



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del  
Congreso de la República del Perú, Lima 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Maria Greta Deza Batallanos (ORCID: 0000-0002-2485-804X)

**ASESOR:**

Dr. Felipe Guizado Oscco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**Lima – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios y la Virgen de Guadalupe, por guiar mi camino y cuidarme siempre.

A mis abuelos Lina y “Goyito”, por su amor incondicional.

A mi tíos y padrinos Edgar y Marina, mis segundos padres, por sus cuidados y amor infinito.

A mi madre, porque es a ella a quien le debo todo lo que soy, por su incomparable amor, enseñanzas, por ser el ser más importante en mi vida.

## **Agradecimiento**

A mi profesor y asesor Dr. Felipe Guizado Ossco, por su ayuda, confianza, paciencia y excelencia profesional, que me permitieron la realización de mi trabajo de investigación.

A mi profesor Dr. Luis Esquivel Castillo, por su apoyo incondicional y acertadas observaciones que permitieron la culminación del presente trabajo.

## **Página del jurado**

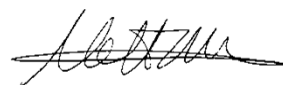
## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Maria Greta Deza Batallanos, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República, Lima 2020 “, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, agosto del 2020



Maria Greta Deza Batallanos

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
III. Resultados	25
IV. Discusión	35
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	46
Anexo 3: Validación de instrumentos	48
Anexo 4: Base datos confiabilidad	68
Anexo 5: Base de datos	70



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable coaching	19
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral	20
Tabla 3. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento	23
Tabla 4. Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables	23
Tabla 5. Distribución de la muestra según los niveles del Coaching	25
Tabla 6. Distribución de la muestra según los niveles de la motivación	26
Tabla 7. Distribución de la muestra según los niveles de la autoestima	27
Tabla 8. Distribución de la muestra según los niveles de la comunicación eficaz	28
Tabla 9. Distribución de la muestra según los niveles del desempeño laboral	29
Tabla 10. Determinación de ajuste de datos para el modelo del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020	30
Tabla 11. Pseudo coeficiente de determinación del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020	30
Tabla 12. Presentación de los coeficientes de las variables Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.	31
Tabla 13. Presentación de los coeficientes de las variables Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.	32
Tabla 14. Presentación de los coeficientes de las variables autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.	33
Tabla 15. Presentación de los coeficientes de las variables comunicación eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.	34



## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de la muestra según los niveles del coaching	25
Figura 2. Distribución de la muestra según los niveles de la motivación	26
Figura 3. Distribución de la muestra según los niveles de la autoestima	27
Figura 4. Distribución de la muestra según los niveles de la comunicación eficaz	28
Figura 5. Distribución de la muestra según los niveles del desempeño laboral.	29

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020. Esta responde a la necesidad de reconocer la importancia del coaching en la institución y de qué manera impacta.

La investigación planteada cuenta con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional causal, de corte transversal. La población de muestreo estuvo conformada por 175 trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú; la recolección de datos se llevó a cabo a través de un cuestionario , dicho instrumento fue validado mediante el juicio de expertos, obteniendo por unanimidad la aplicabilidad del mismo, su confiabilidad se estableció mediante la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, la cual determino que las variables coaching y desempeño laboral son confiables ya que obtuvieron un ,951 y,926 respectivamente.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis concluyeron que se rechaza la hipótesis nula, es decir se afirma que existe impacto del coaching en el desempeño laboral de acuerdo con el nivel de significancia obtenido.

***Palabras clave:*** Coaching, desempeño laboral, Congreso de la República del Perú.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the impact of motivation on the work performance of workers in the Congress of the Republic of Peru, Lima 2020. This responds to the need to recognize the importance of coaching in the institution and how it impacts.

The research proposed has a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design, of a causal correlational descriptive level, of cross-section. The sampling population was made up of 175 workers from the commissions area of the Congress of the Republic of Peru; data collection was carried out through a questionnaire, this instrument was validated by expert judgment, unanimously obtaining its applicability, its reliability was established by means of the Cronbach's Alpha reliability statistical test, which determined that the variables coaching and job performance are reliable since they obtained a .951 and, 926 respectively.

The statistical results of the hypothesis test concluded that the null hypothesis is rejected, that is, it is affirmed that there is an impact of coaching on job performance according to the level of significance obtained.

**Keywords:** Coaching, job performance, Congress of the Republic of Peru.

## **I. Introducción**

Según Sánchez, Fuentes y Artacho (2019), el mundo de las organizaciones se torna más competitivo y globalizado, lo intangible resulta pieza clave en las organizaciones, y dado que el capital humano es uno de los intangibles más significativos, es necesario en la actualidad, prestar mucha atención a este elemento que se ha convertido primordial para las instituciones públicas y privadas. A nivel mundial y a lo largo del tiempo, las empresas e instituciones públicas y privadas han pasado por un continuo proceso de evolución en donde se ha demostrado que un colaborador satisfecho en su puesto de trabajo, que se sienta apreciado y reconocido es, sin lugar a duda, la mejor garantía para asegurar el óptimo desempeño laboral del mismo y la obtención de los objetivos trazados. En ciertas oportunidades se relaciona la motivación únicamente con alicientes económicos, sin embargo, este es un enfoque extremadamente reduccionista del tema. Aunque en la actualidad son diversas las organizaciones, privadas como públicas, que manejan con mucho acierto técnicas de incentivos relacionados a objetivos en forma de compensaciones monetarias, existen variados procedimientos para aumentar la satisfacción de los colaboradores y, por ende, también su motivación.

De lo dicho, la encuestadora Gallup (2018), nos manifiesta que sólo el 13% de los trabajadores de todo el mundo están comprometidos con su organización. Es así que las instituciones requieren que su grupo de trabajo tenga un mayor juicio y compromiso con su organización, así como también posean habilidades singulares, sobre todo la capacidad de trabajar en equipo, aportando como consecuencia un mayor aprovechamiento de los recursos; buscando de esta manera conseguir mayor productividad. Es por esta razón, que resulta sumamente importante que el colaborador se sienta motivado, reconocido y fidelizado a su centro laboral, pero por encima de todo ello valorado como persona, viéndose reflejado en su nivel de colaboración y óptimo desempeño laboral.

Para Artigas (2016), la organización no existe sólo por los resultados numéricos, el reconocimiento, apreciar la labor desempeñada por los colaboradores que trabajan en la institución, es la clave para lograr que los mismos sientan escuchados y valorados. Es así que el coaching es utilizado como una valiosa herramienta que les permite destacar y poner en manifiesto sus habilidades, fortalezas y aptitudes. Algunas entidades públicas y privadas promueven, como parte de sus lineamientos en el área de Recursos Humanos, sesiones de coaching ya sean individuales como grupales. En ambos casos, el claro

propósito es mejorar el clima y desempeño laboral y, a su vez, factores intrínsecos como la eficiencia, el rendimiento, la efectividad y la productividad.

Según el INEI, en su Informe Técnico de Producción Nacional del 2019, en el Perú la Administración Pública ocupa los últimos puestos en el ranking de productividad en relación con los demás sectores, como se sabe la productividad está ligado directamente al desempeño laboral, es así como este refleja el deficiente desempeño laboral de los colaboradores públicos. En la actualidad, las instituciones públicas en Perú requieren que su personal posea un mayor juicio y posean habilidades blandas desarrolladas, sobre todo el poder de orientar esfuerzos y la toma de decisiones acertadas; con la finalidad de alcanzar una mayor eficiencia y eficacia en donde el desenvolvimiento de cada trabajador resulte fundamental.

En el Congreso de la República del Perú, luego de haber observado el desarrollo de las diferentes actividades, podemos afirmar que el desempeño laboral puede mejorar, sobre todo si hablamos de la gran importancia que tiene unos de los poderes del estado peruano; la falta de motivación, reconocimiento o una buena estrategia impiden el óptimo desarrollo y satisfacción de los colaboradores. Es por ello que resulta sumamente importante que el colaborador se sienta motivado, reconocido y sobre todo apreciado como individuo. Las entidades en general están enfocadas en la firme búsqueda de tácticas o escenarios para lograr maximizar sus recursos y fortalecer las competencias de los colaboradores; es aquí donde el coaching juega un rol importante, pues ayuda a convertir a los colaboradores en talentos útiles, brindándoles un valor profesional y diferenciador. Este trabajo buscará determinar el Impacto del Coaching como técnica o método que ayudará en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la Republica del Perú en el 2020.

En materia de este estudio se encontró antecedentes internacionales, así tenemos a Alava y Gómez (2016), quienes proponen como objetivo general analizar la incidencia de la administración de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores. Dicha exploración realizó un estudio cuantitativo, puesto que es respaldada por cuadros del nivel de desempeño de trabajadores públicos de la organización en estudio, así como la percepción de estos acerca del clima laboral. Los investigadores concluyeron que los resultados obtenidos revelan la disconformidad por

parte de los colaboradores, en cuanto a los subsistemas del Talento Humano, lo cual está incidiendo en su desempeño laboral ya que manifiestan insuficiencias en el proceso de selección y deficiencias en el proceso de adiestramiento.

Mientras tanto, Piedrahita (2019), propone como objetivo general estudiar la incidencia del coaching ejecutivo en un grupo de directivos de una organización específica, como herramienta para el fortalecimiento de su rol como líderes. La investigación ejecutó un estudio básico, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, deductivo y de corte transversal, ya que se hizo en un tiempo específico. La investigadora concluyó que es evidente la mejora positiva en los colaboradores y directivos, tanto en el conocimiento y la apertura gracias a la aplicación de procesos de acompañamiento con base en herramientas del coaching ejecutivo teniendo como finalidad fortalecer el liderazgo y desempeño laboral.

Por otra parte, Barrera (2016), propone como objetivo general hallar el impacto del coaching ejecutivo en el progreso de las competencias de las personas. Esta exploración hizo un estudio cuantitativo, puesto que se basó en la recopilación de datos tomando en cuenta el sentir de los directivos del área de talento humano de las organizaciones ecuatorianas debido a que dentro de sus ocupaciones esta la supervisión del desempeño de los colaboradores a través del desarrollo de sus competencias, por lo que conocen de los diversos instrumentos del desarrollo organizacional como el coaching y también a través del estudio descriptivo, ya que se valió también en la descripción de información recopilada. La investigadora concluye que el coaching es un instrumento que contribuye al avance y mejora de las instituciones del país, pues incide positivamente en el perfeccionamiento de las capacidades de sus directivos, quienes a su vez incentivan a nuevas prácticas de armonía social dentro de las organizaciones, obteniendo la prosperidad del desempeño laboral

Asimismo, Veloz (2017), propone como objetivo general establecer los lineamientos estratégicos que permitan la aplicación del coaching empresarial para mejorar el clima laboral en Adecco Ecuador. La investigación ejecutó un estudio de dirección cuantitativa, ya que se basó en la recopilación de datos, mediante una encuesta. La investigadora concluyó que el proceso de coaching empresarial fomentará efectos de cambio y adelanto, como el desarrollo de los individuos dentro de la institución en

referencia a sus relaciones interprofesionales, aptitudes de progreso en el trabajo en equipo, y un entorno laboral fructífero.

De manera similar, Laica (2018), propone como objetivo general establecer si existe relación o no de la forma de liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017. Dicha investigación hizo un estudio cuantitativo, ya que se utilizó un método estructurado para recopilar y analizar datos o información numérica. Se empleó como técnica el análisis estadístico de las tablas de frecuencia y contingencia de dos por dos, mediante la obtención de datos numéricos facilitados por una herramienta empleada para la medición de cada variable. Es descriptiva – correlacional debido a que describe las características de ciertos grupos, la frecuencia con que ocurre algo, estima la relación entre variables o efectúa predicciones. La investigadora concluyó a consecuencia del hallazgo investigativo, sería viable y como aporte iniciar una estrategia de alineación y desarrollo del liderazgo en la dirección de la institución, dirigido especialmente para las direcciones que presentan estilos de liderazgo burocrático y paternalista para desarrollar y fomentar las habilidades de liderazgo a fin de obtener resultados positivos reflejados en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la universidad en todas sus áreas.

Mientras que en el campo de los antecedentes nacionales tenemos a Laura (2018), quien propone como objetivo general determinar el modelo de coaching para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores del área de Servicios Universitarios de la Universidad Tecnológica del Perú – Arequipa, 2017. Dicha exploración realizó un estudio de orientación cuantitativa ya que se empleó la recopilación de datos para probar las hipótesis, con un nivel de investigación descriptiva, ya que se midió la percepción de los encuestados. La investigadora concluyó que el grado de desempeño laboral de los trabajadores es satisfactorio, sin embargo, en algunas oportunidades no siempre superan los parámetros respecto a las habilidades de decidir, aceptación de cambios, autonomía, iniciativa propia, liderazgo, cantidad de producción y planificación y organización.

De otro lado, Caldúa (2017) propone como objetivo general comprobar cómo incide la ausencia del coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Marcará. Dicha investigación realizó un estudio de tipo no experimental, ya que no se maniobran intencionalmente las variables,

tan solo se observa un contexto preexistente. El investigador concluyó que la ausencia de un programa de Coaching Estratégico en la Municipalidad impacta de manera negativa en el desempeño laboral de sus colaboradores, evidenciándose una baja rentabilidad en el ejercicio de sus ocupaciones, que ejecutan de forma habitual al no poseer conocimientos actuales y acordes a los nuevos tiempos.

De manera similar, Salinas (2019) propone como objetivo general establecer si la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores del Jurado Electoral Especial, Arequipa, 2017. Dicha investigación efectuó un estudio de orientación cuantitativa porque recopila información mediante encuestas sobre una realidad concreta, de tipo básica ya que a través de ella se busca generar información importante para dar un aporte al conocimiento científico, es de nivel Correlacional ya que describe la situación que se presente calculando el nivel de analogía entre las variables. El investigador concluyó que debe implementar un Plan de Coaching para los diferentes procesos electorales, así como realizar una capacitación respecto a las funciones a realizar en las Unidades Regionales de Enlace.

Por otra parte, Abanto (2017), cuyo objetivo general fue establecer la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016. La investigación ejecutó un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental. La investigadora concluyó que hay una relación importante y positiva entre el coaching y el desempeño laboral en los trabajadores.

Asimismo, Cacsire (2019) propone como objetivo general diagnosticar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la Región Puno en los periodos 2017 y 2018. Dicha exploración ejecutó un estudio de orientación cuantitativa puesto que la técnica utilizada para la recolección de datos de acuerdo con las variables fue la encuesta y de tipo descriptivo. La investigadora concluyó que sus colaboradores mantienen una buena relación laboral con sus compañeros de labores, el desenvolvimiento laboral, la interacción del personal en trabajos en equipo es bueno y aceptable; debido a que el 50% de los colaboradores participan permanentemente en reuniones conjuntas y realiza propuestas innovadoras y desarrolla ideas creativas para el beneficio de la entidad.



Es así que para conceptualizar las bases teóricas del coaching tenemos a Amador (2018), quien nos señala que el coaching presenta la influencia filosófica clásica de: Sócrates; una de la más citadas cuando se habla del inicio del coaching. Para ello manejaba como medio el diálogo, mediante los interrogatorios, para alcanzar una idea apropiada hacia la comprensión. Afirmaba que verdad está oculta en la mente de todos. Esta técnica se llama Mayéutica. Cita que, así como Sócrates, no existe el enseñar tan solo el aprender, y éste se origina mostrando que el discernimiento no está en el coach sino en el mismo individuo. Recibe también la influencia de Platón; en el pensamiento de Platón, registramos la estructura de sus parlamentos, la escala de las interrogaciones como instrumento de trabajo eficaz que sirven de vía del juicio en los individuos. Las preguntas eficaces y la escucha activa, son las herramientas más relevantes que un coach debe cultivar para transfigurarse en un auténtico catalizador del otro. El autoconocimiento se convierte en el principio existente de todo proceso de coaching. De la misma manera Aristóteles; nos expresa fundamentalmente que el individuo puede llegar a ser lo que anhele, tenemos que pasar del ser, concibiéndolo como “lo que nos viene dado” , al deber ser, que es la segunda naturaleza. Asimismo ha puesto en evidencia que la búsqueda de la felicidad es una de las motivaciones más importante en el individuo, inclusive en el siglo XXI. En conclusión, Aristóteles, señala que la técnica elemental para llegar a ser lo que se debe ser, es el ejercicio, es decir el hábito.

Según Whitmore (2011), señala que el coaching radica en sacar la capacidad de las personas, para que consigan obtener su máximo potencial. Reside en acompañarlas a aprender en lugar de instruirles.

Asimismo, Payeras (2004), señala que el coaching es la manera en que una persona apoya a otra a que tenga la capacidad de obtener sus propios efectos en vínculo con el grupo al que pertenece. Es un camino de mejora orientado a la obtención y perfeccionamiento de destrezas y de tacto por parte de directivos, consejeros, delegados etc.

Por otra parte, Bayón (2014), señala que el coaching es un procedimiento que enseña a excluir los elementos que consumen energía y a potenciar aquellos que la suministran. Es decir, a más energía acumulada, más fuerte y potente será el individuo.

El triunfo en aquello que se emprende depende, en la mayor parte, de la energía que se contribuya en conseguirlo.

En adición tenemos a Peris (2014), quien señala que el coaching, hace referencia a potenciar las habilidades de la persona o personas lo reciben, empleando estrategias apropiadas por parte del coach de tal forma que el coachee libere todo sus capacidades y destrezas en relación con una meta clara y delimitada. Es decir, el coach, ayuda a acrecentar el potencial y desenvolvimiento del coachee en un espacio de trabajo específico que tiene que ver con el autoconocimiento del coachee.

Otro estudio importante en referencia a la presente investigación es el de Román y Fernández (2008), donde nos dicen que existen 5 características básicas del coaching: La visión es Concreta, fundada en acciones, se basa en conductas que pueden modificarse de manera positiva, en los aspectos objetivos y descriptivos del desenvolvimiento. Puede ser perfeccionado cuando logra describirse de manera clara y precisa, es decir, cuando los involucrados captan exactamente lo mismo. Existe interactividad, el que más se expresa es el coachee. En las sesiones de coaching existe comparte información, se realizan interrogantes y se dan las respectivas contestaciones. La responsabilidad es conjunta, no solo del coach también del coachee, con el fin de trabajar juntos para la mejora progresiva del desenvolvimiento, comparten también compromisos para que resulte de máxima utilidad la conversación. Además, la forma es específica, existe una estructura. Esta establecida por 2 componentes elementales: un objetivo definido producto de la conversación y fluidez en la misma. El respeto es algo permanente; lo más relevante es el coachee. El guía informa constantemente, su respeto por el individuo al que se le da el coaching.

Para Peris (2014), el coaching se caracteriza por qué: El coach y el coachee están en relación de igualdad. Quien decide siempre es el coachee; el coach solamente acompaña y apoya el proceso. El coach es un especialista en la comunicación y en la técnica socrática, es decir realiza preguntas pertinentes, asimismo genera ambientes facilitadores y estimulantes manejando otras vías. Desde un punto de vista tradicional, el coaching es individual, ya que estimula a una persona que es diferente a cualquier otro individuo. Sin embargo, también es posible desarrollar el coaching grupal a distintos

coachees a la vez, ya sea desde una postura de liderazgo, desde el rol de líder coach, o inclusive desde diversos ámbitos de actuación.

De la misma manera, Whitmore (2011), considera que el coaching es significativo teniendo en cuenta que este genera sus metas clave tales como la conciencia y la responsabilidad; que son sin duda dos caracteres fundamentales para la ejecución de cualquier actividad. Pese a los inmensos contrastes en otras áreas, la conciencia y la responsabilidad aparentaban ser los dos elementos más importantes frecuentes a todos; asimismo la actitud y el estado de ánimo son pieza clave para el óptimo desenvolvimiento de cualquier tipo. El primer elemento fundamental del coaching es la conciencia, que es el fruto de la atención, la concentración y la claridad. Según el Concise Oxford Dictionary, conciencia quiere decir «ser consciente, no ignorante, tener conocimiento». La conciencia perfeccionada admite una percepción más clara que la común. Si hablamos de la conciencia esta implica ver y oír en el espacio laboral, sin embargo, comprende mucho más que eso. Envuelve la percepción y juicio claro de la información y los sucesos importantes, y la destreza para establecer lo que es realmente relevante. La conciencia también involucra el autoconocimiento, conlleva a la habilidad. Esto estimula la confianza en sí mismo, la seguridad y la responsabilidad. La responsabilidad es otro elemento fundamental del coaching. La responsabilidad es de carácter concluyente para un óptimo desenvolvimiento.

Señala Koontz (2012), que el coaching es importante porque; permite que los individuos se adecuen a los cambios de forma productiva, congrega los valores principales y las responsabilidades del individuo, incentiva a los individuos hacia la obtención de resultados favorables, refresca las relaciones y hace poderosa la comunicación en las técnicas humanas, incita a los individuos a la asistencia, el trabajo en equipo y la creación de consenso y engrandece el potencial de los individuos, accediéndoles a conseguir metas que de otro modo son estimadas inaccesibles.

Luego de analizar las anteriores definiciones se establecieron como dimensiones del Coaching, la motivación, la autoestima y la comunicación eficaz. Es así que para la dimensión motivación encontramos a Whitmore (2011), el cual señala que la motivación permite que el desempeño de los colaboradores se vea reflejado de manera positiva en la productividad de la institución. Para Santrock (2002), la motivación es el compuesto de

razones por las que los individuos se desenvuelven de maneras determinadas. La conducta motivada es pujante, conducente y continua. Según Herrera F., Ramírez, Roa y Herrera I. (2004), señalan que la motivación establece una de las magnas claves interpretativas del comportamiento humano, es decir se refiere al porqué del comportamiento. La motivación representa lo que originariamente decreta que un individuo empiece un trabajo o acción, se traslade hacia un objetivo o dirección y persista en sus ensayos para lograrlo. Asimismo, Bisquerra (2000), señala que la motivación es un par teórico-hipotético que escoge un medio complejo que origina el comportamiento. Operan diversas variables ya sean biológicas o aprendidas, que intervienen en la activación, direccionalidad, ímpetu y coherencia de la conducta encaminada a obtener ciertos fines.

Por otro lado, para la dimensión autoestima tenemos a Whitmore (2011), quien señala que la autoestima es la confianza en sí mismo y es esencial para la expresión del potencial y el desempeño. En adición a esto, Clemes, Bean y Clark (1994), manifiestan que la autoestima como pieza práctica del autoconcepto, señala que es el punto de inicio para la mejora positiva de las relaciones entre individuos, del amaestramiento, la creatividad y del compromiso personal. Es el engranaje que une la personalidad del individuo y forma una estructura positiva, similar y eficaz. La autoestima siempre será la que defina la capacidad del hombre para utilizar sus recursos particulares y las posibilidades natas en cualquiera sea su etapa de desarrollo.

De la misma manera, Voli (1998), señala que la autoestima se puede aprender, ya que está relacionada la situación anímica habitual del ser humano y ésta se puede modificar. Dependiendo de cómo el individuo siente que lo perciben, reconocen y estiman las personas importantes de su vida, y según se haya perfeccionado desde la infancia su seguridad, autoconcepto, sentido de pertenencia, motivación y capacidad, y las haya adherido en su personalidad, así se hará desarrollado su nivel de autoestima. Así también, Coopersmith (1981), señala que la autoestima es la estimación que hace y ordinariamente concibe la persona con respecto a sí misma. Existe una actitud de conformidad o disconformidad y señala en qué medida la persona se siente competente, sustancial, meritorio y con éxito. Es decir, la autoestima es una reflexión personal de decencia que se manifiesta en los actos del individuo hacia sí mismo.

En adición a lo referido, tenemos para la dimensión comunicación eficaz a Whitmore (2011), quien manifiesta que la comunicación eficaz y clara es la norma de la práctica del coaching en una institución. En palabras de Ribeiro (1998), señala que existen personas carismáticas, que inician desde cero y crean un poderío tan sólo con su destreza para expresarse. Todos los individuos reúnen las capacidades necesarias para entablar una comunicación eficaz. La comunicación es un arte y una ciencia. Las últimas revelaciones de la neurolingüística evidencian todas técnicas que pueden hacer de una persona promedio un buen comunicador es decir que lo que el desee transmitir llegue de la manera correcta a su receptor.

Del mismo modo, Raffino (2020), define que la comunicación eficaz, se facilita cuando el emisor y el receptor interpretan un mensaje de manera semejante. Es así que el mensaje es transferido de manera exitosa: el receptor entiende el significado y el propósito del mensaje expresado. Para que la comunicación resulte práctica es muy significativo que el emisor sepa con claridad lo que quiere manifestar y que sepa de las cualidades de los individuos a los que se lo desee enviar para así expresar el mensaje de la manera más certera e idónea posible. Según Cestero (2014), señala que la comunicación humana es un juicio complejo, que va mucho más allá que saber y emplear una técnica lingüística, pues para que consiga realizarse de manera eficaz e idónea, las personas deben de ser las apropiadas comunicativamente, eso no solo involucra el manejo de un lenguaje específico, sino, además, la propiedad y la administración de información práctica, social, situacional y territorial, y de figuras de comunicación no verbal.

Las teorías relacionadas con el desempeño laboral, segunda variable de estudio, sostienen que para Chiavenato (2007), el desempeño laboral, se trata de la conducta del trabajador enfocado en lograr positivamente los objetivos trazados. El aspecto primordial del sistema se encuentra en este punto. El desempeño compone la estrategia individual para conseguir los objetivos deseados.

En palabras de Toro (2002), manifiesta que el desempeño laboral está vinculado y reglamentado por pautas, limitaciones, conocimientos, perspectivas de otros, exigencias técnicas y económicas, juicios de eficiencia, alicientes y recursos o ayudas necesarias para preservar la calidad de la correspondencia desempeño- resultado. También se

agrupan en este nivel todos los elementos tecnológicos, sociales, formativos, financieros y estratégicos de la institución.

Como señala Strauss y Sayles (1981), el desempeño laboral es la descripción del conjunto de sapiencias, habilidades y destrezas que se emplean en una ocupación productiva, a partir de las exigencias de calidad anheladas por un segmento productivo.

Asimismo, Palaci (2005), señala que el desempeño laboral es el valor anhelado que se espera entregue el individuo a la institución con los diversos sucesos conductuales que realiza en un ciclo. Estos comportamientos, de uno o más individuos en otras ocasiones temporales a la vez, aportarán a la productividad institucional.

De igual manera, Chiang y San Martin (2015), señalan que el desempeño laboral se mide en base a las destrezas, necesidades y caracteres que son peculiaridades e intervienen con la naturaleza de la labor y de la institución para causar conductas, que, a su vez, influyen en los resultados.

Según Trujillo (2014), señala que para hablar del desempeño en un colaborador se debe saber con precisión las labores y los compromisos que el individuo tiene asignados, así como el juicio de un desempeño solícito y saber si coexisten actividades más importantes que otras. Es así que como característica particular del desempeño podemos ver que esta puede ser medida es decir evaluada.

Así también, Chiavenato (2007), señala que el desempeño laboral está vinculado al desarrollo del colaborador, asimismo manifestó que la productividad en una institución se da cuando al individuo se le ha infundido comportamientos positivos hacia el trabajo, por ello, es significativo que todo colaborador se sienta comprometido e identificado con los ideales de la institución, es así que define como características del desempeño laboral: El compromiso, la calidad en el trabajo, el trabajo en equipo y la productividad.

Según Werther y Davis (2000), señalan que el desempeño tiene gran importancia ya que establece el curso mediante el cual se aproxima el rendimiento integral del trabajador. Compone una función fundamental que de una u otra manera suele realizarse en todo organismo moderno.

Para Amorós (2007), el desempeño laboral es un sumario ordenado y sistemático por ende importante para valorar e incidir sobre los caracteres, conductas y consecuencias afines con la labor, con el propósito de revelar en qué magnitud es fructuoso el colaborador y si logrará optimizar su desenvolvimiento futuro.

De igual forma Harris (1986) señala que el desempeño laboral es importante ya que se instituyen a partir de los objetivos y fines establecidos por la organización con el propósito de establecer las contribuciones que se anhelan de cada colaborador en forma independiente. Las metas más significativas se cristalizan en medidas normales de desenvolvimiento para el colaborador individual.

Luego de analizar las anteriores definiciones se establecieron como dimensiones del Desempeño laboral; el compromiso, la calidad en el trabajo, el trabajo en equipo y la productividad. Es así que para la dimensión compromiso tenemos a Chiavenato (2007), quien señala que el compromiso en el desempeño laboral se trata del desenvolvimiento del trabajador enfocado en llegar de manera efectiva a los objetivos formulados. El punto principal del sistema está en esta dimensión. Para, Peralta, Santofimio y Segura (2007), señalan que, el compromiso se asocia al trabajo de calidad y sin faltas; el compromiso no se refiere a cumplir un horario establecido y unos parámetros sino más bien a hacer las cosas tan apropiadas que no se tengan la necesidad de hacerlas nuevamente después, a eso se le llama compromiso. Asimismo, es evidente que la noción de compromiso como eficiencia se halla en el interior de los trabajadores y directivos de manera similar, que finalmente se hagan las actividades que se les encomienda; es decir la responsabilidad es encargar funciones que vayan encauzadas hacia el logro de los fines de la institución; es decir, tener resultados.

En adición a ello, Soberanes y De la Fuente (2009) señalan que, el compromiso a nivel organizacional se refiere a las relaciones efectivas entre los colaboradores y los directores de las organizaciones para la cual laboran, reconociendo que origina las causas y por ende los resultados de cada uno de ellos en su trabajo en un marco de gestión estratégica. Es así como el compromiso es el acatamiento de la misión y visión de la institución y sus privilegios. Para Meyer y Allen (1991), el compromiso laboral está establecido por tres unidades divisibles, y cada uno de ellos evidencia un estado psicológico particular y profundo. El compromiso afectivo hace referencia a la asociación

emocional de un colaborador con la institución, es decir que éste permanece en el empleo por su propio deseo. El compromiso de seguimiento o de continuidad está en referencia al conocimiento de los costos relacionados a abandonar la institución, de manera que los colaboradores duran porque piensan que requieren el empleo. Finalmente, el compromiso normativo concierne con la emoción de obligación, motivo por el cual los colaboradores sienten que deben quedarse en la institución. Las personas pueden experimentar cualquiera de los componentes del compromiso, en diversos grados.

Por otra parte, para la dimensión calidad en el trabajo, Chiavenato (2007), señala que, para atesorar y desplegar el conocimiento, las instituciones deben tener calidad en el trabajo para que así se proporcione a las personas experiencias y conocimientos. Del mismo modo, Álvarez, Álvarez y Bullón (2006), señalan que la calidad es un rasgo particular que guarda el modo de tratar la preparación de un producto o a la prestación de un servicio por parte de una institución. Se establece en un estudio basado en sistemas de gestión que concede la optimización de cualquier labor a través de intervenciones objetivas de su progreso y resultado. Asimismo, Alles (2005), señala que la calidad en el trabajo envuelve tener amplio bagaje en lo que concierne al área en donde se desempeña. Tener la capacidad de alcanzar la esencia de los aspectos complejos para transfórmalos en soluciones prácticas y viables para la organización, tanto en su propio beneficio como también para beneficio de todos los involucrados.

Para la dimensión trabajo en equipo, destacamos a Chiavenato (2007), quien señala que el trabajo es una actividad que no debe ser individual, solitaria y aislada; esta debe transformarse en una grupal, solidaria y conjunta; para la obtención de mejores resultados. Quintero, africano y Faría (2008), señalan que cuando los colaboradores se reúnen y compensan las necesidades de la institución se origina una complejidad que conserva una técnica firme de interacciones iniciando lo que se llama trabajo en equipo. Es así que se originan fenómenos y se despliegan algunos procesos, como la unión del equipo, la igualdad de sus integrantes, el surgimiento del liderazgo, proyectos de comunicación. Las labores que despliega un grupo en su mayoría están basadas en la conducta de quienes lo integran, lo que conlleva a pensar que la naturaleza de las personas aplica circunstancias que deben ser estimadas para una labor productiva. De igual forma, Alles (2005), señala que el trabajo en equipo se refiere a las habilidades y a la cooperación con los demás, tener la capacidad de poder formar parte de un grupo y a su vez



desempeñar sus labores en unión con ellos; lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente.

Por otro lado, para la dimensión productividad, tenemos a Chiavenato (2007), quien manifiesta que la productividad es sumamente relevante para el crecimiento de la institución, por lo tanto, los resultados estarán rigurosamente vinculados con la conducta y trato que se le otorgue al colaborador. En adición a ello, Carro y González (2014), señalan que la productividad se refiere al perfeccionamiento del proceso productivo, es decir un balance positivo entre la cantidad de recursos empleados y el conjunto de bienes y servicios derivados, es así que, la productividad es un índice que correlaciona lo procedente por un sistema y los recursos empleados para obtenerlo. De igual modo, Torrecilla (2005), señala que la productividad de los colaboradores es un indicador resultante de la incidencia global de haber incrementado los adiestramientos y moral de los trabajadores, así como la innovación y el perfeccionamiento de los procedimientos internos y de la complacencia de los clientes. Es decir, la productividad es relacionar el resultado producido por los colaboradores, con la cantidad de colaboradores empleados para generar dicho resultado.

En este contexto, el estudio planteo el siguiente Problema General: ¿Cuál es el impacto del coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la Republica del Perú, Lima 2020? Así como los siguientes problemas específicos : a) ¿Cuál es el impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020?, b) ¿Cuál es el impacto de la Autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020?, c) ¿Cuál es el impacto de la Comunicación eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020?

De acuerdo a lo descrito anteriormente, se desarrolló la justificación del presente estudio, la relevancia e importancia, manifestando inicialmente su Justificación Teórica, este estudio se justifica teóricamente ya que proporciona información conceptual sistematizada respecto a las variables de estudio y admite considerar una problemática existente, relativa a la aplicación del conocimiento en la preparación de un programa de Coaching para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú en el 2020. Se utilizarán las dimensiones del Coaching, a fin de

comprobar que sus resultados se pueden generalizar como principios en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú en el 2020; del mismo modo se conseguirá extender la misma metodología para aplicarla en otras instituciones. Se determinará la relación que existe entre las variables Coaching y el Desempeño laboral, y de qué manera impacta.

Por otra parte, con relación a la Justificación Práctica, en el estudio de investigación se demostrará el impacto del Coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020. Esta investigación tiene implicancias valiosas para resolver una extensa gama de problemas prácticos. Este estudio tiene justificación práctica ya que es producto de un análisis en donde se puede sugerir que se barajen mejores alternativas de solución, asimismo servirá como aporte y fuente para posteriores investigaciones.

En suma, esta investigación se justifica metodológicamente ya que está basada en el método científico. Asimismo, precisaremos las dimensiones más convenientes para las variables implicadas, materializadas en un cuestionario; que permitirá recolectar información notable y conveniente para el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020; es decir ayuda a la operacionalización de las variables. Es necesario determinar el impacto del Coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020. Esta exploración presentará un enfoque cuantitativo de nivel correlacional causal, de corte transversal.

Debido a ello, el estudio plantea el siguiente Objetivo General: Determinar el impacto del Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020. Así como los siguientes objetivos específicos : a) Determinar el impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020, b) Determinar el impacto de la Autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020 , c) Determinar el impacto de la Comunicación Eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.

También se planteó la siguiente Hipótesis General: Existe impacto del Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima

2020. Así como las siguientes hipótesis específicas : a) Existe impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020, b) Existe impacto de la Autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020, c) Existe impacto de la Comunicación Eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.

## **II. Método**

Para Bernal (2010), la metodología es el estudio, representación, ilustración y justificación de los métodos de investigación.

Del mismo modo, Salinas (2010), señala que el principio primordial de la metodología de la investigación científica es el método científico. Es decir que en este método, el intelectual se traza una incógnita relacionada a un problema, del cual aún no se ha hallado solución, o por lo menos no una adecuada, en los legajos a su disposición, desenvuelve este problema como una sucesión de interpelaciones a responder, las que muestra como las respuestas que presume o anhela sean las que se hallarán con la resolución del problema y a las que llama hipótesis, ejecuta las prácticas o ensayos obligatorios y luego de exhibir los resultados hallados, obtiene las conclusiones a que le condujeron los resultados y anuncia de manera escrita su práctica.

### **2.1. Tipo y Diseño de investigación**

En palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación presenta un enfoque cuantitativo, ya que es ordenado y probatorio. Cada etapa antecede a la subsiguiente tiene un lineamiento específico y pasos. El orden es obligatorio, aunque podemos redelinear alguna etapa. Se origina de una modelo que va delimitándose y, una vez determinada, provienen objetivos e interrogaciones de exploración, se repasa la literatura y se elabora un marco o una representación teórica.

De la misma manera, Mejía (2005), sostiene que la investigación presenta un enfoque cuantitativo ya que el intelectual valúa las variables y enuncia los resultados de la medición numéricamente. El progreso científico tecnológico del mundo moderno se debe esencialmente a la capacidad de calcular o medir, con cada vez mayor precisión, los valores de estas variables.

Tenemos también a Sánchez y Reyes (2015), quienes señalan que la exploración es básica, ya que se observan los fenómenos tal cual se proporcionan en su contexto originario, para subsiguientemente examinarlos y encauzarlos a la exploración de nuevas sapiencias.

Así como Caballero (2014), quien señala que la investigación básica es esencial y se ampara en el contexto teórico teniendo como finalidad incrementar el conocimiento para beneficiar a la sociedad.

De igual forma, Mejía (2005), manifiesta que la indagación es básica y está orientada a facilitar los compendios teóricos y conceptuales al problema trazado.

Para, Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación es no experimental ya que se ejecuta sin maniobrar deliberadamente las variables. Son estudios en donde no se modifica en forma intencional las variables independientes para ver su consecuencia sobre las otras.

En el mismo sentido, Salinas (2012), señala que la Investigación de corte transversal es llamada también de Estudios Descriptivos o Correlacionales causales. Se le denomina así porque la medición es hecha en un momento determinado; aun cuando este único momento pueden ser unos minutos, una hora, un día, un mes o mayor temporalidad.

De igual forma, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que los estudios correlacionales tienen como intención, hallar la relación o grado de agrupación que coexista entre dos o más nociones, clases o variables en una muestra o contexto en específico. A veces sólo se estudia la relación entre dos variables, pero con asiduidad se sitúan en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

En palabras de Bernal (2010), el método de investigación fue hipotético deductivo ya que se basa en un recurso que nace de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y pretende rebatirlas o simularlas, procediendo de ellas conclusiones que deben compararse con los hechos.

## **2.2. Operacionalización de variables**

Según, Tamayo y Tamayo (2004), manifiestan que la operacionalización de una variable es un proceso indispensable para fijar los límites de medición a partir de los cuales se formará la relación de variables expresadas por la hipótesis.

### **Variable 1: Coaching**

Para, Whitmore (2011), el coaching radica en resaltar la capacidad de los individuos, para que adquieran llevar su desempeño y desenvolvimiento al máximo. Se basa en el acompañamiento.

La variable Coaching es de tipo cualitativa y ha sido operacionalizada en 3 dimensiones que tomaremos en cuenta, tales como: Motivación, Autoestima y Comunicación eficaz.

Tabla 1.

#### *Operacionalización de la variable coaching*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y Valores</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
Motivación	Intrínseca	1,2,3		
	Extrínseca	4,5,6	(1) Nunca (2) Casi nunca	Bueno (68,90)
Autoestima	Autodeterminación	7,8,9		
	Confianza	10,11,12	(3) Algunas veces (4) Casi siempre	Regular (43,67)
Comunicación eficaz	Honestidad	13,14,15	siempre	Malo
	Respeto	16,17,18	(5) Siempre	(18,42)

Fuente: Whitmore (2011)

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2007), manifiesta que el desempeño laboral como el proceder del trabajador, es decir, es la exploración del camino para lograr los objetivos, es así como establece la estrategia individual para llegar a la meta.

La variable Desempeño laboral es de tipo cuali - cuantitativa y ha sido operacionalizada en 4 dimensiones que tomaremos en cuenta, tales como: Compromiso, Calidad en el trabajo, Trabajo en equipo y Productividad.

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
	Lealtad	1,2		
Compromiso	Identidad	3,4	(1) Nunca (2) Casi nunca	Bueno (59,80)
Calidad en el trabajo	Responsabilidad Apertura	5,6 7,8	(3) Algunas veces (4) Casi siempre	Regular (38,58)
Trabajo en equipo	Solidaridad Sinergia	9,10 11,12	(5) Siempre	Malo (16,37)
Productividad	Efectividad Resultados	13,14 15,16		

Fuente: Chiavenato (2007)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

El estudio de Hernández (2001), señala que la población llamada también universo se puede precisar como el conjunto de personas o ítems que se asemejan en algunas notas o peculiaridades del objeto de estudio. La población se define en relación con sus particularidades.

La población, objeto de estudio, está conformada por 175 trabajadores del área de Comisiones del Congreso de la República del Perú en la ciudad de Lima.

#### Muestra

Como señala Alvarado y Obagi (2008), la muestra es cualquier subconjunto de una población determinada

De igual forma, Hernández (2001), señala que la muestra es un grupo específico y simbólico de un conjunto o población, la cual se caracteriza por ser lo más aproximado y similar posible entre sí.

En la presente investigación la muestra es igual a la población.

## **Muestreo**

El muestreo es no probabilístico, es decir el investigador suele determinar la población objetiva.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

En palabras de Rojas (2011), la técnica de investigación científica es un proceso típico, aceptado por la experiencia, encauzado totalmente a lograr y transformar información útil para la solución de problemas de juicio en las disciplinas científicas. Se apoya en el uso de un instrumento de estudio; así, el instrumento de la técnica de encuesta es el cuestionario.

En el estudio se emplearán múltiples técnicas como la prueba psicométrica, ya que se emplearán los cuestionarios pertinentes a la variable Coaching y a la variable Desempeño laboral; de lo obtenido se realizará el análisis de documentos, el mismo que será administrado en el desarrollo de la investigación; integrada por la Técnica de fichaje, para la codificación bibliográfica en el proceso de recopilación de información con el propósito de la preparación y composición del marco teórico. Se empleará la Escala de Likert, frecuentemente manejada en cuestionarios para la investigación. La estadística, se utilizará durante el proceso, el análisis inferencial para ayudar a determinar la relación entre las variables, tomando en consideración los valores porcentuales significativos para finalmente desprender las conclusiones de la exploración.

### **Instrumentos**

Para Carrasco (2008), el cuestionario es un método que consiste en exponer interrogaciones escritas afines a las variables de estudio.

En el presente estudio, la recolección de datos estuvo conformada por 2 cuestionarios uno para la variable Coaching y otro para la variable Desempeño laboral, con 12 y 16 preguntas respectivamente.



### **Ficha técnica del instrumento sobre el Coaching**

Nombre del instrumento	: Encuesta sobre el Coaching
Autor y año	: Deza Batallanos María Greta, 2020
Universo de estudio	: Congreso de la República del Perú
Nivel de confianza	: 0.98
Margen de error	: 0.05
Tamaño muestral	: 175
Tipo de técnica	: Encuesta
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Fecha de trabajo de campo	: 2020
Escala de medición	: Ordinal
Tiempo estimado	: 15 min

### **Ficha técnica del instrumento sobre el Desempeño laboral**

Nombre del instrumento	: Encuesta sobre el Desempeño laboral
Autor y año	: Deza Batallanos María Greta, 2020
Universo de estudio	: Congreso de la República del Perú
Nivel de confianza	: 0.98
Margen de error	: 0.05
Tamaño muestral	: 175
Tipo de técnica	: Encuesta
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Fecha de trabajo de campo	: 2020
Escala de medición	: Ordinal
Tiempo estimado	: 15 min

## Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la validez básicamente hace alusión al nivel en que un instrumento valúa efectivamente la variable en investigación.

Se empleó la validez de contenido de los instrumentos: Coaching y Desempeño laboral, mediante el juicio de expertos, teniendo en cuenta aspectos como: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 3.

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento*

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Dr. Felipe Guizado Oscco	Doctor	Aplicable
Dr. Genebrardo Mejía Montenegro	Doctor	Aplicable
Mg. Cecilia Rosa Carbajal Reyes	Maestra	Aplicable
Dr. Chantal Juan Jara Aguirre	Doctor	Aplicable
Mg. Jaime Edward Sánchez Parra	Maestro	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

## Confiabilidad

Según Bernal (2010), señala que la confiabilidad son las comprobaciones realizadas a un instrumento para su posterior aplicación.

Para obtener la confiabilidad de las encuestas, se manejó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 15 colaboradores del Congreso de la República del Perú, para su posterior procesamiento de datos, en el programa estadístico SPSS Versión 26.0.

Tabla 4.

*Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Coaching	,951	18
Desempeño laboral	,926	16

Fuente: Spss 26.0

## **2.5. Procedimiento**

El procedimiento para la elaboración de la tesis fue el siguiente: a) se determinó el título de la investigación, tomando en consideración las líneas de investigación de la universidad; b) se analizó la posibilidad de hacer la investigación en el Congreso de la República del Perú, donde se obtuvo una respuesta positiva, antes de entregar la carta de presentación c) se identificó la población y se definió la muestra para la encuesta, b) se elaboró el cuestionario; c) se aplicó el cuestionario a los trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú, d) se tabuló los resultados, e) se procesaron en SPSS -26, f) se interpretó y analizó los resultados. Finalmente, g) se elaboró las conclusiones y las recomendaciones.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Posterior a la administración de los instrumentos de cada una de las variables a la muestra objeto de estudio, se procederá a ingresar la información en Excel 365, y SPSS versión 26.0, y con los resultados obtenidos, realizaremos el análisis descriptivo e inferencial con el fin de establecer la relación de las variables y la contrastación de las hipótesis.

En el soporte del estudio descriptivo: se anexarán las tablas de frecuencia, porcentajes y figuras estadísticas. Para la contrastación de hipótesis; la prueba estadística a usar será la de Regresión logística ordinal en referencia de las variables.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para la investigación se cuenta la autenticidad de resultados. De la misma manera se respeta la pertenencia intelectual, las doctrinas políticas, religiosas y morales, al compromiso social, político, jurídico y ético, a la privacidad, así como de salvaguardar la identidad de las personas que intervienen en la investigación.

### III. Resultados

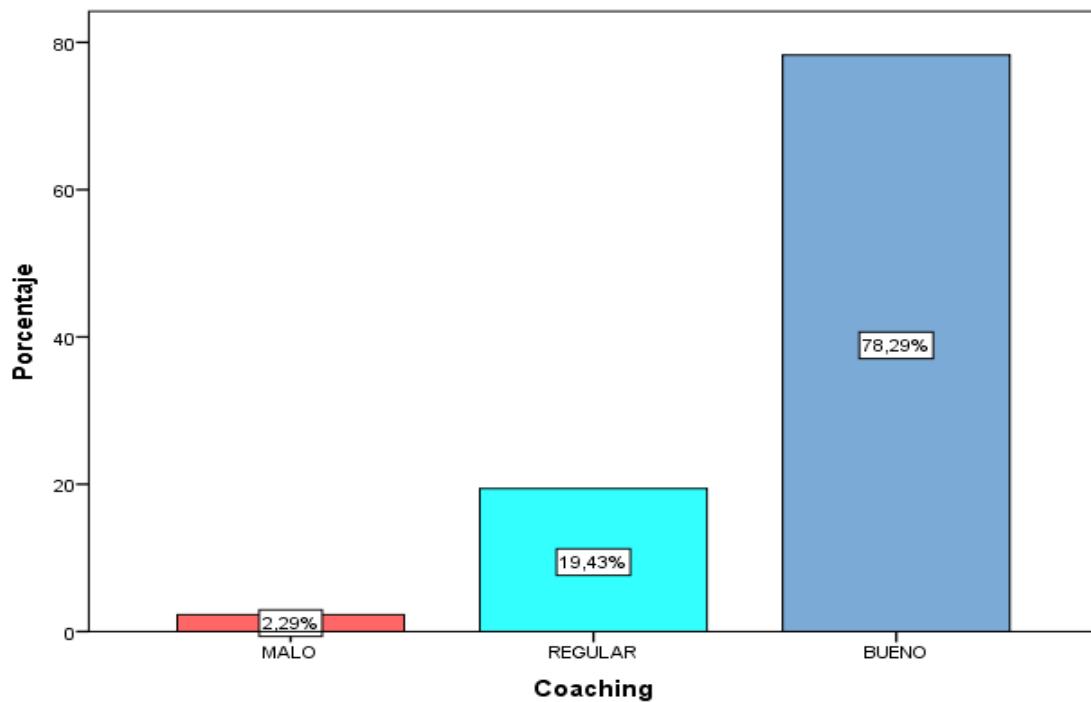
#### Resultados descriptivos

#### Coaching

Tabla 5.

*Distribución de la muestra según los niveles del Coaching*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Coaching	Malo	4	2,3
	Regular	34	19,4
	Bueno	137	78,3
	Total	175	100,0



*Figura 1. Distribución de la muestra según los niveles del coaching*

En la tabla x y figura 1, se desprende que de los 175 encuestados, 137 trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú, consideran que el coaching es bueno en un 78,29%, el otro 19,43% consideran que el coaching es regular, mientras que solo un 2,29% la considera mala.

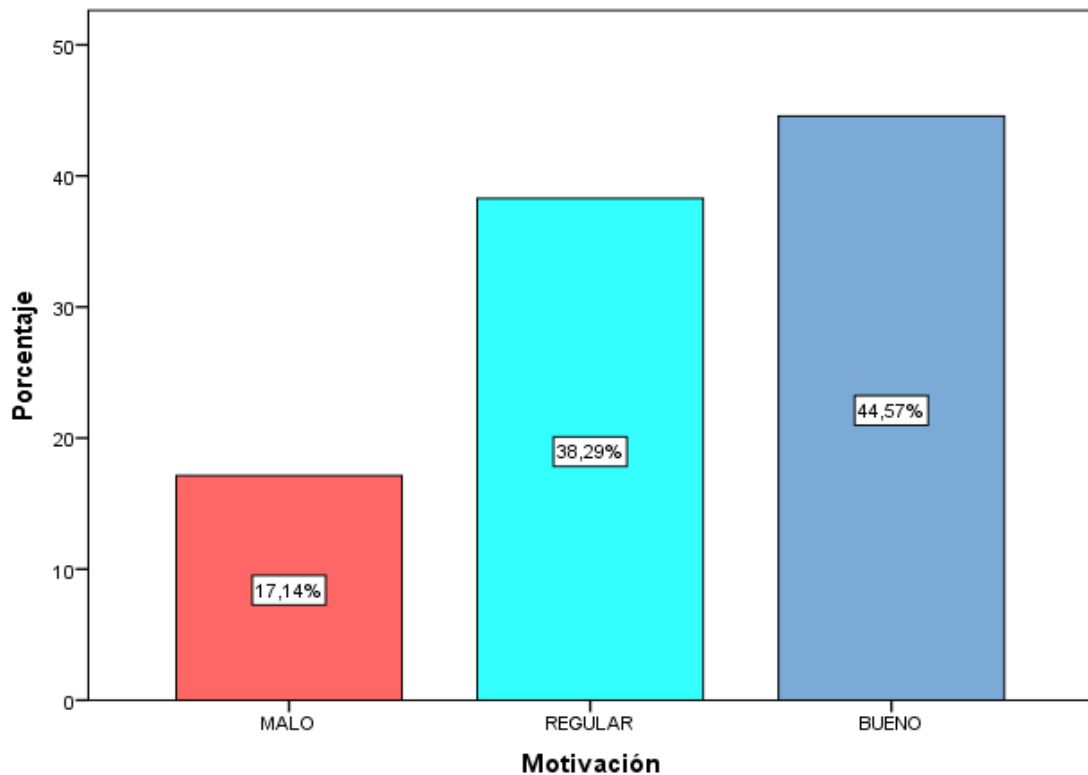
## Dimensiones de Coaching

### Motivación

Tabla 6.

*Distribución de la muestra según los niveles de motivación*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Motivación	Malo	30	17,1
	Regular	67	38,3
	Bueno	78	44,6
	Total	175	100,0



*Figura 2.* Distribución de la muestra según los niveles de la motivación

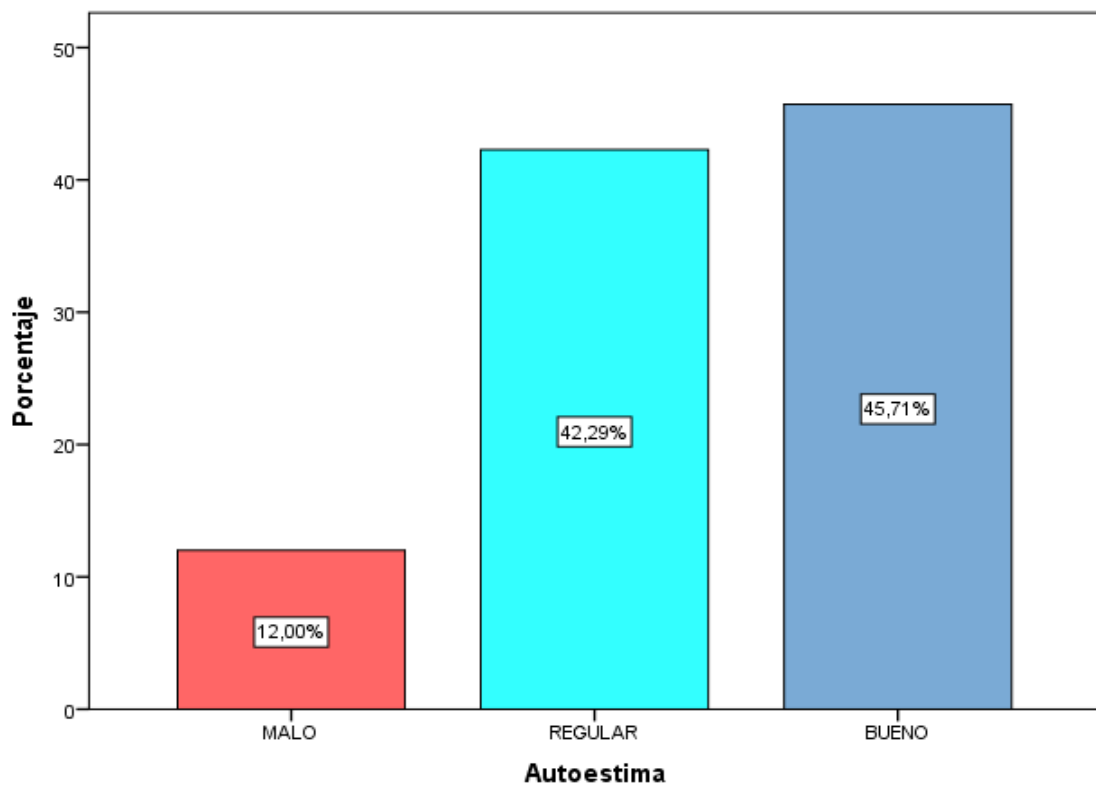
En la tabla 6 y figura 2, se desprende que de los 175 encuestados, 78 trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú, consideran que la motivación es buena en un 44,57%, el otro 38,29% consideran que la motivación es regular, mientras un 17,14% considera que la motivación es mala.

## Autoestima

Tabla 7.

*Distribución de la muestra según los niveles de la autoestima*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Autoestima	Malo	21	12,0
	Regular	74	42,3
	Bueno	80	45,7
	Total	175	100,0



*Figura 3. Distribución de la muestra según los niveles de la autoestima*

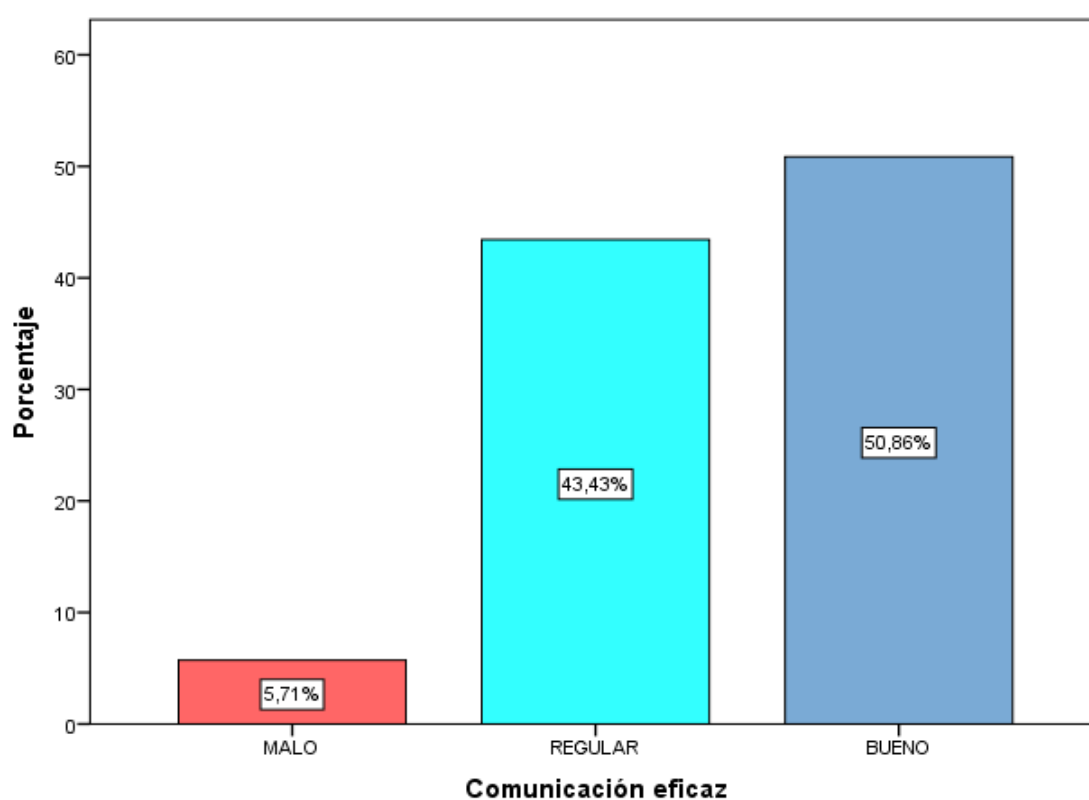
En la tabla 7 y figura 3, se desprende que de los 175 encuestados, 80 trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú, consideran que la autoestima es buena en un 45,71%, el otro 42,29% consideran que la autoestima es regular, mientras un 12% considera que la autoestima es mala.

## Comunicación eficaz

Tabla 8.

*Distribución de la muestra según los niveles de la comunicación eficaz*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Comunicación eficaz	Malo	10	5,7
	Regular	76	43,4
	Bueno	89	50,9
	Total	175	100,0



*Figura 4.* Distribución de la muestra según los niveles de la comunicación eficaz

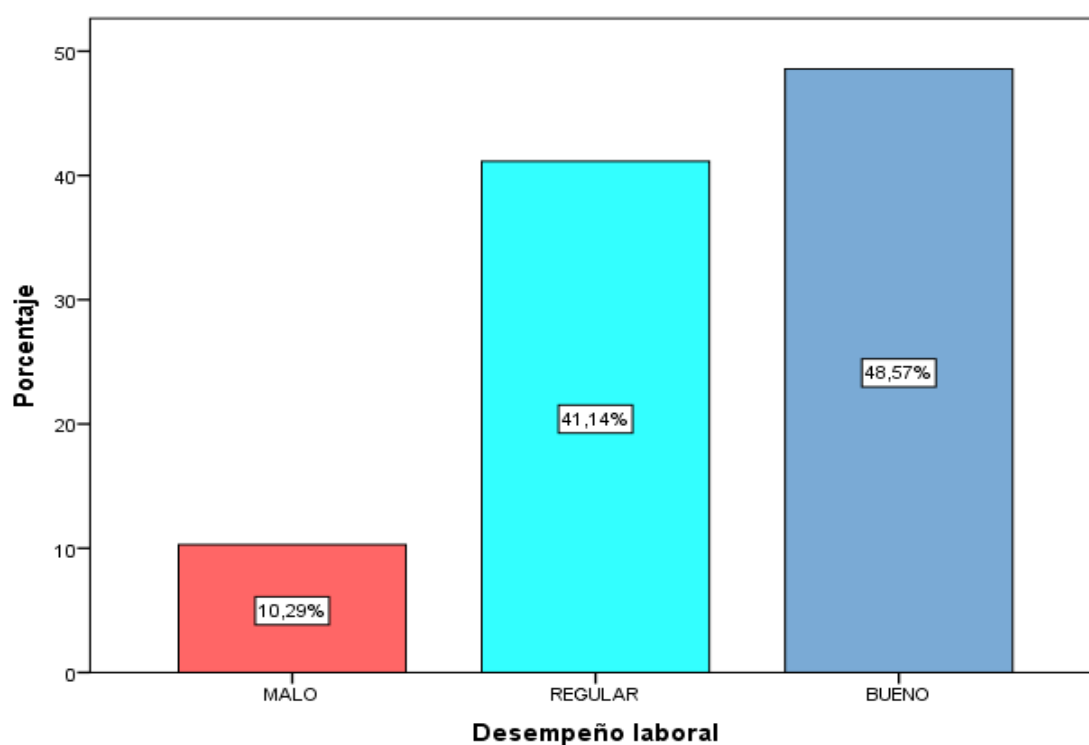
En la tabla 8 y figura 4, se desprende que de los 175 encuestados, 89 trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú, consideran que la comunicación eficaz es buena en un 50,86%, el otro 43,43% consideran que la comunicación eficaz es regular, mientras solo un 5,71% considera que la comunicación eficaz es mala.

## Desempeño laboral

Tabla 9.

*Distribución de la muestra según los niveles del desempeño laboral*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Desempeño laboral	Malo	18	10,3
	Regular	72	41,1
	Bueno	85	48,6
	Total	175	100,0



*Figura 5.* Distribución de la muestra según los niveles del desempeño laboral.

En la tabla 9 y figura 4, se desprende que de los 175 encuestados, 85 trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú, consideran que el desempeño laboral es bueno en un 48,57%, el otro 41,14% consideran que el desempeño laboral es regular, mientras un 10,29% considera que el desempeño laboral es malo.



## Resultados inferenciales

### Prueba de bondad de ajuste

Tabla 10.

*Determinación de ajuste de datos para el modelo del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020*

Desempeño laboral según:	Modelo	Información sobre el ajuste de los modelos:			
		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Coaching	Sólo intersección	59,397			
	Final	33,688	25,709	2	,000
Motivación	Sólo intersección	81,104			
	Final	24,472	56,633	2	,000
Autoestima	Sólo intersección	94,757			
	Final	34,575	60,182	2	,000
Comunicación eficaz	Sólo intersección	114,258			
	Final	25,846	88,412	2	,000

Función de enlace: Log-log complementario.

De acuerdo a la tabla, como  $p\text{-valor}=0,000 < \alpha=0,05$  entonces los modelos correspondientes a coaching, motivación, autoestima y comunicación eficaz son significativos y por lo tanto son apropiados para explicar el desempeño laboral en función del coaching, motivación, autoestima y la comunicación eficaz.

### Prueba de variabilidad

Tabla 11.

*Pseudo coeficiente de determinación del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020*

Desempeño laboral según:	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Coaching	,137	,161	,077
Motivación	,276	,325	,170
Autoestima	,291	,342	,181
Comunicación eficaz	,397	,466	,266

Función de enlace: Log-log complementario.

Para evaluar el coeficiente de determinación  $R^2$  se procedió a analizar el coeficiente de Nagelkerke donde el 16,1% de la variabilidad del desempeño laboral está asociada con el coaching, el 32,5% de la variabilidad del desempeño laboral está asociada con la motivación, el 34,2% de la variabilidad del desempeño laboral está asociada con la autoestima y el 46,6% de la variabilidad del desempeño laboral está asociada con la comunicación eficaz. Es decir, es bastante significativa e importante la influencia de las variables en estudio respecto al desempeño laboral.

### Hipótesis general

$H_0$ : No existe impacto del Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

$H_1$ : Existe impacto del Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

Tabla 12.

*Presentación de los coeficientes de las variables Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.*

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite Inferior	Límite superior
Umbral	[VARDESEMPEÑO = 1]	-2,631	,260	102,814	1	,000	-3,140	-2,123
	[VARDESEMPEÑO = 2]	-,624	,136	20,889	1	,000	-,891	-,356
Ubicación	[VARCOACHING=1]	-1,286	,416	9,554	1	,002	-2,101	-,470
	[VARCOACHING=2]	-1,208	,246	24,144	1	,000	-1,689	-,726
	[VARCOACHING=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Log-log complementario.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 12 observamos un  $p = ,000 < 0,05$  y corroborado por un Wald de 24,144 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe impacto de la motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

H<sub>1</sub>: Existe impacto de la motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

Tabla 13.

*Presentación de los coeficientes de las variables Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.*

		Error				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite Inferior	Límite superior
Umbral	[VARDESEMPEÑO = 1]	-3,403	,332	105,171	1	,000	-4,053	-2,753
	[VARDESEMPEÑO = 2]	-1,213	,224	29,360	1	,000	-1,652	-,774
Ubicación	[D1MOT=1]	-2,359	,331	50,824	1	,000	-3,008	-1,710
	[D1MOT=2]	-1,167	,275	17,971	1	,000	-1,706	-,627
	[D1MOT=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Log-log complementario.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 13 observamos un  $p = ,000 < 0,05$ , corroborado por un Wald de 17,971 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe impacto de la autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

H<sub>1</sub>: Existe impacto de la autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

Tabla 14.

*Presentación de los coeficientes de las variables autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.*

							Intervalo de confianza	
		Error					al 95%	
		Estimación estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite Inferior	Límite superior	
Umbral	[VARDESEMPEÑO = 1]	-3,496	,334	109,761	1	,000	-4,150	-2,842
	[VARDESEMPEÑO = 2]	-1,370	,236	33,555	1	,000	-1,833	-,906
Ubicación	[D2AUTOES=1]	-2,408	,362	44,138	1	,000	-3,118	-1,697
	[D2AUTOES=2]	-1,577	,277	32,319	1	,000	-2,121	-1,033
	[D2AUTOES=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Log-log complementario.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 14 observamos un  $p = ,000 < 0,05$  y corroborado por un Wald de 32,319 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto de la autoestima en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

### **Hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe impacto de la comunicación eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

H<sub>1</sub>: Existe impacto de la comunicación eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

Tabla 15.

*Presentación de los coeficientes de las variables comunicación eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.*

		Error				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación estándar	Wald	Gl	Sig	Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[VARDESEMPEÑO = 1]	-3,809	,346	121,537	1	,000	-4,487	-3,132
	[VARDESEMPEÑO = 2]	-1,557	,244	40,891	1	,000	-2,034	-1,080
Ubicación	[D3COMEF=1]	-2,926	,496	34,733	1	,000	-3,898	-1,953
	[D3COMEF=2]	-2,139	,281	57,826	1	,000	-2,690	-1,588
	[D3COMEF=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Log-log complementario.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 15 observamos un  $p = ,000 < 0,05$  y corroborado por un Wald de 57,826 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto de la comunicación eficaz en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.

#### **IV. Discusión**

De acuerdo con los resultados encontrados en la presente investigación y comparándolos con otras investigaciones se señala que, habiendo obtenido un nivel de significancia de ,000 corroborado con un Wald de 24,144, siendo afianzada con la variabilidad del desempeño laboral que resulta en un 16,1% dependiente de la variable coaching, se rechaza la hipótesis nula es decir existe impacto del Coaching en el desempeño laboral, de la misma. Similar a lo hallado por Alava y Gómez (2016) quienes concluyen que los subsistemas del talento humano inciden en el desempeño laboral, siendo el coaching una herramienta aplicada en este ámbito. De igual manera Veloz (2017) concluyo que el coaching impacta en el desarrollo de los individuos dentro de la institución en referencia a sus relaciones interprofesionales, aptitudes de progreso en el trabajo en equipo, y un entorno laboral fructífero. También encontramos lo hallado por Abanto (2017), en donde la investigadora concluyó que existe una relación significativa y positiva entre el coaching y el desempeño laboral en los trabajadores. Existe también coincidencia con Caldúa (2017) puesto que concluyó que la ausencia del coaching impacta de manera negativa en el desempeño laboral de sus colaboradores. De esta manera queda evidenciado tal como señala Peris (2014), que el coaching potencia las habilidades del individuo, empleando estrategias apropiadas para el óptimo desempeño laboral del mismo.

Así mismo en la hipótesis específica 1, se obtuvo un nivel de significancia de ,000 corroborado con un Wald de 17,971, siendo afianzada con la variabilidad del desempeño laboral que resulta en un 32,5% dependiente de la variable motivación, rechazando la hipótesis nula, es decir existe impacto de la motivación en el desempeño laboral, hallazgo similar al encontrado por Barrera (2016) en el cual señala que el coaching es un instrumento que contribuye al avance y mejora de las instituciones del país, ya que impacta positivamente en el perfeccionamiento de las capacidades de sus colaboradores, mediante la motivación, teniendo como resultado la prosperidad del desempeño laboral. De igual manera encontramos a Cacsire (2019), quien señala que sus colaboradores mantienen una buena relación laboral con sus compañeros viéndose reflejado en el desempeño de los mismos, ya que participan permanentemente en reuniones conjuntas y realizan propuestas innovadoras motivacionales para el beneficio de la entidad. Es así como queda demostrado lo que señalan Herrera F., Ramírez, Roa y Herrera I. (2004) sobre la motivación, ya que para ellos representa lo que originariamente decreta que un

individuo empiece un trabajo o acción, es decir se traslade hacia un objetivo o dirección y persista hasta el logro de los objetivos trazados.

Para la hipótesis específica 2, los coeficientes de regresión logística de acuerdo a la dimensión Autoestima con un nivel de significancia de ,000 corroborado con un Wald de 32,319, siendo afianzada con la variabilidad del desempeño laboral que resulta en un 34,2% dependiente de la variable autoestima rechazan la hipótesis nula es decir se evidencia que si existe impacto de la autoestima en el desempeño laboral. Reafirmado por la investigación de Laura (2018), la cual concluye que el grado de desempeño laboral de los trabajadores es satisfactorio, sin embargo, podría ser mejor si los colaboradores pudieran tener autodeterminación, autonomía y habilidad para decidir, con lo que queda en evidencia que los indicadores de la dimensión en estudio de esta hipótesis son determinantes para lograr el óptimo desempeño laboral. Asimismo, Salinas (2019), concluyó que debe implementar sesiones de coaching para los diferentes procesos electorales, realizar capacitaciones para desarrollar y afianzar los conocimientos de los colaboradores, así como generarles mayor confianza y capacidad de decisión. Es así que queda demostrado, tal como señala Whitmore (2011), que la autoestima es la confianza en sí mismo, fundamental para potencializar las capacidades del individuo y mejorar su desempeño.

Finalmente tenemos para la hipótesis específica 3, en donde los coeficientes de regresión logística respecto a la comunicación eficaz con un nivel de significancia de ,000 corroborado con un Wald de 57,826, siendo afianzada con la variabilidad del desempeño laboral que resulta en un 46,6% dependiente de la variable comunicación eficaz, rechazan la hipótesis nula es decir se evidencia que si existe impacto de la comunicación eficaz en el desempeño laboral. De igual manera Piedrahita (2019), concluyó que en su investigación se pone en evidencia la mejora significativa en los trabajadores y directores, tanto en el conocimiento y la apertura debido a la aplicación del coaching, apoyados en una comunicación clara, respetuosa y honesta; viéndose reflejado en el fortalecimiento del liderazgo y desempeño laboral. Por otra parte, Laica (2018) concluyó que una estrategia de alineación y desarrollo del liderazgo desarrollarán las habilidades de los colaboradores, sostenidas en una comunicación asertiva y clara, a fin de obtener resultados positivos manifestados en el desempeño laboral de los trabajadores de la

institución en sus diversas áreas, siendo el coaching la herramienta indicada para ser aplicada en este ámbito.

Se desprende de la presente discusión, que existe impacto del coaching y sus dimensiones, es decir , motivación, autoestima y comunicación eficaz en el desempeño laboral.



## **V. Conclusiones**

### **Primera**

De acuerdo a la información muestral se obtuvo un  $p = ,000 < 0,05$ , corroborado por un Wald de 24,144 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020. Asimismo, la variabilidad de la variable desempeño laboral tiene un 16.1% de dependencia de la variable coaching.

.

### **Segunda**

De acuerdo a la información muestral se obtuvo un  $p = ,000 < 0,05$ , corroborado por un Wald de 17,971 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020. Asimismo, la variabilidad de la variable desempeño laboral tiene un 32,5% de dependencia de la variable motivación.

.

### **Tercera**

De acuerdo a la información muestral se obtuvo un  $p = ,000 < 0,05$ , corroborado por un Wald de 32,319 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto de la autoestima en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020. Asimismo, la variabilidad de la variable desempeño laboral tiene un 34,2% de dependencia de la variable autoestima.

### **Cuarta**

De acuerdo a la información muestral se obtuvo un  $p = ,000 < 0,05$ , corroborado por un Wald de 57,826 en donde se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe impacto de la comunicación eficaz en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020. Asimismo, la variabilidad de la variable desempeño laboral tiene un 46,6% de dependencia de la variable comunicación eficaz.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

Se sugiere considerar la implementación de sesiones de coaching dirigidos a directivos y jefes como parte de la estrategia principal a fin de fortalecer y adquirir habilidades que les permitirán generar mayor compromiso en sus trabajadores, con el propósito de fortalecer y optimizar el desempeño laboral en su institución.

### **Segunda**

En el mismo sentido, la implementación de programas de coaching debe ser de manera profesional y éticamente responsable. Las personas encargadas de liderar este proceso y sus técnicas deben estar debidamente calificadas y certificadas, a fin de impartir las competencias indispensables, de manera clara y eficaz. Un adecuado proceso de coaching permitirá desarrollar competencias en los líderes, de ahí que, es importante trabajar con mayor profundidad y frecuencia para alcanzar mayores objetivos trazados.

### **Tercera**

Realizar continuas sesiones y planes de capacitación que incluyan talleres y dinámicas para mejorar y optimizar el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, así como también la realización de actividades recreativas, actividades de reconocimiento y recompensas que mantenga motivados a los trabajadores a fin de que su trabajo sea productivo y sea desarrollado en un cálido entorno laboral.

### **Cuarta**

A los investigadores y estudiosos, profundizar la investigación e indagación sobre el aporte del coaching en el desempeño laboral, en el contexto social laboral de instituciones públicas; ya que es un amplio, interesante y enriquecedor tema ya que cuenta con innumerables resultados positivos para las instituciones.

## Referencias

- Abanto, E. (2017). *Coaching y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT - 2016* (Tesis de Maestría) Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22103>
- Alava, M., & Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>.
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencia: El diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, J., & Obagi, J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Álvarez, J. M., Álvarez, I., & Bullón, J. (2006). *Introducción a la calidad: Aproximación a los sistemas de gestión y herramientas de calidad*. España: Ideas Propias.
- Amador, P. (06 de julio de 2018). *Pedro Amador*. Obtenido de <http://pedroamador.com>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional :En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas* . Lambayeque: Escuela de Economía USAT.
- Barrera, D. (2016). *El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano* (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/4995>
- Bayón, F. (2014). *Coaching: Teoría general del Coaching*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ª edición)*. Colombia: Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México: La Muralla.
- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno* (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>

- Caldúa, E. (2017). *Influencia del coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Marcará, 2017* (Tesis de Maestría) Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11944>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (2ª Edición)*. Lima: San Marcos.
- Carro, R., & Gonzalez, D. (2014). *Productividad y Competitividad*. Obtenido de [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Cestero, A. M. (2014). *Comunicación no verbal y comunicación eficaz*. España: Universidad de Alcalá.
- Chiang, M. M., & San Martin, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. (5ª edición)*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (8ª edición)* Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos -El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw -Hill.
- Clemes, H., Bean, R., & Clark, A. (1994). *Cómo desarrollar la autoestima en niños y adolescentes*. Madrid: Debate.
- Coopersmith, S. (1981). *The antecedents of Self-Esteem*. Palo Alto: Consulting Psychologists PR. Inc.
- Gil, I., Ruiz, L., & Ruiz, J. (1997). *La Nueva dirección de personas en la empresa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Guerrero, B. (1996). *Evaluación del desempeño, mas allá del ritual*. Bogotá.
- Harris, J. (1986). *Administración de Recursos Humanos: Conceptos de Conducta Interpersonal y casos*. México: Limusa.
- Hernández, B. (2001). *Técnica estadísticas de investigación social*. Madrid: Díaz de Santos.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ª edición)*. México: Mc Graw-Hill Interamerican.
- Herrera, F., Ramirez, M., Roa, J. M., & Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. España: Revista Iberoamericana de Educación.

- INEI, I. N. (2019). *Informe técnico de producción nacional 2019*. Lima.
- Jones, G., & George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Konntz, H. (2012). *Administración : Una perspectiva global*. McGraw-Hill Interamericana de España, S.A.
- Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador* (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/6446>
- Laura, M. d. (2018). *Coaching como herramienta para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de servicios universitarios de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa 2017* (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6919>
- Maristany, J. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Buenos Aires.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación*. Sonora: Universidad de Sonora.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment: some methodological considerations*.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Payeras, J. (2004). *Coaching y Liderazgo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: Discursos en la Organización*. Colombia.
- Peris, D. (2014). *El Coaching: Como podemos utilizarlo con éxito*. Valencia.
- Piedrahita, M. F. (2019). *Análisis de la incidencia del coaching ejecutivo como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo* (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://hdl.handle.net/10654/35069>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *NEGOTIUM*, 40-41.
- Raffino, M. (2020). *Comunicación Efectiva*.
- Ribeiro, L. (1998). *Comunicación Eficaz*. España: Editorial Urano.
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, 278.

- Roman, J., & Fernandez, M. (2008). *Liderazgo y Coaching*. Libros en Red , Amertown International S.A.
- Salinas, F. (2019). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del Jurado Nacional de Elecciones Caso : Jurado Electoral Especial - Sede Arequipa - 2017*. (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9084>
- Salinas, P. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión universitaria.
- Santrock, J. (2002). *Psicología en la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional La nueva gestión organizacional*, 123-124.
- Strauss, G., & Sayles, L. (1981). *Personal. Problemas humanos de la administración*. Mexico: Prentice Hall.
- Suárez, A. (2014). *Qué es el coaching*. Madrid.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la investigación científica (4ª Edición)*. México: Limusa.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad*. Medellín.
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*.
- Trujillo, M. (2014). *La evaluación del desempeño*. Tenerife: Universidad de la Laguna.
- Veloz, H. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador* (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/5432>
- Voli, F. (1998). *La autoestima del profesor, manual de reflexión y acción educativa*. Madrid: PPC Editorial.
- Werther, W., & Keith, D. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hil.
- Whitmore, J. (2011). *Coaching:El método para mejorar el rendimiento de las personas*. España: Paidós.
- Whitmore, J. (2016). *Coaching:El método para mejorar el rendimiento de las personas*. España: Paidós.

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: “Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020”							
AUTORA: Maria Greta Deza Batallanos							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>¿Cuál es el impacto del coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la Republica del Perú, Lima 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020?</p> <p>¿Cuál es el impacto de la Autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020?</p> <p>¿Cuál es el impacto de la Comunicación eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020?</p>	<p>Determinar el impacto del Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar el impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.</p> <p>Determinar el impacto de la Autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.</p> <p>Determinar el impacto de la Comunicación Eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.</p>	<p>Existe impacto del Coaching en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.</p> <p>Existe impacto de la Autoestima en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.</p> <p>Existe impacto de la Comunicación Eficaz en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Congreso de la república del Perú, Lima 2020.</p>	<b>VARIABLE 1: COACHING</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Motivación</b>	Intrínseca	1,2,3	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno (68,90)  Regular (43,67)  Malo (18,42)
				Extrínseca	4,5,6		
			<b>Autoestima</b>	Autodeterminación	7,8,9		
				Confianza	10,11,12		
			<b>Comunicación eficaz</b>	Honestidad	13,14,15		
				Respeto	16,17,18		
			<b>VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Compromiso</b>	Lealtad	1,2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno (59,80)  Regular (38,58)  Malo (16,37)			
	Identidad	3,4					
<b>Calidad en el trabajo</b>	Responsabilidad	5,6					
	Apertura	7,8					
<b>Trabajo en equipo</b>	Solidaridad	9,10					
	Sinergia	11,12					
<b>Productividad</b>	Efectividad	13,14					
	Resultados	15,16					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional causal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 175 trabajadores del área de comisiones del Congreso de la República del Perú</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Muestreo no probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> la muestra es igual a la población.</p>	<p><b>Variable 1: Coaching</b>  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autora: María Greta Deza Batallanos  Año:2020  Monitoreo: Constante  Ámbito de Aplicación congreso de la Republica del Perú  Forma de administración: Directa</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b>  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autora: María Greta Deza Batallanos  Año: 2020  Monitoreo: Constante  Ámbito de Aplicación congreso de la Republica del Perú  Forma de administración: Directa</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición</p> <p><b>Inferencial:</b> Para la contratación de las hipótesis se aplicó la prueba estadística de Relación logística ordinal.</p>



## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA

**Encuesta sobre:** Coaching.

**Para el estudio titulado:** Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República, Lima 2020

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta un grupo de ítems, lea cuidadosamente, y marque con un aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert; de acuerdo a su percepción.

**ESCALA Y VALOR:** Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

No.	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	<b>MOTIVACIÓN</b>	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento motivado al acudir a mi institución					
2	Me siento satisfecho al realizar las labores encomendadas					
3	Siento que mi desempeño contribuye a mi desarrollo personal					
4	Me siento valorado y querido por mis jefes y compañeros					
5	Me siento reconocido por todo el trabajo realizado					
6	Me siento satisfecho por los reconocimientos obtenidos					
	<b>AUTOESTIMA</b>					
7	Tomo la iniciativa para realizar mi trabajo					
8	Tengo libertad para poder solucionar los inconvenientes que se presenten en el día					
9	Participo voluntariamente en las actividades realizadas por la institución.					
10	Estoy seguro de que mi trabajo da un gran aporte para mi equipo.					
11	Me siento capaz de lograr todos los objetivos					
12	Tengo plena confianza de mis habilidades y conocimientos adquiridos					
	<b>COMUNICACIÓN EFICAZ</b>					
13	Manejo una comunicación asertiva y directa en todo momento					
14	Soy claro al manifestar mis ideas al grupo de trabajo					
15	Comunico oportunamente los avances y problemáticas relevantes para la institución.					
16	Me gusta escuchar con atención a los demás, de la misma manera me gusta ser escuchado.					
17	Me expreso adecuadamente en mi entorno laboral					
18	Busco conciliar las distintas ideas para poder solucionar los problemas que se presenten.					

## ENCUESTA

**Encuesta sobre:** Desempeño laboral

**Para el estudio titulado:** Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República, Lima 2020

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta un grupo de ítems, lea cuidadosamente, y marque con un aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert; de acuerdo a su percepción.

**ESCALA Y VALOR:** Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

No.	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	<b>COMPROMISO</b>	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo					
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo					
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga					
4	Me siento plenamente identificado con mi institución					
	<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>					
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.					
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas					
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar					
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
9	Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra.					
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral					
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.					
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo					
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado					
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe					
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución					
16	Obtengo los resultados esperados					

### Anexo 3: Validación de instrumentos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MOTIVACIÓN</b>								
1	Me siento motivado al acudir a mi institución	✓		✓		✓		
2	Me siento satisfecho al realizar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
3	Siento que mi desempeño contribuye a mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
4	Me siento valorado y querido por mis jefes y compañeros	✓		✓		✓		
5	Me siento reconocido por todo el trabajo realizado	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho por los reconocimientos obtenidos	✓		✓		✓		
<b>AUTOESTIMA</b>								
7	Tomo la iniciativa para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Tengo libertad para poder solucionar los inconvenientes que se presenten en el día	✓		✓		✓		
9	Participo voluntariamente en las actividades realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
10	Estoy seguro de que mi trabajo da un gran aporte para mi equipo.	✓		✓		✓		
11	Me siento capaz de lograr todos los objetivos	✓		✓		✓		
12	Tengo plena confianza de mis habilidades y conocimientos adquiridos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	Manejo una comunicación asertiva y directa en todo momento	✓		✓		✓		
14	Soy claro al manifestar mis ideas al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comunico oportunamente los avances y problemáticas relevantes para la institución.	✓		✓		✓		
16	Me gusta escuchar con atención a los demás, de la misma manera me gusta ser escuchado.	✓		✓		✓		
17	Me expreso adecuadamente en mi entorno laboral	✓		✓		✓		
18	Busco conciliar las distintas ideas para poder solucionar los problemas que se presenten.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

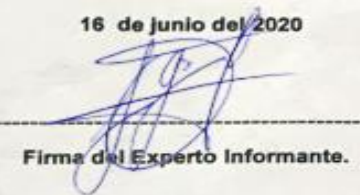
Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Felipe Guizado Oscco        DNI: 31169557

Especialidad del validador: **DOCENTE METODÓLOGO**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

**16 de junio del 2020**



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMPROMISO</b>								
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	✓		✓		✓		
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	✓		✓		✓		
4	Me siento plenamente identificado con mi institución	✓		✓		✓		
<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>								
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	✓		✓		✓		
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓		
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	✓		✓		✓		
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	✓		✓		✓		
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
9	Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra	✓		✓		✓		
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	✓		✓		✓		
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>PRODUCTIVIDAD</b>								
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	✓		✓		✓		
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	✓		✓		✓		
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	✓		✓		✓		
16	Obtengo los resultados esperados	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Felipe Guizado Oscco   DNI: 31169557

Especialidad del validador: **DOCENTE METODOLÓGICO**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

16 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
1	Me siento motivado al acudir a mi institución	✓		✓		✓		
2	Me siento satisfecho al realizar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
3	Siento que mi desempeño contribuye a mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
4	Me siento valorado y querido por mis jefes y compañeros	✓		✓		✓		
5	Me siento reconocido por todo el trabajo realizado	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho por los reconocimientos obtenidos	✓		✓		✓		
	<b>AUTOESTIMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tomo la iniciativa para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Tengo libertad para poder solucionar los inconvenientes que se presenten en el día	✓		✓		✓		
9	Participo voluntariamente en las actividades realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
10	Estoy seguro de que mi trabajo da un gran aporte para mi equipo.	✓		✓		✓		
11	Me siento capaz de lograr todos los objetivos	✓		✓		✓		
12	Tengo plena confianza de mis habilidades y conocimientos adquiridos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Manejo una comunicación asertiva y directa en todo momento	✓		✓		✓		
14	Soy claro al manifestar mis ideas al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comunico oportunamente los avances y problemáticas relevantes para la institución.	✓		✓		✓		
16	Me gusta escuchar con atención a los demás, de la misma manera me gusta ser escuchado.	✓		✓		✓		
17	Me expreso adecuadamente en mi entorno laboral	✓		✓		✓		
18	Busco conciliar las distintas ideas para poder solucionar los problemas que se presenten.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia.*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Genebrardo Mejía Montenegro    DNI: 09797698

Especialidad del validador: *Docente Temático.*

22 de junio del 2020

*Mejía*  
*Genebrardo Mejía Montenegro*  
*Cel: 1830*



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPROMISO</b>							
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	✓		✓		✓		
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	✓		✓		✓		
4	Me siento plenamente identificado con mi institución	✓		✓		✓		
	<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	✓		✓		✓		
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓		
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	✓		✓		✓		
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	✓		✓		✓		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra	✓		✓		✓		
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	✓		✓		✓		
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	✓		✓		✓		
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	✓		✓		✓		
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	✓		✓		✓		
16	Obtengo los resultados esperados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia.*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Genebrardo Mejía Montenegro   DNI: 09797698

Especialidad del validador: *Docente Temático.*

22 de junio del 2020

*Mejía*  
*Genebrardo Mejía Montenegro*  
*Cel: 1830*

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
1	Me siento motivado al acudir a mi institución	✓		✓		✓		
2	Me siento satisfecho al realizar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
3	Siento que mi desempeño contribuye a mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
4	Me siento valorado y querido por mis jefes y compañeros	✓		✓		✓		
5	Me siento reconocido por todo el trabajo realizado	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho por los reconocimientos obtenidos	✓		✓		✓		
	<b>AUTOESTIMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tomo la iniciativa para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Tengo libertad para poder solucionar los inconvenientes que se presenten en el día	✓		✓		✓		
9	Participo voluntariamente en las actividades realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
10	Estoy seguro de que mi trabajo da un gran aporte para mi equipo.	✓		✓		✓		
11	Me siento capaz de lograr todos los objetivos	✓		✓		✓		
12	Tengo plena confianza de mis habilidades y conocimientos adquiridos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Manejo una comunicación asertiva y directa en todo momento	✓		✓		✓		
14	Soy claro al manifestar mis ideas al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comunico oportunamente los avances y problemáticas relevantes para la institución.	✓		✓		✓		
16	Me gusta escuchar con atención a los demás, de la misma manera me gusta ser escuchado.	✓		✓		✓		
17	Me expreso adecuadamente en mi entorno laboral	✓		✓		✓		
18	Busco conciliar las distintas ideas para poder solucionar los problemas que se presenten.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Cecilia Rosa Carbajal Reyes**

**DNI: 10224959**

Especialidad del validador:

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**19 de junio del 2020**

  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPROMISO</b>							
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	✓		✓		✓		
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	✓		✓		✓		
4	Me siento plenamente identificado con mi institución	✓		✓		✓		
	<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	✓		✓		✓		
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓		
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	✓		✓		✓		
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	✓		✓		✓		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra	✓		✓		✓		
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	✓		✓		✓		
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	✓		✓		✓		
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	✓		✓		✓		
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	✓		✓		✓		
16	Obtengo los resultados esperados	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si HAY SUFICIENCIA

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Cecilia Rosa Carbajal Reyes

**DNI:** 10224959

**Especialidad del validador:**

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

19 de junio del 2020

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
1	Me siento motivado al acudir a mi institución	✓		✓		✓		
2	Me siento satisfecho al realizar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
3	Siento que mi desempeño contribuye a mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
4	Me siento valorado y querido por mis jefes y compañeros	✓		✓		✓		
5	Me siento reconocido por todo el trabajo realizado	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho por los reconocimientos obtenidos	✓		✓		✓		
	<b>AUTOESTIMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tomo la iniciativa para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Tengo libertad para poder solucionar los inconvenientes que se presenten en el día	✓		✓		✓		
9	Participo voluntariamente en las actividades realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
10	Estoy seguro de que mi trabajo da un gran aporte para mi equipo.	✓		✓		✓		
11	Me siento capaz de lograr todos los objetivos	✓		✓		✓		
12	Tengo plena confianza de mis habilidades y conocimientos adquiridos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Manejo una comunicación asertiva y directa en todo momento	✓		✓		✓		
14	Soy claro al manifestar mis ideas al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comunico oportunamente los avances y problemáticas relevantes para la institución.	✓		✓		✓		
16	Me gusta escuchar con atención a los demás, de la misma manera me gusta ser escuchado.	✓		✓		✓		
17	Me expreso adecuadamente en mi entorno laboral	✓		✓		✓		
18	Busco conciliar las distintas ideas para poder solucionar los problemas que se presenten.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIA*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

DNI: 25451905

Especialidad del validador: *DOCENTE TEMÁTICO*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

23 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE  
Economista  
CEL N° 7937



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMPROMISO</b>								
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	✓		✓		✓		
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	✓		✓		✓		
4	Me siento plenamente identificado con mi institución	✓		✓		✓		
<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	✓		✓		✓		
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓		
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	✓		✓		✓		
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	✓		✓		✓		
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra	✓		✓		✓		
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	✓		✓		✓		
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>PRODUCTIVIDAD</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	✓		✓		✓		
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	✓		✓		✓		
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	✓		✓		✓		
16	Obtengo los resultados esperados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIA*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

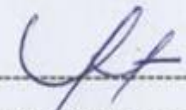
DNI: 25451905

Especialidad del validador: *DOCENTE TEMÁTICO*

23 de junio del 2020

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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.

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE  
Economista  
CEL N° 7937

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
1	Me siento motivado al acudir a mi institución	✓		✓		✓		
2	Me siento satisfecho al realizar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
3	Siento que mi desempeño contribuye a mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
4	Me siento valorado y querido por mis jefes y compañeros	✓		✓		✓		
5	Me siento reconocido por todo el trabajo realizado	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho por los reconocimientos obtenidos	✓		✓		✓		
	<b>AUTOESTIMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tomo la iniciativa para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Tengo libertad para poder solucionar los inconvenientes que se presenten en el día	✓		✓		✓		
9	Participo voluntariamente en las actividades realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
10	Estoy seguro de que mi trabajo da un gran aporte para mi equipo.	✓		✓		✓		
11	Me siento capaz de lograr todos los objetivos	✓		✓		✓		
12	Tengo plena confianza de mis habilidades y conocimientos adquiridos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Manejo una comunicación asertiva y directa en todo momento	✓		✓		✓		
14	Soy claro al manifestar mis ideas al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comunico oportunamente los avances y problemáticas relevantes para la institución.	✓		✓		✓		
16	Me gusta escuchar con atención a los demás, de la misma manera me gusta ser escuchado.	✓		✓		✓		
17	Me expreso adecuadamente en mi entorno laboral	✓		✓		✓		
18	Busco conciliar las distintas ideas para poder solucionar los problemas que se presenten.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ ✓ ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jaime Edward Sánchez Parra**

**DNI: 29629821**

**Especialidad del validador: Docente Temático**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

**19 de junio del 2020**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPROMISO</b>							
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	✓		✓		✓		
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	✓		✓		✓		
4	Me siento plenamente identificado con mi institución	✓		✓		✓		
	<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	✓		✓		✓		
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓		
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	✓		✓		✓		
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	✓		✓		✓		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra	✓		✓		✓		
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	✓		✓		✓		
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	✓		✓		✓		
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	✓		✓		✓		
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	✓		✓		✓		
16	Obtengo los resultados esperados	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jaime Edward Sánchez Parra**

**DNI: 29629821**

**Especialidad del validador: Docente Temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**19 de junio del 2020**



-----  
**Firma del Experto Informante.**



## Anexo 4: Base de datos confiabilidad

### Variable 1: Coaching

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a reliability analysis for the variable 'Coaching'. The output includes the following text:

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=VC1 VC2 VC3 VC4 VC5 VC6 VC7 VC8 VC9 VC10 VC11 VC12 VC13 VC14 VC15 VC16 VC17 VC18  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	18

The interface also shows a tree view on the left with 'Fiabilidad' selected, and a taskbar at the bottom with various application icons and system information (02:32 p.m., 24/06/2020).

## Variable 2: Desempeño laboral

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following content:

```

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.

SAVE OUTFILE=
 /COMPRESSED.
RELIABILITY
 /VARIABLES=VD1 VD2 VD3 VD4 VD5 VD6 VD7 VD8 VD9 VD10 VD11 VD12 VD13 VD14 VD15 VD16
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.
    
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	16

The interface also shows a left-hand navigation pane with a tree view containing folders like 'Logaritmo', 'Fiabilidad', 'Títulos', 'Notas', 'Conjunto de datos activo', 'Escala: ALL VARIABLES', 'Resumen de procesar', and 'Estadísticas de fiabilidad'. The bottom status bar indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode:ON'. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 02:33 p.m. on 24/06/2020.



## Anexo 5: Base de datos

### Variable 1: Coaching

	COACHING																	
	Motivación						Autoestima						Comunicación eficaz					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3
8	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
15	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
17	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
18	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
19	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3
20	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4
26	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3
27	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
29	5	4	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
32	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
34	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4
35	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3
36	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4
37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
38	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5
39	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4
40	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5
42	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4

45	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
47	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
48	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
51	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
52	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
58	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
61	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
62	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
73	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
74	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
76	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
83	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
87	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
91	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
92	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
96	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

97	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	5	5	4	4	4	5	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
107	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
110	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
120	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
123	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
124	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
134	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
142	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

149	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
150	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
155	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
157	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
161	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
167	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
170	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
175	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## Variable 2: Desempeño laboral

	DESEMPEÑO LABORAL															
	Compromiso				Calidad en el trabajo				Trabajo en equipo				Productividad			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
7	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	4
8	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5
17	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
26	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
29	4	2	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
36	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
39	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
40	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
41	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
42	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4


48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
71	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
73	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
74	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4
78	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
79	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
80	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4
81	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
82	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5
83	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
86	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
87	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
88	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4
89	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
90	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
93	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
98	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	3	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
106	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4
110	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
114	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
117	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
147	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

152	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
157	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
159	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
167	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
170	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
173	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
175	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5



## Anexo 6: Consentimiento de institución

 **COMISIÓN DE SALUD Y POBLACION**  
"Año de la Universalización de la Salud"

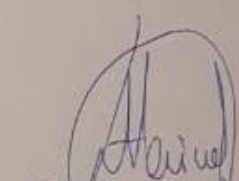

### CONSTANCIA

Mediante la presente, es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo cordial y a la vez manifestar que se le concede el permiso y facilidades a la Srta. MARIA GRETA DEZA BATALLANOS, para desarrollar la investigación titulada: IMPACTO DEL COACHING EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, LIMA 2020; en su calidad de estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

El trabajo de investigación se ha realizado con la colaboración de los trabajadores de la institución durante los meses de junio y julio del 2020.

Se expide la presente solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Lima, 22 de junio de 2020.

  
  
**Omar Merino López**  
Congresista De la Republica  
Presidente Comisión de Salud y Población

Pasaje Simón Rodríguez, Edificio VRHT piso 2 - Lima /Teléfono: 311-7812