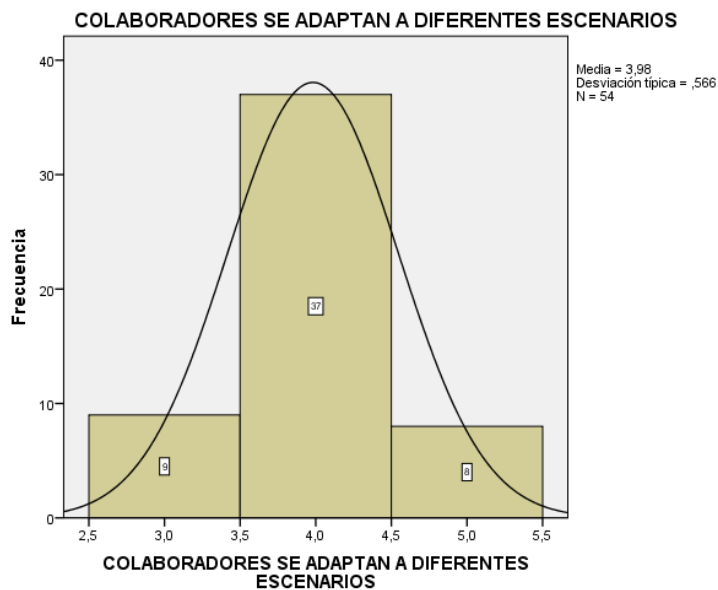
Análisis: Se aprecia que, para los propósitos cumplidos por los colaboradores, estos estuvieron de acuerdo con un 68.5%, un estuvo 20.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 7.4% totalmente de acuerdo y un 3.7% se manifestó estar en desacuerdo con esta pregunta, referida al indicador “Cumplimiento” de la dimensión “Objetivos” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 3: ¿Los colaboradores se adaptan a los diferentes escenarios de la Institución?

Tabla 3: Colaboradores se adaptan a diferentes escenarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	9	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	37	68,5	68,5	85,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 3: Histograma de colaboradores se adaptan a diferentes escenarios



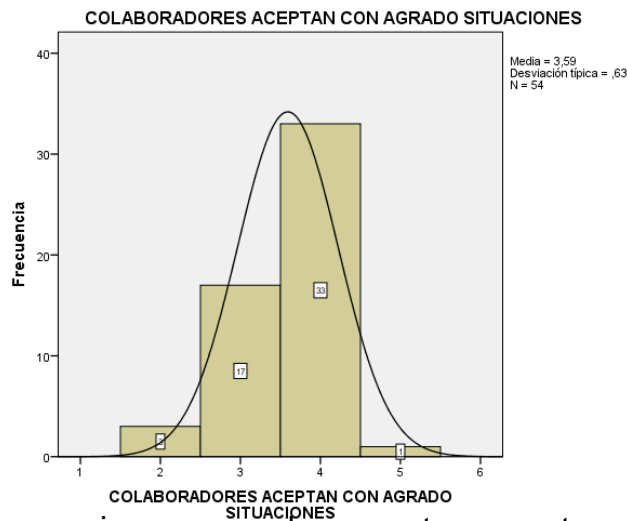
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, los colaboradores estuvieron de acuerdo con un 68.5%, mientras que un 16.7% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 14.8% se manifestó estar en totalmente de acuerdo. Esta pregunta obedece al indicador “Adaptabilidad” de la dimensión “Realidad” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 4: ¿La situación de los colaboradores en la Institución son aceptadas con agrado por estos?

Tabla 4: Colaboradores aceptan con agrado situaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	3	5,6	5,6	5,6
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	17	31,5	31,5	37,0
Válidos DE ACUERDO	33	61,1	61,1	98,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 4: Histograma de colaboradores aceptan con agrado situaciones



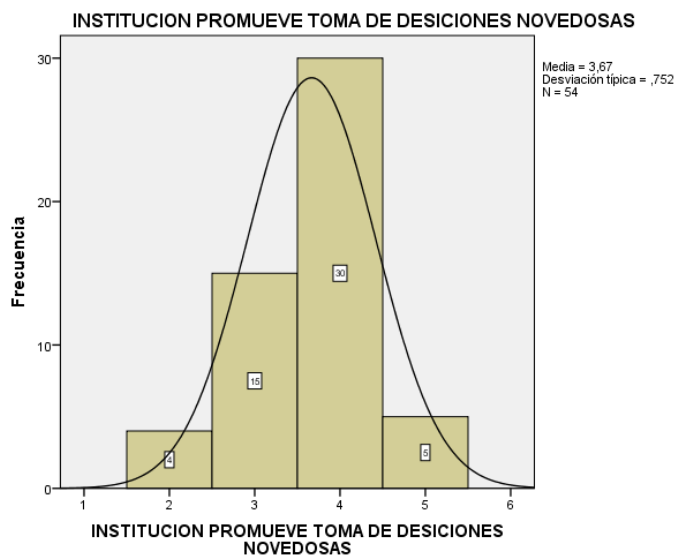
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 61.1% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 31.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 5.6% en desacuerdo y un 1.9% se manifestó estar totalmente de acuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Aceptación” de la dimensión “Realidad” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 5: ¿La Institución promueve la toma decisiones novedosas que fortalezcan sus labores dentro de la organización?

Tabla 5: Institución promueve toma de decisiones novedosas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	4	7,4	7,4	7,4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	27,8	27,8	35,2
Válidos DE ACUERDO	30	55,6	55,6	90,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 5: Histograma de institución promueve toma de decisiones novedosas



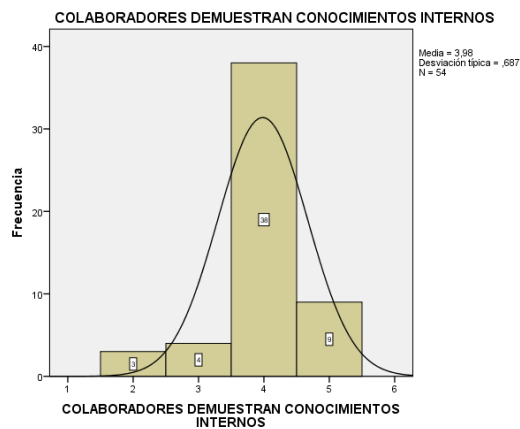
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 55.6% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 27.8% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 9.3% totalmente de acuerdo y un 7.4% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Imaginación y Creatividad” de la dimensión “Opciones” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 6: ¿Los colaboradores demuestran conocimientos y aprendizajes internos con el fin de alcanzar que sus propuestas sean puestas en marcha por la Institución?

Tabla 6: Colaboradores demuestran conocimientos internos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	3	5,6	5,6	5,6
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	7,4	7,4	13,0
Válidos DE ACUERDO	38	70,4	70,4	83,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	16,7	16,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 6: Histograma de colaboradores demuestran conocimientos internos



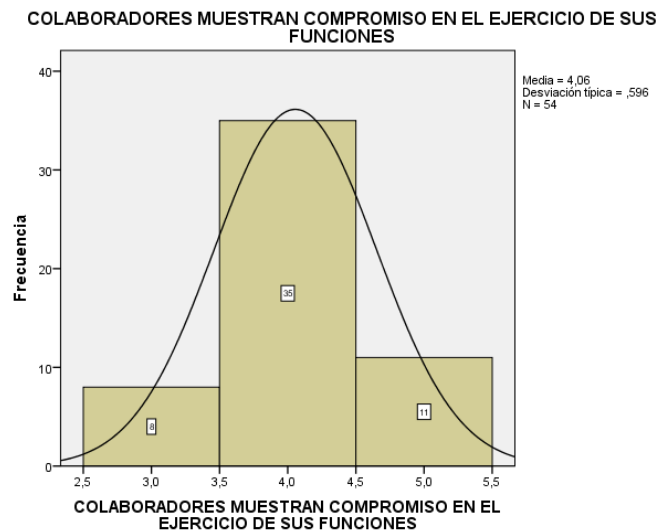
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 70.4% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 16.7% estuvo totalmente de acuerdo, mientras que un 7.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 5.6% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Reconocimiento” de la dimensión “Opciones” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 7: ¿Los colaboradores muestran compromiso en el ejercicio de sus funciones, con la manifiesta voluntad en la toma de decisiones?

Tabla 7: Colaboradores muestran compromiso en el ejercicio de sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	14,8	14,8	14,8
	DE ACUERDO	35	64,8	64,8	79,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 7: Histograma de colaboradores muestran compromiso en el ejercicio de sus funciones



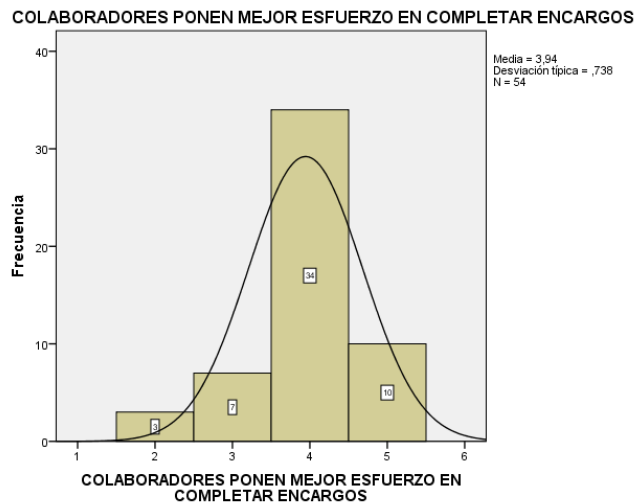
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, los colaboradores estuvieron de acuerdo con un 64.8%, mientras que un 20.4% estuvo totalmente de acuerdo y un 14.8% se manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta pregunta obedece al indicador “Compromiso” de la dimensión “Voluntad” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 8: ¿Poner el mejor esfuerzo en completar los encargos que la Institución plantea, garantiza el éxito a los colaboradores?

Tabla 8: Colaboradores ponen mejor esfuerzo en completar encargos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	3	5,6	5,6	5,6
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	13,0	13,0	18,5
Válidos DE ACUERDO	34	63,0	63,0	81,5
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfica 8: Histograma de colaboradores ponen mejor esfuerzo en completar encargos



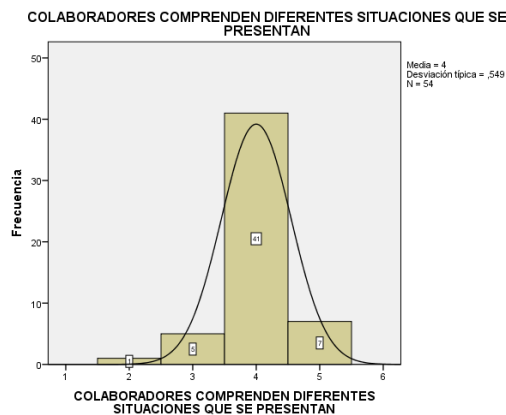
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 63% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 18.5% estuvo totalmente de acuerdo, mientras que un 13% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 5.6% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Persistencia” de la dimensión “Voluntad” y la variable “Coaching”.

Pregunta N° 9: ¿Los colaboradores comprenden las diferentes situaciones que se le presentan en el desempeño de las tareas encomendadas?

Tabla 9: Colaboradores comprenden diferentes situaciones que se presentan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	1,9	1,9	1,9
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	9,3	9,3	11,1
Válidos DE ACUERDO	41	75,9	75,9	87,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 9: Histograma de colaboradores comprenden diferentes situaciones que se presentan



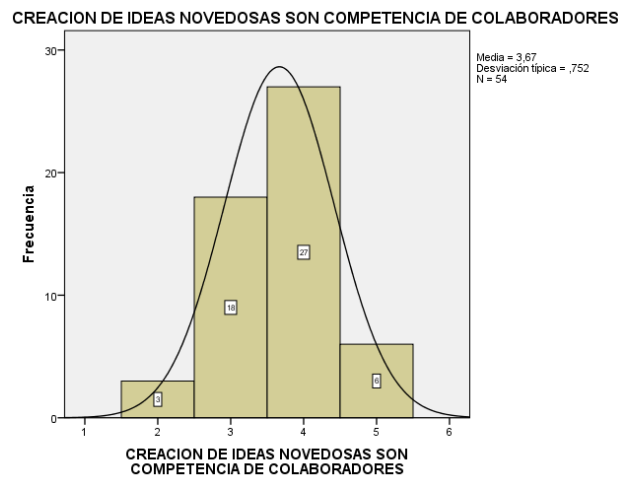
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 75.9% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 13% estuvo totalmente de acuerdo, mientras que un 9.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 1.9% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Comprensión de la Situación” de la dimensión “Capacidades Individuales” y la variable “Desempeño Laboral”.

Pregunta N° 10: ¿La creación de ideas originales y alternativas novedosas son una competencia propia de los colaboradores de la Institución?

Tabla 10: Creación de ideas novedosas son competencia de colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	3	5,6	5,6	5,6
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	33,3	33,3	38,9
Válidos DE ACUERDO	27	50,0	50,0	88,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	11,1	11,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 10: Histograma de creación de ideas novedosas son competencia de colaboradores



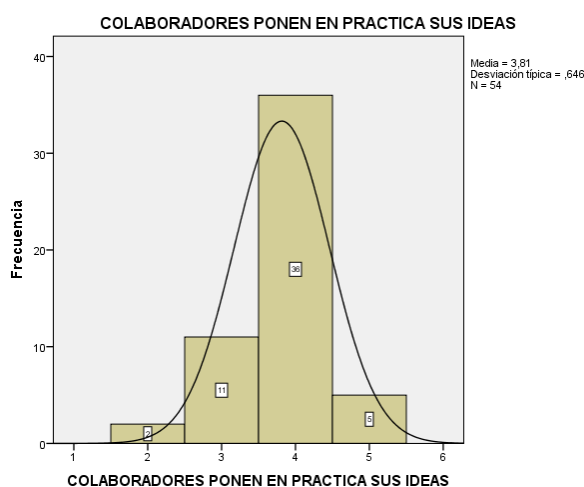
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 50% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 33.3% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 11.1% totalmente de acuerdo y un 5.6% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Creatividad” de la dimensión “Capacidades Individuales” y la variable “Desempeño Laboral”.

Pregunta N° 11: ¿Los colaboradores ponen en práctica sus ideas y emprenden nuevos proyectos en beneficio de la Institución?

Tabla 11: Colaboradores ponen en práctica sus ideas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	2	3,7	3,7	3,7
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	11	20,4	20,4	24,1
Válidos DE ACUERDO	36	66,7	66,7	90,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 11: Histograma de colaboradores ponen en práctica sus ideas



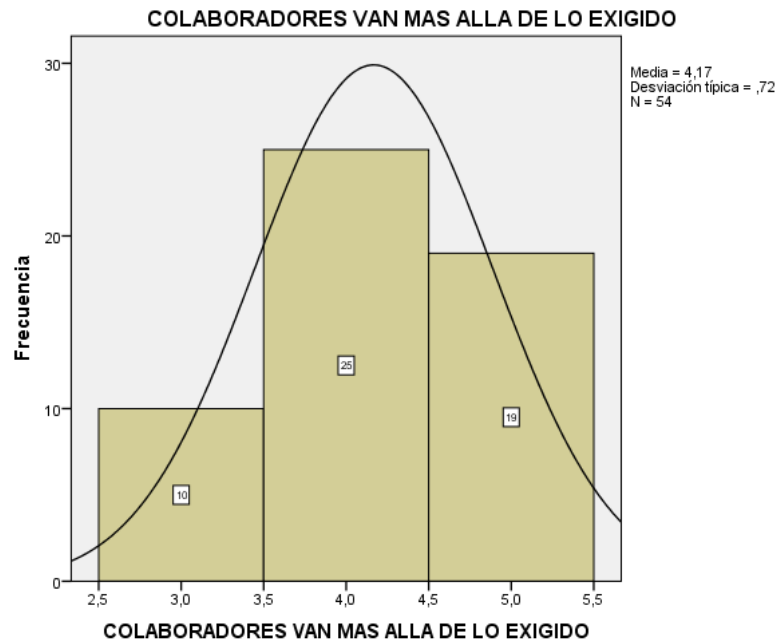
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 66.7% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 20.4% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 9.3% totalmente de acuerdo y un 3.7% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Capacidad de Realización” de la dimensión “Capacidades Individuales” y la variable “Desempeño Laboral”.

Pregunta N° 12: ¿Los colaboradores van más allá de lo exigido, respecto del volumen y cantidad de las tareas encomendadas?

Tabla 12: Colaboradores van más allá de lo exigido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	10	18,5	18,5	18,5
	DE ACUERDO	25	46,3	46,3	64,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	35,2	35,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 12: Histograma de colaboradores van más allá de lo exigido



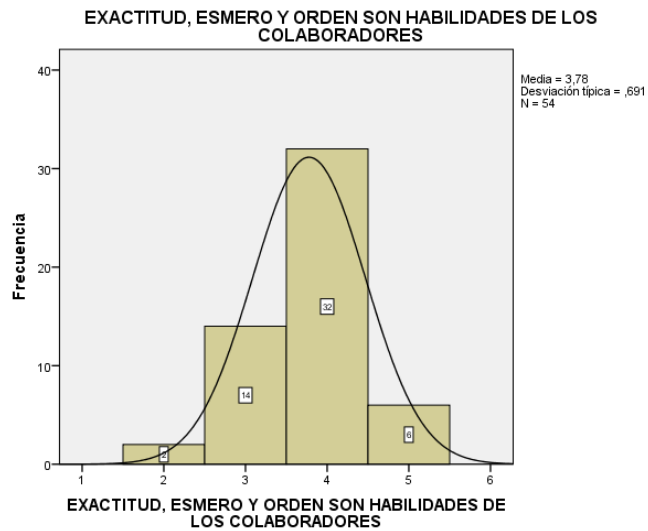
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, los colaboradores estuvieron de acuerdo con un 46.3%, mientras que un 35.2% estuvo totalmente de acuerdo y un 18.5% se manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta pregunta obedece al indicador “Producto” de la dimensión “Esfuerzo” y la variable “Desempeño Laboral”.

Pregunta N° 13: ¿La exactitud, esmero y orden a los encargos dados son habilidades reconocidas en los colaboradores de la Institución?

Tabla 13: Exactitud, esmero y orden son habilidades de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	2	3,7	3,7	3,7
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	14	25,9	25,9	29,6
Válidos DE ACUERDO	32	59,3	59,3	88,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	11,1	11,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 13: Histograma de exactitud, esmero y orden son habilidades de los colaboradores



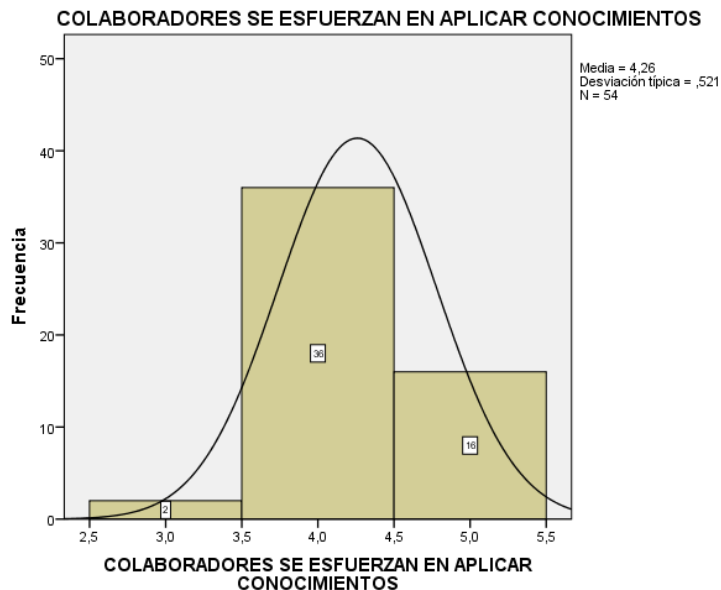
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 59.3% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 25.9% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 11.1% totalmente de acuerdo y un 3.7% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Calidad” de la dimensión “Esfuerzo” y la variable “Desempeño Laboral”.

Pregunta N° 14: ¿Los colaboradores se esfuerzan para aplicar los conocimientos necesarios en el desarrollo sus labores en la Institución?

Tabla 14: Colaboradores se esfuerzan en aplicar conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	3,7	3,7	3,7
	DE ACUERDO	36	66,7	66,7	70,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 14: Histograma de colaboradores se esfuerzan en aplicar conocimientos



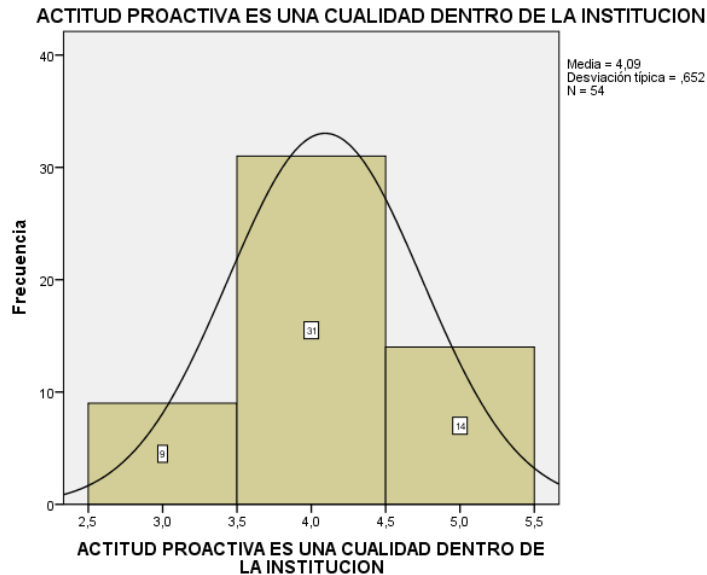
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 66.7% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, mientras que un 29.6% estuvo totalmente de acuerdo y un 3.7% se manifestó estando ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Conocimiento” de la dimensión “Esfuerzo” y la variable “Desempeño Laboral”.

Pregunta N° 15: ¿La actitud proactiva de los colaboradores para con sus superiores jerárquicos y colegas constituye una cualidad destacada dentro de la Institución?

Tabla 15: Actitud proactiva es una cualidad dentro de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	9	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	31	57,4	57,4	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 15: Histograma de actitud proactiva es una cualidad dentro de la institución



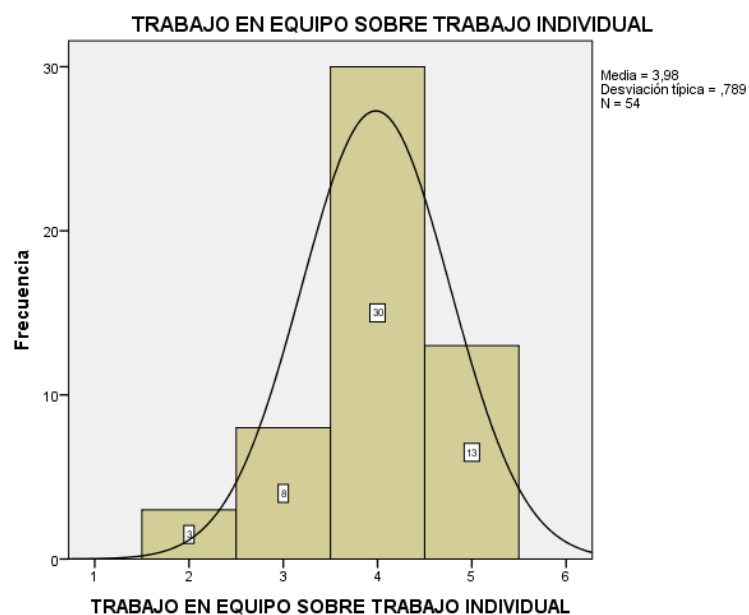
Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 57.4% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, mientras que un 25.9% estuvo totalmente de acuerdo y un 16.7% se manifestó estando ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Conocimiento” de la dimensión “Esfuerzo” y la variable “Desempeño Laboral”.

Pregunta N° 16: ¿Los colaboradores prevalecen el trabajo en equipo por sobre el trabajo individual en la Institución?

Tabla 16: Trabajo en equipo sobre trabajo individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	3	5,6	5,6	5,6
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	14,8	14,8	20,4
Válidos DE ACUERDO	30	55,6	55,6	75,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 16: Histograma de trabajo en equipo sobre trabajo individual



Análisis: Se aprecia que, para la presente pregunta, un 55.6% de los colaboradores estuvieron de acuerdo, un 24.1% estuvo totalmente de acuerdo, mientras que un 14.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 5.6% se manifestó estar en desacuerdo. Esta pregunta está referida al indicador “Cooperación” de la dimensión “Esfuerzo” y la variable “Desempeño Laboral”.

4.2 Resultados inferenciales

Tabulados los datos obtenidos; lo que significó poner las respuestas dadas en la encuesta de satisfacción en una tabla, transformando palabras en números se procedió a realizar el análisis respectivo; por lo que hechas las pruebas de asociación y/o correlación de las variables, se arribaron a los resultados siguientes:

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov:

H0: La variable 1 – Coaching - y la variable 2 – Desempeño Laboral - se distribuyen normalmente.

H1: La variable 1 – Coaching - y la variable 2 – Desempeño Laboral - no se distribuyen normalmente.

Tabla 17: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		VARIABLE 1	VARIABLE 2
N		54	54
Parámetros normales ^{a,b}	Media	30,80	31,76
	Desviación típica	3,282	3,409
Diferencias más extremas	Absoluta	,106	,139
	Positiva	,084	,139
	Negativa	-,106	-,084
Z de Kolmogorov-Smirnov		,780	1,018
Sig. asintót. (bilateral)		,578	,251

Comentario:

La variable 1 – Coaching - y la variable 2 – Desempeño Laboral - se distribuyen normalmente.

Tabla 18: Correlación de Pearson entre las variables: Coaching con el Desempeño Laboral

HIPOTESIS GENERAL

		VARIABLE	VARIABLE
		1	2
VARIABLE 1	Correlación de Pearson	1	,687**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	,687**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

Existe una asociación media moderada equivalente al 68.7% entre la variable 1 – Coaching y la variable 2 – Desempeño Laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa.

Tabla 19: Correlación de Pearson entre la dimensión definición de objetivos - 1ra. dimensión del coaching - con el desempeño laboral

PRUEBA PARA LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

		VARIABLE 1		VARIABLE 2	
		-			
		DIMENSION			
		1			
VARIABLE 1	1	Correlación de Pearson	de	1	,437**
DIMENSION 1		Sig. (bilateral)			,001
		N		54	54
VARIABLE 2		Correlación de Pearson	de	,437**	1
		Sig. (bilateral)		,001	
		N		54	54

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

En la primera hipótesis específica, se encontró la existencia de una asociación baja equivalente al 43.7% entre la dimensión definición de objetivos - 1ra. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral; siendo estadísticamente la prueba altamente significativa.

Tabla 20: Correlación de Pearson entre la dimensión comprobación de la realidad – 2da. dimensión del coaching - con el desempeño laboral

PRUEBA PARA LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

		VARIABLE 1 - DIMENSION 2	VARIABLE 2
VARIABLE 1 DIMENSION 2	Correlación de Pearson	1	,555**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	,555**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

Respecto de la segunda hipótesis específica, se determinó la existencia de una asociación media moderada equivalente al 55.5% entre la dimensión comprobación de la realidad – 2da. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral; siendo estadísticamente la prueba altamente significativa.

Tabla 21: Correlación de Pearson entre la dimensión valoración de opciones – 3ra. dimensión del coaching - con el desempeño laboral

PRUEBA PARA LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

		VARIABLE 1	VARIABLE 2
		-	
		DIMENSION 3	
		1	2
VARIABLE 1 DIMENSION 3	Correlación de Pearson		,514**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	,514**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

Mientras que, para la tercera hipótesis específica, se determinó la existencia de una asociación media equivalente al 51.4% entre la dimensión valoración de opciones – 3ra. Dimensión del Coaching - con desempeño laboral; siendo estadísticamente la prueba altamente significativa.

Tabla 22: Correlación de Pearson entre la dimensión determinación de la voluntad – 4ta. dimensión del coaching - con el desempeño laboral

PRUEBA PARA LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

		VARIABLE 1 - DIMENSION 4	VARIABLE 2
VARIABLE 1 DIMENSION 4	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

Finalmente, para la cuarta hipótesis específica, se determinó la existencia de una asociación media moderada equivalente al 62.1% entre la dimensión determinación de la voluntad – 4ta. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral; siendo estadísticamente la prueba altamente significativa.

V. DISCUSIÓN:

A continuación, tenemos la discusión de resultados de la investigación desarrollada en comparación con los resultados a los que arribaron distintos autores y que se consideraron en los antecedentes del presente trabajo.

En la presente investigación encontré que existe una correlación media moderada equivalente al 68.7% entre el Coaching y el Desempeño Laboral. Además, se encontró que existe una asociación baja equivalente al 43.7% entre la definición de objetivos y el desempeño laboral. También se halló que existe una asociación media moderada equivalente al 55.5% entre la comprobación de la realidad y el desempeño laboral; siendo estadísticamente la prueba altamente significativa. Asimismo, se determinó que existe una asociación media equivalente al 51.4% entre la valoración de opciones - con desempeño laboral. Para finalmente, determinar que existe una asociación media moderada equivalente al 62.1% entre la determinación de la voluntad con el desempeño laboral; siendo estadísticamente todas las pruebas altamente significativas.

Respecto del objetivo general de la presente investigación hallé que existe una correlación media moderada equivalente al 68.7% entre el Coaching y el Desempeño Laboral, resultados que se aproximan a los obtenidos por Medina (2022), quien al realizar su trabajo de investigación halló que existe una relación significativa entre coaching y motivación laboral en el talento humano siendo esta 82.7%. Asimismo, determinó la existencia de una correlación significativa entre coaching ejecutivo y motivación laboral en el siendo esta de 81.1%. De igual manera, determinó la asociación significativa entre coaching en equipos y motivación laboral; siendo la correlación de 81.9%. Finalmente, encontró la asociación significativa entre coaching personal y motivación laboral; siendo la correlación de 64 %, siendo las pruebas altamente significativas. Los resultados a los que arriba el presente autor, muestran una mayor relevancia del coaching

respecto de la encontrada en el presente estudio de investigación, sobre la motivación y/o desempeño laboral de los colaboradores de una Organización.

Así tenemos que Jara (2018); en relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis general que indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de ambas variables dependiente indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo indica que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke con una influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 28,4% sobre la variable desempeño laboral; asociaciones por debajo de la correlación media moderada equivalente al 68.7% entre el Coaching y el Desempeño Laboral hallada en el presente estudio.

Cantera (2015), en su tesis encontró la existencia de asociaciones significativas entre particularidades propias de la aplicación de la técnica del coaching y las capacidades innatas de cada individuo. Concretamente, se halló la existencia de asociaciones positivas y de significancia alta entre la satisfacción con la aplicación del coaching con todas las particularidades de cada individuo, salvo con la empatía. Asimismo, la satisfacción con la técnica del coaching, y las capacidades percibidas por el coach mostraron relaciones significativas con el engagement. En sí, la satisfacción se encuentra vinculada con la dedicación. Ni las habilidades para relacionarse con los demás, ni las que se concentran en la realización de tareas se relacionaron con el engagement. La variable satisfacción con el coaching mostró tener un efecto significativamente positivo sobre el engagement. De otro lado, dicho efecto estuvo dado por las variables autoestima (en la correspondencia con la dedicación y el vigor) y por la variable conciencia de sí mismo (en la asociación sobre el engagement, y sus dimensiones dedicación y vigor). Los resultados a los cuales arriba Cantera (2015), en líneas generales están alineados con los obtenidos en el presente

estudio de investigación, toda vez que se determinó que existe una correlación media moderada equivalente al 68.7% entre el Coaching y el Desempeño Laboral.

Mejía (2019), en su artículo arriba a la conclusión que el coaching es un medio de comunicación que potencia las destrezas de los trabajadores orientadas a la obtención de resultados puntuales y enumera las principales: i) Incremento de la productividad; ii) Procesos óptimos; iii) Incremento de las ventas; iv) Participación con mayor presencia en los mercados; v) Lealtad de la Cartera de Clientes; y vi) Empoderamiento de los equipos de trabajo; dicha conclusión se condice con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, que muestra una asociación media moderada entre el Coaching y el Desempeño Laboral.

Respecto al primer objetivo específico y siendo la “motivación” uno de los indicadores de la Definición de Objetivos podemos citar a Zuta (2020), quien determinó una relación positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la UNH en el Perú, se halló un coeficiente r de Pearson de 0.787 con un sig. ≤ 0.05). De igual modo, tenemos que Saavedra (2022), concluyo en su investigación que la relación entre la motivación docente y su desempeño laboral en las Instituciones Educativas es de 0,81; correlaciones muy por encima de las encontradas en el presente estudio ya que se encontró que existe una asociación baja equivalente al 43.7% entre la definición de objetivos y el desempeño laboral.

Delgado (2020) en su investigación encontró una asociación moderada de 63.8% entre estrés y desempeño laboral.

García (2022) en su investigación señaló que un 75,58% de los encuestados indicaron la importancia plantear objetivos, potenciar valores, romper mitos, considerando un plan de acción orientado a lograr las metas en tanto este en

aplicación el coaching con programación neurolingüística, de otro lado, el 24,42% de los individuos que respondieron la encuesta piensan lo contrario.

Bohórquez (2020), en referencia a la eficiencia laboral, encontró que el 50,32% de los encuestados respondió que siempre actúan con eficiencia en el desempeño de sus labores, mientras que el 49,68% manifestaron que casi siempre, lo cual es un indicador que para los colaboradores es primordial tener los recursos necesarios para cumplir totalmente con los encargos dados.

Respecto al segundo objetivo específico, Mejía (2019), en su artículo concluyo que el coaching, impactó significativamente en la manera de como interactúa el individuo para con los demás, así como en su percepción respecto del coaching en el ambiente organizacional. Los encuestados revelaron 5 aspectos a considerar para su implementación: i) Modelación del programa; ii) Vínculo entre el coachee y el coach; iii) Actitud y Aptitud del Coach; iv) Participación de la organización y v) Percepción sobre lo fácil de su aplicación. Dicha conclusión se encuentra alineada con la asociación obtenida del 55.5% entre la comprobación de la realidad con el desempeño laboral, dicha dimensión trata de propiciar un clima favorable para que la persona pueda expresarse con total franqueza, ya que esto se constituye en factor fundamental para ser lo más fiel posible a las circunstancias.

De igual modo podemos citar a Porras (2017), quien concluyo que el personal administrativo de la Institución Educativa donde desarrollo su investigación no conocen lo que es coaching, lo cual fue manifestado por un 92% de los encuestados, debido a que jamás tuvieron un experto que los asesoré en la forma de cómo tendría que funcionar un equipo y que les diese las pautas para una convivencia más saludable en pro de mejorar el nivel de los servicios. El 80% de los trabajadores administrativos tienen el convencimiento de que siempre la actitud para con el trabajo influye en su mejoramiento laboral, entendiendo que este último está vinculado con el desempeño laboral. El 60%

de los trabajadores administrativos no consideran que sus capacidades y habilidades están de acuerdo con las labores desempeñadas, ya que consideran que deberían estar desarrollando otros encargos y/o actividades. El 48% de los trabajadores administrativos mencionaron que su trabajo jamás ha tenido la valoración que merece, es decir carecen de estímulos orientados a mejorar su desempeño laboral, siendo para ellos muy importante de que por lo menos tengan un reconocimiento por las labores diarias que desarrollan en la organización. El 68% de los trabajadores administrativos no se sienten cómodos con el trabajo en equipo, pues están convencidos que muchos no lo hacen bien, y que para no tener problemas optan por hacerlo individualmente. Refieren, que muchos terminan no haciendo nada, ya que se arriman a otros que si trabajan. El 64% de los trabajadores administrativos manifestaron que se desempeñan excelentemente en su puesto de trabajo; toda vez que como no reciben ningún llamado de atención por parte de sus superiores jerárquicos, lo cual lo traducen en que todo anda bien. El 100% de los trabajadores administrativos indicaron que jamás se les aplicó evaluaciones, por lo que no se intraquilizan por su desempeño. Vistos estos resultados, podemos afirmar que los trabajadores administrativos de la Institución Educativa donde desarrollo su investigación Porras (2017), si bien no conocen lo que es el coaching, todos los conceptos y sus descripciones mencionadas, hacen referencia a este en su dimensión comprobación de la realidad.

Respecto del tercer objetivo específico, se tiene a, Becart (2015) quien en su estudio corroboró que el coaching es una metodología aplicable a todo y que es posible de adaptarse a contextos diversos; además que su aplicación en grupos es tan poderosa como su aplicación a individuos y que está sugerido como soporte a la implementación de un modelo basado en competencias para el quehacer educativo; confirmó que la técnica del coaching promueve una percepción de mejora en el tratamiento de competencias, orientada a la satisfacción de necesidades y/o requerimientos de los grupos de interés. Su investigación reveló que todos los encuestados mencionaron de entre 2 a más

de 10 competencias para la vida, obtenidas y/o potenciadas gracias a las intervenciones de coaching. Dicho resultado se encuentra alineado con la asociación obtenida del 51.4% entre la valoración de opciones con el desempeño laboral, dicha dimensión involucra la indagación de oportunidades, ventajas o recursos que pudieran ser útiles en el camino hacia la obtención de los objetivos.

Respecto del cuarto objetivo específico, se tiene que Huaman (2020), en su estudio corroboró que al seguir un patrón de gestión con sustento en el coaching empresarial se potenció marcadamente el desempeño laboral de la dependencia pública donde llevo a cabo su investigación, arribando a la conclusión que los servidores públicos han hallado en los patrones de gestión con base en el coaching una visión diferente de aprender, fortalecer, desarrollar y potenciar sus capacidades y habilidades en diferentes campos de acción. Siendo que para el 91% de los colaboradores de la Entidad el coaching significa una metodología para reforzar y fortalecer sus habilidades y capacidades mientras que para el restante 9% significa un estudio de trabajo; dicho resultado se encuentra alineado con la asociación obtenida del 62.1% entre la determinación de la voluntad con el desempeño laboral, dicha dimensión involucra los instrumentos necesarios para establecer un plan de acción concreto y realista por parte de los colaboradores, así como ayudar a que este se cristalice con la constancia y disciplina necesarias.

Podemos afirmar que las fortalezas que sostuvieron la presente investigación, consistieron en:

- Delimitación adecuada del Problema, así tenemos: i) Delimitación espacial – Organismo Regulador; ii) Delimitación temporal – Año 2022 y iii) Delimitación poblacional – Población 61 y Muestra 54 potenciales miembros de comités de selección.

Y

- La validación del instrumento – cuestionario - de medición, la misma que se dio a través de un juicio de expertos y su confiabilidad dada a partir del grado en que su aplicación a los mismos encuestados, de manera repetida y en las mismas condiciones, generará idénticos resultados, por lo que no es sensible a cambios o fluctuaciones ($\alpha = 0.871$).

Finalmente, la relevancia de la presente investigación en relación con el contexto científico, se encuentra en línea con Whitmore (2002), considerado el mayor propulsor del coaching a nivel mundial, quien define al coaching como una intervención cuyo fin principal es el fortalecer la autoestima del individuo en su relación para con los demás, con independencia del encargo dado o tema tratado; asimismo precisa que el coaching no es una metodología que se debe emplear a rajatabla en situaciones o coyunturas preestablecidas, sino que es una forma de gestión, un modo del trato para con la gente, una manera de pensar y una forma de ser; dicha concepción teórica se alinea de manera práctica con nuestra investigación.

VI. CONCLUSIONES:

Vistos y analizados los resultados obtenidos en la presente investigación, se arriban a las siguientes conclusiones:

Primera conclusión: La investigación determinó que existe una asociación media moderada equivalente al 68.7% entre la variable 1 – Coaching y la variable 2 – Desempeño Laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa que el empleo del coaching influye en un mejor desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

Segunda conclusión: La investigación determinó que existe una asociación baja equivalente al 43.7% entre la dimensión definición de objetivos - 1ra. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa una baja influencia de dicha dimensión en el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

Tercera conclusión: La investigación determinó que existe una asociación media moderada equivalente al 55.5% entre la dimensión comprobación de la realidad – 2da. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa que dicha dimensión influye en un mejor desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

Cuarta conclusión: La investigación determinó que existe una asociación media equivalente al 51.4% entre la dimensión valoración de opciones – 3ra. Dimensión del Coaching - con desempeño laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa que dicha dimensión influye en

un mejor desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

Quinta conclusión: La investigación determinó que existe una asociación media moderada equivalente al 62.1% entre la dimensión determinación de la voluntad – 4ta. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa que dicha dimensión influye en un mejor desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.

VII. RECOMENDACIONES:

Vistas las conclusiones señaladas en el numeral precedente, se plantean las siguientes recomendaciones al Organismo Regulador:

Primera recomendación: Dada la correlación positiva entre la variable 1 – Coaching y la variable 2 – Desempeño Laboral, se recomienda a la Alta Dirección implementar un programa de coaching en el Organismo Regulador, a fin de obtener un mejor desempeño laboral de los comités de selección encargados de llevar a cabo los procedimientos de selección que le son encomendados, en el marco de la normativa aplicable en materia de contrataciones públicas.

Segunda recomendación: Dada la correlación positiva entre la dimensión definición de objetivos - 1ra. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, se recomienda que a la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Regulador promueva que los colaboradores periódicamente dejen por unos instantes los medios y se concentren únicamente en el fin, en busca de determinar su propósito fundamental en la Organización.

Tercera recomendación: Dada la correlación positiva entre la dimensión comprobación de la realidad – 2da. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, se recomienda que a la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Regulador propicie un clima favorable para que los colaboradores puedan expresarse con total franqueza, ya que esto se constituye en factor fundamental para cimentar su lealtad a la Institución.

Cuarta recomendación: Dada la correlación positiva entre la dimensión valoración de opciones – 3ra. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, se recomienda que la Alta Dirección del Organismo Regulador propicie

nuevas oportunidades y de recursos a los colaboradores, con el fin de alcanzar los objetivos Institucionales.

Quinta recomendación: Dada la correlación positiva entre la dimensión determinación de la voluntad – 4ta. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, se recomienda que la Alta Dirección del Organismo Regulador dote a los colaboradores de los instrumentos necesarios para establecer un plan de acción concreto y realista y les brinde las facilidades, a fin que este se cristalice con la constancia y disciplina necesarias.

REFERENCIAS

- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). Labor Performance: A social problem of science. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Andrade, L. (2012). *La importancia actual del Coaching en las organizaciones del siglo XXI*. [Archivo PDF]
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6893/AndradeVillarreallLydaGisela2012.pdf?sequence=2>
- Arqueros, M. (2009). (23, 24 y 25 noviembre, Madrid) El coaching en las organizaciones. Ponencia presentada en el IV Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching.
https://drive.google.com/file/d/1I0dTff6RIxGOedbfI0xe4zjJPMb_wD0I/view
- Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. [Tesis de Grado de Bachiller, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bécart, A. (2015). Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida: Un estudio de caso en el caribe colombiano. [Tesis Doctoral. Universidad Pablo de Olavide].
<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Caisa Yucailla, E. D. (2018). Coaching and Work Performance in the Cooperative Sector of the Province of Tungurahua. *INNOVA Research Journal*, 3(2), 17-26.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>
- Cantera Herrero, F. J. (2015). *Satisfacción con el coaching y engagement en el trabajo: el papel de los recursos personales*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/35820/1/T36862.pdf>
- Carrillo Brito, B. & Guevara Piedra, W. (2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17).
<https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>
- Chapa Sosa, E., & Chapa Méndez, M. D. C. (2022). Management Coaching: A Systematic Review of Scientific Articles Available in SCOPUS. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 18(1), 123-140.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2226-40002022000100123&script=sci_arttext

Chenet Zuta, M. E., Bollet Ramírez, F., Vargas Espinoza, J. L., & Canchari Fierro, Y. E. (2020). Motivation and work performance in teachers of the nursing faculty of the national university of Huancavelica - Perú. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 5-5.

<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (McGraw-Hill & Interamericana, Eds.).

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). Stress and work performance of a health network staff. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

Descals, F. J. P. (2005). *Psicología de la Organización*. (Pearson Educación, SA.)

<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>

Huaire, E. (2019) *Método de Investigación*. [Archivo PDF]

<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>

Huaman Aquino, A. A. (2020). *Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad-2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46248/Huaman_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaén Díaz, M. (2009). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Kamphorst, B. A. (2017). E-coaching systems. *Personal and Ubiquitous Computing*, 21(4), 625-632.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s00779-017-1020-6>

Loayza Jaime, A. D. P., & Rosas Velazco, M. A. (2020). *La importancia de la evaluación de desempeño en empresas formales de Lima Metropolitana entre 2015 al 2019*. [Tesis de Grado de Bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0acfaa32-2983-4b16-943c-e0d7d05c5a82/content>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Lozano Correa, L. J. (2008). Coaching as strategy for the formation of professional skills. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (63), 127-144.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/447>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci_arttext_plus&lng=es

Medina Quispe, E. C. (2022). *Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84692/Medina_Q-EC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía Chiang, M. (2019). El coaching como recurso comunicacional para potenciar el talento y la innovación en las organizaciones. *Cultura*, 33.

https://www.academia.edu/41269650/El_coaching_como_recurso_comunicacional_para_potenciar_el_talento_y_la_innovaci%C3%B3n_en_las_organizaciones?email_work_card=title

Mejía Chiang, C., & Jáuregui Machuca, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud. *Revista Universidad & Empresa*, 22 (39), 1-26.

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/7977/8683>

Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlation between job satisfaction and job performance. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(100)

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

Mora Rosales, J. (2022). Emotional intelligence and ontological coaching: supports for the university student in times of Covid-19. *Educare*, 26(1), 297-323.

<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1600/1590>

Payeras, J. (2004) *Coaching y Liderazgo* (Díaz de Santos S.A., Eds.).

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Knut4AhyO5MC&oi=fnd&pg=PA69&dq=payeras+2010+coaching&ots=V3CDHImh-&sig=pob825XsbRUcojB7-aWSdZ7DbJg#v=onepage&q&f=false>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).

<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686>

Porras, G (2017) Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016. [Tesis de Licenciatura. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil].

<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1098>

Quineche Paredes, M. K. (2020). Influencia del coaching organizacional en el desempeño laboral de los asesores de negocios de Mibanco agencia Chimbote Matriz, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64927>

Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Motivational work design factors and their relationship with work performance. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008

Ramos Loredó, E., Sierra-Arizmendiarieta, B., & Rocés Montero, C. (2019). Applications of Educational Coaching: a literature review of research published during 2013-17. *Educatio siglo XXI*, 37(2 Jul-Oct), 223-244.

<https://revistas.um.es/educatio/article/view/387091>

Rodríguez, J., Moreno, J., Jinesta, E., Navarro, K. (2011). *Derecho internacional de las contrataciones administrativas*. [Archivo PDF]

<https://www.inej.net/publicaciones/derecho-internacional-de-las-contrataciones-administrativas.pdf>

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>

Saavedra Sandoval, J. W.; Santillán Guzmán, K.; Saavedra Sandoval, R. (2022). Teacher motivation and job performance in Pachiza, San Martín – Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135-145.

<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/221>

Sandoval Lentisco, C., & López Martínez, L. (2017). Education, Psychology and Coaching: a Positive Framework. *Educatio Siglo XXI*, 35(1 Mar-Jun), 145-164.

<https://revistas.um.es/educatio/article/view/286261>

Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional (2014). *Acuerdo nacional: Consensos para enrumbar al Perú*.

<https://www.ceplan.gob.pe/politicas-y-planes/#:~:text=El%20Acuerdo%20Nacional%20consiste%20en,Estado%20eficiente%2C%20transparente%20y%20descentralizado.>

Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y el Banco de Desarrollo de América Latina (2021). Diagnóstico subregional de los datos del Sistema de compra y contratación pública.

<https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2021/05/oea-y-caf-presentan-la-publicacion-diagnostico-subregional-de-los-datos-del-sistema-de-compra-y-contratacion-publica/>

Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tassano Velaochaga, H (2008) Los organismos reguladores de servicios públicos. *Revista de derecho administrativo*, (4), 89-106.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14527>

Valderrama, B. (2017). ¿Qué aporta el coaching a la educación. Padres y Maestros. *Journal of Parents and Teachers*, (369), 34-40.

https://www.researchgate.net/profile/Beatriz-Valderrama-2/publication/317347671_Que_aporta_el_coaching_a_la_educacion/links/59b66fa9a6fdcc7415bd203a/Que-aporta-el-coaching-a-la-educacion.pdf

Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149

Vergara García, G. D. R. (2022). Coaching with neurolinguistic programming (nlp) and development of specific competences in executives of a clinic. *Revista Conrado*, 18(89), 196-207.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2719>

Vieira Nakamura, R., & Cunha Bastos, F. (2022) O Coaching na Gestão do Esporte— Uma revisão sistemática de literatura Coaching in Sport Management—a

systematic literature review. *Revista de Gestão e Negócios do Esporte*, 6 (2), 29-45

http://revistagestaodoesporte.com.br/pluginfile.php/966/mod_resource/content/1/3%20-%20O%20coaching%20na%20gesta%CC%83o%20do%20esporte%20-%20Uma%20revisa%CC%83o%20sistema%CC%81tica%20de%20literatura.pdf

Villavicencio Álvarez, V. E. & Ocaña Arguello, I. S. (2017). Coaching as a tool to mitigate the resistance to the organizational of change process. *Palermo Business Review*, (16), 83-100.

https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_06.pdf

Whitmore, J. (2002). *Coaching for performance* (Vol. 108). London: Nicholas Brealey Publishing, (Paidos, Eds.).

Zubaidah Bibi, M.A., Wahiza, W., & Hamidah, Y. (2018). A review of teacher coaching and mentoring approach. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 504-524.

https://www.researchgate.net/profile/Zubaidah-Bibi-Mobarak-Ali/publication/331033531_A_Review_of_Teacher_Coaching_and_Mentoring_Approach/links/5c6233a0299bf1d14cbf825d/A-Review-of-Teacher-Coaching-and-Mentoring-Approach.pdf

Anexos:

Operacionalización de Variables

Anexo 1 - Matriz de Operacionalización de la Variable N° 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable N° 1 Coaching Whitmore (2002)	El coaching es una intervención que tiene como objetivo subyacente y omnipresente el fortalecimiento de la autoestima en los demás, independientemente del contenido de la tarea o cuestión de que se trate. Si los directivos tienen en cuenta este principio y actúan de un modo auténtico y persistente sobre la base del mismo, quedarán asombrados por la mejora resultante en las relaciones y en el desempeño. El coaching no es una mera técnica que hay que aplicar rígidamente en determinadas	El Coaching es una disciplina que, mediante un proceso conversacional y confidencial, permite mejorar el rendimiento de las personas, primero determinando sus objetivos, luego comprobando la realidad y valorando opciones para finalmente determinar su voluntad con miras a mejorar su desempeño, logrando resultados extraordinarios.	Objetivos Realidad Opciones Voluntad	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento.• Motivación. • Adaptabilidad.• Aceptación. • Imaginación y Creatividad.• Reconocimiento. • Responsabilidad.• Compromiso.	LIKERT

	<p>circunstancias preestablecidas. Es una forma de gestión, un modo de tratar a la gente, una forma de pensar y un modo de ser.</p>				
--	---	--	--	--	--

Anexo 3

Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
<p>¿Cuál es la relación entre el Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?</p>	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es la relación entre la definición de objetivos con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?.• ¿Cuál es la relación entre la comprobación de la realidad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?.• ¿Cuál es la relación entre la valoración de opciones con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?.• ¿Cuál es la relación entre la determinación de la voluntad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador? Año 2022?.

Anexo 4

Matriz de Consistencia General de la Investigación



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S)	TEORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Primera Variable	Teoría 1	Enfoque o ruta de investigación
¿Cuál es la relación entre el Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?	Determinar la relación existente del Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022	Existe relación entre el Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022	Coaching	Teoría del Comportamiento desarrollada por Maslow (1950)	Cuantitativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			Alcance de investigación
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1			Descriptivo Correlacional
Cuál es la relación entre la definición de objetivos con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022	Determinar la relación entre la definición de objetivos con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.	La definición de objetivos se relaciona con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022	Segunda Variable	Teoría 2	Diseño de la investigación
					No experimental transversal
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2	Desempeño Laboral	Teoría del Comportamiento	
					Unidad (es) de análisis

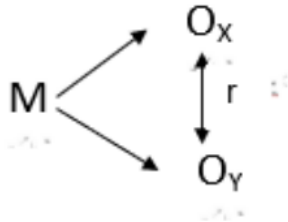
¿Cuál es la relación entre la comprobación de la realidad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?	Determinar la relación entre la comprobación de la realidad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022	La comprobación de la realidad se relaciona con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022	desarrollada por Maslow (1950)	Colaboradores de un Organismo Regulador
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3		Técnica (s)
¿Cuál es la relación entre la valoración de opciones con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022?	Determinar la relación entre la valoración de opciones con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022	La valoración de opciones se relaciona con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022		Encuesta
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específico 4		Instrumento (s)
¿Cuál es la relación entre la determinación de la	Determinar la relación entre la determinación de la voluntad con el desempeño laboral de	La determinación de la voluntad se relaciona con el desempeño laboral de		Cuestionario



voluntad con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador? Año 2022?	los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022.	los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022			
---	--	---	--	--	--

Anexo 5

Esquema del Diseño de Investigación



Dónde:

- M: muestra de estudio.
- Ox: Coaching.
- Oy: Desempeño Laboral.
- r: Coeficiente de correlación.

Anexo 6

Calculo de la Muestra

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo para determinar el tamaño de la muestra (n); para tal efecto se utilizó el muestreo aleatorio simple cuya fórmula es:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(N - 1) E^2 + (Z)^2 * p * q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población = 61

α = nivel de significación de la prueba = 0.05

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.05

Remplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 61 * 0.5 * 0.5}{(61-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.05 * 0.05}$$

Anexo 7

Técnica e Instrumentos de las Variables

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO
Coaching	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 8

Validez de contenido por juicios de expertos de los instrumentos

Expertos (as)	Grado Académico	Aplicabilidad del Instrumento
Beatriz Panche Rodríguez	Doctora en Gestión Pública	Es aplicable
Lupe Graus Cortez	Doctora en Educación	Es aplicable
Oswaldo Daniel Casazola Cruz	Magister en Ing. de sistemas	Es aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 9

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas – COACHING



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CAPACIDADES INDIVIDUALES INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprensión de la Situación. 2. Creatividad. 3. Capacidad de Realización 								
1	¿Los colaboradores comprenden las diferentes situaciones que se le presentan en el desempeño de las tareas encomendadas?	X		X		X		
2	¿La creación de ideas originales y alternativas novedosas son una competencia propia de los colaboradores de la Institución?	X		X		X		
3	¿Los colaboradores ponen en práctica sus ideas y emprenden nuevos proyectos en beneficio de la Institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESFUERZO INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Producto. 2. Calidad. 3. Conocimiento. 4. Cooperación. 								
4	¿Los colaboradores van más allá de lo exigido, respecto del volumen y cantidad de las tareas encomendadas?	X		X		X		
5	¿La exactitud, esmero y orden a los encargos dados son habilidades reconocidas en los colaboradores de la Institución?	X		X		X		
6	¿Los colaboradores se esfuerzan para aplicar los conocimientos necesarios en el desarrollo sus labores en la Institución?	X		X		X		
7	¿La actitud proactiva de los colaboradores para con sus superiores jerárquicos y colegas constituye una cualidad destacada dentro de la Institución?	X		X		X		
8	¿Los colaboradores prevalecen el trabajo en equipo por sobre el trabajo individual en la Institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Beatriz Panche Rodríguez

DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública

13 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Graus Cortéz

DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga

13 de octubre de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz

DNI: 40081695

Especialidad del validador: Mg. en Ingeniería de Sistemas

13 de octubre de 2022.

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 10

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas – DESEMPEÑO LABORAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CAPACIDADES INDIVIDUALES INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprensión de la Situación. 2. Creatividad. 3. Capacidad de Realización 								
1	¿Los colaboradores comprenden las diferentes situaciones que se le presentan en el desempeño de las tareas encomendadas?	X		X		X		
2	¿La creación de ideas originales y alternativas novedosas son una competencia propia de los colaboradores de la Institución?	X		X		X		
3	¿Los colaboradores ponen en práctica sus ideas y emprenden nuevos proyectos en beneficio de la Institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESFUERZO INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Producto. 2. Calidad. 3. Conocimiento. 4. Cooperación. 								
4	¿Los colaboradores van más allá de lo exigido, respecto del volumen y cantidad de las tareas encomendadas?	X		X		X		
5	¿La exactitud, esmero y orden a los encargos dados son habilidades reconocidas en los colaboradores de la Institución?	X		X		X		
6	¿Los colaboradores se esfuerzan para aplicar los conocimientos necesarios en el desarrollo sus labores en la Institución?	X		X		X		
7	¿La actitud proactiva de los colaboradores para con sus superiores jerárquicos y colegas constituye una cualidad destacada dentro de la Institución?	X		X		X		
8	¿Los colaboradores prevalecen el trabajo en equipo por sobre el trabajo individual en la Institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Beatriz Panche Rodríguez

DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública

13 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Graus Cortéz

DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga

13 de octubre de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz

DNI: 40081695

Especialidad del validador: Mg. en Ingeniería de Sistemas

13 de octubre de 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Instrumento de Medición Variables Coaching y Desempeño Laboral

COACHING EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COMITÉS DE SELECCIÓN
DE CONTRATACIONES PÚBLICAS DE UN ORGANISMO SUPERVISOR

*Obligatorio

1. ¿Los colaboradores se encuentran motivados con los objetivos planteados por la Institución?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. ¿Los propósitos establecidos por la Institución son pasibles de ser cumplidos por los colaboradores?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿Los colaboradores se adaptan a los diferentes escenarios de la Institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿La situación de los colaboradores en la Institución son aceptadas con agrado por estos? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. ¿La Institución promueve la toma decisiones novedosas que fortalezcan sus labores dentro de la organización? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. ¿Los colaboradores demuestran conocimientos y aprendizajes internos con el fin de alcanzar que sus propuestas sean puestas en marcha por la Institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Los colaboradores muestran compromiso en el ejercicio de sus funciones, con la manifiesta voluntad en la toma de decisiones? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Poner el mejor esfuerzo en completar los encargos que la Institución plantea, garantiza el éxito a los colaboradores? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿Los colaboradores comprenden las diferentes situaciones que se le presentan en el desempeño de las tareas encomendadas? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿La creación de ideas originales y alternativas novedosas son una competencia propia de los colaboradores de la Institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. ¿Los colaboradores ponen en práctica sus ideas y emprenden nuevos proyectos en beneficio de la Institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. ¿Los colaboradores van más allá de lo exigido, respecto del volumen y cantidad de las tareas encomendadas? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. ¿La exactitud, esmero y orden a los encargos dados son habilidades reconocidas en los colaboradores de la Institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. ¿Los colaboradores se esfuerzan para aplicar los conocimientos necesarios en el desarrollo sus labores en la Institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

*

15. ¿La actitud proactiva de los colaboradores para con sus superiores jerárquicos y colegas constituye una cualidad destacada dentro de la Institución?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

*

16. ¿Los colaboradores prevalecen el trabajo en equipo por sobre el trabajo individual en la Institución?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Anexo 12

Cuadro de Respuesta de las Encuestas

CUADRO DE RESPUESTA DE LAS ENCUESTAS

5	Totalmente de acuerdo	4	De acuerdo	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	En desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo
---	-----------------------	---	------------	---	--------------------------------	---	---------------	---	--------------------------

N° DE PERSONAS	VARIABLE N° 1: COACHING								VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	Dim1: Objetivo		Dim2: Realidad		Dim3: Opciones		Dim4: Voluntad		Dim1: Capacidades Individuales			Dim2: Esfuerzo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
7	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
10	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	5	5	5
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	2
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
14	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	5	4	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4
20	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
25	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4

26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5
32	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
35	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
37	4	4	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
39	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	4	4	3	4	5	2
40	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4
43	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4
44	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	2	5	3	4	2	3	2	4	2	3	5	4	5	3	3
48	4	3	4	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
50	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	5
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4

Anexo 12

Análisis Estadísticos Descriptivos

1. Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Valido	54	100
	Excluido*	0	0
	Total	54	100

* Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

2. Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	16

3. Estadística de cada pregunta realizada en el trabajo de investigación

	Media	Desviación típica	N
MOTIVACION CON LOS OBJETIVOS	3,78	,538	54
PROPOSITOS CUMPLIDOS POR LOS COLABORADORES	3,80	,626	54
COLABORADORES SE ADAPTAN A DIFERENTES ESCENARIOS	3,98	,566	54
COLABORADORES ACEPTAN CON AGRADO SITUACIONES	3,59	,630	54
INSTITUCION PROMUEVE TOMA DE DESICIONES NOVEDOSAS	3,67	,752	54
COLABORADORES DEMUESTRAN CONOCIMIENTOS INTERNOS	3,98	,687	54
COLABORADORES MUESTRAN COMPROMISO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES	4,06	,596	54
COLABORADORES PONEN MEJOR ESFUERZO EN COMPLETAR ENCARGOS	3,94	,738	54

COLABORADORES COMPRENDEN DIFERENTES SITUACIONES QUE SE PRESENTAN	4,00	,549	54
CREACION DE IDEAS NOVEDOSAS SON COMPETENCIA DE COLABORADORES	3,67	,752	54
COLABORADORES PONEN EN PRACTICA SUS IDEAS	3,81	,646	54
COLABORADORES VAN MAS ALLA DE LO EXIGIDO	4,17	,720	54
EXACTITUD, ESMERO Y ORDEN SON HABILIDADES DE LOS COLABORADORES	3,78	,691	54
COLABORADORES SE ESFUERZAN EN APLICAR CONOCIMIENTOS	4,26	,521	54
ACTITUD PROACTIVA ES UNA CUALIDAD DENTRO DE LA INSTITUCION	4,09	,652	54
TRABAJO EN EQUIPO SOBRE TRABAJO INDIVIDUAL	3,98	,789	54

4. Estadística total de cada pregunta realizada en el trabajo de investigación

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida
MOTIVACION CON LOS OBJETIVOS	58,78	34,101	,537
PROPOSITOS CUMPLIDOS POR LOS COLABORADORES	58,76	34,601	,376
COLABORADORES SE ADAPTAN A DIFERENTES ESCENARIOS	58,57	33,721	,566
COLABORADORES ACEPTAN CON AGRADO SITUACIONES	58,96	33,621	,512
INSTITUCION PROMUEVE TOMA DE DECISIONES NOVEDOSAS	58,89	33,950	,370
COLABORADORES DEMUESTRAN CONOCIMIENTOS INTERNOS	58,57	32,740	,579
COLABORADORES MUESTRAN COMPROMISO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES	58,50	32,821	,671
COLABORADORES PONEN MEJOR ESFUERZO EN COMPLETAR ENCARGOS	58,61	32,959	,503

COLABORADORES COMPRENDEN DIFERENTES SITUACIONES QUE SE PRESENTAN	58,56	34,025	,536
CREACION DE IDEAS NOVEDOSAS SON COMPETENCIA DE COLABORADORES	58,89	31,648	,655
COLABORADORES PONEN EN PRACTICA SUS IDEAS	58,74	33,894	,458
COLABORADORES VAN MAS ALLA DE LO EXIGIDO	58,39	33,450	,455
EXACTITUD, ESmero Y ORDEN SON HABILIDADES DE LOS COLABORADORES	58,78	33,346	,493
COLABORADORES SE ESFUERZAN EN APLICAR CONOCIMIENTOS	58,30	33,873	,597
ACTITUD PROACTIVA ES UNA CUALIDAD DENTRO DE LA INSTITUCION	58,46	33,159	,556
TRABAJO EN EQUIPO SOBRE TRABAJO INDIVIDUAL	58,57	33,683	,377

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
MOTIVACION CON LOS OBJETIVOS	,863
PROPOSITOS CUMPLIDOS POR LOS COLABORADORES	,869
COLABORADORES SE ADAPTAN A DIFERENTES ESCENARIOS	,861
COLABORADORES ACEPTAN CON AGRADO SITUACIONES	,863
INSTITUCION PROMUEVE TOMA DE DESICIONES NOVEDOSAS	,870
COLABORADORES DEMUESTRAN CONOCIMIENTOS INTERNOS	,860
COLABORADORES MUESTRAN COMPROMISO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES	,857
COLABORADORES PONEN MEJOR ESFUERZO EN COMPLETAR ENCARGOS	,864
COLABORADORES COMPRENDEN DIFERENTES SITUACIONES QUE SE PRESENTAN	,863
CREACION DE IDEAS NOVEDOSAS SON COMPETENCIA DE COLABORADORES	,856
COLABORADORES PONEN EN PRACTICA SUS IDEAS	,865
COLABORADORES VAN MAS ALLA DE LO EXIGIDO	,866
EXACTITUD, ESmero Y ORDEN SON HABILIDADES DE LOS COLABORADORES	,864
COLABORADORES SE ESFUERZAN EN APLICAR CONOCIMIENTOS	,861
ACTITUD PROACTIVA ES UNA CUALIDAD DENTRO DE LA INSTITUCION	,861

5. Análisis de escala del presente trabajo de investigación

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
62,56	37,761	6,145	16

6. Estadística descriptiva para las 16 preguntas de las variables en el presente trabajo de investigación. Tamaño de muestra = 54

	MOTIVACION CON LOS OBJETIVOS	PROPOSITOS CUMPLIDOS POR LOS COLABORADORES	COLABORADORES SE ADAPTAN A DIFERENTES ESCENARIOS	COLABORADORES ACEPTAN CON AGRADO SITUACIONES	INSTITUCION PROMUEVE TOMA DE DESICIONES NOVEDOSAS
N	Válidos	54	54	54	54
	Perdidos	0	0	0	0
Media	3,78	3,80	3,98	3,59	3,67
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	4	4	4	4	4
Desv. típ.	,538	,626	,566	,630	,752
Varianza	,289	,392	,320	,397	,566
Rango	2	3	2	3	3

	COLABORADORES DEMUESTRAN CONOCIMIENTOS INTERNOS	COLABORADORES MUESTRAN COMPROMISO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES	COLABORADORES PONEN MEJOR ESFUERZO EN COMPLETAR ENCARGOS	COLABORADORES COMPRENDEN DIFERENTES SITUACIONES QUE SE PRESENTAN	CREACION DE IDEAS NOVEDOSAS SON COMPETENCIA DE COLABORADORES
N	Válidos	54	54	54	54
	Perdidos	0	0	0	0

Media	3,98	4,06	3,94	4,00	3,67
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	4	4	4	4	4
Desv. típ.	,687	,596	,738	,549	,752
Varianza	,471	,355	,544	,302	,566
Rango	3	2	3	3	3


	COLABORADORES PONEN EN PRACTICA SUS IDEAS	COLABORADORES VAN MAS ALLA DE LO EXIGIDO	EXACTITUD, ESMERO Y ORDEN SON HABILIDADES DE LOS COLABORADORES	COLABORADORES SE ESFUERZAN EN APLICAR CONOCIMIENTOS	ACTITUD PROACTIVA ES UNA CUALIDAD DENTRO DE LA INSTITUCION
N	Válidos 54 Perdidos 0	54 0	54 0	54 0	54 0
Media	3,81	4,17	3,78	4,26	4,09
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	4	4	4	4	4
Desv. típ.	,646	,720	,691	,521	,652
Varianza	,418	,519	,478	,271	,425
Rango	3	2	3	2	2

	TRABAJO EN EQUIPO SOBRE TRABAJO INDIVIDUAL
N	Válidos 54 Perdidos 0
Media	3,98
Mediana	4,00
Moda	4
Desv. típ.	,789
Varianza	,622
Rango	3

Anexo 13

Carta Autorización Alumno



Señor
JULIO SALVADOR JACOME
Gerente General
Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería


Yo, ALEJANDRO MARTÍN PASTOR PODESTÁ, identificado con DNI: No 09949479, Código de alumno No 70025717790, con domicilio en Av. Juan de Aliaga 468, Dpto. 1201 – Magdalena del Mar. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de Investigación en la Gerencia de Supervisión de Energía, mi tema es "Coaching en el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Supervisor. Año 2022", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Callao, 30 de setiembre del 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alejandro Martín Pastor Podestá", with a vertical line extending downwards from the end of the signature.

Eco. Alejandro Martín Pastor Podestá
Código alumno: 09949479

Cargo de Recepción

Su documento ha sido ingresado satisfactoriamente, por favor tome nota del número de expediente generado para realizar el seguimiento correspondiente.

Número de expediente: 202200197645 Fecha y hora de presentación: 30/09/2022 11:24

DNI: 09949479

Nombre/Razón social: ALEJANDRO MARTIN PASTOR PODESTA

Correo electrónico: jessisalazarti2018@gmail.com

Nro. telefónico: 969496431

Documento: CARTA - s/n Nro. Folios: 1

Asunto: Realizar trabajo de investigación relacionado a la Maestría

Anexos: NO

Tipo	Documento	Nombre	Folio	Peso
Documento Principal	CARTEA DE AUTORIZACIONAL UMNO-1_30092022112353.pdf	Realizar trabajo de investigación relacionado a la Maestría	1	285 Kb

Usted podrá hacer el seguimiento de su trámite a través de <https://consultaexpedientes.osinergrmin.gob.pe/consulta-docs/>, de tener alguna consulta puede efectuarla a través de: ventanillavirtual@osinergrmin.gob.pe

ATENCIÓN:

En el marco del Decreto Supremo N° 195-2020-PCM se ha procedido a crear su casilla SNE (Sistema de Notificaciones Electrónicas del Osinergrmin) con los datos declarados, cualquier notificación se realizará por ese medio, exceptuando las Solicitudes de Acceso a la Información Pública, cuya atención se realizará por el canal seleccionado.

En caso el cliente registrado en el formulario virtual corresponda a un tercero (persona natural o jurídica distinta al solicitante del trámite), el Osinergrmin creará una casilla electrónica de oficio al solicitante en la cual se realizará toda notificación.

Para ingresar a su casilla electrónica, actualizar sus datos y/o revisar sus notificaciones, sírvase ingresar al siguiente link: <https://notificaciones.osinergrmin.gob.pe>

NOTA IMPORTANTE:

Para fines del cómputo de plazos, los documentos presentados los sábados, domingos y feriados o cualquier otro día inhábil, se consideran presentadas al primer día hábil siguiente.

El cargo de recepción del expediente no significa aceptación, aprobación o autorización al ejercicio de alguna actividad sujeta a supervisión o fiscalización del Osinergrmin, resultando de aplicación lo dispuesto en los numerales 33.2 y 136.6 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Anexo 14

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Coaching en el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Supervisor. Año 2022".

Investigador: Alejandro Martín Pastor Podestá

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Coaching en el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Supervisor. Año 2022", cuyo objetivo es determinar la relación existente del Coaching con el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la institución Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN).

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación es el Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Coaching en el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Supervisor. Año 2022"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de una semana y se realizará utilizando el formulario de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

* Obligatorio a partir de los 18 años.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Pastor Podestá, Alejandro Martín, email: ampastorp@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto, email: mmorip@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Anónima

Fecha y hora: 14 de noviembre de 2022, 08:30 a.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI PAREDES MANUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Coaching en el desempeño laboral de los comites de selección de contrataciones públicas de un Organismo Supervisor. Año 2022", cuyo autor es PASTOR PODESTA ALEJANDRO MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI PAREDES MANUEL ALBERTO DNI: 07856089 ORCID: 0000-0002-9687-492X	Firmado electrónicamente por: MMORIP el 09-01- 2023 15:27:17

Código documento Trilce: TRI - 0515007