



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Coaching y desempeño laboral de los funcionarios de un municipio de Piura,
2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Ramos Ruiz, Ana Cecilia (orcid.org/0000-0002-1073-4935)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolas Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a Dios, a quien le debo todo.

A mi familia, por brindarme siempre su amor, consejos y fortaleza, gracias por existir.

A mi hija Mariana, quien es motor y motivo de seguir desarrollándome en mi carrera profesional y a todas las personas que me dieron el soporte emocional parte fundamental que me sirvió para llegar a mi meta entre ellas está mi madre Ana María.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme guiado y hacerme perseverante.

A mis docentes quienes me brindaron el conocimiento intelectual y humano con sus enseñanzas, en especial a mi asesor, Mg. Nicolas Papanicolau, por brindarme su soporte, paciencia y enseñanzas a lo largo de este tiempo de elaboración de mi tesis.

Un agradecimiento a los responsables de las instituciones, que abrieron sus puertas para brindarnos la información respectiva, para la elaboración y culminación de mi tesis.

Índice De Contenido

Índice De Contenido.....	1
Índice De Tablas	2
Resumen	3
Abstract.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo Y Diseño De Investigación	16
3.2. Variables Y Operacionalización.....	17
3.3. Población, Muestra, Muestreo y Unidad De Análisis	17
3.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método De Análisis De Datos	20
3.7. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	50

Índice De Tablas

Tabla 1: Resultados de la variable 01: Coaching	23
Tabla 2: Resultados de la variable 02: Desempeño Laboral	24
Tabla 3: Resultados de la dimensión motivación	25
Tabla 4: <i>Resultados de la dimensión liderazgo</i>	26
Tabla 5: Resultados de la dimensión comunicación Eficaz	27
Tabla 6: Correlación entre el Coaching y el Desempeño Laboral.	28
Tabla 7: Correlación entre la Motivación y el Desempeño Laboral	29
Tabla 8: Correlación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral.	30
Tabla 9: Correlación entre la Comunicación eficaz y el Desempeño Laboral.	31

Resumen

La presente investigación titulada “Coaching y desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022”, en el desarrollo de la problemática se llegó a la interrogante ¿En qué medida se relaciona el coaching con el desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura?

Esta investigación fue de tipo básica, descriptiva, correlacional, su diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de datos se utilizó la encuesta, a través de su instrumento el cuestionario. La muestra de estudio fue del tamaño de la población que fue de 30 trabajadores

El objetivo general planteado fue: determinar la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral, asimismo se planteó la hipótesis: Existe relación entre el coaching y el desempeño laboral, a su vez los objetivos específicos fueron: Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral, determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral, determinar la relación de la comunicación eficaz y el desempeño laboral.

Se concluyó que el coaching se relaciona en gran medida con el desempeño laboral. Lo cual demuestra que tienen relación significativa, con un coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.913, que confirmó la hipótesis planteada.

Palabras clave: coaching, desempeño laboral

Abstract

The present investigation entitled "coaching and work performance of the officials of a Municipality of Piura, 2022 ", in the development of the problem, the question was reached: To what extent is the coaching with the work performance of the officials of a Municipality of Piura? This research was basic, descriptive, correlational, its non-experimental cross-sectional design, for data collection the survey was used, through its instrument the questionnaire. The study sample was the size of the population that was 30 workers The general objective was: to determine the relationship between the coaching and Work Performance, the hypothesis was also raised: There is a relationship between coaching and job performance ,in turn, the specific objectives were: Determine the relationship between motivation and job performance, determine the relationship between leadership and job performance, determine the relationship between effective communication and job performance. It was concluded that the coaching largely related to job performance. This shows that they have a significant relationship, with a Pearson correlation coefficient with a value of 0.913, which confirmed the proposed hypothesis.

Keywords: coaching, Job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Se vive en una sociedad globalizada con mercados altamente competitivos que exigen a las organizaciones adaptarse a la modernidad, no sólo implementando tecnologías innovadoras, sino haciendo uso de herramientas gerenciales, técnicas de gestión y estrategias para la formación de competencias profesionales en las personas, las cuales son el principal recurso de la organización ya que su participación define el logro de las metas institucionales. Sin embargo, no se les da la debida atención dado que muchas veces están más centradas en lo tangible que es el producto y no en el proceso que tiene como base el recurso humano. Mayormente el trabajo que realizan los colaboradores a diario está sujeto a un sinnúmero de carencias, y que muchas veces los lleva a tener un bajo rendimiento, nulo compromiso y abandono del centro de laborales.

La encuestadora Gallup (2019) resaltó que sólo el 13% de los colaboradores a nivel mundial se comprometen con la institución donde laboran. En un estudio al siguiente año menciona que involucrarse directamente con el entorno del colaborador incide en la disminución de la rotación del personal, asimismo, enfatiza que generar una satisfacción laboral dentro del trabajo promueve mayor retención del talento en sus puestos, además indica que el propiciar un buen clima de trabajo incrementa significativamente la creatividad e innovación alcanzando una mayor productividad. Por lo manifestado, es preciso que las entidades se preocupen por el bienestar y la motivación del personal, desarrollando una cultura organizacional en base a identidad, compromiso y comunicación efectiva, y bajo la dirección de gerentes o funcionarios que demuestren liderazgo significativo y constante en la formación y entrenamiento de personas, que promuevan la unidad de equipos y la práctica de valores como el respeto, honestidad y responsabilidad dentro de sus funciones, y de esta manera logre un mejor desempeño dentro de la institución y por tanto puedan ofrecer mejores servicios a la población.

Ante ello surge el coaching como parte de estas estrategias que fomentan dicho crecimiento humano, que buscan elevar capacidades y talentos escondidos que requieren ser entrenados y potenciados hasta lograr un mejor desempeño en todos los aspectos de la vida, lo cual sugiere, establecerlo como toda una filosofía en las personas. Los autores King et al. (2022) sustentaron que este es fundamental

para desarrollar sabiduría, ya que este examina cómo aplicar el conocimiento y habilidades de acuerdo a un escenario actual. El coach se esfuerza por acrecentar las habilidades de sus clientes, las cuales le permitirán definir sus acciones en referencia a los retos que afrontan, asimismo, tiene que ver con desarrollar la sabiduría continuamente requiriendo un esfuerzo constante que va de la mano con un verdadero compromiso con el liderazgo pensante y sabio que brinde motivación para poder unir esfuerzos. Esta es una herramienta que se utiliza a nivel mundial en diferentes disciplinas tanto en organizaciones públicas como privadas y de uso personal dando resultados eficaces y eficientes a quienes lo integran en su vida laboral y cotidiana. De acuerdo a Lozano (2008) en los últimos 10 años, se cuenta con organizaciones y personas que trabajan brindando sus servicios como coach en diversos países y en múltiples empresas sobre todo en las más poderosas de los Estados Unidos, por lo cual se infiere que es una tendencia que crece y crece de manera organizada.

En Perú, según informó diario Gestión (2015) este servicio ya se está brindando, pero en su mayoría es solicitado por el sector privado en el rubro minero, retail, energéticas e industrias, todo ello como respuesta a que la economía y la competencia cada día es más fuerte y difícil. Esto impulsa a que las empresas busquen nuevas estrategias de mejora. En tanto para el sector público aún no es utilizada esta disciplina, lo cual es preocupante puesto que en uno de los estudios del INEI (2020) expuso que el sector público ocupa uno de los últimos puestos en producción a nivel nacional, dicho esto se requiere que las instituciones públicas orienten sus esfuerzos en mejorar su eficacia y eficiencia en sus servicios. Asimismo, Deza (2020) indicó que actualmente las instituciones públicas y privadas de la nación peruana necesitan del mejor talento humano, con criterio y esté dotada de habilidades blandas desarrolladas, con el fin de unir esfuerzos e ideas que ayuden y faciliten tomar decisiones acertadas en favor de la comunidad.

A nivel local, se observa la carencia de coaching en diferentes sectores, resaltando el sector público no hace reformas que potencien su desempeño laboral haciendo uso de estas herramientas de liderazgo en su gestión.

De acuerdo a lo manifestado, el problema general de esta investigación fue ¿En qué medida se relaciona el coaching con el desempeño laboral de los

funcionarios de un Municipio de Piura, 2022?, asimismo, los problemas específicos: ¿En qué medida se relaciona la motivación con el desempeño laboral?, ¿En qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral? y ¿En qué medida se relaciona la comunicación eficaz con el desempeño laboral?

Como justificación teórica, esta investigación buscó, mediante la recolección de información sustancial para plantear las diversas teorías de diferentes autores, al igual la conceptualización de las variables coaching y desempeño laboral, con lo cual se busca aportar nuevos conocimientos. En lo práctico, esta investigación se justifica porque permite determinar en qué medida el coaching en adelante CO se relaciona con el desempeño laboral en adelante DL, lo cual servirá como caso práctico de indagar y como alternativa de solución o mejora en la gestión pública, siendo un aporte y fuente de consulta a posteriores estudios e investigaciones. En tanto para Araujo (2018) demostró en su investigación que el CO organizacional transmite motivación laboral por lo que vuelve más eficiente a la empresa y competitiva en el mercado. Se justificó metodológicamente ya que, para alcanzar los objetivos de la investigación, se acudió al empleo del cuestionario como técnica de recolección de información, el cual fue validado por expertos y posteriormente puesto a prueba con los colaboradores de un municipio de Piura. Con ello se pretende conocer el grado de relación del coaching y el desempeño laboral. Por otro lado, esta técnica de recolección de datos sirve como guía para posteriores investigadores por su validez y aplicación.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022. Asimismo, los objetivos específicos: Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral; Determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral; Determinar la relación de la comunicación eficaz con el desempeño laboral.

Se planteó como hipótesis general: Existe relación entre coaching y desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022. Además, las hipótesis específicas: Existe relación de la motivación en el desempeño laboral; Existe relación del liderazgo con el desempeño laboral; Existe relación de la comunicación eficaz en el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que se tomaron fueron. Santana (2021) indicó en sus resultados que el CO ontológico es positivo en tanto para la correlación el desempeño docente y la inteligencia emocional, obteniendo un elevado nivel de significancia, lo que prueba que dichas prácticas de tales variables demuestran una incidencia positiva y benefician el desempeño de los profesores de los centros educativos que participaron. Asimismo, Ulloa (2019) concluyó que la gestión administrativa es muy deficiente y no aplican un plan de capacitación, no brindan controles, ni evaluaciones, tampoco incentivos de motivación a su personal, lo cual afecta su productividad dentro de la entidad. Además, Piedrahita (2019) con su tesis demostró en sus resultados que la aplicación de procesos de entrenamiento con base en CO si fortalece el desempeño en cuanto al liderazgo de sus directivos, además concluyó que es notoria la mejora positiva en el personal encuestado, sea en conocimientos, en favor de la aplicación de procesos de acompañamiento, con apoyo de mecanismos relacionados a las variables con el fin de potenciar el liderazgo y desempeño.

Continuando con esta idea, Caisa et al. (2018) en su investigación aplicada a una Cooperativa, obtuvieron como resultado que llevar a cabo un programa de CO dentro de la institución es beneficioso, a la vez le permitirá a la organización maximizar los conocimientos de su personal, asimismo ayuda a que se trabaje en conjunto a fin de lograr los objetivos institucionales. Se concluyó que la aplicación de CO, sí hace cambios y mejora en los colaboradores, elevando su compromiso y responsabilidad. Finalmente, Porras (2017) en la aplicación de su tesis demostrar como el CO y el DL en la gestión del personal administrativo de una universidad, obtuvo como resultado que de la muestra tomada de trabajadores desconocen que es CO y en su totalidad señalaron que nunca les han aplicado evaluaciones en su institución, por lo cual sienten que no se preocupan por su DL, de acuerdo a ello se concluyó que se debe llevar a cabo un programa de este tema dejando una propuesta a implementar.

Por otro lado, los antecedentes nacionales que se tomaron fueron. Sánchez (2021) concluyó, que sí hay relación significativa entre ambas variables, y ultimó que estas deben aplicarse a los servidores de la institución, a fin de que se alineen

a la misión, objetivos, valores, mejorando el compromiso hacia su institución, en es, para lo cual recomienda implementar un plan de CO en la dirección regional que incentive el DL. En la misma línea, Deza (2020) con su tesis titulada aplicada al Congreso peruano resaltó en sus resultados que ambas variables logran impacto una de la otra, a la vez demostró que estas son confiables, concluyendo que si existe un impacto significativo del coaching en el desempeño laboral de acuerdo con el nivel alto de significancia. Del mismo modo, Bejarano y Bustamante (2020) expresaron que la mayoría de los encuestados aceptan el CO educativo a nivel primario porque le permitió desarrollar un óptimo trabajo, con respecto a su DL, la mayoría señaló que es adecuada debido a que hay buena comunicación y trabajo en equipo, se concluyó que si hay una correlación positiva moderada entre estas variables. Igualmente, Calle y Gallardo (2019) demostró que la aplicación del CO en esta entidad pública es de vital importancia, debido a que la contribución de esta herramienta es potenciar las competencias gerenciales de sus trabajadores municipales. Lo complementa, Reyna (2018) el cual diseñó un modelo de estrategias de CO las cuales consolidarán una herramienta, cuya aplicación tiende a mejorar la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Imaza.

Agregado a lo anterior, Araujo (2018) los resultados de la investigación mostraron que la intensidad de la relación entre las variables es 0,69%, el cual dentro del dominio probabilístico se tipifica como correlación positiva media; asimismo, la relación encontrada para la dimensión comunicación abierta es de 0,59%, para la dimensión proximidad al equipo de trabajo es de 0,58%, para la dimensión empatía hacia las personas es de 0,51% y para la dimensión ambigüedad aceptada es de 0, 52%. Incluso, Martínez (2017) expresó que sí existe influencia en las variables de CO y DL del personal de seguridad ciudadana, concluyendo que el desarrollo de capacidades, el cambio, innovación de personas, el rendimiento personal, el logro, la creación y trabajo en equipo sí influyen. Por último, Caldúa (2017) determinó como resultado, un alto grado de influencia del CO como instrumento estratégico de mejora al desempeño laboral, afirmando la relación que encontró entre dichas variables, lo cual optimiza la atención a los usuarios, a su vez mencionó que las municipalidades deben desarrollar estas estrategias como parte de las técnicas que ayudan a aumentar sus competencias.

Por consiguiente y luego de concretar la verificación literaria con respecto a las variables de estudio las cuales son: Coaching y desempeño laboral. Se procedió a citar a continuación las siguientes definiciones y teorías. El Coaching moderno se identifica con tres personajes emblemáticos como son: Whitmore, Galway y Leonard de los cuales el primero traslada estos conocimientos a Europa adaptándolos y aplicándolo al campo empresarial, exponiendo que este radica en coadyuvar a alguien a pensar por voluntad propia e interiormente a encontrar su potencial dando respuestas que lo lleven hacia el éxito tanto en lo personal, profesional y en los negocios, el segundo hizo referencia a uno relacionado al deporte, indicando que el poder y enemigo está dentro de uno mismo y haciendo uso de la mente se vence cualquier obstáculo. El tercer personaje es considerado como el padre de la primera variable por sus diversas obras publicadas en las cuales manifiesta que este se basa en la ayuda que facilita al individuo a llegar donde solo no podría llegar, y esto se debe a la orientación, equilibrio e impulso enfocado en ganar o ser mejor.

Según Vigo et al. (2019) indagaron que etimológicamente el término coach es de origen inglés y proviene del vocablo húngaro, este se refería a cierto tipo de carruaje originario de un pueblo de ese nombre. Asimismo, Diamantopoulou (2015) argumentó que el CO conductual se puede definir como la ciencia y el arte de facilitar el desempeño, el aprendizaje y el desarrollo del individuo o del equipo, lo que a su vez ayuda al crecimiento de la organización. Por lo tanto, es un proceso estructurado que implica la evaluación, el examen de los valores y la motivación, el establecimiento de metas medibles y la definición de planes de acción enfocados.

De la misma línea, Bayón (2014) abordó que esta variable es un procedimiento la cual conduce a quitar todo aquel elemento u objeto que consume o reste energía, está orientada a potenciar o buscar aquellas fuentes que sumen y suministren vitalidad, con la consigna de que si se acumula más energía se incrementa la fortaleza, a través de la cual se logren emprendimientos exitosos lo cual depende de la energía que parte de nosotros. Al igual que Koontz et al. (2012) revelaron la importancia que tiene esta variable al facilitar y permitir que la persona adecue a todo tipo de cambio de manera productiva, reuniendo sus valores, responsabilidades, e incentivos para lograr resultados positivos, renovando sus

relaciones y teniendo a la comunicación como arma poderosa en las técnicas humanas que promuevan el trabajo en equipo, el consenso, la participación y asistencia, lo cual hace grande el potencial del colaborador, dando pase a obtener metas claras que en otro momento fueron inaccesibles.

Por otro lado, Hussey y Campbell-Meier (2020) manifestaron que el CO es importante para desarrollar profesionales, generalmente dirigidos a objetivos bien definidos, como completar con éxito un período de prueba o adquirir habilidades específicas. Dentro de una organización, éste se enfoca en métodos de entrenamiento tradicionales e imparcial, retroalimentación sin prejuicios sobre el desempeño. Al igual que con la tutoría, el CO a menudo involucra a personas mayores profesionales que brindan orientación a alguien que necesita para desarrollar una habilidad o atributo específico. En adición, Peris (2014) lo contempló como aquella herramienta capaz de incrementar o mejorar las habilidades de un individuo o grupo de ellos, haciendo uso de estrategias adecuadas que imparte el coach a su coachee, con el fin de desarrollar su potencial, su autoconocimiento y este de rienda suelta a todas sus destrezas y capacidades que coadyuven a alcanzar cierta meta delimitada. De la misma manera, Whitmore (2018) consideró que este tiene relevancia al provocar metas clave como son la responsabilidad y la conciencia que son fundamentales en la realización de cualquier tarea o actividad y están inmersas en distintas áreas, estos dos elementos son frecuentes e importantes como lo son el estado de ánimo y la actitud, piezas básicas hacia un óptimo progreso de cualquier persona. Siendo la conciencia fruto de la claridad, la concentración y la atención.

Después de examinar las definiciones, se establecieron como dimensiones del Coaching, la motivación, el liderazgo y la comunicación eficaz.

Así pues, en la dimensión motivación, Quintero et al. (2008) en su investigación demostraron que las entidades deben preocuparse por aquellos componentes que se relacionan con el DL dentro de ellas la motivación, para lo cual debe observarse desde cerca el comportamiento del trabajador sus habilidades y competencias, su entorno, su participación hasta el nivel de productividad resultado final de todos estos componentes. Whitmore (2018) explicó claramente que ésta proporciona que el desempeño de los colaboradores se vea

concretado positivamente, notando la productividad dentro de la organización. En mención a Herrera et al. (2004) esta dimensión decreta amplias claves que interpretan el comportamiento humano, estableciendo a que este comience a realizar una acción o tarea siguiendo una dirección persistiendo hasta lograr su objetivo. Por otra parte, Rubió (2016) la definió como aquel impulso interno que activa la persona a concretar cierta tarea o actividad, teniendo un comportamiento dirigido hacia la meta, encaminado para lograr cierto objetivo en cualquier contexto o entorno laboral, para ello se debe conocer las necesidades del subordinado y ver la manera de satisfacerlas con el fin obtener óptimos resultados tanto en calidad productividad, y servicio.

En contraste, Robbins y Coulter (2015) sostuvieron que no solo tiene que ver con el individuo, sino también del sujeto forjador que lo motiva. Por lo tanto, la parte que dirige y toma las decisiones deben saber en qué condiciones los colaboradores pueden sentirse motivados con el objetivo de que ejerzan su trabajo, de igual modo que cumplen los objetivos de la institución. Los jefes y directivos deben distinguir y saber que la persona sigue su propio interés basado en sus necesidades, y de acuerdo a ello canalizar sus esfuerzos y colaboración hacia obtener los intereses y fines de la organización.

De dichos conceptos se hacen mención a las teorías motivacionales, según Huilcapi et al. (2017) quienes citaron a Naranjo (2009) comentó que estas se pueden dividir entre dos; siendo de contenido y de proceso, en la primera se recalca aquellas que consideran y estudian estados que puedan motivar al individuo, por consiguiente, en la segunda se tiene en consideración como el proceso de pensamiento motiva a estas. Asimismo, lo plantearon Bohórquez et al. (2020) quienes citaron a Hughes et al. (2007) abordaron que es primordial plantear el enfoque de cada una de las teorías de motivación, y las determina de la siguiente manera: primero plantea las de necesidad, en las cuales refiere que en las organizaciones las personas tienen diferentes y múltiples necesidades, para lo cual su líder debe conocerlos para poderlos motivar y lograr satisfacer esos deseos, dentro de este enfoque se encuentran las teorías de las necesidades de Maslow y la Teoría ERG de Alderfer. En adición, Chiavenato (2007) sustentó que la primera se refiere a una pirámide de las necesidades, la cuales están clasificadas,

jerarquizadas y ordenadas de acuerdo a la importancia y la manera en cómo influyen en el comportamiento de la persona, expresando que pueden darse primero las fisiológicas, seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Adicional, señaló que esto es todo lo que impulsa a un individuo a accionar o reaccionar de cierta forma lo cual origina un comportamiento específico.

Por su parte Alderfer (1969) fundamentó en la Teoría de Maslow, primero, reduciendo las cinco necesidades en solo tres, siendo las de existencia (bienestar físico), las de relación (interpersonales) y las de crecimiento (desarrollo y crecimiento personal), luego afirma que para que surja una nueva necesidad, no es necesario haber llenado las inferiores y por último, observó que el cambio de jerarquías en las necesidades no solo puede ser en orden ascendente, por lo cual los individuos pueden volver a la anterior jerarquía teniendo como fin complacer una necesidad ya satisfecha. Luego plantea las de diferencia individual, en las cuales hacen énfasis en aquellas diferencias que existen en las personas ya sea por sus valores, rasgos y tipo de trabajo que realizan, dentro de esta se encuentran las teorías de McClelland y la Teoría de Herzberg.

Sobre esto, Palomo (2013) argumentó la teoría de Herzberg, teoría de Motivación e Higiene, centran su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción. Al igual que Batista et al. (2020) recalcaron que, en dicha teoría, Herzberg considera que la actividad más valiosa del individuo era el trabajo, concluyendo que la satisfacción e incluso la insatisfacción laboral son producidas por experiencias diferentes. Asimismo, Herzberg determinó que los factores de insatisfacción son totalmente distintos de satisfacción ya que estos últimos se conocen como intrínsecos, y los primeros como extrínsecos, de apoyo de higiene, los intrínsecos son relacionados con el constituye al trabajo como la responsabilidad, reconocimiento y otros. Por otro lado, los extrínsecos se llevan a cabo en el lugar del trabajo y son las relaciones laborales sea con supervisor, compañero o equipo, el salario, entre otros.

En otras palabras, cuando el individuo se siente bien o satisfecho, habla de su factor intrínseco, y se relaciona con su satisfacción en el trabajo cuando se da en la realidad, y cuando los trabajadores expresan de estar insatisfechos es por algún factor externos, el cual se relaciona con la insatisfacción laboral cuando están

desparecido, pero no con la satisfacción cuando están presentes. Y finalmente muestra que el enfoque Cognoscitivo se refiere aquellas que se manifiestan cuando los individuos se motivan al tener claros sus objetivos ya que al definirlos sienten la capacidad de lograrlos considerando que con esfuerzo obtendrán su recompensa e incentivos, dentro de estas se incluyen las teorías de establecimiento de metas, de las expectativas y de la equidad

A continuación, se presenta dimensión del liderazgo, en la cual Mango (2018) concluyó que existen seis características dominantes del liderazgo que tienen que ver con el carácter, su entorno, sus características, las prácticas que realiza como individuo y las prácticas o actividades que realiza en la organización que se desenvuelve y finalmente los resultados de su DL, dentro de los cuales el líder tendrá éxito si domina todos estos aspectos y dominios. De la misma forma, Zaccaro et al. (2018) subrayaron que existen rasgos de liderazgo definidos que se integran y se mantienen estables y coherentes, con características que fomentan un patrón de desempeño como líder que se manifiesta cuando se encuentran dentro de un grupo u organización, consiguiendo que éste dirija su programa de manera que las personas lo sigan o emulen su comportamiento exitoso. Adicionalmente Prommer et al. (2020) indicaron que el desarrollar liderazgo es un punto clave para el éxito de las empresas modernas, en tanto para que estas incrementen no sólo el número de colaboradores, sino para que estos se mantengan dentro de la organización y mejoren su rendimiento, por tanto, su DL. Por su parte Akpoviro et al. (2018) resaltaron que el predominio del líder que puede ser un director, dirigente o jefe influye en la productividad de sus colaboradores, esto también depende de si este tiene habilidades de comunicación, lo cual también logra un efecto en su rendimiento.

Por otro lado, Baque y Salazar (2022) argumentaron que el liderazgo es un potencial que se realiza de diversas formas y en distintas situaciones. Está sumamente relacionado con el cambio y con la transformación a nivel personal o colectivo. Este tiene el poder de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus metas y fines, a las personas, o conjunto de personas, en un marco de valores. Es sumamente importante contar con un líder dentro de la

organización para que pueda manejar a los colaboradores hacia un buen DL, concretando las metas que tienen en conjunto.

Esta dimensión implica una serie de teorías, según Bass (1985) indicó que son estudiadas como estilos de liderazgo ayudan a transformar las organizaciones y los miembros que las componen, mencionando a la Teoría de Liderazgo Transformacional que distingue 3 distintos estilos de liderazgo: transaccional, transformacional, y laissez-faire o no liderazgo. El primero es el tradicional, donde el líder que pretende influir en el esfuerzo de sus colaboradores les ofrece incentivos como recompensa. El segundo incide en que el líder transforma a sus seguidores inculcándoles el valor e importancia de los resultados en cada tarea, además de incrementar el interés personal que trasciende en el bienestar del equipo. Obteniendo el respeto hacia el líder y su confianza en dirección a lograr más de lo proyectado. Northouse (2001) hizo referencia al tercero que consiste en la ausencia de un comportamiento de liderazgo donde el líder escapa de la responsabilidad, no brinda feedback, retrasa sus decisiones y nunca se interesa por cumplir las necesidades de sus colaboradores. En complementación, Bass (1985) aclaró que tanto el primer estilo como el segundo están compuestos por conductas presentadas por el líder demostrando que al segundo lo conforman la atribución y la conducta, la motivación inspiracional y el primero hace referencia a las conductas de recompensa. En resumen, Bass (1985) en sus aportes señaló que el liderazgo transformacional genera mayores resultados a nivel de desempeño de grupo, mucho más altos que el transaccional, asimismo señaló que para que estos sean efectivos y tanto positivos como productivos deben existir tres componentes esenciales que son el líder, su seguidor y una excelente relación entre ambos.

Por su parte, King et al. (2022) expresaron que una mentalidad sabia conduce a que el líder realice acciones positivas en beneficio de la sociedad, pero que estas desaparecen si se da el fenómeno del liderazgo destructivo, haciendo una autorreflexión donde expresan que vivir sabiamente y liderar con sabiduría es una capacidad difícil de desarrollar. En tanto para la dimensión de comunicación eficaz, de acuerdo con Cruz (2016) infirió que esta cumple un rol importante en las diferentes organizaciones de distinto rubro, y tiene mucha más relevancia si esta interacción viene de altos directivos y entre el personal, esta se puede dar de forma

escrita y también oral, y si tales contienen información valiosa y necesaria generarán actitudes favorables que harán que el desempeño laboral representado en su trabajo realizado sea significativo. Incluso, Ribeiro (2018) estableció que existen personas carismáticas, que inician desde cero una conversación y tiene un poder tan sólo con su talento y destreza en comunicarse y expresarse. Todas las personas poseemos la capacidad de llevar a cabo una comunicación eficaz. Los últimos estudios en neurolingüística demuestran diferentes técnicas que pueden hacer de un ser promedio un buen comunicador al que se le entienda el mensaje que desee transmitir, y este llegue de manera correcta a su receptor.

Asimismo, Raffino (2020) expresó que esta se facilita cuando el emisor y el receptor deducen el mensaje de igual manera. Logrando así que este mensaje llegue de manera exitosa: el receptor entiende el significado y el propósito del mensaje expresado. A fin de lograr que esta comunicación sea sencilla es importante que el emisor conozca de manera clara y concisa lo que quiere expresar además que posea información de cualidades de las personas a las que desea enviar el mensaje y así, este llegue en forma más idónea y certera posible.

Con respecto al desempeño laboral, segunda variable de estudio, Chiavenato (2007) sostuvo que esta habla sobre la conducta del colaborador, el cual busca alcanzar de forma óptima los objetivos planteados. El desempeño conforma la estrategia individual a fin de conseguir los objetivos deseados. Por añadidura, Bautista et al. (2020) precisaron que la supervivencia de las empresas en el tiempo depende en gran medida de la capacidad, competencias y conocimientos de sus colaboradores, debido a esto, las empresas deben de contar con colaboradores capacitados y competente para el cumplimiento idóneo de las funciones de acuerdo a sus cargos. Esto significa que la empresa está sumamente arraiga al desempeño laboral por lo cual tiene que ser evaluado constantemente y así convertirlo en una fortaleza

En contraste, Van der Vaart (2021) argumentó que el desempeño laboral está constituido por tres aspectos resaltantes y que están relacionados, estos comprenden: el desempeño en las actividades que tiene que ver con cumplimiento de estas, el desempeño contextual que hace énfasis a tomar iniciativas y ser proactivos, el comportamiento laboral contraproducente el cual de alguna forma

daña el avance de las labores y su productividad, estas diversas formas de desempeño al desarrollarse positivamente generarán un impacto óptimo en la organización. De igual forma, Strauss y Sayles (1981) lo describieron como un conjunto de habilidades, saberes y destrezas usadas en una tarea productiva, a partir de las exigencias de calidad esperadas por un sector o área productiva. En otras palabras, Toro (1992) manifestó que está relacionado y alineado por conocimientos, limitaciones, pautas, perspectivas de otros, exigencias técnicas y económicas, juicios de eficiencia, 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. De igual forma, Chiang y San Martín (2015) mencionaron que este se verifica en base a las características, necesidades y destrezas, que son únicas e intervienen con la naturaleza de la labor y de la institución, causando conductas, que, a su vez, tienen incidencia en los resultados.

En la segunda variable se analizó 3 dimensiones que son; productividad, trabajo en equipo y compromiso. De acuerdo a primera dimensión productividad, Chiavenato (2007) expresó que esta es sumamente relevante en el crecimiento de la institución, por lo tanto, los resultados estarán rigurosamente vinculados con la conducta y trato que se le otorgue al colaborador. Por su parte Carro & González (2012) expusieron que, con el perfeccionamiento del proceso productivo, se crea un equilibrio positivo entre la cantidad de recursos empleados y el conjunto de servicios y bienes relacionados, siendo así que es un índice de correlación en lo que procede de un sistema y los recursos usados hacia obtenerlo. Como teoría de productividad Abramis (1994) y Sora Miana et al (2011) comentaron de varias teorías primarias relacionando a la productividad percibida, la teoría de la motivación, donde el estrés está relacionado con la inseguridad, actúa como un elemento activador o retador, llevando a una relación positiva entre la inseguridad laboral y la productividad. Luego, la teoría de la interferencia, donde el estrés es negativo para la productividad. Por último, la teoría de la combinación, que indica que niveles promedios de estrés pueden afectar positivamente a la motivación, sin embargo, a niveles más altos interfieren con la productividad, apareciendo una relación de U invertida.

La segunda dimensión, trabajo en equipo, es de importancia debido a que las organizaciones requieren agilizar sus procesos en base a calidad y sobre todo dentro de un clima saludable donde sus colaboradores trabajen en coordinación, de manera conjunta y en armonía, no individual, para así tener mejores resultados. Sobre ello, Durán Asencio (2018) expresó que este se refiere a la agrupación de personas e individuos que conviven desarrollando diversas experiencias y que día a día trabajan guiados por la misma meta, enfocados en objetivos, bajo lineamientos y normas internas dentro las tareas y roles que realizan a diario y de forma espontánea. Por su parte, Aguilar (2016) enfatizó en que no hay un método o forma universal para edificar equipos magníficos, ya que cada uno tiene sus características que lo hacen distinto en cuanto a las habilidades, personalidad y otros factores que poseen además de las metas que persiguen, dentro de las cuales sus integrantes buscan tener resultados positivos para lo cual deberán trabajar unidos y engranados, adelantándose en que resultados tendrá su acción, lo cual puede ser favorable o en contra de acuerdo a su enfoque y trabajo realizado. Por otro lado, Ayoví (2019) argumentó que, en el trabajo en equipo, la cooperación de la comunicación y la información entre sus miembros es básico para su funcionamiento, porque en esta innovadora dinámica de trabajo requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y sobre todo el compañerismo en el trabajo, adicional, la organización de los roles de dicho equipo, realizar dinámicas de trabajo que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral. Asimismo, el trabajo en equipo está designado como un tipo de gestión que evidenciará resultados de una manera eficaz y eficiente.

En la tercera dimensión compromiso, Chiavenato (2007) advierte que esta se trata del desenvolvimiento del trabajador centrado en llegar de manera efectiva a los objetivos formulados. En complemento, Puma y Estrada (2020) quienes citaron a Robbins y Judge (2009) indicaron que el compromiso organizacional es la medida en que un colaborador se encuentra identificado con una determinada organización, así como con sus metas, deseando mantener su permanencia en ella. En otros términos, al mantener un nivel congruente con su compromiso organizacional, el trabajador tendrá mayor sentido de identificación y pertenencia con la organización donde labora. Sumado a ello, Soberanes y De La Fuente (2009) explicaron que este tiene relación con que una persona no renuncie, ni deje su

trabajo por otro según su conveniencia, lo cual beneficia a la organización en no incurrir en costos de rotación de personal, también se refiere a las relaciones efectivas entre los trabajadores y los directores de la misma entidad, reconociendo los resultados de cada uno de ellos en su centro de labores en un marco de gestión estratégica, que implica respetar y promover la misión y visión de la institución, lo cual lo hace sentirse identificado, con sentido de pertenencia y lealtad.

Adicionalmente, Puma y Estrada (2020) citando a Meyer y Allen (1991) argumentaron que el compromiso laboral incluye tres características que evidencian el estado de la persona en su ser psicológico y profundo. El compromiso afectivo, el de seguimiento y el normativo, el primero se refiere como un trabajador está asociado emocionalmente a su organización y permanece allí por su propia voluntad, el segundo hace referencia a lo que significa económicamente dejar de trabajar y que es necesario contar con el empleo, y el último tiene que ver con la emoción de obligación lo cual motiva a quedarse en la organización, todos estos componentes pueden ser experimentados de distinta manera y en diferentes grados según la persona. Por su parte, Mhlanga et al. (2019) sostuvieron que del compromiso de los colaboradores derivan acciones muy importantes las cuales inciden en los resultados de sus operaciones o actividades, en las mejoras al gestionar el presupuesto y en la satisfacción de la población con respecto al servicio que brinda el gobierno.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que se realizó fue de tipo básica, la cual permitió ampliar los conocimientos que surgen de esta parte, Ñaupas et al. (2018) argumentaron a que este tipo de investigación nace de la curiosidad científica, al querer descifrar los misterios del universo y la vida, recibiendo esta denominación ya que su interés no es por un objetivo de riqueza, sino por la simple curiosidad, por la satisfacción de revelar recientes e inéditos conocimientos, sirviendo de cimiento a la investigación aplicada, puesto que es sustancial hacia el crecimiento de la ciencia. Adicional a ello, Caballero (2014) determinó que esta es primordial y se basa en un contexto teórico, con el fin de aumentar el conocimiento en beneficio de la sociedad. Del mismo modo, Mejía (2005) manifestó que esta indagación busca facilitar los compendios teóricos y conceptuales al problema trazado.

El nivel fue correlacional, Arias (2012) explicó que es la interpretación de un fenómeno, con el fin de establecer los comportamientos. Por su parte, Ñaupas et al. (2018) señalaron que dicho nivel es usado cuando se busca determinar qué asociación presenta una variable y otra sea una X y la otra Y, asimismo que grado de correlación existe entre ambas.

A la vez, fue descriptivo, conforme a Gay (1996) abordó que su fin es de recopilar información y datos en cuanto a aspectos, características, dimensiones, clasificaciones de diferentes agentes e instituciones personas u objetos, o de aquellos procesos sean sociales o naturales, de la cual forma parte la colección de datos, asimismo, de responder algunas preguntas o demostrar hipótesis relacionadas al sujeto de estudio. Dicho estudio determina e informa los modos de ser de los objetos.

El enfoque realizado se determinó cuantitativo, tal como Ñaupas et al (2018) explicaron que este se caracteriza por hacer uso de técnicas y métodos cuantitativos, la cual utiliza la medición, observación, medición de las unidades de análisis, uso de magnitudes, muestreo y tratamiento estadístico, en este, se recolectan datos y se analizan a fin de dar respuesta a preguntas de investigación y probar hipótesis, medir variables y emplear instrumentos, mediante la estadística

inferencial y descriptiva, asimismo, formular de hipótesis estadísticas, diseñar formalmente de los tipos de investigación; el muestreo, entre otros. Por otro lado, Saunders et al. (2009) tomaron en cuenta la necesidad análisis y medición de la correlación entre diferentes variables cuantificables, lo cual ayudará a explicar el problema definido por el investigador, todo ello haciendo uso de un proceso que se fundamenta en significados extraídos de los resultados estadísticos o numéricos.

Se desarrolló de diseño no experimental, de este Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) expresaron que este se logra sin manejar intencionalmente las variables, en esta parte no se cambian intencionalmente las variables que son independientes con el fin de observar su consecuencia sobre otras.

En otros términos, Salinas (2012) aborda que este estudio contiene un corte transversal que también se definió como estudios descriptivos, que hace referencia hacer una medición en un determinado tiempo o momento; aunque este de dé en momento único ya sea en minutos, hora, día, mes o de mayor tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

Para la presente investigación se consideró dos variables. La primera fue la variable independiente Coaching, sus dimensiones son motivación, liderazgo y comunicación eficaz. La segunda fue la variable dependiente Desempeño laboral, sus dimensiones son productividad, trabajo en equipo y compromiso. Dichas definiciones conceptuales y operacionales de cada una de ellas fueron incluidas en la matriz de operacionalización que se encuentra en el anexo 02, en cuanto a esta parte, Ñaupas et al. (2018) lo definen como un proceso lógico por el cual el investigador convierte las variables ya sean abstractas o teóricas en dimensiones y de ser el caso en subvariables, las cuales a su vez se cambia por variables empíricas, que también se conocen como indicadores.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Por tanto, en la parte de población Ñaupas et al. (2018) mencionaron que esta es descrita como el total de las unidades estudiadas, entre ellas las

características consideradas como requeridas, dentro de estas tenemos los objetos, personas, hechos, conglomerados y fenómenos.

De la misma manera, (2009) recalcó que esta debe estar conformada por un conjunto de sucesos, sujetos u objetos que tienen características similares, que además son medibles y que integran la unidad de investigación.

La población estuvo conformada por 30 funcionarios que laboran en un municipio de Piura.

Tomando como unidad de análisis a los funcionarios de un municipio de Piura, año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se aplicó fue un cuestionario que permitió la obtención de información oportuna, ordenada, formal y organizada con la finalidad de examinar a los encuestados y medir el grado de relación entre las variables a investigar. Por tanto, Ñaupas et al. (2018) subrayaron que, en estas, se eligen las técnicas convenientes que se ajusten a la recolección de datos y verificación de las hipótesis planteadas inicialmente, siendo estos la de observación directa, de análisis documental y el cuestionario, seguido de ello se menciona que instrumentos corresponden a cada una y sus características.

Conforme a Alvira (2011) apuntó que en esta parte es donde se recopila la información, desarrollando la sincronización de cuestionarios con un esquema estructural aplicados en el campo.

El cuestionario diseñado fue de 21 preguntas y se aplicaron 2 cuestionarios, uno para cada variable, con la finalidad que se logre medir y analizar la relación que se da sobre una variable y la otra, dicha técnica fue resuelta por los funcionarios de un municipio.

Los autores Ñaupas et al. (2018) resaltaron que esta es una forma de técnica de la encuesta, la cual representa un conjunto estructurado de preguntas, las mismas que estuvieron relacionadas a las hipótesis de trabajo y a la vez a sus indicadores y variables, con el propósito de reunir información que compruebe dichas hipótesis.

Con el objetivo de dar validez al instrumento se realizó la técnica de juicio de expertos, sobre ello Ñaupas et al. (2018) indicaron que esta se refiere a que un instrumento de medición debe tener pertinencia que pueda medir aquello que se necesita medir; en este punto tiene que ver con la exactitud del instrumento que medirá o mide todo lo propuesto, también se relaciona con la eficacia que tiene el instrumento a fin de pronosticar, describir o quizá representar atributos que le interesan a quien examinar.

En este caso se tuvo como apoyo a 3 especialistas expertos en gestión pública y también en asesorías de investigación científica, los cuales mediante la denominación de juicio de expertos, hicieron la revisión de la solidez de las preguntas, asimismo de la claridad de estas y profundización del cuestionario, con la finalidad de reconocer aquellos puntos que reflejaron diferencias o discrepancias, demostrando una baja calificación, de manera que se logre hacer mejoras hasta que se compruebe la validez del contenido a través de una prueba piloto.

Luego de realizar el juicio de expertos, se llevó a cabo 2 pruebas piloto, una por cada variable, las cuales se aplicaron a 30 participantes de otra entidad pública de Piura, de esta forma se validó la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, generando un valor en la primera variable de 0,882, lo cual se traduce en que el instrumento utilizado es confiable, asimismo en la segunda Variable se obtuvo un valor de 0.817 en sus resultados, demostrándose que tiene alta fiabilidad.

Sobre esta prueba, Ñaupas et al. (2018) abordaron que, gracias a esta, se conocen los errores cometidos tanto en la lista de cotejo, como al momento de elaborar la guía de observación y así poder corregirlos.

3.5. Procedimientos

A fin de obtener la información como primer paso se requirió solicitar con anticipación el permiso necesario a la institución, asimismo se coordinó la metodología, el día y la hora a realizar la recolección de información mediante la aplicación del cuestionario, de igual forma se explicó que dicha participación se dará cumpliendo con las normas sanitarias correspondientes.

A fin de recolectar dicha información se solicitó el consentimiento informado de los participantes para que den su aceptación en el desarrollo de este,

informándoles el motivo y objetivo de la investigación, asimismo respetando el anonimato de los datos brindados para este estudio, igual se incluyó el consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos

A fin de determinar la relación entre las variables de este trabajo de investigación, se hizo uso del análisis descriptivo e inferencial. El primero de acuerdo con Ñaupas et al. (2018) enfatizaron en establecer que este análisis de procesamiento de datos es una tarea importante y básica en dirección de manejar la información, además contiene la estadística descriptiva, la cual es indispensable en las áreas donde intervienen datos cuantitativos, representando características de los datos mediante figuras, medidas de resumen o tablas.

La información obtenida y sus contenidos fueron tabulados haciendo uso de la hoja electrónica de Excel, que procesó esos datos en función de los datos obtenidos se clasificaron de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Con respecto al segundo de acuerdo con Ñaupas et al. (2018) señalaron que cuando se requiere de probar hipótesis o especificar la significatividad de cierta hipótesis es imprescindible acudir a la estadística inferencial.

Por su parte, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) expusieron que esta es usada con el fin de probar hipótesis y calcular parámetros, haciendo uso de los datos, se calcularon estadígrafos y luego realizar inferencias de los parámetros por medio de técnicas estadísticas.

Lo primero que se realizó fue la prueba de normalidad ingresando la información al SPSS 26.0 con la prueba de Shapiro – Wilk, haciendo la verificación de la normalidad y distribución de los datos, la cual permitió determinar con que estadígrafo trabajar y se utilizó Pearson. Según Hanusz et al. (2016) explicaron que esta se aplica cuando los análisis son en relación a investigaciones que toman pequeñas muestras, menores a 50 participantes o elementos.

3.7. Aspectos Éticos

En esta parte se enfatizó en el respeto hacia los principios axiológicos que conducen el método científico, los cuales se utilizaron con el propósito de asegurar

que haya calidad ética en los resultados, sumado a ello se trabajó de inicio a fin siguiendo las recomendaciones del código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, la cual fue publicada a través de su resolución de consejo universitario N° 0262 -2020/UCV que lo incluye en sus capítulos, artículos y otros. Asimismo, se realizó acorde a lo dispuesto en el reglamento del estudiante.

Los colaboradores que participaron lo hicieron libremente e informando su consentimiento y respetando su confidencialidad, individualidad e integridad. Se garantizó la fiabilidad y veracidad de la información obtenida, respetando la propiedad intelectual de los diferentes autores citados, evitando imponer resultados en la investigación.

Se desarrolló cumpliendo correctamente con las normas APA séptima edición, señalando la bibliografía de otros autores, asimismo respetando los métodos estadísticos apropiados, y así, concluir en una investigación libre de plagios y confiable a cualquier estudiante o persona interesada.

Esta investigación se llevó a cabo bajo los principios éticos del colegio de Administradores que guían la conducta bajo un conjunto de normas científicas, técnicas y morales que promueven la rectitud y probidad del profesional a fin de evitar que se comprometa el honor de este e imagen de la Orden.

Por lo tanto, esta investigación no fue plagiada, ni copiada o auto plagiada de forma parcial o de manera total, en caso se requiera, en cualquiera de sus partes será sometida a un comité de ética con la finalidad de demostrar o garantizar que el producto final es propio de la autora.

IV. RESULTADOS

Para los resultados, el estudio incluyó 30 funcionarios de un Municipio La información recogida mediante un cuestionario, el cual se sintetizó en una base de datos utilizando el programa SPSS 26.0, en el cual se lograron los resultados que se detallan a continuación.

El Objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022.

Los resultados se han obtenido teniendo en cuenta las variables *coaching* y desempeño laboral.

Tabla 1: Resultados de la variable 01: Coaching

Nivel	Frecuencia	%
Deficiente	3	10,0
Regular	26	86,7
Eficiente	1	3,3
Total	30	100,0

Nota. En la tabla 1, se describe la información recogida de los funcionarios de un municipio, se observa que el 86.7% (26 encuestados) de los trabajadores considera que tiene un nivel regular de *coaching*, así también se aprecia que el 10% (3 encuestados) de los trabajadores encuestados evidencia un nivel deficiente, y solo el 3.3% (1 encuestado) evidencia un nivel eficiente. De esta manera se puede afirmar que la gran parte de los funcionarios de un municipio de Piura perciben al *coaching* con un nivel regular.

Tabla 2: Resultados de la variable 02: Desempeño Laboral

Nivel	Frecuenci a	Porcentaj e
Deficient e	3	10,0
Regular	26	86,7
Eficiente	1	3,3
Total	30	100,0

Nota. En la tabla 2, se aprecia que de los funcionarios encuestados se encontró que el 86.7% (26 encuestados) consideran con un nivel Regular al desempeño laboral, seguido de un 10% (3 encuestados) de los funcionarios encuestados que lo perciben un nivel deficiente, además el 3.3% (1 encuestado) de los funcionarios encuestados evidencia un nivel eficiente. Nuevamente según estos resultados la percepción que prevalece en los funcionarios de un municipio de Piura es el nivel regular.

Objetivo específico N°01: Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral.

Tabla 3: Resultados de la dimensión motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Deficiente	17	56,7
Regular	13	43,3
Total	30	100,0

Nota. La tabla 03 reflejó que el 56.7% (17 encuestados) de los funcionarios de un municipio de Piura encuestados consideran la motivación en un nivel deficiente, mientras que el 43.3% (13 encuestados) de los encuestados evidencia un nivel regular y un 0% (ningún encuestado) lo consideran como nivel alto.

Los resultados estadísticos indican que los funcionarios perciben a la motivación en su día a día con un nivel deficiente siendo 17 personas quienes tienen esa apreciación, frente a 13 funcionarios que perciben a la motivación con un nivel regular y ningún funcionario considera a la motivación con un nivel alto, resultado que permite adelantar que la motivación en los trabajadores de un municipio no es tan adecuada dado que predomina el nivel deficiente y regular, de lo cual se deduce que no se encuentran motivados a realizar sus funciones en su desempeño laboral.

Objetivo específico N°02: Determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral.

Tabla 4: Resultados de la dimensión liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	25	83,3
Eficient e	5	16,7
Total	30	100,0

Nota. Como se muestra en la tabla 04 del total de encuestados de trabajadores de un municipio, un 83.3% (25 encuestados) perciben al liderazgo con un nivel Regular, mientras que un 16.7% (5 encuestados) de los encuestados evidencia un nivel eficiente, frente a un 0% (ningún encuestado) que percibe al liderazgo con un nivel deficiente de acuerdo a los resultados estadísticos. Según el análisis realizado, la mala mayoría de los funcionarios de un municipio de Piura consideran al liderazgo que tiene un nivel regular.

Objetivo específico N°03: Determinar la relación de la comunicación eficaz con el desempeño laboral.

Tabla 5: Resultados de la dimensión comunicación Eficaz

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	6,7
Regular	24	80,0
Eficiente	4	13,3
Total	30	100,0

Nota. Los resultados que presenta la Tabla 5 del total de los funcionarios de un municipio de Piura encuestados se aprecia claramente que el 80% (24 encuestados) coinciden que hay una comunicación eficaz con un nivel regular, frente a un 13.3% (4 encuestados) que considera que mantiene un nivel eficiente y un 6.7% (2 encuestados) indica que el nivel es deficiente. Este resultado permite apreciar que los funcionarios consideran en su gran mayoría a la comunicación eficaz con un nivel regular.

Análisis Inferencial

Hipótesis General

Tabla 6: Correlación entre el Coaching y el Desempeño Laboral.

		<i>Coaching</i>	Desempeño Laboral
<i>Coaching</i>	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,913**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota. En la tabla 6 se aprecia de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson, un coeficiente de correlación con un valor de 0.913, correlación positiva muy alta, entre *Coaching* y Desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo cual se asocian significativamente, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre el *coaching* y el desempeño laboral en los funcionarios de un municipio de Piura.

Hipótesis Específica 1:

Tabla 7: Correlación entre la Motivación y el Desempeño Laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	1	,813**
Motivación	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño	Correlación de Pearson	,813**	1
Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota. En la tabla 7 se puede observar a la prueba de correlación de Pearson un coeficiente de correlación de 0.813, que establece un grado de correlación alta. Además, se puede evidenciar que el nivel de significancia bilateral es 0,000, siendo menor a 5%. Se afirma la relación, así como se acredita la hipótesis de investigación, la cual establece la existencia de una influencia directa y significativa entre las variables Motivación y desempeño Laboral en los funcionarios de un municipio de Piura.

Hipótesis Específica 2:

Tabla 8: Correlación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral.

		Correlaciones	
		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota. En la tabla 8 se observa de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson una correlación moderada, entre Liderazgo y Desempeño laboral, con un valor de 0.679, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual se puede afirmar que asocian significativamente el Liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de un municipio de Piura.

Tabla 9: Correlación entre la Comunicación eficaz y el Desempeño Laboral.

		Comunicación	Desempeño Laboral
Comunicación	Correlación de		
	Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de		
	Pearson	,830**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota. En la tabla 9, se observa de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.830, correlación alta, Con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula, con lo que se llega a la conclusión que la comunicación eficaz si se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad ($r = 0.830$), por lo cual la comunicación y el desempeño laboral de los funcionarios de un municipio de Piura se asocian significativamente.

V. DISCUSIÓN

Acorde con los resultados obtenidos en la presente investigación, se planteó lo siguiente:

Como objetivo general determinar la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022. Por medio del cuestionario, se demostró que la variable coaching está sumamente relacionada con el desempeño Laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022. Teniendo como resultados descriptivos de la variable Coaching indicaron que un 86.7% (26 encuestados) se encuentran en un nivel regular, seguido del 10% (3 encuestados) que lo consideran en un nivel deficiente y solo el 3.3% (1 encuestado) lo considera en un nivel eficiente. De la misma manera en los resultados del análisis inferencial, se apreció que el coaching y el desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación de $r = 0.913$, $p = 0.000 < 0.05$, existe un correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, por lo que se llegó a la conclusión que el coaching si se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022, asociándose de manera significativa, lo cual nos indicó que es necesario utilizar el coaching como una táctica para mejorar el desempeño de los colaboradores del municipio.

Estos resultados concuerdan con los autores Caisa et al. (2018) que concluyeron que cada organización debe realizar conferencias de orientación a los empleados para estimular y promover el crecimiento del equipo y los objetivos de la empresa, y mejorar el compromiso del grupo. De acuerdo a las encuestas, se puede analizar que la mayoría de los participantes cree que las capacitaciones serian beneficiosas para potenciar el talento humano. Por lo tanto, las conferencias de coaching son muy útiles e importantes para los empleados, ya que les permite ampliar y desarrollar sus conocimientos y habilidades profesionales, facilita la adquisición de sus metas y el desarrollo de su carrera.

De la misma manera, se concordó con Caldúa (2017) logró demostrar que se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general, es decir la ausencia de la gestión del CO influye en el bajo DL de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará 2017, por lo que ambas variables dependen una

de la otra. Adicional sus resultados fueron, un alto grado de influencia del coaching como estrategia de mejora al desempeño laboral, concluyendo que, si hay relación entre dichas variables, además en la atención de los usuarios, evidenciando que toda la municipalidad debe desarrollar estrategias a través de técnicas y herramientas que ayuden a aumentar sus competencias, es decir que la ausencia del coaching impacta de manera negativa en el desempeño laboral de sus colaboradores.

Acorde a la teoría, Peris (2014) contempló el CO como aquella herramienta capaz de incrementar o mejorar las habilidades de un individuo o grupo de ellos, haciendo uso de estrategias adecuadas que imparte el coach a su coachee, con el fin de desarrollar su potencial, su autoconocimiento y este de rienda suelta a todas sus destrezas y capacidades que coadyuven a alcanzar cierta meta delimitada.

En tal sentido se determinó que el coaching es una herramienta que fomenta el desempeño laboral, sin embargo, dentro de la organización es poco frecuente su práctica por lo que tiene como consecuencia el bajo rendimiento de los colaboradores, un ambiente laboral desorganizado y escaso cumplimiento con los objetivos de la empresa. En resumen, mantener a los colaboradores en sesiones de coaching no solo los beneficia personal y profesionalmente sino también al desarrollo productivo de la organización.

Prosiguiendo, el primer objetivo específico fue determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral. Por medio del cuestionario, se demostró que la dimensión motivación está sumamente relacionada con el desempeño laboral. Teniendo como resultado que la dimensión motivación nos indicó que el 56.7% (17 funcionarios) se encuentran situados en un nivel deficiente, seguido del 43.3% (13 funcionarios) consideran que tiene un nivel regular referente a la dimensión motivación. Asimismo, los resultados inferenciales confirmaron a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson que la dimensión motivación y el desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación de $r = 0.813$, $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se llegó a la conclusión que la motivación si se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios de un municipio de Piura.

Estos resultados concuerdan con el autor Araujo (2018) los resultados corroboraron una incidencia significativa respecto al Coaching Organizacional y la Motivación Laboral; la intensidad de la relación obtenida es de 69% que se tipifica como una correlación positiva media, debido a que $r = 0.69$, acorde a la muestra de estudio.

De igual manera, los autores Robbins y Coulter (2015) en su libro sustentaron que la motivación no solo tiene que ver con el individuo, sino también del sujeto forjador que lo motiva, Por lo tanto, la parte que dirigen y toma las decisiones deben saber en qué condiciones los colaboradores pueden sentirse motivados con el objetivo de que ejerzan su trabajo, de igual modo que cumplen los objetivos de la institución. Los jefes y directivos deben distinguir y saber que la persona sigue su propio interés basado en sus necesidades, y de acuerdo a ello canalizar sus esfuerzos y colaboración hacia obtener los intereses y fines de la organización.

Por su parte, Bohórquez et al. (2020) quienes citaron a Hughes et al. (2007) abordaron que es primordial plantear el enfoque de cada una de las teorías de motivación, y las determina de la siguiente manera: primero plantea las de necesidad, en las cuales refiere que en las organizaciones las personas tienen diferentes y múltiples necesidades, para lo cual su líder debe conocerlos para poderlos motivar y lograr satisfacer esos deseos, dentro de este enfoque se encuentran las teorías de las necesidades de Maslow y la Teoría ERG de Alderfer.

Bajo lo anterior, Alderfer (1969) fundamentó en la Teoría de Maslow, primero, reduciendo las cinco necesidades en solo tres, siendo las de existencia (bienestar físico), las de relación (interpersonales) y las de crecimiento (desarrollo y crecimiento personal). En contraste, Palomo (2013) argumentó la teoría de Herzberg, teoría de Motivación e Higiene, centran su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción.

En consecuencia, se determinó la importancia de la motivación dentro de una organización para incentivar el desempeño laboral, más aún si la teoría afirma que es la satisfacción laboral es parte del desarrollo humano. De lo contrario los colaboradores sentirán sus actividades laborales como una obligación mas no

como algo que los motive a mejorar y desarrollar satisfactoriamente. Por otro lado, este no es un trabajo de los colaboradores, sino más bien de los jefes o directivos que son como guías y mentores para alcanzar los objetivos de la organización.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral. Por medio del cuestionario, se demostró que la dimensión liderazgo está sumamente relacionada con el desempeño laboral. Se tuvo como resultado que el 83.3% (25 encuestados) se encuentran en un nivel regular, mientras que el 16.7% (5 encuestados) se encuentran en un nivel eficiente. Además, según el análisis inferencial aplicado a la dimensión liderazgo y el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.679$, $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se llegó a la conclusión que el liderazgo si se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios de un municipio de Piura.

Estos resultados concuerdan con Piedrahita (2019) en su tesis demostró en sus resultados que el estudio de la variable influencia idealizada atribuida que el 33% de los directivos evidenciaron un mejoramiento en cuanto a adquirir mayor seguridad y confianza en su liderazgo, por su parte el otro 27% progresaron en su calificación respecto a generar mayor respeto y orgullo por parte de su equipo hacia su rol como líder. Concluyó que cuando se garantiza la vinculación del contexto organizacional con el proceso de CO, es decir, cuando se tienen claros los objetivos que se quieren alcanzar al instante de aplicar la metodología de CO, el proceso de CO dispone de incidencia positiva en la expresión del estilo de liderazgo de los directivos, tal como lo comprueba el análisis estadístico. En ese sentido, el CO constituye una clave estratégica para generar opciones a los líderes de lograr un mejor desempeño en su liderazgo.

De la misma línea, concuerdan con Ulloa (2019) en su tesis obtuvo como resultado, mediante la aplicación del chi-cuadrado y la obtención del resultado se verifica que X^2 experimental es mayor al X^2 crítico ($25,197 > 24,9958$), acorde a los datos encontrados se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y por ende se acepta la H_1 (hipótesis alternativa) la misma que expone que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía. Asimismo, se concluyó que los directivos de la institución no cuentan con los conocimientos ni capacitación requeridos para

el desempeño de su cargo, del mismo modo carecen del liderazgo suficiente para ejercer sus funciones correspondientes razón por la cual este es incapaz de promover un adecuado desempeño laboral entre sus colaboradores.

Conforme a los hallazgos, teóricamente Baque y Salazar (2022) argumentaron que el liderazgo es un potencial que se realiza de diversas formas y en distintas situaciones. Está sumamente relacionado con el cambio y con la transformación a nivel personal o colectivo. Este tiene el poder de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus metas y fines, a las personas, o conjunto de personas, en un marco de valores. Partiendo de ello, Bass (1985) indicó que son estudiadas como estilos de liderazgo ayudan a transformar las organizaciones y los miembros que las componen, mencionando a la Teoría de Liderazgo Transformacional que distingue 3 distintos estilos de liderazgo: transaccional, transformacional, y laissez-faire o no liderazgo.

Respecto a lo anterior, se determinó que el liderazgo transaccional en una organización es sustancial para el desempeño laboral, por ello el coaching debería de empezar por los líderes de las organizaciones para que ellos puedan orientar a sus colaboradores. De lo contrario tal como se demuestra en los resultados de Ulloa (2019) el desempeño laboral es bajo por lo que no hay un gratificante desarrollo de funciones.

Por último, el tercer objetivo específico fue determinar la relación de la comunicación eficaz con el desempeño laboral. Por medio del cuestionario, se demostró que la dimensión comunicación eficaz está sumamente relacionada con el desempeño laboral. Teniendo como resultado basado en el análisis descriptivo en la tabla 5 se apreció que el 80% (24 funcionarios) consideraron que la comunicación eficaz se encuentra en un nivel regular, además el 13.3% (4 funcionarios) manifestaron que mantiene un nivel eficiente, mientras que el 6.7% (2 funcionarios) evidenciaron un nivel deficiente. De la misma manera los resultados inferenciales demostraron que existe una correlación positiva entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral en los funcionarios de un municipio de Piura, lo cual lo podemos evidenciar a través de los resultados obtenidos un coeficiente de correlación de $r = 0.831$, $p = 0.000 < 0.05$, rechazan la hipótesis nula, lo cual significa que la empresa debe ejecutar las mejoras correspondientes.

Estos resultados tuvieron concordancia con Deza (2020) en su tesis tuvo como resultado, 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, rechazaron la hipótesis nula es decir se evidencia que si existe impacto de la comunicación eficaz en el desempeño laboral.

De mismo modo, los hallazgos concuerdan con el autor Reyna (2018) determinó en sus resultados del cuestionario que el 57,89% de los encuestados revela que posee gran facultad de comunicación con otras personas; mientras el 31,58% o 6 funcionarios dijeron que casi siempre la poseen; y solo en 5.26% o 1 funcionario informó que en ambos casos (a veces y nunca) poseen esta capacidad. Complementando se concluyó que el 50% de los encuestados revelan que siempre existe una gran capacidad para la comunicación; respecto a la toma de decisiones se muestra que el 60,53% afirmó que siempre hace uso de esta capacidad para la definición y resolución de problemas. En resumen, los funcionarios en su mayoría cuentan con grandes habilidades de comunicación y toma de decisiones.

Teóricamente de acuerdo con Cruz (2016) infirió que la comunicación eficaz cumple un rol importante en las diferentes organizaciones de distinto rubro, y tiene mucha más relevancia si esta interacción viene de altos directivos y entre el personal, esta se puede dar de forma escrita y también oral, y si tales contienen información valiosa y necesaria generarán actitudes favorables que harán que el desempeño laboral representado en su trabajo realizado sea significativo. En complemento, Raffino (2020) expresó que esta se facilita cuando el emisor y el receptor deduce el mensaje de igual manera. Logrando así que este mensaje llegue de manera exitosa: el receptor entiende el significado y el propósito del mensaje expresado.

Conforme a lo anterior, se determinó que la comunicación eficaz está relacionada al desempeño laboral ya que dentro de una organización existen actividades en conjunto o se van a delegar actividades por lo cual el mensaje debe ser claro y conciso para que los resultados sean los más óptimos posibles. La comunicación eficaz es una habilidad que debería ser desarrollada por toda la organización y esto se puede lograr a través del coaching.

VI. CONCLUSIONES

1. Las variables de coaching y desempeño laboral están relacionadas fuerte y significativamente de forma directa y alta. Eso indica que aplicando las dimensiones del CO se logra un alto desempeño, asimismo que estas guardan relación positiva con el DL, por tanto, luego de haber obtenido los datos de los cuestionarios se resalta que, con coeficiente de correlación de Pearson, se reafirma la hipótesis presentada.
2. La dimensión motivación y desempeño laboral se relacionan en forma directa y muy alta. Esto significa que, si esta llegase a darse constantemente mediante manifestaciones de reconocimiento y satisfacción de las necesidades del recurso humano dentro de la entidad, está mejoraría considerablemente en el desempeño de los funcionarios.
3. La dimensión liderazgo y desempeño laboral se relacionan en forma directa y alta. Esto significa que es este un medio contundente para que se optimice el DL de los funcionarios, ya que su relación es fuerte y significativa.
4. La dimensión de comunicación eficaz y desempeño laboral se relacionan en forma directa y muy alta. Esto significa que de llevarla a cabo asertivamente, respetuosamente y con lealtad se va a mejorar los resultados de la gestión del funcionario y tendrá un mejor desempeño con el personal a cargo. Luego de haber tomado la información de los datos de los cuestionarios podemos resaltar que, gracias al coeficiente de correlación de Pearson, se reafirma la hipótesis presentada.

VII. RECOMENDACIONES

1. La municipalidad considere la implementación de sesiones de coaching dirigidos a directivos, gerentes, jefes y coordinadores como parte del uso de herramientas estratégicas a fin de fortalecer y adquirir habilidades que les permitirán generar mayor compromiso en sus trabajadores y capacidad de dirección, asimismo con el propósito de fortalecer y optimizar el DL en su institución.
2. La entidad realice continuas sesiones y planes de capacitación que incluya talleres y dinámicas para mejorar y optimizar el DL de sus colaboradores.
3. La gerencia y dirección municipal se interrelacione con el personal asistente, para coordinar incentivos y reconociendo esfuerzos. Es importante la retroalimentación, mediante capacitaciones y jornadas motivacionales para que el personal conozca y mejore ciertas debilidades, asimismo implementando un plan de estimulación motivacional a los funcionarios y estos a sus colaboradores y de esta forma conseguir aumentar el interés y ánimo por cumplir a gusto sus funciones.
4. La dirección ayude a plantear en la municipalidad una programación de capacitaciones orientadas a fortalecer características propias de un líder con el fin de desarrollar y explotar las capacidades del personal, y así alcanzar un nivel de desempeño laboral alto, de esta forma lograr un mejor resultado institucional.
5. La entidad evalúe de forma anual y constante el estilo de liderazgo que predomina en la institución, para así poder rectificar y fortalecer las falencias que se puedan encontrar en el desempeño laboral de sus colaboradores, asimismo que el liderazgo sea una competencia primordial para el perfil de funcionarios de altos mandos.

6. La Gerencia municipal realice reuniones, en las cuales se busque conocer el pensamiento de sus colaboradores mediante la escucha activa, llegar a consensos para que se sientan identificados con la institución y a la vez lograr la confianza y comodidad para los colaboradores mediante la comunicación asertiva.

7. Se profundice la investigación e indagación sobre todo lo que aporta el coaching en el desempeño laboral, en el contexto social laboral de instituciones públicas; ya que es un tema amplio, interesante y enriquecedor que trae resultados muy beneficiosos para las instituciones.

REFERENCIAS

- Abramis, D. (1994). Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U? *Psychol Rep.* doi:<https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.1.547>
- Aguilar, E. (2016). *The Art of Coaching Teams: Building Resilient Communities That Transform Schools*. Retrieved from ISBN: 978-1-118-98415-4
- Akpoviroro, K., Bolarinwa, K., & Owotutu, S. (2018). Efective of participative leadership style on employee's productivity. *Journal of economic Behavior*, 8(1), 47 - 60. doi:<https://doi.org/10.14276/2285-0430.1927>
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 142 - 175. doi:[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Araujo Huamani, D. (2018). *El coaching organizacional y la motivación laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Yauli - año 2016*. [tesis de pregrado Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2466>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Editorial Episteme. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Ayoví Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10), 58 - 76. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Baque Cantos, M., & Salazar Mendoza, A. (2022). El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del Cantón Manta. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 418-429. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383390>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press. Retrieved from ISBN: 0029018102
- Batista Silva, A., Gálvez Espinos, M., & Hinojosa Cueto, I. (2020). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el

proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2). Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000200017

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1). doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bayón Mariné, F. (2014). *Coaching: Teoría general del Coaching*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces, SA. Retrieved from <https://books.google.co.ve/books?id=VhoeDQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Bejarano Huacacolqui, R., & Bustamante Santamaria, G. (2020). *Coaching Educativo Y Desempeño Laboral En Los Colegios Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo - La Libertad 2020*. [tesis de pregrado Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58665>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 385 - 390. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Caballero Romero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning. Retrieved from <https://universoabierto.org/2021/03/18/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis/#:~:text=Metodolog%C3%ADa%20Integral%20Innovadora%20para%20Planes%20y%20Tesis%20es%20una%20soluci%C3%B3n,metodolog%C3%ADa%20operativa%2C%20simple%20y%20did%C3%A1ctica.>

- Caisa Yucailla, E., Guamán, M., & Miranda López, R. (2018). El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua. *INNOVA Research Journal*, 3(2), 17-26. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>
- Caldúa Calderón, E. (2017). *Influencia del coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral, de la municipalidad distrital de Marcará, 2017*. [tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11944>
- Calle Rios, D., & Gallardo Moran, J. (2019). *Coaching como herramienta para promover las competencias gerenciales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre - 2018*. [tesis de pregrado Universidad César Vallejo]. Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43377>
- Camargo Cruz, M. (2017, Marzo 23). Pruebe cómo es una sesión de 'coaching' y cuéntenos qué tal le parece. *El tiempo*. Retrieved from <https://www.eltiempo.com/cultura/gente/el-coaching-que-significa-y-cual-es-su-impacto-en-el-mundo-70476>
- Carro, R., & González Gómez, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Retrieved from <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- Chiang Vega, M., & San Martin Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab*, 17(54), 159 - 169. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). McGraw-Hill Interamericana. Retrieved from <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Deza Batallanos, M. (2020). *Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020*. [tesis de maestría Universidad César Vallejo] Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47326>

- Diamantopoulou, E. (2015). *Coaching a Way to Develop the Teachers Internal Commitment*. Anchor Academic. Retrieved from ISBN: 978-3-95489-864-0
- Durán Asencio, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning. Retrieved from ISBN: 9788417814168
- Gallego, M., Bueno, S., & Terreño, J. F. (2016). *Motivaciones y barreras para la implantación del comercio electrónico en España: un estudio Delphi*. Sevilla: Estudios Gerenciales. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.08.002>
- Gallup. (2019, Diciembre 19). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. *Observatorio de RRHH*. Retrieved from <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20informe%20Workforce%20of,la%20productividad%20y%20los%20resultados>
- Gestión. (2015, Mayo 19). Demanda de coaching está en aumento por dificultades en la economía y estrés de ejecutivos. *Gestión*. Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/demanda-coaching-aumento-dificultades-economia-estres-ejecutivos-90286-noticia/>
- Hernandez Valbuena, M. (2016). El coaching como proceso de formación. *Newman Business Review*, *II*(1). doi:<https://doi.org/10.22451/3002.nbr2015.vol1.1.8009>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores. Retrieved from <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herrera Clavero, F., Ramírez Salguero, I., Roa Venegas, J., & Herrera Ramírez, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Ibero Americana de Educación*, *34*(1). Retrieved from <https://doi.org/10.35362/rie3412885>

- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. McGraw-Hill Interamericana. Retrieved from ISBN: 9701061594
- Huilcapi Masacon, M., Castro López, G., & Jácome Lára, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Hussey, L., & Campbell-Meier, J. (2020). Are you mentoring or coaching? Definitions matter. *Journal of Librarianship and Information Science*. doi:<https://doi.org/10.1177/0961000620966651>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Informe técnico: Producción nacional*. Retrieved from https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n02_produccion-nacional-dic-2019.pdf
- International Coach Federation. (2016). *2016 ICF Global Coaching Study: Resumen ejecutivo*. Retrieved from https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary_FINAL_SPANISH.pdf
- King, E., Norbury, K., & Rooney, D. (2022). Coaching for Leadership Wisdom. *Organizational Dynamics*, 51. doi:<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100815>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V. Retrieved from https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Lozano Correa, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(63), 127-137. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n63.2008.447>

- Mango, E. (2018). Rethinking Leadership Theories. *Open Journal of Leadership*, 7(1). doi:<https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- Martinez Meléndez, M. Y. (2017). *El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, municipalidad provincial de Huaral - Lima, 2017*. [tesis de pregrado Universidad César Vallejo] Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38950>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mhlanga, T., Mjoli, T., & Chamisa, S. (2019). Personality and job engagement among municipal workers in the eastern Cape province, South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. doi:<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1188>
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 3(2), 153 - 170. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Northouse, P. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications. Retrieved from ISBN: 0761919260
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Retrieved from <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Pacherres Sandoval, D., & Farfán Saavedra, L. (2020). *El coaching en el desarrollo de la gestión del talento humano en la Institución Educativa San Gabriel en la ciudad de Piura, año 2020*. [tesis de pregrado Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6866>

- Palomo Vadillo, M. (2013). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo* (Octava ed.). España: Esic Editorial. Retrieved from <https://www.yumpu.com/es/document/read/64197208/teresa-palomo-liderazgo-y-motivacion-de-equipos-de-trabajo>
- Peris Delcampo, D. (2014). *El coaching: cómo podemos utilizarlo con éxito*. doi: <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2014.107.2>
- Piedrahita Torres, M. (2019). *Análisis de la incidencia del coaching ejecutivo como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo*. [tesis de maestría Universidad Militar Nueva Granada] Repositorio. <http://hdl.handle.net/10654/35069>
- Porras Rivas, G. (2017). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016*. [tesis de pregrado Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil] Repositorio. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1098>
- Prommer, L., Tiberius, V., & Kraus, S. (2020). Exploring the future of startup leadership development. *Journal of Business Venturing Insights*, 14. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00200>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 25(2). Retrieved from <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Quintero, N., Africano, N., & Elsis, F. (2008). Clima Organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes asociados Costa Oriente del Lago. *Revista Negotium*, 33 - 51. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2573481>
- Raffino, M. (2020). *Comunicación Efectiva*. Retrieved from <https://concepto.de/comunicacion-efectiva/>
- Reyna Serna, F. (2018). *Estrategias De Coaching Para La Gestión Pública En La Municipalidad Distrital De Imaza -Bagua*. [tesis de maestría Universidad César Vallejo] Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31841>

- Ribeiro, L. (2018). *La comunicación eficaz*. Barcelona: Ediciones Urbano. Retrieved from ISBN: 841672010X,
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración*. España: Pearson. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/525701512/ROBBINSAdministracion-Robbins-Coulter-13e>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). Pearson. Retrieved from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rubió Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro. Retrieved from https://books.google.com.pe/books/about/Recursos_humanos.html?id=GgilDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Salinas León, P. (2015). *El coaching y su influencia en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la Región Tacna*. [tesis de maestría Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann] Repositorio. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1017>
- Sánchez Mirón, B., & Boronat Mundina, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo Para El Desarrollo De Competencias Intra E Interpersonales. *Educación XX1*, 17(1), 221 - 242. doi:<https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10712>
- Sánchez Norabuena, D. (2021). *Coaching y desempeño laboral en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Ancash 2020, sede Huaraz*. [tesis de pregrado Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] Repositorio. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4732>
- Santana Giler, J. (2021). El coaching ontológico y la inteligencia emocional como herramientas para el desempeño docente en una institución educativa. *Dominio de las Ciencias*, 7(5). Retrieved from <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2318>

- Soberanes Rivas, L., & De La Fuente Islas, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional la nueva gestión organizacional*(9). Retrieved from <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/1663/>
- Sora, B., Gonzalez Morales, G., Caballer, A., & Peiro, J. (2011). Consequences of Job Insecurity and the Moderator Role of Occupational Group. *The Spanish Journal of Psychology*. doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.29
- Strauss, G., & Sayles, L. (1981). *Personal: problemas humanos de la administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana. Retrieved from ISBN: 9688800295
- Toro Alvarez, F. (1992). *Desempeño y productividad: contribuciones de la psicología ocupacional*. Cincel. Retrieved from ISBN: 958950924X
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Retrieved from <https://docplayer.es/23631047-Clima-organizacional-y-su-relacion-con-la-productividad-laboral.html>
- Ulloa Ulloa, J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar*. [tesis de pregrado Universidad Técnica de Babahoyo] Repositorio. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7002>
- Van der Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 1(4). doi:<https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581>
- Vigo Ayasta, E., Ponce Yactayo, D., Podesta Gavilano, L., & Romero Vela, S. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499017>

- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Retrieved from <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Whitmore, J. (2018). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Paidós. Retrieved from https://america.org.ve/wp-content/uploads/2020/10/Coaching_-El-me%CC%81todo-para-mejorar-el-rendimiento-de-las-personas-John-Whitmore.pdf
- Zaccaro, S., Kemp, C., & Bader, P. (2018). Leader Traits and Attributes. *The nature of leadership*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2017-45289-002>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz De Consistencia

Título: Coaching Y Desempeño Laboral De Los Funcionarios De Un Municipio De Piura, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS		
			Variable independiente:	Dimensiones	Indicadores
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente:	Dimensiones	Indicadores
¿En qué medida se relaciona el <i>coaching</i> con el desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022?	Determinar la relación entre el <i>Coaching</i> y el Desempeño Laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022	Existe relación entre <i>Coaching</i> y Desempeño Laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022.	<i>Coaching</i>	<i>Coaching</i> Motivación Liderazgo Comunicación eficaz	<i>Coaching</i> Intrínseca y extrínseca Adaptación y empatía Honestidad y respeto
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:			
¿En qué medida se relaciona la motivación con el desempeño laboral?	Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral.	(HE1) Existe relación de la motivación con el desempeño laboral.	Variable dependiente:	Dimensiones	Indicadores
¿En qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral?	Determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral.	(HE2) Existe relación del liderazgo con el desempeño laboral.	Desempeño Laboral	Desempeño laboral Productividad Trabajo en equipo Compromiso	Desempeño laboral Efectividad y resultados Actitud y sinergia

¿En qué medida se relaciona la Comunicación eficaz con el desempeño laboral?	Determinar la relación de la comunicación eficaz con el desempeño laboral.	(HE3) Existe relación de la comunicación eficaz en el desempeño laboral.			Lealtad e identidad.
--	--	--	--	--	----------------------

Nota. Elaboración propia.

Anexo 02: Matriz Operacional.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Coaching	<p><i>Coaching</i>, Whitmore (2018) alude que el hacer uso de este, servirá para engrandecer el desempeño de los trabajadores, ya que las empresas reconocen e identifican esta necesidad de aprendizaje con la intención de motivar a las personas en satisfacer sus necesidades, expresando así, que el desempeño, aprendizaje y el placer están relacionados entre sí.</p>	<p>El <i>coaching</i> se define operacionalmente con el proceso de recopilar información mediante un cuestionario de 21 preguntas. Esta información deberá estar acorde con las dimensiones e indicadores, asimismo, se mide según la escala de Likert.</p>	Motivación	Intrínseca y extrínseca	1,2,3,4,5,6,7	<p>Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (Ni acuerdo ni desacuerdo) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)</p>	<p>21 – 49 (Ineficiente) 50 -78 (Regular) 79 – 105 (Eficiente)</p>
			Liderazgo	Adaptación y empatía	8,9,10,11,13,14		
			Comunicación eficaz.	Honestidad y respeto	15,16,17,18,19,20,21.		
Desempeño Laboral	<p>Desempeño laboral, Chiavenato (2007), expresa que este es el actuar del colaborador, es la indagación del camino para</p>	<p>El desempeño laboral se define operacionalmente con el proceso de recopilar información mediante</p>	Productividad	Efectividad y resultados	1,2,3,4,5,6,7	<p>Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (Ni acuerdo</p>	<p>21 – 49 (Ineficiente) 50 -78 (Regular)</p>

alcanzar los objetivos, determinando las estrategias individuales para obtener las metas trazadas.	un cuestionario de 21 preguntas. Esta información deberá estar acorde con las dimensiones e indicadores, asimismo, se mide según la escala de Likert.	Trabajo en equipo	Solidaridad y sinergia	8,9,10,11,13,14	ni desacuerdo) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	79 – 105 (Eficiente)
		Compromiso	Lealtad e identidad	15,16,17,18,19,20,21.		

Nota. Elaboración propia.

Anexo 03: Certificado De Validez De Contenido Del Instrumento Que Mide La Variable *Coaching*.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACIÓN							
1	Considera Ud. que acude animado a su institución.	x		x		x		
2	Considera Ud., que es valorado y respetado por sus jefes y compañeros.	x		x		x		
3	Considera Ud., que es reconocido por su trabajo realizado	x		x		x		
4	Considera Ud., que su desempeño contribuye a su desarrollo personal y de su grupo de trabajo	x		x		x		
5	Considera Ud., que siente satisfacción al realizar las tareas y actividades dentro de su institución	x		x		x		
6	Considera Ud., que su compensación recibida es justa en relación a su trabajo y esfuerzo	x		x		x		
7	Considera Ud., que recibe reconocimiento de sus compañeros o jefes de parte por su labor	x		x		x		
	LIDERAZGO							
8	Considera Ud., que sus esfuerzos y acciones lo conducen a un desempeño exitoso	x		x		x		
9	Considera Ud., que demuestra total confianza a sus compañeros, escuchando sus puntos de vista e incentivando su participación dentro de la institución.	x		x		x		
10	Considera Ud. Que promueve iniciativa	x		x		x		
11	Considera Ud., que conoce y comprende las necesidades, perfiles, valores, seguridades y confianza dentro de su equipo.	x		x		x		
12	Considera Ud., que tiene un sentido fuerte y claro del deber y responsabilidad por sus labores	x		x		x		

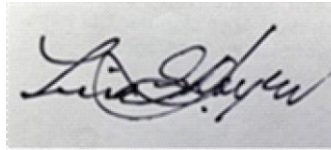
13	Considera Ud., que tiene dificultad para enfrentar los cambios o nuevas políticas dentro de su institución y su equipo.	x		x		x		
14	Considera Ud., que ejerce un liderazgo compartido, donde quien tenga un mayor conocimiento del tema por tratar, debe ser el líder en ese momento.	x		x		x		
	COMUNICACIÓN EFICAZ	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera Ud., que promueve el acercamiento laboral individual y la comunicación entre los distintos niveles de la institución.	x		x		x		
16	Considera Ud., que siempre busca la manera de armonizar y manejar las diferentes opiniones o sugerencias, dando solución a los problemas existentes dentro de su institución.	x		x		x		
17	Considera Ud., que en todo momento se expresa y comunica de forma adecuada y con respeto en su centro de labores.	x		x		x		
18	Considera Ud., que les presta atención a sus compañeros, escuchándolos con total disposición de la misma forma que le gusta que lo escuchen,	x		x		x		
19	Considera Ud., que expresa verbalmente en su debido tiempo los problemas y logros importantes dentro de su institución	x		x		x		
20	Considera Ud., que un comunicador claro y directo al expresar sus ideas o sugerencias a su equipo de trabajo	x		x		x		
21	Considera Ud., que su comunicación es asertiva y llega claramente a sus compañeros, logrando que se cumplan sus indicaciones.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI: 10501263

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Lina Emma Godoy Encarnación'.

Firma del Experto Informante.

Anexo 04: Certificado De Validez De Contenido Del Instrumento Que Mide Co La Variable Desempeño Laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PRODUCTIVIDAD							
1	Considera Ud. que obtiene los resultados esperados dentro de su gestión.	x		x		x		
2	Considera Ud., que sus jefes reconocen y aceptan la calidad de su trabajo y comunican que sus resultados son los esperados.	x		x		x		
3	Considera Ud., que sus actividades las desarrolla con facilidad al igual que las tareas asignadas de manera grupal e individual.	x		x		x		
4	Considera Ud., que termina sus actividades encomendadas dentro del plazo o tiempo determinado	x		x		x		
5	Considera Ud., que su productividad es menor si trabaja bajo presión en circunstancias.	x		x		x		
6	Considera Ud., que su productividad está relacionada al compromiso que tiene con su institución	x		x		x		
7	Considera Ud., que, a más productividad, mayores recompensas.	x		x		x		
	TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera Ud., que en la entidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	x		x		x		
9	Considera Ud., continuamente el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo en su área de trabajo	x		x		x		
10	Considera Ud., que pueda quedarse tiempo extra dentro de institución con el fin de ayudar a uno de	x		x		x		

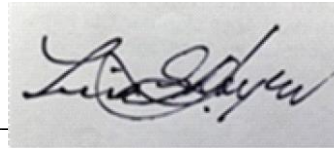
	sus compañeros.						
11	Considera Ud., que siempre toma en cuenta las opiniones, puntos de vista o sugerencias entre sus compañeros y demás.	x		x		x	
12	Considera Ud., que le anima promover la participación de sus demás colaboradores hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x	
13	Considera Ud., que comparte objetivos, fines o metas en común de manera clara con su equipo de trabajo.	x		x		x	
14	Considera Ud., que sus resultados y logro de objetivos es producto del esfuerzo de todos.	x		x		x	
	COMPROMISO	Si	No	Si	No	Si	No
15	Considera Ud., que se siente altamente comprometido con su institución, sus políticas, misión y visión.	x		x		x	
16	Considera Ud., que ha mejorado los vínculos de fidelidad con la institución y los impulsa con su grupo de colaboradores.	x		x		x	
17	Considera Ud., que día a día se involucra más en realizar acciones fijas y determinantes con la finalidad de que su institución destaque y se logren los objetivos.	x		x		x	
18	Considera Ud. Fehacientemente sentirse identificado y unido a su institución.	x		x		x	
19	Considera Ud., que realiza un trabajo de calidad de acuerdo	x		x		x	
20	Considera Ud., que se siente orgulloso de la entidad donde labora.	x		x		x	
21	Considera Ud. Que por una oportunidad laboral de su interés dejaría de laboral en su institución actual.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI: 10501263

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

_____  _____

Firma del Experto Informante

13 de mayo del 2022

Anexo 05: Certificado De Validez De Contenido Del Instrumento Que Mide La Variable *Coaching*.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACIÓN							
1	Considera Ud. que acude animado a su institución.	x		x		x		
2	Considera Ud., que es valorado y respetado por sus jefes y compañeros.	x		x		x		
3	Considera Ud., que es reconocido por su trabajo realizado	x		x		x		
4	Considera Ud., que su desempeño contribuye a su desarrollo personal y de su grupo de trabajo	x		x		x		
5	Considera Ud., que siente satisfacción al realizar las tareas y actividades dentro de su institución	x		x		x		
6	Considera Ud., que su compensación recibida es justa en relación a su trabajo y esfuerzo	x		x		x		
7	Considera Ud., que recibe reconocimiento de sus compañeros o jefes de parte por su labor	x		x		x		
	LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera Ud., que sus esfuerzos y acciones lo conducen a un desempeño exitoso	x		x		x		
9	Considera Ud., que demuestra total confianza a sus compañeros, escuchando sus puntos de vista e incentivando su participación dentro de la institución.	x		x		x		
10	Considera Ud. Que promueve iniciativa	x		x		x		
11	Considera Ud., que conoce y comprende las necesidades, perfiles, valores, seguridades y confianza dentro de su equipo.	x		x		x		
12	Considera Ud., que tiene un sentido fuerte y claro del deber y responsabilidad por sus labores	x		x		x		

13	Considera Ud., que tiene dificultad para enfrentar los cambios o nuevas políticas dentro de su institución y su equipo.	x		x		x		
14	Considera Ud., que ejerce un liderazgo compartido, donde quien tenga un mayor conocimiento del tema por tratar, debe ser el líder en ese momento.	x		x		x		
	COMUNICACIÓN EFICAZ	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera Ud., que promueve el acercamiento laboral individual y la comunicación entre los distintos niveles de la institución.	x		x		x		
16	Considera Ud., que siempre busca la manera de armonizar y manejar las diferentes opiniones o sugerencias, dando solución a los problemas existentes dentro de su institución.	x		x		x		
17	Considera Ud., que en todo momento se expresa y comunica de forma adecuada y con respeto en su centro de labores.	x		x		x		
18	Considera Ud., que les presta atención a sus compañeros, escuchándolos con total disposición de la misma forma que le gusta que lo escuchen,	x		x		x		
19	Considera Ud., que expresa verbalmente en su debido tiempo los problemas y logros importantes dentro de su institución	x		x		x		
20	Considera Ud., que un comunicador claro y directo al expresar sus ideas o sugerencias a su equipo de trabajo	x		x		x		
21	Considera Ud., que su comunicación es asertiva y llega claramente a sus compañeros, logrando que se cumplan sus indicaciones.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: LEYDI LISBET OROSCO YAGUANA DNI: 44178258

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

13 de mayo del 2022

A square box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to read 'Leydi Lisbet OroSCO Yaguana'.

Firma del Experto Informante

Anexo 06: Certificado De Validez De Contenido Del Instrumento Que Mide Co La Variable Desempeño Laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PRODUCTIVIDAD							
1	Considera Ud. que obtiene los resultados esperados dentro de su gestión.	x		x		x		
2	Considera Ud., que sus jefes reconocen y aceptan la calidad de su trabajo y comunican que sus resultados son los esperados.	x		x		x		
3	Considera Ud., que sus actividades las desarrolla con facilidad al igual que las tareas asignadas de manera grupal e individual.	x		x		x		
4	Considera Ud., que termina sus actividades encomendadas dentro del plazo o tiempo determinado	x		x		x		
5	Considera Ud., que su productividad es menor si trabaja bajo presión en circunstancias.	x		x		x		
6	Considera Ud., que su productividad está relacionada al compromiso que tiene con su institución	x		x		x		
7	Considera Ud., que, a más productividad, mayores recompensas.	x		x		x		
	TRABAJO EN EQUIPO							
8	Considera Ud., que en la entidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	x		x		x		
9	Considera Ud., continuamente el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo en su área de trabajo	x		x		x		
10	Considera Ud., que pueda quedarse tiempo extra dentro de institución con el fin de ayudar a uno de	x		x		x		

	sus compañeros.						
11	Considera Ud., que siempre toma en cuenta las opiniones, puntos de vista o sugerencias entre sus compañeros y demás.	x		x		x	
12	Considera Ud., que le anima promover la participación de sus demás colaboradores hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x	
13	Considera Ud., que comparte objetivos, fines o metas en común de manera clara con su equipo de trabajo.	x		x		x	
14	Considera Ud., que sus resultados y logro de objetivos es producto del esfuerzo de todos.	x		x		x	
	COMPROMISO	Si	No	Si	No	Si	No
15	Considera Ud., que se siente altamente comprometido con su institución, sus políticas, misión y visión.	x		x		x	
16	Considera Ud., que ha mejorado los vínculos de fidelidad con la institución y los impulsa con su grupo de colaboradores.	x		x		x	
17	Considera Ud., que día a día se involucra más en realizar acciones fijadas y determinantes con la finalidad de que su institución destaque y se logren los objetivos.	x		x		x	
18	Considera Ud. Fehacientemente sentirse identificado y unido a su institución.	x		x		x	
19	Considera Ud., que realiza un trabajo de calidad de acuerdo	x		x		x	
20	Considera Ud., que se siente orgulloso de la entidad donde labora.	x		x		x	
21	Considera Ud. Que por una oportunidad laboral de su interés dejaría de laborar en su institución actual.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: LEYDI LISBET OROSCO YAGUANA DNI: 44178258

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



13 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

Anexo 07: Fichas De SUNEDU De Los Expertos

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OROSCO YAGUANA, LEYDI LISBET DNI 44178258	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 05/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
OROSCO YAGUANA, LEYDI LISBET DNI 44178258	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 13/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
OROSCO YAGUANA, LEYDI LISBET DNI 44178258	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/01/2015 Fecha egreso: 21/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 04/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 08: Confiabilidad De Los Instrumentos

Resultados De La Confiabilidad

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	21

Coaching

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	21

Anexo 09: Consentimiento Informado

Estimado(a) participante, mi nombre es Ramos Ruiz Ana Cecilia, estudiante de la Universidad César Vallejo, con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, vengo realizando un trabajo de investigación que tiene de Título *Coaching* y Desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el *coaching* y el desempeño laboral y para determinar la relación entre ambas variables se empleará un cuestionario de 21 preguntas para cada una.

Por tal motivo, mediante la presente solicito a su persona me brinde el consentimiento informado y voluntario, donde se respetará el anonimato de los datos brindados para este estudio.

Agradeceré de antemano su participación desarrollando cada una de las preguntas de este cuestionario que se realiza cumpliendo las normas sanitarias recomendadas por el gobierno.

Cualquier consulta adicional sobre esta investigación puede ser formulada al correo aramosru86@ucvvirtual.edu.pe, dado de conocimiento este estudio y su valiosa participación, ¿Acepta Ud. participar en este estudio?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Coaching y desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022", cuyo autor es RAMOS RUIZ ANA CECILIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 31 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID 0000000206848542	Firmado digitalmente por: JPAPANICOLAU el 07- 08-2022 08:18:45

Código documento Trilce: TRI - 0383066