UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

EL COACHING EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022

Tesis para optar el título profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

OSCAR ALBERTO, MÁRQUEZ DÍAZ

PUCALLPA, PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TITULOS
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 10:00 AM del día viernes 22 de setiembre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar (Presidente), Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo (Miembro) y Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro).**

Se realizó la sustentación de la tesis titulada: "**EL COACHING EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Contabilidad: Oscar Alberto Marquez Diaz, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 11:00 AM ....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar
Presidente

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACION

La presente tesis fue aprobada por el jurado calificador de la facultad de ciencias Económicas Administrativas Contables de la Universidad Nacional de Ucayali para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Carlos Rubén Domínguez Cuellar
Presidente

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Asesor

Oscar Alberto Marquez Diaz
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº V/0364-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**EL COACHING EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022**"

Autor(es)	:	**MÁRQUEZ DÍAZ, OSCAR ALBERTO**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**Contabilidad**
Asesor(a)	:	**Dr. Cachay Reyes, Lincoln Fritz**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 26/06/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, OSCAR ALBERTO MÁRQUEZ DÍAZ

Autor de la tesis titulada : EL COACHING EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022

Sustentada el año 2023

Asesor(a): DR. LINCOLN FRITZ CACHAY REYES

Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20 / 05 2024

Email: OSCARPERUPUCALLPA@GMAIL.COM Firma: [signature]

Teléfono: 999328483 DNI: 41432118

DEDICATORIA

Para mi Dios, que me ayuda día a día a completar satisfactoriamente mis metas programadas, por gozar de salud, así mismo, a mi señora madre y a mi señor padre, porque son motor y motivo en cada uno de los pasos trazados que doy.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, tener siempre al alcance las herramientas necesarias para elaborar mi tesis.

A la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; por facilitarnos el ingreso para poder recoger información y darle desarrollo de mi tesis.

Al Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes, por su perseverancia al momento de elaborar y termino de la tesis.

ÍNDICE DEL GENERAL

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I 18

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18

1.1. Descripción del problema 18

1.2. Formulación del problema 21

1.2.1. Problema general 21

1.2.2. Problemas específicos 21

1.3. Objetivos 21

1.3.1. Objetivo general 21

1.3.2. Objetivos específicos 21

1.4. Hipótesis 22

1.4.1. Hipótesis 22

1.5. Variables 23

1.6. Operacionalización de variables 24

1.7. Justificación 25

1.7.1. Justificación Teórica 25

1.7.2. Justificación Metodológica 25

1.7.3. Justificación Práctica 25

CAPÍTULO II 26

MARCO TEÓRICO 26

2.1. Antecedentes del problema 26

2.1.1. Antecedentes Internacionales 26

2.1.2. Antecedentes Nacionales 28

2.1.3. **Antecedentes locales** 32

2.2. Bases teóricas del problema 32

2.2.1. Base teoría de la variable 1 32

2.2.2. Base teórica de la variable 2 38
2.3. Definición de términos básicos 41
CAPÍTULO III 42
MARCO METODOLOGICO 42
3.1. Método de investigación 42
3.2. Población y muestra 43
3.2.1. Población 43
3.2.2. Muestra 43
3.3. Instrumentos de recolección de datos 43
3.3.1. Técnicas 43
3.3.2. Instrumentos de recolección 43
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 44
3.4. Procedimiento de recolección de datos 44
3.5. Tratamientos de los datos 44
CAPÍTULO IV 45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 45
4.1. Resultados descriptivos 45
4.2. Prueba de normalidad 49
4.3. Prueba de hipótesis 49
4.4. Discusión de los resultados 51
CONCLUSIONES 56
SUGERENCIAS 57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 24

Tabla 2. Población de trabajadores. 43

Tabla 3. Variable 1 Coaching empresarial & Variable 2 Desempeño laboral. 45

Tabla 4. Dimensión 1 Liderazgo & Variable 2 Desempeño laboral 46

Tabla 5. Dimensión 2 Motivación & Variable 2 Desempeño laboral.. 47

Tabla 6. Dimensión 3 Empowerment & Variable 2 Desempeño laboral..... 48

Tabla 7. Prueba de Shapiro-Wilk. 49

Tabla 8. Prueba de correlación Spearman de la hipótesis general. 49

Tabla 9. Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 1. 50

Tabla 10. Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 2. 50

Tabla 11. Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 3. 51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación..... 42

Figura 2. Variable 1 Coaching empresarial & Variable 2 Desempeño laboral..... 45

Figura 3. Dimensión 1 Liderazgo & Variable 2 Desempeño laboral. 46

Figura 4. Dimensión 2 Motivación & Variable 2 Desempeño laboral. 47

Figura 5. Dimensión 3 Empowerment & Variable 2 Desempeño laboral. 48

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Los Instrumentos de recolección de datos.....63

- Cuestionario 1 Coaching Empresarial
- Cuestionario 2 Desempeño Laboral

Anexo 2. Matriz de consistencia.....65

RESUMEN

Con la finalidad de determinar como el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022 se elaboró el presente trabajo. La metodología utilizada en la tesis su población 32 unidades de análisis, su muestra fue una muestra poblacional, de tipo aplicada, el nivel no experimental, su diseño descriptivo correlacional-causal, donde la técnica fue la encuesta y su instrumento 2 cuestionario. Los resultados más relevantes con respecto al objetivo e hipótesis general, se llegó a la conclusión, que el 40,6 % (13) de los trabajadores determinaron que el Coaching empresarial se relaciona de forma regular con el desempeño laboral, así se respondió al objetivo general; así mismo, con respecto a la hipótesis general, se puede visualizar la variable 1 coaching empresarial se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.752 cuya correlación es positiva alta y un p-valor de 0.000 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis general.

Palabras clave: Coaching empresarial, desempeño laboral y el empowerment.

ABSTRACT

In order to determine how business coaching is related to the job performance of the workers of the provincial municipality of Coronel Portillo, 2022, the present work was prepared. The methodology used in the thesis its population 32 units of analysis, its sample was a population sample, of applied type, the non-experimental level, its descriptive correlational-causal design, where the technique was the survey and its instrument 2 questionnaire.

The most relevant results with respect to the objective and general hypothesis, it was concluded that 40.6% (13) of the workers determined that business Coaching is regularly related to work performance, thus responding to the objective general; likewise, with respect to the general hypothesis, variable 1 business coaching can be seen to be significantly related to variable 2 job performance of the workers of the provincial municipality of Coronel Portillo, 2022; because rho=0.752 was obtained, whose correlation is high positive and a p-value of 0.000 < 0.05, this gives us the decision to accept the general hypothesis.

Keyword: Business coaching, job performance and empowerment.

INTRODUCCIÓN

Recientemente, empresas públicas y privadas han desarrollado un proceso constante de transformación y modificación, las empresas están tratando de maximizar sus recursos para reducir los costos en donde los recursos humanos demuestren ser de gran utilidad e importancia, porque esto conducirá a una relación agradable entre la institución y los trabajadores al tratar de llegar a los empleados que están comprometidos con los ideales de la compañía con alcanzar el ideal de eficiencia deseado.

Ahora las instituciones necesitan que su personal adquiera conocimientos y dominar habilidades únicas, especialmente el poder de actuar y conectarse como un equipo, lo que resulta en más optimización de recursos mayor eficiencia y eficiencia requieren donde la intervención de los trabajadores es esencial por eso es importante que el empleado motive, identifique y sobre todo, evaluado como persona, lo que conduce a la cooperación y asistencia en cumplir con los objetivos marcados por la institución.

Por lo tanto, las empresas se centran en la planificación, la refinación, la innovación, y sobre todo buscar constantemente estrategias o situaciones para aumentar sus recursos. Por lo tanto, los gerentes o directores tienen que dejan de dar órdenes absolutas, ahora es necesario tener al trabajador motivado y feliz con el trabajo que realiza, y se considera en consecuencia necesaria la asistencia o intervención de determinadas técnicas, o estrategias; donde el papel del coaching es importante, porque en este caso podremos conocer o corregir el potencial de cada empleado, y asistirlo para poder fomentar el cambio, mantener su fuerza. Así mismo crear conciencia en cada uno de los empleados, ya que es importante para la empresa, y lo llevaría al éxito. Por ello, el coaching ayuda a transformar a los empleados en talentos útiles que les den valor

competitivo y diferencial, y también mejora su rendimiento, lo que provoca que la empresa puedes alcanzar las metas esperadas en el mejor momento.

El coaching ayuda a mejorar el rendimiento y el desempeño, lo que apoya a convertir o transformar a los trabajadores en talento real proporcionándoles un valor competitivo y diferenciado; esto se refleja a favor de la empresa, ya que se esfuerzan por optimizar el rendimiento, mejorar el trabajo en equipo y también estimulando el desarrollo personal y/o profesional de cada trabajador. Mejorar el rendimiento laboral,

significa determinar las metas, los objetivos o resultados que se espera alcanzar. Además de la evaluación y el reconocimiento de prospectos y características únicas en cada trabajador. Apoyando así el éxito de la empresa, llegando así a obtener las metas esperadas.

El éxito de la empresa está vinculado al desempeño de cada empleado, es por eso que se quiere aumentar su rendimiento a través de la educación continua y estática, donde el coaching es una técnica o método que ayuda a lograr este objetivo.

Pues a través de ello reconoceremos y maximizaremos los talentos de cada uno de los trabajadores; pasando de una actividad de inconciencia a una de conciencia, permitiendo identificar y corregir aspectos negativos de la gente, que solo llegan a crear problemas y barreras, evitando así el desarrollo profesional y personal.

Por lo planteado anteriormente, el coaching es un método que se relaciona con la capacitación, por ende, debe estar ligado a la sección de Recursos Humanos lo que tiene un efecto de mayor compromiso y lealtad entre los empleados, mejorando así la competitividad, promoviendo la motivación interna y desarrollando mejores ideas para así lograr obtener buenos los resultados.

Por lo tanto, el coaching es un proceso de aprendizaje, teniendo como objetivo mejorar situaciones que afectivas y adquirir conocimientos, dando al trabajado el

mando para que pueda tomar decisiones, dándole así un alto nivel de compromiso. Con el fin de que este llegue a cumplir las metas esperadas. Al momento de aplicar el coaching no se necesita tener un tiempo establecido. Sin embargo, es necesario ser consciente de la necesidad de un cambio, manteniendo con ello determinación al momento de su aplicación.

Para el presente estudio se desarrolló con cuatro capítulos y se apoya en distintos estudios realizados o estudios de antecedentes específicos dentro y fuera de nuestra localidad, con teorías de ambas variables conceptualmente e interpretativamente, la metodología utilizada, los resultados obtenidos, las conclusiones y propuestas establecidas servirán como contribución a solucionar la problemática actual prontamente, dando así y/o posibles soluciones y recomendaciones para aplicar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Las empresas y organizaciones actuales necesitan líderes no solamente en lo más alto de la pirámide, sino en toda la organización. En el mundo corporativo, el coaching, en cierta época es una ventaja clave de los ejecutivos, en la actualidad es un elemento habitual de las organizaciones que se utiliza para ayudar a empleados, directores, supervisores y ejecutivos en su desarrollo personal y su contribución al éxito de la empresa. En los últimos años, el compromiso de los empleados y el cambio cultural han surgido como iniciativas para las organizaciones, y el coaching desempeña un papel fundamental en ese proceso de cambio. Las organizaciones han aprendido que un personal motivado y satisfecho produce resultados de alta eficiencia. El coaching está siendo aplicado cada vez más en empresas y organizaciones de todo tipo. La intervención de un coach profesional, en grupos de trabajo o en trabajo personal sobre los directivos, está transformándose rápidamente en una ventaja competitiva de la organización, teniendo como objetivo principal asistir a las personas, equipos y organizaciones a desarrollar habilidades, mejorar su desempeño y lograr resultados más allá de lo que podrían alcanzar por sí solos, comenta Guido Samelnik, director de GL Health & Coaching Consulting, empresa dedicada al Coaching y Diseño Ontológico, Liderazgo, Salud y Calidad de Vida. (Veloz, 2017)

Wigert y Mann (Citado por Toro, 2021), precisaron que, en el contexto internacional, podemos ver que Estados Unidos, Gallup la compañía global de análisis y asesoramiento; afirmó que el 26% de los empleados dice que su

desempeño se evalúa menos de una vez al año, mientras que el 48% dice que se revisan anualmente. Eso es por lo menos 12 meses de cambios en las prioridades, nuevos negocios, cambios de personal y cambios en la vida personal que ocurren antes de que la organización espere que los empleados se sienten con su gerente y hablen sobre ellos. Al aplicarse un programa de Coaching, esta situación cambia puesto que los resultados se manifiestan cuando los gerentes enfatizan los logros y el crecimiento en las conversaciones de desempeño, y finalmente pueden comenzar a tener revisiones que comprometen, inspiran y mejoran el desempeño de los empleados. (p.16)

Actualmente el mundo enfrenta grandes procesos de cambios y transformaciones como podemos ver cada vez la competitividad laboral se ve reflejado en la lucha entre empresas en permanecer en el tiempo, por lo que se ven obligados adaptarse a diversos cambios y mejoras con la finalidad de implementar nuevos avances en funciones cotidianas laborales y en la ejecución de sus actividades. Por eso que las empresas y/o organizaciones se ven obligados a tomar decisiones y estrategias que conlleven a tener la capacidad y el conocimiento necesario, como también ser competentes a la hora de dirigir y liderar en todas sus áreas dentro de ellas. Dicha labor requiere desarrollar habilidades y destrezas a nivel de todo el personal con capacidad de delegar responsabilidades e inspirar a estos a generar un ambiente laboral propicio en el cual los motive a trabajar en equipo, integrándolos y generando una buena actitud individual y en conjunto, potenciando su crecimiento y desarrollo. Chávez, 2019)

El peruano (2018), precisaron en el contexto nacional, en Perú el 80% de los trabajadores opina que el clima laboral es muy significativo para el buen desempeño, el sueldo no resulta tan importante, puesto que se consideran más los

temas relacionales y del ambiente organizacional, en los que se fomente la felicidad, motivación y compromiso, es por ello que el 20% afirma que el clima laboral negativo afecta su desempeño laboral. De acuerdo con ello se debe potenciar las habilidades del personal, su capacidad de escucha de los jefes y el autoconocimiento de cada colaborador, de tal manera se aplica el programa de coaching en la mejora del desempeño. (párr.4)

Morales (Citado por Camones, 2018), precisó que, no tan distante del coaching empresarial, el desempeño laboral (entendido como la actitud y desenvolvimiento por los empleados) es clave para el éxito de las empresas y organizaciones, debido a que los planes y acciones de las organizaciones dependen del trabajo de los empleados. Hecho que conduce a los directivos de la organización a implementar algunas herramientas, como el coaching, con la finalidad de comprometerlos a los empleados al logro de sus actividades (p.16)

En base a la problemática tanto en el contexto internacional como nacional, esto no se distancia de lo que acontece en el contexto local, ya que existe la falta de políticas de mejoras para la buena marcha de los órganos regionales como las municipalidades en el cual se tenga la buena dirección con un buen liderazgo, para lograr buenos desempeños del personal que laboral, esto se logra únicamente de acuerdo a muchos estudios con la implementación del coaching en una organización, es por ello que se vio la necesidad de realizar este estudio formulándose la siguiente interrogante ¿De qué manera el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el liderazgo del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?
- **¿**De qué manera la motivación del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?
- ¿De qué manera el empowerment del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar como el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer como el liderazgo del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

- Indicar como la motivación del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Conocer como el empowerment del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis

1.4.1.1. **Hipótesis general**

- El coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.4.1.2. Hipótesis especificas

- El liderazgo del coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.
- La motivación del coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.
- El empowerment del coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 Coaching empresarial

- **Definición conceptual**

Passmore (Citado por De la Cruz, 2021), definió que el coaching es una forma de desarrollo en la que una persona llamada coach apoya a un alumno o cliente para lograr un objetivo personal o profesional específico al proporcionar capacitación y orientación. Estas dos personas forman una relación diádica única que tiene una gran cantidad de poder.

- **Definición operacional**

La variable coaching empresarial u organizacional se definirá operacionalmente mediante un cuestionario en base a las siguientes dimensiones liderazgo, motivación y empowerment.

1.5.2. Variable 2 Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Hambuda (2017), definió que el desempeño laboral es el comportamiento que muestra un trabajador durante su jornada laboral, en cuanto a la consecución de las metas que se les asigne.

- **Definición operacional**

Se La variable desempeño laboral se definirá operacionalmente mediante un cuestionario en base a las siguientes dimensiones objetivos, comportamiento, resultados y retroalimentación.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. **Operacionalización de las variables.**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Coaching empresarial	Passmore (Citado por De la Cruz, 2021), definió que el coaching es una forma de desarrollo en la que una persona llamada coach apoya a un alumno o cliente para lograr un objetivo personal o profesional específico al proporcionar capacitación y orientación. Estas dos personas forman una relación diádica única que tiene una gran cantidad de poder.	La variable coaching empresarial u organizacional se definirá operacionalmente mediante un cuestionario en base a las siguientes dimensiones liderazgo, motivación y empowerment	Liderazgo	- Eficacia. - Responsabilidad - Percepción. - Confianza
			Motivación	- Intrínseca - Extrínseca. - Satisfacción - Beneficios.
			Empowerment	- Autodeterminación , - Autosuficiencia, - Trabajo en equipo, - Autonomía.
Variable 2: Desempeño laboral	Hambuda (2017), definió que el desempeño laboral es el comportamiento que muestra un trabajador durante su jornada laboral, en cuanto a la consecución de las metas que se les asigne.	La variable desempeño laboral se definirá operacionalmente mediante un cuestionario en base a las siguientes dimensiones objetivos, comportamiento , resultados y retroalimentación	Objetivos	- Concretos - Medibles - Orientado al resultado - Acorto y largo plazo
			Comportamiento	- Afectivo - Normativo - Representativo - Adecuado
			Resultados	- Eficacia - Eficiencia - Esperados - Acertados
			Retroalimentación	- Negativa - Positiva - Permanente. - Acertada.

Fuente: Elaboración propia.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación desde el aspecto teórico, brindará con diversas teorías acerca de las variables de estudio coaching empresarial y el desempeño laboral, y también servirá como bases conceptuales de otras investigaciones a realizarse.

1.7.2. Justificación Metodológica

En lo metodológico se justificará, porque brindará instrumentos de recolección validados y ajustados, y que estas serán un gran aporte grande para lograr mejorar esta problemática organizacional, y la vez constituirá un antecedente para próximas investigaciones.

1.7.3. Justificación Práctica

Dicha investigación en lo práctico justificará su aplicación, porque permitirá, una vez que se socializarán los resultados que se obtendrán de esta problemática, se logren tomar decisiones acertadas para la solución en los próximos años fiscales en los gobiernos locales reflejando cambios significativos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Veloz (2017), en su tesis de maestría Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador, concluyó que:

Los resultados obtenidos como fortaleza fue el liderazgo y la colaboración con un rango mayor o igual al 80%, oportunidades de mejora fueron sentido de pertenencia, colaboración, toma de decisiones, relaciones laborales, retroalimentación y comunicación que se encontraron en el intervalo del 60 % a 80% y las debilidades fueron motivación y proceso de cambio con un rango igual o inferior al 60%. También con los resultados obtenidos se determinó y se definió fue el modelo de coaching empresarial, dividido en cuatro etapas, se realizó un diagnóstico situacional de Adecco, seguido de la planeación general y desarrollo de estrategias, lo que determinó que existen factores que no están fortalecidos por lo cual se intervino y se desarrolló estrategias de mejora con plazos definidos, para poder influir en los colaboradores interviniendo en el actuar de estos de tal forma que genere y promueva la motivación, fomentando y profundizando las relaciones laborales y cohesionando los equipos de trabajo, para lograr la fidelidad de los mismos y a la vez fortalecer un ambiente adecuado de trabajo.

Barreiro (2018), en su tesis Coaching como estrategia organizacional y comercial para empresarios pymes del sector servicios de la ciudad de Guayaquil, concluyó que.

Se consideraron los variados tipos de coaching efectivos según las escaseces de cada institución y factores equivalentes a fin de manejar de la mejor forma los niveles de coaching que pueden adoptar los empleados. Se hizo un análisis de las distintas pymes domiciliadas en la ciudad de Guayaquil, con el fin de determinar el mejor coaching a ser aplicado.

Sánchez (2019), en su tesis El coaching en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinos Miraflores S.A. del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua, concluyó que:

El coaching puede llegar a influir positivamente en los colaboradores de la empresa Molinos Miraflores, siendo un acompañamiento para el desarrollo de competencias laborales necesarias para un buen rendimiento y desempeño en el cumplimiento de las funciones. Para evidenciar esta conclusión general se obtuvo un (x2) ji-cuadrado calculado del 50,0326224, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alternativa que dice: El Coaching SI incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de molinos Miraflores S.A. del cantón de Ambato provincia de Tungurahua.

Quiroz (2022), en su tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral: caso gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016-2021, concluyó que:

La falta de motivación laboral que tiene como aspectos negativos interceder en un mal clima laboral, por lo que se recomienda que debe

existir una mejor motivación en programas de capacitación en los diferentes aspectos que se manejan dentro del sistema autónomo descentralizado y así promover el desarrollo del personal y de esta forma cumplir eficientemente las funciones designadas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Abanto (2017), en su tesis Coaching y desempeño laboral en los trabajadores de las Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016, concluyó que:

Las variables de estudio coaching y desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman un coeficiente de correlación de r = 0.943**, correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), 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 trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016.

Gamboa y Gutierrez (2017), en su tesis Propuesta De Coaching Empresarial Basada En El Desempeño Laboral De Los Supervisores De La Empresa Grupo ZEUS SERVICE S.A.C., Trujillo 2017, concluyó que:

Se propuso proponer un plan de coaching empresarial basado en el desempeño laboral de los supervisores de la empresa Grupo Zeus Service S.A.C. ubicado en la ciudad de Trujillo, tomando como puntos centrales el liderazgo, trabajo en equipo, el cumplimiento de metas y objetivos individuales, la motivación laboral para con el trabajador y el desarrollo de habilidades; todo esto, bajo el objetivo de incrementar positivamente el desempeño global de la empresa.

Bustamante y Martínez (2018), en su tesis El coaching, como herramienta de estrategia organizacional, y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de confección de ropa deportiva ídolos, año 2017, concluyó que:

El coaching influye de manera positiva en el desempeño laboral, así como también lo hace en la mejora de la productividad, en los niveles de eficacia y eficiencia laboral.

Camones (2018), en su tesis Coaching empresarial y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Jauja -2017, concluyó que:

Se determinó que existe correlación positiva media entre la variable coaching empresarial y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Jauja-2017, Puesto que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es rs=0,62, con un nivel de significancia del 5% con estos resultados se recomendó al director ejecutivo de la red de salud jauja, siga promoviendo talleres de coaching empresarial que ayude a la motivación del personal para continuar mejorando el desempeño laboral del personal administrativo de las diferentes unidades administrativas de la Red de Salud Jauja.

Chávez (2019), en su tesis Programa de coaching empresarial y su contribución en el desempeño laboral aplicado a una institución privada, concluyó que:

Pudimos observar el mayor porcentaje de los alumnos que participaron del Programa de Coaching y Consultoría contribuyó de forma “excelente” teniendo un alto porcentaje sobre el desempeño laboral.

De la Cruz (2021), en su estudio Relación entre coaching y el desempeño laboral de los asesores de venta de una empresa multinivel en Ica 2021, concluyó que:

El coaching y el desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación de $r = 0.700$, $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se llega a la conclusión que el coaching si se relaciona con el desempeño laboral de los asesores de venta de una empresa multinivel en el departamento de Ica.

Toro (2021), en su tesis Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte S.A.C., Chiclayo 2019, concluyó que:

Mediante la puesta en marcha de la propuesta, se ha logrado que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa, tomando en cuenta los resultados de su trabajo, la comunicación se ha vuelto más fluida ya que los problemas son priorizados, se centran en conseguir los resultados, se asumen responsabilidades adicionales todo en pro del bienestar empresarial.

Berru (2021), en su tesis El coaching y su relación con la gestión del talento humano en el área de gerencia de ESSALUD, Piura, Perú, 2021, concluyó que:

Existe relación alta entre el coaching y la gestión del talento humano en el área de gerencia de Essalud, Piura, Perú, 2021; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.882, demostró una alta asociación entre las variables.

Soto (2022), en su tesis El coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Provincia de Trujillo, 2021, concluyó que:

La variable independiente coaching empresarial tiene una relación muy significativa ($p<0.05$) y en grado moderado Pearson de 0.461 con la variable dependiente de desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Provincia de Trujillo, 2021, se pudo reconocer el nivel de coaching en un 86% con un nivel alto, el 14% en un nivel regular y en 0% en un nivel bajo; también se identificó el nivel de desempeño laboral en un 71% al nivel regular, el 29% en un nivel alto y el 0% en un nivel bajo.

Polo y Sierra (2022), en su tesis Coaching organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo agencia Chaupimarca – Pasco, 2020, concluyó que:

El valor hallado en nuestra hipótesis principal fue de 929, lo que según la escala de correlación de Karl Pearson, nos manifiesta que existe una correlación positiva muy alta; con un nivel de significancia de 0.01 y un grado de confianza estadística de 99%, comprobándose además que el valor de sig. (valor critico observado) 0,000 > 0,05 por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: El coaching organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los Trabajadores de la Caja Huancayo Agencia Chaupimarca – Pasco, 2020.Lo que nos manifiesta que una eficiente ejecución del Coaching Organizacional logrará una mayor satisfacción laboral de los colaboradores de la Caja Huancayo Agencia Chaupimarca.

2.1.3. **Antecedentes locales**

Núñez (2022), en su tesis El coaching y su impacto en el desempeño laboral, en la municipalidad de coronel Portillo, 2019, concluyó que:

El 100% de los trabajadores afirmación la variable 1 coaching fue alto y el 95.0% de los trabajadores indicaron que la variable 2 desempeño laboral fue bueno, concluyendo que NO existe un impacto significativo del coaching en el desempeño laboral, en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2019, porque el Sig. (bilateral) o p-valor fue 0,857 > 0,05.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición de coaching empresarial

El coaching empresarial trabaja con directivos que buscan mejorar habilidades que les permitan mejorar su desempeño como líderes, también puede ayudar al directivo en procesos de toma de decisiones. Por ejemplo, puede ser un directivo que necesita mejorar su comunicación con su equipo de trabajo, en este caso se implementa en el aprendizaje de nuevas habilidades. Un gerente puede estar en un momento clave de toma de decisiones lo cual se puede ampliar las opciones y visualizar nuevas alternativas. (Veloz, 2017)

Según Chávez (Citado Sánchez, 2019), preciso que es una modalidad que va más allá de la orientación personal y de acciones ejecutivas, pretende enfocar esfuerzos que beneficien a

la empresa, los grupos y los individuos, alineando sus expectativas de desarrollo, y acompañando a los protagonistas de la organización a mejorar su desempeño y a ser productivos. De esta forma, se deduce que las acciones del coaching empresarial están relacionadas en un sistema que comprenden elementos culturales y elementos relacionados con el comportamiento, las actitudes y las creencias de todos los que integran la empresa. (p.17)

Centro del coaching (Citado por Barreiro, 2018), consiste en asistir a los individuos, para que consigan sus propósitos, prevaleciendo a sus condiciones e incrementando sus fortalezas. Es decir, el coach asiste a identificar la situación en que se encuentran las personas y la forma de llegar a sus metas. Durante las deliberaciones, el coach analiza a las personas a través de interrogatorios, le permite reflexionar sobre lo que desea alcanzar, es decir este permite lograr cambios profundos en las personas para beneficio de las instituciones. (p.59)

Passmore (Citado por De la Cruz, 2021), definió que el coaching es una forma de desarrollo en la que una persona llamada coach apoya a un alumno o cliente para lograr un objetivo personal o profesional específico al proporcionar capacitación y orientación. Estas dos personas forman una relación diádica única que tiene una gran cantidad de poder.

Bisquerra (Citado por Berru, 2021), precisó que “el coaching es una conversación que involucra como mínimo a dos

personas". En dicha conversación, cabe distinguir los tres elementos básicos que define dicho autor. El coach es la "persona que ayuda a otra en su crecimiento personal y profesional", mientras que el coachee es la "persona que recibe la ayuda" y, finalmente, el coaching, descrito como "proceso de ayuda que implica al coach y al coachee. A veces el coachee puede ser un grupo".

El Coaching Empresarial (Corporate Coaching) también se suele llamar Coaching Organizacional ya que toda empresa es una organización. Por esta razón y en diversas ocasiones encontramos a ambos términos se utilicen indistintamente para referirse al coaching desarrollado en las empresas y destinado al logro de resultados de las mismas. (Chávez, 2019)

2.2.1.2. Objetivos del coaching

Según Veloz (2017), en su estudio nos menciona que estos objetivos a nivel más operativo se pueden mencionar los siguientes objetivos:

- Facilitar y vivenciar la comprensión de nuevos paradigmas que influyen en los procesos de cambio personal y facilitar las transiciones personales y profesionales.
- Desarrollar nuevos valores y creencias para favorecer la adaptación al cambio y el desarrollo personal.
- Favorecer el desarrollo de las habilidades directivas o competencias: comunicación, asertividad, escucha activa,

liderazgo, planificación y organización, trabajo en equipo, iniciativa y toma de decisiones, autocontrol y autoconocimiento.

- Lograr una mejora en el desempeño y rendimiento tanto individual como organizativo.
- Dotar de herramientas para cohesionar el equipo para facilitar que se alcancen los objetivos organizacionales.
- Fomentar la planificación para optimizar recursos y la eficiencia de forma permanente.
- Favorecer el aprendizaje e implementar rápidamente las nuevas competencias adquiridas.
- Ofrecer retroalimentación correctivo y refuerzo.
- Mejorar el equilibrio de la vida profesional y personal, siendo fieles a los principios y valores de funcionamiento de cada uno.
- Ayudar a alcanzar las metas, objetivos y, por extensión, la visión.

2.2.1.3. Importancia del coaching empresarial

Veloz (2017), precisó en su estudio algunos puntos importantes del coaching para las organizaciones:

- Mejora de la productividad Con el coaching los propios individuos y los equipos mantienen una afinidad real con la empresa, se sienten protegidos y valorados por ella, lo que lleva de forma directa a un aumento de la productividad que no se puede lograr mediante la transmisión de instrucciones sin más. Ayuda a desarrollar nuestras capacidades y fortalezas y a ganar confianza en sí mismos y como consecuencia a desarrollar mucho mejor nuestro trabajo.

- Optimización del uso de los recursos Por medio del coaching maximiza el uso de los recursos y las ideas, con una mayor creatividad por parte de los equipos, descubren los recursos ocultos consiguiendo alcanzar mucho antes soluciones prácticas para las necesidades de la organización.
- Empleados motivados El deseo de responder a la empresa, que los trata bien y los valora, lleva a los empleados a realizar mejor y más eficientemente su trabajo, y no sólo a hacerlo por la obligación de ocupar unas funciones.
- Mejora del clima y las relaciones en la empresa El ambiente cordial y de apoyo en la empresa, incrementa la eficiencia por parte de los trabajadores.
- Adaptabilidad al cambio y mejor respuesta El coaching influye además en una apertura de la mente de los equipos y trabajadores, para adaptarse a los cambios imprevistos, aunque necesarios. Del mismo modo, esta técnica favorece un ambiente en el que los profesionales se sientan dispuestos a resolver los problemas más rápida y eficazmente, sin esperar necesariamente de instrucciones detalladas para hacerlo.
- Potencia el incremento de los resultados de la empresa El coaching es una inversión para el empleado y para el negocio. Mejorando la productividad del empleado, el negocio incremente sus resultados a largo plazo.

2.2.1.4. Dimensiones del coaching empresarial

- **Dimensión 1: Liderazgo**

Whitmore (Citado por Abanto, 2017), indicó que el auténtico liderazgo no tiene nada que ver con lo intelectual o con el conocimiento, sino es aquella que busca destruir todos los obstáculos o medios internos y de aprovechar al máximo el potencial humano muchas veces escondido en cada persona. Los líderes del mañana buscaran desarrollar un estilo de liderazgo basado en el coaching, dejando de dar órdenes, y sobre todo eliminando los gritos y/o amenazas. (p.33)

- **Motivación**

Whitmore (Citado por Abanto, 2017), estableció que toda persona realiza un trabajo o labor determinada con el fin de ayudar a satisfacer sus necesidades, cuanto más motivados estemos en satisfacer nuestras necesidades más felices seremos, y ello se verá reflejado en beneficio de la empresa. (p.35)

- **Empowerment**

Whitmore (Citado por Abanto, 2017) estableció que el empowerment consiste en el empoderamiento que obtiene cada trabajador para desarrollar su función, impulsando el desarrollo personal, reconociendo el potencial de cada uno de ellos y dándole libertad para que pueda desarrollar su función. (p.37)

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

Es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. El cumplimiento de metas diarias que conducen a objetivos generales puede mejorar la evaluación del desempeño laboral. Crear objetivos específicos para el trabajo y esforzarse por alcanzarlos siguiendo la política y los procedimientos de la compañía, es la actitud correcta que te ayudará a satisfacer las expectativas de tu empleador. (Quiroz, 2022)

Valera, (2014) indicó que el desempeño laboral en la actualidad se basa en resultados objetivos cuantificables, conductas asociadas a estos resultados y a los atributos humanos. Los empleados hacen dos tipos de contribuciones a la empresa: las básicas (por la cual se le contrato), pero si además de ello genera una contribución adicional por la cual fue contratado dará como consecuencia un ambiente agradable de trabajo. Surgiendo la importancia del compromiso y satisfacción. (Sánchez, 2019)

Hambuda (2017), definió que el desempeño laboral es el comportamiento que muestra un trabajador durante su jornada laboral, en cuanto a la consecución de las metas que se les asigne.

2.2.2.2. Características del desempeño laboral

De acuerdo con Yee (Citado por De la Cruz, 2021), precisó que el desempeño laboral tiene las siguientes características:

- **Habilidades**

Esta característica está relacionada con el asesoramiento a las personas.

- **Competencias**

Esta característica está relacionada con la capacidad de trabajar en equipo.

- **Destrezas**

Esta característica está relacionada con la solución de problemas y conflictos.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

- **Objetivo**

> Alles (Citado por Abanto, 2017) indicó que los objetivos personales deben estar relacionados con los objetivos organizacionales, dicha fijación ayudara a formar parte de la empresa, uniendo la labor encomendada con los objetivos y resultados organizacionales; indicando a cada trabajador o colaborador de qué manera o en qué forma ayudaran en el cumplimiento trayendo como consecuencia que el trabajador realice mejor su función y a su vez se sienta valorado dentro de la institución. (p.42)

- **Comportamiento**

  Alles (Citado por Abanto, 2017) indicó que se debe evaluar el comportamiento de los trabajadores frente a determinadas situaciones, donde no es relevante conocer si el trabajador conoce o no, sino como es su desempeñó ante la situación o hecho presentado, buscando con ello que todos sus empleados posean ciertos comportamientos ante determinados sucesos. (p.43)

- **Resultado**

  Alles (Citado por Abanto, 2017) estableció que el desempeño por resultado está constituido por los logros que el trabajador realice en el desarrollo de su función, constituido por un conjunto de metas y objetivos establecidos por la institución, dicha meta deberá ser detallada, teniendo un tiempo determinado para la obtención del resultado propuesto. (p.43)

- **Retroalimentación**

  Alles (Citado por Abanto, 2017) indicó que la retroalimentación o también conocida como feedback, es la que se le da a cada trabajador de cómo está realizando su función, dando como resultado una buena relación con los demás, donde toda persona debe conocer lo que se espera de él, y la forma como está realizando su labor. (p.44)

2.3. Definición de términos básicos

- **Coach**

Es aquel entrenador que dinamiza y acompaña en su aprendizaje y perfeccionamiento a la persona tutelada. El trabajo del coach es estimular y facilitar, a través de una metodología científica, válida y fiable a la autorreflexión del coachee (pupilo) de manera que diseñe y se comprometa a un plan de acción fruto de la sinergia del trabajo de ambos. (Veloz, 2017)

- **Coachee**

Según Villa y Caperán (Citado por Veloz, 2017), precisaron que es la persona (pupilo) a la que se le aplica esta práctica. El coachee no debe recibir las soluciones del coach, sino que debe aprender por sí mismo; el coach es un facilitador. (p.12)

- **Desempeño**

Chiavenato (Citado por Quiroz, 2022), planteó que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. (p.36)

- **Evaluación**

Se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo a los objetivos. Los resultados finales se comparan con los conceptos establecidos en la fase I. (Quiroz, 2022)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se empleará la aplicada, es decir, resolución práctica de problemas. Lozada (2014), precisó, cuando hablamos de este tipo nos referimos a aquel que tiene por objetivo la generación de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo. Proviene de la investigación básica. (p.35)

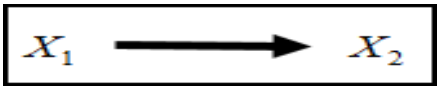
3.1.2. Nivel de investigación

Este estudio será de nivel no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se define como la investigación que se realiza sin manipula deliberadamente las variables. (p.152)

3.1.3. Diseño de investigación

Será de nivel descriptivo correlacional. Lozada (2014), precisó, que un estudio correlacional causal, es la relación o grado de relación entre dos o más elementos, así mismo es descriptivo cuando se especifican propiedades.

Figura 1. *Esquema de investigación.*



Donde:

M : muestra.

X1 : Coaching empresarial.

X2 : Desempeño laboral.

→ : Relación causal X_1 sobre X_2.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estuvo conformada por los 32 trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, clasificados en la siguiente tabla:

Tabla 2. Población de Trabajadores.

ÁREA	CONDICIÓN LABORAL/SEXO						TOTAL
	NOMBRADO			CONTRATADO			
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	
Gerencia de Administración Tributaria	0	1	1	1	2	3	4
Sub Gerencia de Control y recaudación.	3	2	5	5	3	8	13
Sub Gerencia de fiscalización Tributaria	2	3	5	4	2	6	11
Sub Gerencia de Ejecutoria Coactiva	0	1	1	1	2	3	4
TOTAL	5	7	12	11	9	20	32

3.2.2. Muestra

Fue de muestra poblacional, por ser una muestra muy pequeña, por lo tanto, se tomó los 32 trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica empleada en este estudio para medir las variables de estudio coaching empresarial y el desempeño laboral, será la encuesta.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Para medir la variable 1 coaching empresarial se utilizó un cuestionario que constará de 15 ítems, 5 por cada dimensión y serán medidos con escalas de puntuación de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para medir la variable 2 desempeño laboral se utilizó un cuestionario que constará de 16 ítems, 4 por cada dimensión y serán medidos con escalas de puntuación de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validación de los instrumentos se usó una ficha de experto y para la fiabilidad el estadístico alfa de Cronbach.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para el estudio de datos se utilizó la codificación cuantitativa de la información, luego se elaborará la matriz de todas las encuestas para el análisis descriptivo e inferencial. Para ellos se usó el software estadístico SPSS, versión 28.0, así como también el programa Excel 2019.

3.5. Tratamientos de los datos

El tratamiento de la información se realizó con el programa Excel 2019 para la base de datos y el programa SPSS versión 28.0, para elaborar las tablas cruzadas y gráficos estadísticos descriptivos. Para la contratación de la hipótesis se usó la prueba estadística de correlación (De Pearson o Spearman)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

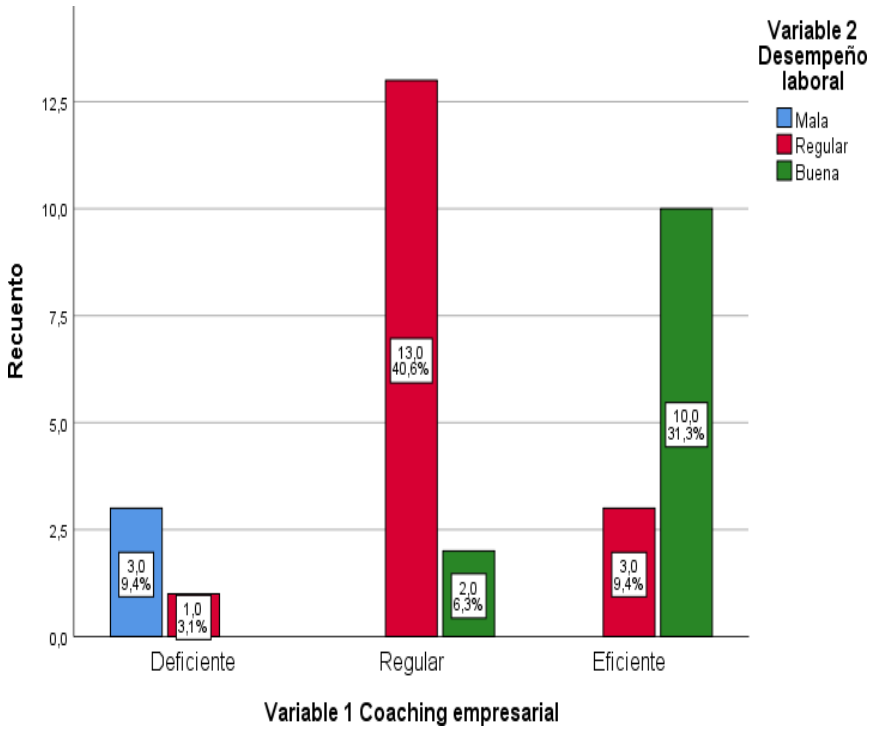
4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3.

Variable 1 Coaching empresarial & Variable 2 Desempeño laboral.

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Coaching empresarial	Deficiente	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9,4%	3,1%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	0	13	2	15
		% del total	0,0%	40,6%	6,3%	46,9%
	Eficiente	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	9,4%	31,3%	40,6%
Total		Recuento	3	17	12	32
		% del total	9,4%	53,1%	37,5%	100,0%

Figura 2. *Variable 1 Coaching empresarial & Variable 2 Desempeño laboral.*



Descripción:

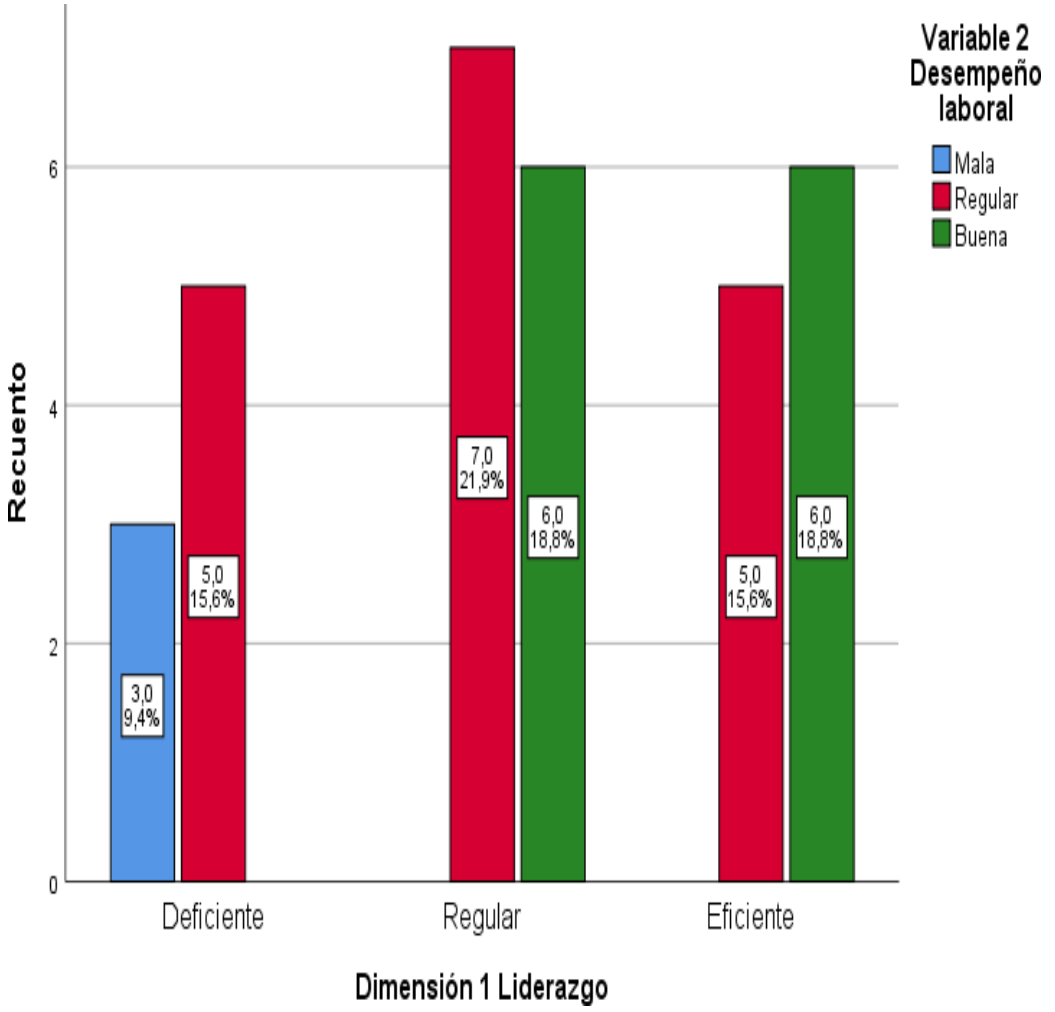
Como visualiza para el 40,6 % (13) de los trabajadores determinaron que el Coaching empresarial se relaciona de forma regular con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 4

Dimensión 1 Liderazgo & Variable 2 Desempeño laboral.

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión 1 Liderazgo	Deficiente	Recuento	3	5	0	8
		% del total	9,4%	15,6%	0,0%	25,0%
	Regular	Recuento	0	7	6	13
		% del total	0,0%	21,9%	18,8%	40,6%
	Eficiente	Recuento	0	5	6	11
		% del total	0,0%	15,6%	18,8%	34,4%
Total		Recuento	3	17	12	32
		% del total	9,4%	53,1%	37,5%	100,0%

Figura 3. *Dimensión 1 Liderazgo & Variable 2 Desempeño laboral.*



Descripción:

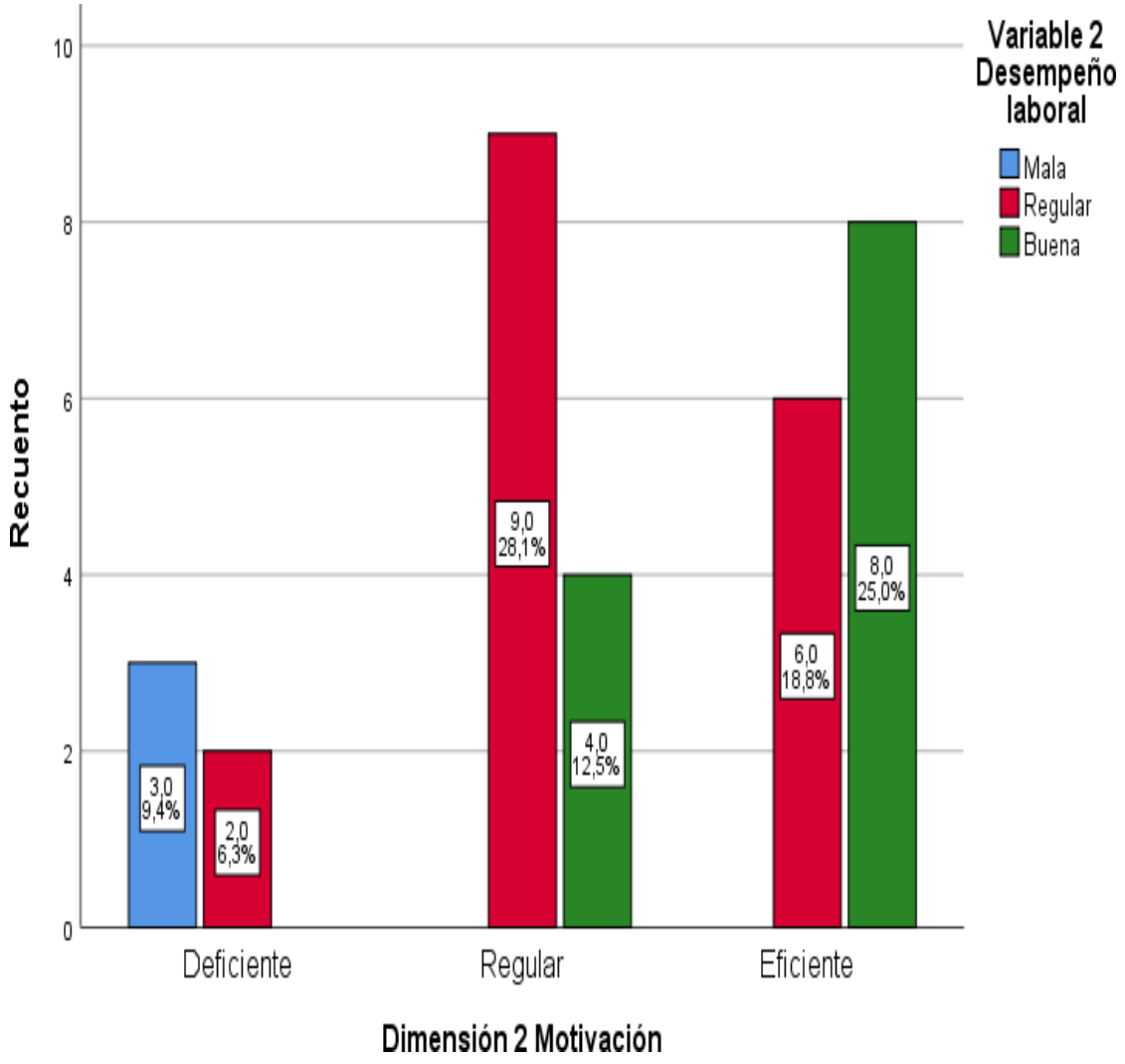
Como visualiza para el 21,9 % (7) de los trabajadores establecieron que el liderazgo se relaciona de forma regular con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 5. ***Dimensión 2 Motivación & Variable 2 Desempeño laboral.***

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión 2 Motivación	Deficiente	Recuento	3	2	0	5
		% del total	9,4%	6,3%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	0	9	4	13
		% del total	0,0%	28,1%	12,5%	40,6%
	Eficiente	Recuento	0	6	8	14
		% del total	0,0%	18,8%	25,0%	43,8%
Total		Recuento	3	17	12	32
		% del total	9,4%	53,1%	37,5%	100,0%

Figura 4

Dimensión 2 Motivación & Variable 2 Desempeño laboral.



Descripción:

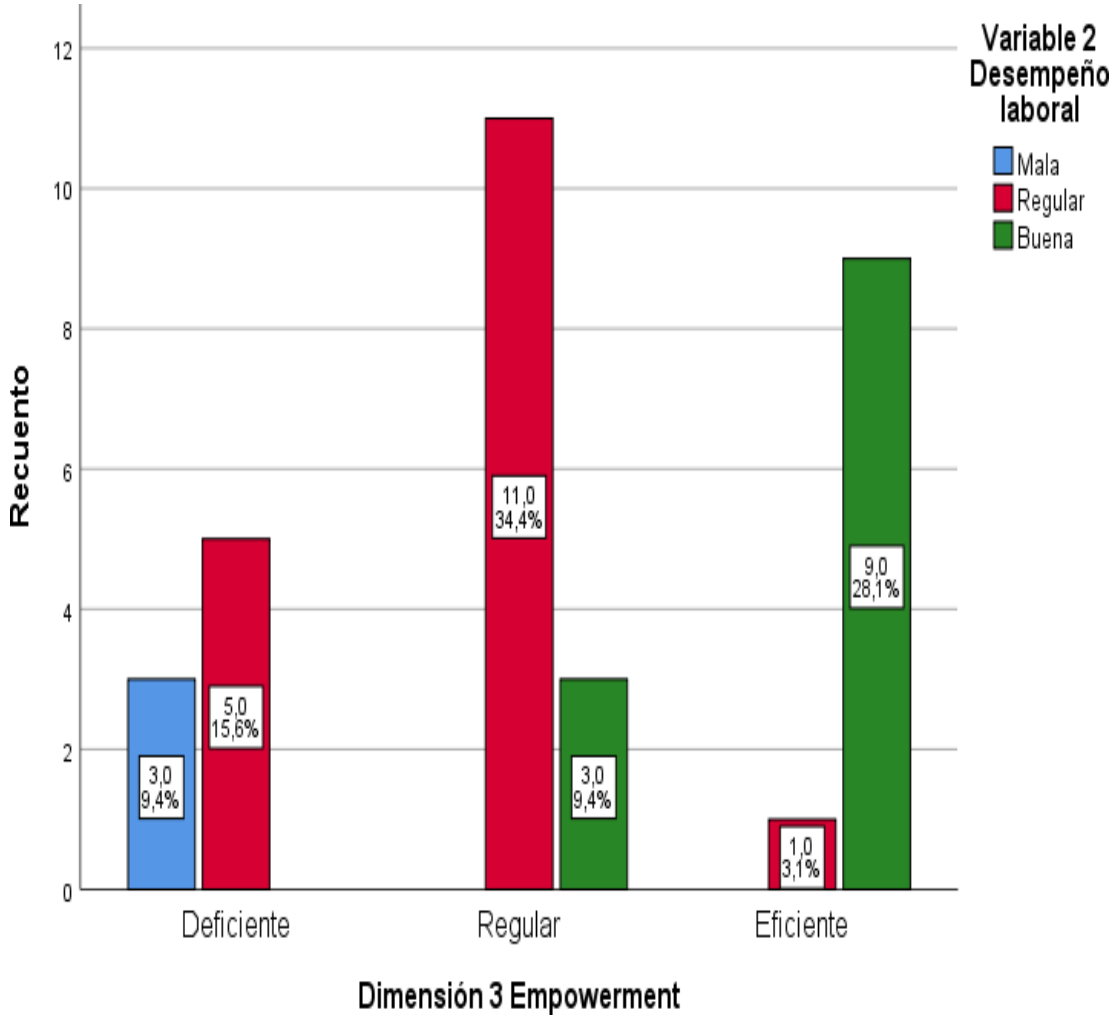
Como visualiza para el 28,1 % (9) de los trabajadores indicaron que la motivación se relaciona de forma regular con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 6

Dimensión 3 Empowerment & Variable 2 Desempeño laboral.

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión 3 Empowerment	Deficiente	Recuento	3	2	0	5
		% del total	9,4%	6,3%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	0	9	4	13
		% del total	0,0%	28,1%	12,5%	40,6%
	Eficiente	Recuento	0	6	8	14
		% del total	0,0%	18,8%	25,0%	43,8%
Total		Recuento	3	17	12	32
		% del total	9,4%	53,1%	37,5%	100,0%

Figura 5. ***Dimensión 3 Empowerment & Variable 2 Desempeño laboral.***



Descripción:

Como visualiza para el 34,4 % (11) de los trabajadores dieron a conocer el empowerment se relaciona de forma regular con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7. ***Prueba de Shapiro-Wilk.***

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Liderazgo	,806	32	,000
Dimensión 2 Motivación	,783	32	,000
Dimensión 3 Empowerment	,810	32	,000
Variable 1 Coaching empresarial	,783	32	,000
Variable 2 Desempeño laboral	,771	32	,000

Descripción:

Se presenta que todos datos obtenidos de Sig. son menores que 0,05, debido a ello se empleara estadística no paramétrica de correlación de Spearman para comparar las diferentes hipótesis de este estudio.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 8. ***Prueba de correlación Spearman de la hipótesis general.***

Correlación entre variables		Variable 2 Desempeño laboral
Variable 1 Coaching empresarial	Rho de contraste	,752
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	32

Descripción:

Como se puede visualizar la variable 1 coaching empresarial se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.752 cuya correlación es positiva alta y un p-valor de 0.000 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis general.

Tabla 9. ***Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 1.***

Correlación entre variables		Variable 2 Desempeño laboral
Dimensión 1 Liderazgo	Rho de contraste	,501
	Sig. (bilateral) o p-valor	,003
	N o total de la muestra	32

Descripción:

Como se puede visualizar la dimensión 1 liderazgo del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.501 cuya correlación es positiva moderada y un p-valor de 0.003 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis especifica 1.

Tabla 10. ***Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 2.***

Correlación entre variables		Variable 2 Desempeño laboral
Dimensión 2 Motivación	Rho de contraste	,530
	Sig. (bilateral) o p-valor	,002
	N o total de la muestra	32

Descripción:

Como se puede visualizar la dimensión 2 motivación del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.530 cuya correlación es positiva moderada y un p-valor de 0.002 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis especifica 2.

Tabla 11. ***Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 3.***

Correlación entre variables		Variable 2 Desempeño laboral
Dimensión 3 Empowerment	Rho de contraste	,771
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	32

Descripción:

Como se puede visualizar la dimensión 3 empowerment del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.771 cuya correlación es positiva alta y un p-valor de 0.000 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis especifica 3.

4.4. Discusión de los resultados

Este estudio se tiene como objetivo general determinar como el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral entonces de acuerdo con los resultados encontrados se llegó a la conclusión, que el 40,6 % (13) de los trabajadores determinaron que el Coaching empresarial se relaciona de forma regular con el desempeño laboral, así se respondió al objetivo general; con respecto a los objetivos específicos el 21,9 % (7) de los trabajadores establecieron que el liderazgo se relaciona de forma regular con el desempeño laboral, así se respondió al objetivo específico 1; el 28,1 % (9) de los trabajadores indicaron que la motivación se relaciona de forma regular con el desempeño laboral, así se respondió al específico 2 y por último el 34,4 % (11) de los trabajadores dieron a conocer el empowerment se relaciona de forma regular con el desempeño laboral, así se respondió al objetivo específico 3.

Lo que corroboramos con estudios como el de Veloz (2017), en su tesis de maestría Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador, concluyó que los resultados obtenidos como fortaleza fue el liderazgo y la colaboración con un rango mayor o igual al 80%, oportunidades de mejora fueron sentido de pertenencia, colaboración, toma de decisiones, relaciones laborales, retroalimentación y comunicación que se encontraron en el intervalo del 60 % a 80% y las debilidades fueron motivación y proceso de cambio con un rango igual o inferior al 60%. También con los resultados obtenidos se determinó y se definió fue el modelo de coaching empresarial, dividido en cuatro etapas, se realizó un diagnóstico situacional de Adecco, seguido de la planeación general y desarrollo de estrategias, lo que determinó que existen factores que no están fortalecidos por lo cual se intervino y se desarrolló estrategias de mejora con plazos definidos, para poder influir en los colaboradores interviniendo en el actuar de estos de tal forma que genere y promueva la motivación, fomentando y profundizando las relaciones laborales y cohesionando los equipos de trabajo, para lograr la fidelidad de los mismos y a la vez fortalecer un ambiente adecuado de trabajo; así mismo con el estudio de Barreiro (2018), en su tesis Coaching como estrategia organizacional y comercial para empresarios pymes del sector servicios de la ciudad de Guayaquil, concluyó que se consideraron los variados tipos de coaching efectivos según las escaseces de cada institución y factores equivalentes a fin de manejar de la mejor forma los niveles de coaching que pueden adoptar los empleados. Se hizo un análisis de las distintas pymes domiciliadas en la ciudad de Guayaquil, con el fin de determinar el mejor coaching a ser aplicado y también Abanto (2017), en su tesis Coaching y

desempeño laboral en los trabajadores de las Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016, concluyó que las variables de estudio coaching y desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman un coeficiente de correlación de r = 0.943**, correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado (p < 0.05), 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 trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016.

Con respecto a la hipótesis general, se puede visualizar la variable 1 coaching empresarial se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.752 cuya correlación es positiva alta y un p-valor de 0.000 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis general; para las hipótesis específicas, se puede visualizar la dimensión 1 liderazgo del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.501 cuya correlación es positiva moderada y un p-valor de 0.003 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis especifica 1 se puede visualizar la dimensión 2 motivación del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.530 cuya correlación es positiva moderada y un p-valor de 0.002 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis especifica 2; se puede visualizar la dimensión 3 empowerment del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel

Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.771 cuya correlación es positiva alta y un p-valor de 0.000 < 0.05, esto nos da como decisión aceptar la hipótesis especifica 3.

Lo que corroboramos con estudios como el de Quiroz (2022), en su tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral: caso gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016-2021, concluyó que la falta de motivación laboral que tiene como aspectos negativos interceder en un mal clima laboral, por lo que se recomienda que debe existir una mejor motivación en programas de capacitación en los diferentes aspectos que se manejan dentro del sistema autónomo descentralizado y así promover el desarrollo del personal y de esta forma cumplir eficientemente las funciones designadas; así mismo Camones (2018), en su tesis Coaching empresarial y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Jauja -2017, concluyó que se determinó que existe correlación positiva media entre la variable coaching empresarial y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Jauja-2017, Puesto que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es rs=0,62, con un nivel de significancia del 5% con estos resultados se recomendó al director ejecutivo de la red de salud jauja, siga promoviendo talleres de coaching empresarial que ayude a la motivación del personal para continuar mejorando el desempeño laboral del personal administrativo de las diferentes unidades administrativas de la Red de Salud Jauja; y la de Chávez (2019), en su tesis Programa de coaching empresarial y su contribución en el desempeño laboral aplicado a una institución privada, concluyó que pudimos observar el mayor porcentaje de los alumnos que participaron del Programa de Coaching y Consultoría contribuyó de forma “excelente” teniendo un alto porcentaje sobre el

desempeño laboral; y así mismo De la Cruz (2021), en su estudio Relación entre coaching y el desempeño laboral de los asesores de venta de una empresa multinivel en Ica 2021, concluyó que el coaching y el desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación de r = 0.700, p = 0.000 < 0.05, por lo que se llega a la conclusión que el coaching si se relaciona con el desempeño laboral de los asesores de venta de una empresa multinivel en el departamento de Ica y por ultimo con el de Nuñez (2022), en su tesis El coaching y su impacto en el desempeño laboral, en la municipalidad de coronel Portillo, 2019, concluyó que el 100% de los trabajadores afirmación la variable 1 coaching fue alto y el 95.0% de los trabajadores indicaron que la variable 2 desempeño laboral fue bueno, concluyendo que NO existe un impacto significativo del coaching en el desempeño laboral, en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2019, porque el Sig. (bilateral) o p-valor fue 0,857 > 0,05.

CONCLUSIONES

- Primera conclusión: Se aceptó la hipótesis general, la variable 1 coaching empresarial se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.752 cuya correlación es positiva alta y un p-valor de 0.000 < 0.05.
- Segunda conclusión: Se aceptó la hipótesis especifica 1, la dimensión 1 liderazgo del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.501 cuya correlación es positiva moderada y un p-valor de 0.003 < 0.05.
- Tercera conclusión: Se aceptó la hipótesis especifica 2, la dimensión 2 motivación del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.530 cuya correlación es positiva moderada y un p-valor de 0.002 < 0.05.
- Cuarta conclusión: Se aceptó la hipótesis especifica 3, la dimensión 3 empowerment del coaching se relaciona significativamente con la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022; porque se obtuvo rho=0.771 cuya correlación es positiva alta y un p-valor de 0.000 < 0.05.

SUGERENCIAS

- La municipalidad deberá reforzar el liderazgo para promover la eficacia, responsabilidad, percepción y confianza; así mismo motivar a los trabajadores de manera interna y externa buscando satisfacer y obtener el mayor número de beneficios.
- Las futuras autoridades deben buscar el empowerment ya que esto ayudara a una mayor eficacia al momento de la autodeterminación y autosuficiencia.
- Buscar el correcto desempeño laboral con un buen resultado al momento de tener claro los objetivos, el comportamiento, la retroalimentación y lograr los resultados esperados de forma acertada sin perjudicar la eficacia ni la eficiencia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo,2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, E. M. (2017). *Coaching y desempeño laboral en los trabajadores de las Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22103/Abanto_CEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barreiro, C. A. (2018). *Coaching como estrategia organizacional y comercial para empresarios pymes del sector servicios de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11705/1/T-UCSG-POS-MAE-204.pdf

Berru, A. D. (2021). *El coaching y su relación con la gestión del talento humano en el área de gerencia de ESSALUD, Piura, Perú, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3276/FCAD-BER-ALZ-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bustamante, A. V., y Martinez, A. I, (2018). *El coaching, como herramienta de estrategia organizacional, y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de confección de ropa deportiva ídolos, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/709/T037_47832631_47598502_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camones, M. M. (2018). *Coaching empresarial y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Jauja -2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes].

Chávez, M. C. (2019). *Programa de coaching empresarial y su contribución en el desempeño laboral aplicado a una institución privada* [Tesis pregrado, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3080/T030_43510253_T%20%20%20CHAVEZ%20GOMEZ%20MILAGROS%20CAROL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Cruz, L. L. (2021). *Relación entre coaching y el desempeño laboral de los asesores de venta de una empresa multinivel en Ica 2021* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/393f0987-99f4-46ec-8a31-79daf07b9767/content

El Peruano. (2018). *Clima laboral influye en la productividad empresarial*. *Obtenido de Clima laboral influye en la productividad empresarial:* https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx

Gamboa, R., y Gutierrez, J. (2017). *Propuesta De Coaching Empresarial Basada En El Desempeño Laboral De Los Supervisores De La Empresa Grupo ZEUS SERVICE S.A.C., Trujillo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11630/Gutierrez%20Colmenares%20Jeferson%20Cristhian%20-%20Gamboa%20Torres%20Ronald%20Edward%20-%20parcial.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Hambuda, F. N. (2017). *Job satisfaction and job performance during the implementation of a performance management system: the case of a Namibian*

municipality (Doctoral dissertation, Cape Peninsula University of Technology). https://etd.cput.ac.za/bitstream/20.500.11838/2661/1/211067334-Hambuda-Fillemon%20Nangolo-MTech-Human-Resources-Management-BUS-2018.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica*: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica., pp.47-50. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749

Nuñez, R. J. (2022). *El coaching y su impacto en el desempeño laboral, en la municipalidad de coronel Portillo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5692/B8_2022_UNU_MAESTRIA_TM_2022_RENZO_NUNEZ_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Polo, Y. M., y Sierra, J. J. (2022). *Coaching organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo agencia Chaupimarca – Pasco, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2635/1/T026_72211529_T.pdf

Soto, K. G. (2022). *El coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Provincia de Trujillo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100672/Soto_MKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toro, L. J. (2021). *Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte S.A.C., Chiclayo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8026/Toro%20Mera%20Luis%20Jampier.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroz, L. C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral: caso gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3855/1/TESIS%20FINAL%2031-03-2022%20EMPASTADO.pdf

Sánchez, N. T. (2019). *El coaching en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinos Miraflores S.A. del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31867/1/TESIS%20NARKHA%20TAMARA%20SANCHEZ%20GARCIA%20PDF.pdf

Valera, K. (2014). *Puntos claves para mejorar el desempeño de los trabajadores.* https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/puntos-claves-desempeno-individuos-mercado-laboral

Veloz, E. F. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf

ANEXOS

Anexo 1.

Los Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1 COACHING EMPRESARIAL

Estimado trabajador de la municipalidad provincial Coronel Portillo le alcanzo este presente cuestionario esperando que se encuentre bien de salud y lucido al momento realizar el desarrollo del cuestionario y poder recolectar de manera precisa datos sobre sobre los *El coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022*. Los evaluadores de los siguientes niveles: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Liderazgo					
01	¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo existe el liderazgo?					
02	La municipalidad provincial de Coronel Portillo posee un liderazgo eficaz					
03	La usuario tiene un percepción de liderazgo al momento de su atención.					
04	Se muestra responsabilidad al momento al liderar dentro la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
05	¿La municipalidad confianza a sus usuarios?					
	Dimensión 2 Motivación					
06	¿La municipalidad provincial de Coronel Portillo ofrece una motivación intrínseca?					
07	La municipalidad provincial de Coronel Portillo ofrece una motivación extrínseca.					
08	Usted cree que es adecuada la motivación dentro de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
09	Como trabajador se siente satisfecho con la motivación recibida.					
10	La municipalidad toma en cuenta los beneficios de tener trabajadores motivados.					
	Dimensión 3 Empowerment					
11	La municipalidad provincial de Coronel Portillo adquiere o brinda el Empowerment.					
12	La municipalidad provincial de Coronel Portillo posee autodeterminación.					
13	La municipalidad provincial de Coronel Portillo brinda las herramientas para ser autosuficientes.					
14	La municipalidad realizar el trabajo en equipo.					
15	La municipalidad provincial de Coronel Portillo brinda autonomía.					

CUESTIONARIO 2 DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador de la municipalidad provincial Coronel Portillo le alcanzo este presente cuestionario esperando que se encuentre bien de salud y lucido al momento realizar el desarrollo del cuestionario y poder recolectar de manera precisa datos sobre sobre los El coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. Los evaluadores de los siguientes niveles: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Objetivos					
01	La municipalidad provincial de Coronel Portillo tiene objetivos.					
02	La municipalidad provincial de Coronel Portillo tiene objetivos concretos.					
03	Los objetivos mediables para el desempeño laboral adecuado en municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
04	La municipalidad provincial de Coronel Portillo está orientado a los resultados acorto y a largo plazo.					
	Dimensión 2 Comportamiento					
05	La municipalidad provincial de Coronel Portillo posee un comportamiento afectivo en cara al desempeño laboral.					
06	La municipalidad provincial de Coronel Portillo posee un comportamiento normativo en cara al desempeño laboral.					
07	La municipalidad provincial de Coronel Portillo posee un comportamiento representativo en cara al desempeño laboral.					
08	La municipalidad provincial de Coronel Portillo posee un comportamiento adecuado en cara al desempeño laboral.					
	Dimensión 3 Resultados					
09	El desempeño laboral da resultados eficaces en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
10	El desempeño laboral tiene eficiencia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
11	El desempeño laboral da resultados esperados en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
12	Los resultados son acertados en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
	Dimensión 4 Retroalimentación					
13	Realiza retroalimentación negativa y corrige las problemáticas.					
14	Realiza retroalimentación positiva y fortalece sus cualidades.					
15	Realiza retroalimentación permanente dentro la municipalidad provincial de Coronel Portillo.					
16	Es acertada la retroalimentación para el beneficio del desempeño laboral.					

Anexo 2.

Matriz de consistencia.

Título: El coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General ¿De qué manera el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022? Problemas Específicos -¿De qué manera el liderazgo del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la motivación del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera el empowerment del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?	Objetivo General -Determinar como el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. Objetivos Específicos -Establecer como el liderazgo del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Indicar como la motivación del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Conocer como el empowerment del coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.	Hipótesis General El coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. Hipótesis Especificas -El liderazgo del coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -La motivación del coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -El empowerment del coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.	Variable 1: Coaching empresarial	Liderazgo	- Eficacia. - Responsabilidad. - Percepción. - Confianza.	Población 32 unidades de análisis. Muestra Fue una muestra poblacional Tipo Aplicada Nivel No experimental Diseño Descriptivo correlacional-causal Esquema $X_1 \longrightarrow X_2$ Donde: M: Muestra. X1: Coaching empresarial. X2: Desempeño laboral. $\longrightarrow$: Relación causal X_1 sobre X_2 Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
				Motivación	- Intrínseca. - Extrínseca. - Satisfacción. - Beneficios.	
				Empowerment	- Autodeterminación. - Autosuficiencia. - Trabajo en equipo. - Autonomía.	
			Variable 2: Desempeño laboral	Objetivos	- Concretos. - Medibles. - Orientado al resultado. - Acorto y largo plazo.	
				Comportamiento	- Afectivo - Normativo - Representativo - Adecuado	
				Resultados	- Eficacia - Eficiencia - Esperados - Acertados	
				Retroalimentación	- Negativa - Positiva - Permanente. - Acertada.	