

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE
JAMALCA EN EL AÑO 2019**

Autor:

Bach. Wilmer Linares Rufasto

Asesora:

Mg. Ester Roxana Muñoz Torres

Registro: (.....)

**CHACHAPOYAS - PERÚ
2021**

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A Dios que siempre me bendice para lograr todos mis objetivos.
Y a mis padres Fausto Linares Altamirano y Humbelina Rufasto
Vargas quienes que con su apoyo incondicional que me brindan,
me han permitido llegar a cumplir mi sueño de ser Licenciado
en administración de empresas.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

A las autoridades y personal administrativo que trabajan en la Municipalidad Distrital de Jamalca, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de la institución.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, a los profesores que integran la plana docente quienes con la enseñanza de sus conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como persona, gracias a todos ustedes por compartir su tiempo que es lo más valioso que podemos tener en la vida.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de
Mendoza de Amazonas**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora De Investigación

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Visto Bueno del Asesor de la Tesis



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Coaching y Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad de Jamaica en el año 2019 del egresado Wilmer Linares Rufasto de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 11 de Septiembre de 2021

Firma y nombre completo del Asesor



Jurado Evaluador de la Tesis



Mg. Fátima de la Merced Pinglo Jurado

Presidente



Mg. Franklin Omar Zavaleta Chavez Arroyo

Secretario



Dr. Pepe Oswaldo Mori Ramírez

Vocal

Constancia de Originalidad de la Tesis



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Coaching y desempeño laboral de los colaboradores

en la Municipalidad de Jamateca en el año 2019

presentada por el estudiante () Wilver Linares Rufasto

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional 7090764951@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 23 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 14 de septiembre del 2021


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

.....

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 22 de octubre del año 2021, siendo las 9:10 horas, el aspirante: WILMER LINARES RUFASTO, defiende en sesión pública presencial () / a distancia (X) la Tesis titulada: COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE JAMALCA EN EL AÑO 2019.

_____ , teniendo como asesor a Mg. ESTER ROXANA MUÑOZ TORRES, para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. FÁTIMA DE LA MERCED PINGLO JURADO

Secretario: Mg. FRANKLIN OMAR ZAVALA CHAVEZ ARROYO

Vocal: Dr. PEPE OSWALDO MORI RAMÍREZ

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (X)

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10:15 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	iv
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	v
Jurado Evaluador de la Tesis	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis	vii
Acta de Sustentación de la Tesis	vii
Índice	ix
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. Objeto de estudio	22
2.2. Variable de estudio.....	22
2.3. Operacionalización de variables	23
2.4. Tipo de estudio.....	25
2.5. Diseños de la investigación.....	25
2.6. Población.....	25
2.7. Muestra y muestreo.....	26
2.8. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
2.9. Análisis de datos	28
III. RESULTADOS	29
3.1. Diagnóstico situacional según el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca	29
3.2. Relación que existe entre el coaching con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	48
3.3. Relación que existe entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos por los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca.....	49
3.4. Relación que existe entre la motivación con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	50

3.5. Relación que existe entre el Empowermet con el desempeño contextual de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	51
3.6. Relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca en el año 2019	52
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS.....	61

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1	23
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2	24
Tabla 3. Caracterización de la población	26
Tabla 4. Relación que existe entre el coaching con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	48
Tabla 5. Relación que existe entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos por los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	49
Tabla 6. Relación que existe entre la motivación con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	50
Tabla 7. Relación que existe entre el Empowermet con el desempeño contextual de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	51
Tabla 8. Relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca	52

Índice de Figuras

Figura 1. Se siente optimista y confía siempre en alcanzar la meta propuesta.....	29
Figura 2. Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas.....	30
Figura 3. Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.....	30
Figura 4. Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	31
Figura 5. Tu líder, o alguien del trabajo, se preocupan por ti como persona y estimula tu desarrollo	31
Figura 6. Se siente competente, y hace un trabajo que vale la pena.....	32
Figura 7. Tiene el apoyo y la autoridad para tomar las decisiones necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas.....	32
Figura 8. Hacen retroalimentación a los empleados para hacer mejoras.....	33
Figura 9. Tiene suficiente participación en las decisiones que afectan a su trabajo.....	33
Figura 10. Cree que su trabajo contribuye a los objetivos y estrategia global de la municipalidad.....	34
Figura 11. Se siente valorado como miembro del equipo	34
Figura 12. Recibe aliento para llegar a nuevas y mejores formas de hacer las cosas....	35
Figura 13. Tiene bien definido quiénes y cuáles son sus referencias	35
Figura 14. Disfruta de sí mismo y de lo que hace en la municipalidad.....	36
Figura 15. Cree que necesita algo más de lo que ya tiene	36
Figura 16. Piensa en lo que puede pasar y no en lo que está pasando en su entorno laboral	37
Figura 17. Trabajar en la municipalidad le ha ayudado a tener más confianza en sí mismo	37
Figura 18 Es capaz de controlar su estrés emocional	38
Figura 19 Llega puntual a su centro laboral	38
Figura 20. Considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.....	39
Figura 21. Hace llegar propuestas y sugerencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad.....	39
Figura 22. Realiza sus actividades sin que alguien se lo indique	40
Figura 23. Es constante en cualquier tarea que emprende	40

Figura 24. Puede realizar sus actividades cotidianas sin necesidad de la ayuda de alguien	41
Figura 25. Se considera eficiente en las tareas que le son asignadas.....	41
Figura 26. Considera que sus compañeros de trabajo valoran y felicitan el cumplimiento de sus actividades asignadas	42
Figura 27. Gracias a su trabajo la municipalidad funciona adecuadamente	42
Figura 28. Ha sido reconocido por el cumplimiento permanente de sus actividades	43
Figura 29. Considera que cada día que termina sus actividades en la municipalidad lo hace satisfactoriamente	43
Figura 30. Le llaman la atención con frecuencia por no cumplir con sus actividades ..	44
Figura 31. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar	44
Figura 32. Impone sus puntos de vista en una reunión frente a la de sus compañeros..	45
Figura 33. Se encuentra ocupado en sus actividades que requiere el puesto la mayor parte de su jornada laboral	45
Figura 34. Considera que en su puesto es propicio el desarrollo de otras capacidades.	46
Figura 35. Todos sus compañeros de trabajo cooperan en la solución de un problema	46
Figura 36. Participa en la elaboración de los planes de trabajo de la municipalidad	47

RESUMEN

La presente investigación titulada Coaching y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca en el año 2019, para ello se planteó como problema ¿Cuál es la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca en el año 2019?, y como objetivo determinar la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca en el año 2019. En la metodología se hizo uso del método descriptivo, deductivo, inductivo, sintético y analítico. Se obtuvo el siguiente resultado teniendo en cuenta que el resultado $r=-0.26$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta reflejó que se dio una correlación negativa inversamente proporcional, por lo que se puede aseverar que no existe una relación lineal significativa entre las variables de estudio; por lo tanto, no existe una relación directa y significativa entre el empowemet con el desempeño contextual en los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca. Concluyendo que no existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca; teniendo en cuenta el resultado $r= -0.27$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta reflejó que se dio una correlación negativa inversamente proporcional.

Palabras clave: Coaching, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research entitled coaching and job performance of collaborators in the municipality of Jamalca in the year 2019, for it was posed as problema ¿what is the relationship that exists between coaching coaching and job performance of collaborators in the municipality of Jamalca in the year 2019, and as objetivo determine the relationship that exists between coaching and job performance of collaborators in the municipality of Jamalca in the year 2019. The methodology use was the method descriptive, deductive, inductive, synthetic and analytical method. The result was obtained taking into account that the result $r=-0.26$ and considering the measurement parameter $-1 < r < 0$; this reflected that there was an inversely proportional negative correlation, so it can be asserted that there is no significant linear relationship between the study variables; therefore, there is no direct and significant relationship between empowermet with the contextual performance in the collaborators of the municipality of Jamalca. Concluding that there is no direct and significant relationship between the coaching and work performance in the collaborators of the municipality of Jamalca; taking into account the result $r= -0.27$ and considering the measurement parameter $-1 < r < 0$; this reflected that there was an inversely proportional negative correlaction.

Keywords: Coaching, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde los principios de la creación de las organizaciones ha existido esa necesidad de contar con un líder en las empresas o entidades que permita el crecimiento y desarrollo organizacional de manera eficiente. En ese contexto existe la preocupación por la innovación estratégica de manera constante a como avanza las nuevas tendencias de modernización del estado, por lo que es necesario que las organizaciones cuenten con un coach que inspire a los colaboradores a ser más productivos y eficientes en la realización de sus labores, a ser más efectivos como líderes y como miembros de un equipo que construya credibilidad y mantenga la confidencialidad; además que proporcione retroalimentación creando una perspectiva más amplia y significativa. Seguramente muchas veces nos hemos preguntado ¿Cómo lograr que los colaboradores de la organización sean más productivos? ¿Qué características debería tener un colaborador que sea más productivo? o ¿Cuáles son las estrategias que permitan a un colaborador normal adquirir esos conocimientos y/o habilidades? En ese contexto diversos investigadores han respondido cada uno de las interrogantes enfocando cada uno a características comunes que se han encontrado en primera instancia es importante que como colaborador tenga las metas claras y los objetivos bien planteados desde que empieza sus labores, en segundo lugar es transcendental que se empeñen en la realización de sus labores sin dejarse vencer por ningún objetivo sin cumplir, las relaciones interpersonales es importante ya que este le permitirá en un momento determinado obtener ayuda y cooperación de sus compañeros de trabajo; el arriesgar es otro de las características que generalmente tiene los colaboradores productivos saliendo de la rutina con el propósito de cumplir las metas y objetivos propuestos; así como estos es fundamental tener en cuenta la administración del tiempo para la realización de actividades, saber manejar la presión de grupo, tener claro y visualizar siempre la meta, y finalmente sentirse confiado. Cada una de las características descritas líneas arriba permitirán a los colaboradores desempeñarse mejor y ser más eficientes al momento de realizarlos.

La interrelación humana en las organizaciones incide de manera significativa en las acciones de la organización, teniendo en cuenta que el trabajo es un aspecto esencial en la vida humana; a pesar de lo que muchas investigaciones manifiesten considero que gran parte de los colaboradores acaban disfrutando de sus labores diarias

realizadas, es cierto que se teme la falta de oferta laboral, pero debemos de tener en cuenta que la necesidad es mutua tanto del empleador como del empleado ambos necesitan de ambos para subsistir. ¿Realmente que afecta el desempeño de los colaboradores? Pregunta que deberá tener muchas respuestas, pero creo que el desempeño de los colaboradores se ve en gran parte afectada por características de liderazgo y coaching ya que es importante motivar y fortalecer sus habilidades productivas. Mediante la motivación se busca identificar las necesidades dentro de la persona como talento humano, dirigiendo o sosteniendo los comportamientos orientados siempre al cumplimiento de sus motivaciones antes que, en sus necesidades, teniendo en cuenta que las necesidades son muchas y las motivaciones son de manera más practica y real. En cuando a las habilidades productivas, este generalmente depende del grado de conocimiento o destreza que tenga cada colaborador por la realización de determinada actividad y que estas en mayor medida se adquieren por experiencias. La satisfacción laboral es un aspecto preponderante en la motivación de los colaboradores para producir, es así que un trabajador insatisfecho puede conducir al ausentismo o perdidas de trabajadores con lo que se verá perjudicado la organización.

El coaching se ha convertido hoy en día en una herramienta esencial que aporta y contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito; por ende, este puede entenderse como un proceso integral que busca ayudar a las personas a conseguir resultados positivos, desarrollándose en los estudios, negocios y organizaciones; a través del cual se mejora el desempeño, se profundiza el conocimiento y mejora la calidad de vida. Desde esa perspectiva el coaching representa un medio estratégico en la actualidad, teniendo en cuenta que el individuo busca hoy en día la superación personal con el objetivo de ser más productivo y aprovechar de mejor manera sus conocimientos y habilidades en sus diferentes contextos. Muchas organizaciones han empezado a introducir sistemas de coaching como estrategia de competitividad, y como consecuencia tener una mejora continua en el desempeño ya sea individual o en grupo, con el propósito de alcanzar las metas y objetivos propuestos.

El coaching se fundamenta en 4 principales escuelas como lo sostiene (The Education Club, 2017): a) Escuela norteamericana: está representada por Thomas Leonard, que fue uno de los primeros en desarrollar el coaching de manera profesional. Su

estructura tiene relación con la cultura norteamericana, enfocado en las acciones prácticas, ejecutivas y orientadas a la dinamización. Uno de sus principios es el mejoramiento de la organización el desempeño laboral de los colaboradores. b) escuela europea: esta escuela está representada por Timothy Gallwey, basado en un sistema de juego del interior. Se centra básicamente en la presencia de un juego mental en los jugadores (miedo y desconfianza en uno mismo) este método puede marcar la diferencia entre el éxito y fracaso de las acciones. c) Escuela chilena: el principal representante de esta escuela es Fernando Flores y Rafael Echevarría, los que basan sus principios en el coaching ontológico. Sostienen que la clave para entender los fenómenos humanos es la comunicación y la capacidad de interrelación; describiendo en muchos casos la realidad o moldeando incluso la identidad. Este estilo de coaching alcanza los niveles de intervención y transformación, y están orientados a las conductas y emociones en relación a la consecución de metas y objetivos específicos y la d) Escuela oriental: Esta escuela defiende el crecimiento personal, sustentado en el (kaizen) que significa mejora o cambio beneficioso. Estos conceptos están enfocados al desarrollo empresarial y se considera importante constantes cambios para la realización de acciones para la mejora continua.

Existen algunas investigaciones que se han desarrollado alrededor del mundo y que se han citado en el presente estudio con el propósito de fortalecer las bases científicas en materia de coaching y desempeño laboral, y que sirvieron para comparar resultados entorno a las variables estudiadas; tal es el caso de los siguientes autores descritos a continuación:

Porras (2017), en su investigación respecto a la incidencia de la gestión de colaboradores administrativos a partir del coaching en la Universidad Metropolitana, busco estudiar la incidencia de la gestión de colaboradores administrativos y el coaching de la organización. El estudio fue descriptivo con carácter bibliográfico y explicativo. De los resultados se destaca que: el 92% de los colaboradores no conoce que es el coaching, además solo un 40% considera que su trabajo está de acuerdo a sus capacidades, todos consideran que su motivación para trabajar es el salario, y los colaboradores también mencionaron que nunca les realizan evaluaciones de su desempeño. Llegando a las siguientes conclusiones: La casa superior de estudios cuenta con un proceso de entrenamiento, pero este no está relacionado con las

principales necesidades de los trabajadores, asimismo determinaron que las evaluaciones de desempeño ayudan a corregir el desempeño del personal.

Monroy (2015), en su tesis de grado en relación al coaching y desempeño laboral, estableció como objetivo fundamental establecer la relación existente entre la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango. Para ello el autor realizó una investigación descriptiva, teniendo a 40 colaboradores de empresas diferentes como muestra. Entre los resultados más importantes destacan que: un 72% afirma que en su organización aplican el coaching, el 89% de ellos mencionan que el coaching si influye en el desempeño laboral, el 75% menciona que el coaching ha ayudado a incrementar las ventas, un 85% menciona que el coaching que reciben ayuda a aumentar su productividad en su trabajo y el 95% consideran al coaching como una estrategia dentro de su centro de trabajo. Llegando la conclusión que el coaching si tiene una relación positiva con el desempeño laboral, ya que contribuye a incrementar las ventas, los colaboradores son más eficientes y por último contribuye al logro de las metas de la institución. Por ello se recomienda que toda empresa aplique el coaching como una herramienta administrativa.

Troncos (2018), realizó su tesis de maestría enfocada en el mejoramiento de la producción laboral a partir del coaching de la empresa Global S.A.c, proyecto estudiar la incidencia de la producción laboral a partir de la implementación del coaching. Para ello el autor realizó una investigación con metodología cuantitativa experimental con nivel explicativo, con una población muestral de 25 colaboradores. De los resultados se resalta que: en el pretest el 16% tiene un nivel bajo de productividad y después con la intervención este disminuyo a 4%, y el nivel alto en productividad del 4% paso a un 48%. Concluyendo que, el coaching si influye de forma positiva en la mejoría de la productividad laboral y se logró potencializar el capital humano y está totalmente comprobado.

Caldúa (2017), realizó su tesis de maestría en relación al impacto del desempeño laboral y su incidencia del coaching en el municipio de Marcar; en donde estableció como objetivo determinar la incidencia del coaching frente al desempeño de los colaboradores de la entidad. El estudio fue de tipo correlacional causal bajo un diseño no experimental. Entre los resultados más importantes se obtuvo que: los

colaborados en un 75% casi nunca sienten empatía entre sus compañeros, respecto a las capacitaciones el 90.8% no lo reciben, respecto al cumplimiento de tareas el 72.4% de colaboradores tienen una percepción negativa, un 72.4% considera tener interdependencia laboral, un 76,3% menciona que el grado de proactividad de los colaboradores es bajo y el 77.6% de los colaboradores considera que los fejes comunican la información de manera oportuna a sus subordinados. Llegando a la conclusión que, en la Municipalidad hace falta un programa de Coaching Estratégico, considerando el nivel de eficiente de los colaboradores en la realización de tareas, afectando el desempeño laboral, baja motivación ya que se sienten poco valorados, sin capacitaciones y sin respaldo de la institución.

Abanto (2017), realizó su tesis de maestría titulada, coaching y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT, en donde estableció como objetivo determinar la relación existente entre el coaching y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT. Para ello empleo una metodología cuantitativa de nivel descriptivo correlacional, con un total de 65 trabajadores como muestra de la investigación a quienes se aplicó una encuesta. Entre los resultados más importantes tenemos que el 40% de colaboradores tienen un alto nivel de coaching, mientras que el 46.2% presenta un bajo nivel, respecto a la motivación el 40% lo percibe alto y el 44.6% bajo, respecto al desempeño laboral el 47.7% perciben un nivel bajo y el 21 % lo considera alto, el 27.7% perciben un nivel bajo de sus objetivos y el 43.1% tienen una percepción media, respecto a los resultados gracias al coaching el 53.8% lo percibe alto y un 36.9% lo considera bajo. Concluyó que el coaching y el desempeño laboral se relacionó significativamente.

Portocarrero (2017), realizó su tesis de maestría en relación a la gestión integral del coaching para optimizar las habilidades internas de los alumnos de las instituciones secundarias de Chachapoyas, busco proponer un modelo de gestión integral de coaching para fortalecer las habilidades de los estudiantes de las instituciones educativas. Para ello el autor realizó un trabajo descriptivo propositivo, Entre los resultados más importantes se obtuvo que: el 74,0% de adolescentes tiene poca percepción emocional mientras que un 17.7% es adecuada y un 8,3% es demasiada; el 77,1% está por mejorar su regulación emocional, mientras que el 18,8% es adecuada y el 4,2% es excelente, un 64,6% está por mejorar la comprensión de sentimientos, mientras que el 29,2% es adecuada, y el 6,3% es excelente. Llegando

a la conclusión final que los adolescentes presentan un estado emocional crítico ya que no demuestran capacidad de regular sus estados emocionales y no lo comprenden.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca, 2019 y como objetivos específicos: identificar la relación que existe entre el coaching con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca, examinar la relación que existe entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos por los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca, especificar la relación que existe entre la motivación con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca y establecer la relación que existe entre el Empowermet con el desempeño contextual de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca. Y como hipótesis la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores es muy significativa en la Municipalidad de Jamalca en el año 2019.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Objeto de estudio

El objeto es el coaching.

2.2.Variable de estudio

Variable 01:

✓ Coaching.

Variable 02:

✓ Desempeño laboral.

2.3.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

Variabl e	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento / escala
Coaching	Es un proceso de acciones coordinadas de aprendizaje interno y autoconocimiento (EPG Universidad Continental, 2019).	Motivación	Intrínseca.	1.¿Cree usted que recibir coaching le genera una motivación intrínseca para realizar las tareas en su trabajo?	Cuestionario/ ordinal
			Extrínseca.	2.¿Después de recibir coaching su motivación para seguir trabajando es la remuneración?	
			Autonomía para la toma de decisiones.	3.¿Usualmente usted toma decisiones sin pedir permiso a sus superiores?	
		Empowermet	4.¿Cree usted que el coaching que recibe en su centro laboral le ayuda a tomar decisiones autónomas?		
			Sinergia.	5.¿El coaching que usted ha recibido le ha enseñado a cooperar en grupos de trabajo?	
		Desarrollo personal	Estrés emocional.	6.¿Usted cree que el coaching ayuda a controlar el estrés emocional?	
			Autoconfianza	7.¿El coaching que usted recibe en su centro laboral le ha ayudado a tener más confianza en sí mismo?	

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/ escala	
Desempeño	Rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo (Pérez & Merino, 2017)	Desempeño en las tareas	Responsabilidad.	8.¿Usted es muy responsable con las tareas que le asignan en su centro de trabajo? 9.¿Usted cumple sus tareas en el tiempo oportuno?	Cuestionario/ ordinal	
			Cumplimiento de objetivos.	10.¿En su centro de trabajo usted cumple con sus objetivos trazados? 11.¿Usted contribuye al logro de objetivos de su institución laboral?		
			Puntualidad.	12.¿Usted siempre es puntual al llegar a su centro laboral? 13.¿Usted entrega algún informe o documento en el tiempo solicitado?		
			Resultados	Eficiencia.		14.¿Usted se considera eficiente en su centro de trabajo?
				Eficacia.		15.¿Usted es eficaz al realizar sus tareas de trabajo laboral?
		Metas medibles.		16.¿Usted se ha trazado metas en su centro laboral? 17.¿Usted ya ha cumplido alguna meta personal en su centro de trabajo?		
		Desempeño contextual	Trabajo en equipo.	18.¿A usted le gusta trabajar en equipo?		

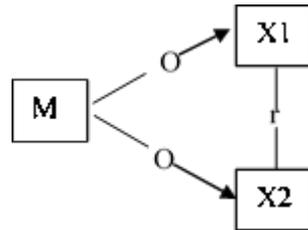
2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo fue una investigación básica, porque buscó descubrir nuevos conocimientos o incrementar los conocimientos ya existentes del hecho o fenómeno que se quiere investigar. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 66)

2.5. Diseños de la investigación

El presente trabajo tuvo un diseño no experimental de corte trasversal, ya que no se manipuló ninguna de las variables en este estudio, solo se observaron en su ambiente natural para poder obtener resultados, en un periodo determinado. (Hernández, Fernández y Baptista 2014)

Unificando características del estudio se consideró a la presente investigación como transeccional correlacional y causal porque se buscó determinar la relación de las variables en un mismo tiempo y espacio. Es preciso indicar que este tipo de estudio correlacional causal no necesariamente establece relaciones, más bien las analiza dentro del entorno de la posible relación que se pueda encontrar (Sampieri, 2014).



Donde:

X1: Variable 1

X2: Variable 2

r: Posible relación

O: Observación

2.6. Población

Levin y Rubin (2010), mencionan que la población es el conjunto total de individuos que se piensa estudiar y tienen una serie de características en común. Por lo tanto, el universo a estudiar se conformó por todos los colaboradores de la municipalidad distrital de Jamalca, sin importar su condición laboral.

En tal sentido se ha determinado que la población estuvo conformada por todos aquellos individuos que cumplan la siguiente caracterización:

Tabla 3

Caracterización de la población

Caracterización de la población	
Género	Hombres y Mujeres
Condición	Contratados o Nombrado
Tipo	Servidores públicos
Rango de Edad	20- 65

Según la Municipalidad de Jamalca (2019), los colaboradores que cumplieron con la caracterización antes descrita, fueron un total de 50 individuos convirtiéndose en la población del presente proyecto.

2.7.Muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que la muestra es un pequeño grupo o subconjunto del universo que se estudiará y reúne las características necesarias de este. Pero en esta situación como la población fue pequeña y reducida, la muestra fue equivalente a la población, llegando a ser una población muestral, correspondiente al muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.8.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.8.1. Métodos de investigación

La investigación hizo uso de los siguientes métodos:

Método descriptivo, se caracterizó por el análisis y descripción de las características y propiedades significativas del problema estudiado. A través de este método se logró interpretar cada uno de los datos, características y elementos que se ha encontrado en el trabajo de campo con el propósito de evaluar cada una de las variables, dimensiones e indicadores planteados (Rodríguez & Pérez, 2017).

El Método deductivo, este metodo fue la base para analizar investigaciones que se relacionan con la presente con el objetivo de

identificar conceptos que permitieron ampliar la argumentación de la investigación. Además se logró construir respuestas específicas al problema identificado a partir de las respuestas obtenidas de los colaboradores (Rodríguez & Pérez, 2017).

El Método Inductivo, este método sirvió para la construcción de conceptos nuevos en relación a la realidad y espacio determinado, teniendo en cuenta aspectos y características encontradas en el trabajo de campo y sustentando básicamente en los resultados y conclusiones a los que llegase el estudio (Rodríguez & Pérez, 2017).

Método sintético y analítico, ambos métodos se articularon al momento de interpretar las respuestas y algunos conceptos teóricos que se consideró importante para fortalecer la información del estudio, a partir de la realización del diagnóstico del coaching y la satisfacción laboral del personal muestreado; de tal manera que contribuyó a conseguir el objetivo general planteado en el estudio y a través de los objetivos específicos (Rodríguez & Pérez, 2017).

2.8.2. Técnicas e instrumentos

2.8.2.1. Técnicas

a) Encuesta

La encuesta será la técnica principal de la recopilación de la información de la investigación, que específicamente será una encuesta estructurada en donde los colaboradores tendrán una serie de preguntas previamente establecidas y con un orden específico en las alternativas; todo ello al ser un estudio que proyecta recolectar datos cuantitativos (Tamayo, 2016).

b) Técnica de campo

Esta técnica fue importante durante la recolección de datos, el mismo que permitió observar de manera clara, objetiva y directa el comportamiento del personal que formó parte de la investigación al momento de realizar las encuestas; lo que facilitó el acopio de testimonios reales y concretos, que ayudaron a

relacionar y cotejar la teoría y la práctica en busca de cumplir con el principal objetivo de estudio (Tamayo, 2016).

c) Técnica del Análisis Documental

Esta técnica respaldó la clasificación de la información que se utilizó en la redacción del presente informe de tesis, obtenida de medios impresos como revistas, periódicos, libros, entre otros que se consideren importantes y necesarios. Esta información fue utilizada en la discusión (Tamayo, 2016).

2.8.2.2. Instrumentos

- a) El cuestionario;** estuvo compuesta por preguntas cerradas semiestructuradas de nivel ordinal politómico, toda vez que cada pregunta previamente planteada tuvo cinco alternativas, las mismas que también tuvieron un orden establecido.

2.8.3. Técnicas e instrumentos

- **Encuesta;** en esta investigación utilizó como técnica principal la encuesta, que permitió recopilar información referente del problema principal que contribuyó a lograr los objetivos.

- **Instrumento;** se utilizó un cuestionario como instrumento para recopilar información, mediante preguntas cerradas con escala ordinal; que se aplicaron a los colaboradores que trabajan en la Municipalidad de Jamalca.

2.9. Análisis de datos

Los datos recopilados mediante los cuestionarios según escala de Likert se analizaron de la siguiente manera: Primero fueron tabulados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016, después los datos se procesaron en el programa BM SPSS Statistics. Asimismo, esos resultados fueron analizados mediante la estadística descriptiva teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de Pearson que ayudaron a tener una mejor visualización de los resultados y determinar la relación de las variables.

III.RESULTADOS

3.1.Diagnóstico situacional según el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca

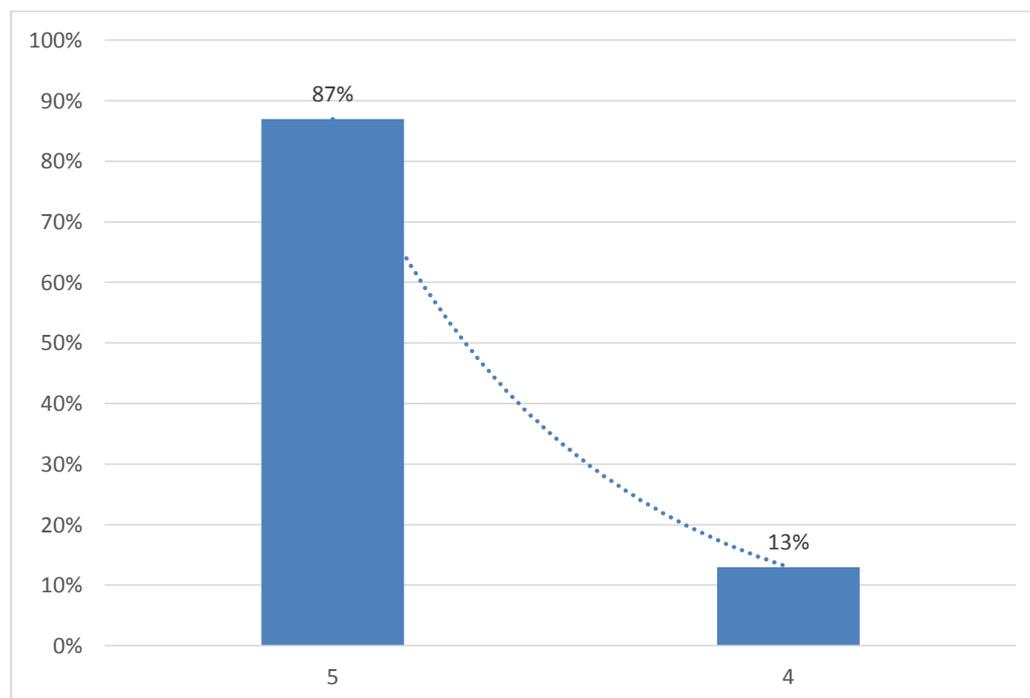
Los resultados han sido interpretados teniendo en cuenta la siguiente escala:

- a) Siempre =5
- b) Casi Siempre= 4
- c) A veces = 3
- d) Casi Nunca = 2
- e) Nunca = 1

Acerca del manejo de coaching en la municipalidad se encontraron los siguientes resultados:

Figura 1

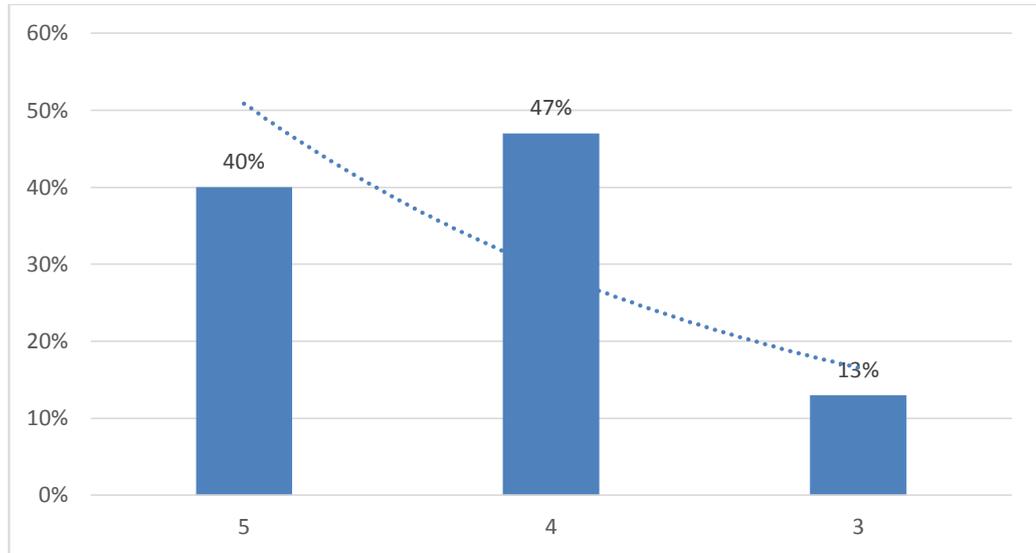
Se siente optimista y confía siempre en alcanzar la meta propuesta



El 87% se siente motivado, optimista y confía siempre en alcanzar la meta propuesta con la entidad, y en menor porcentaje con 13% manifestó que es casi siempre.

Figura 2

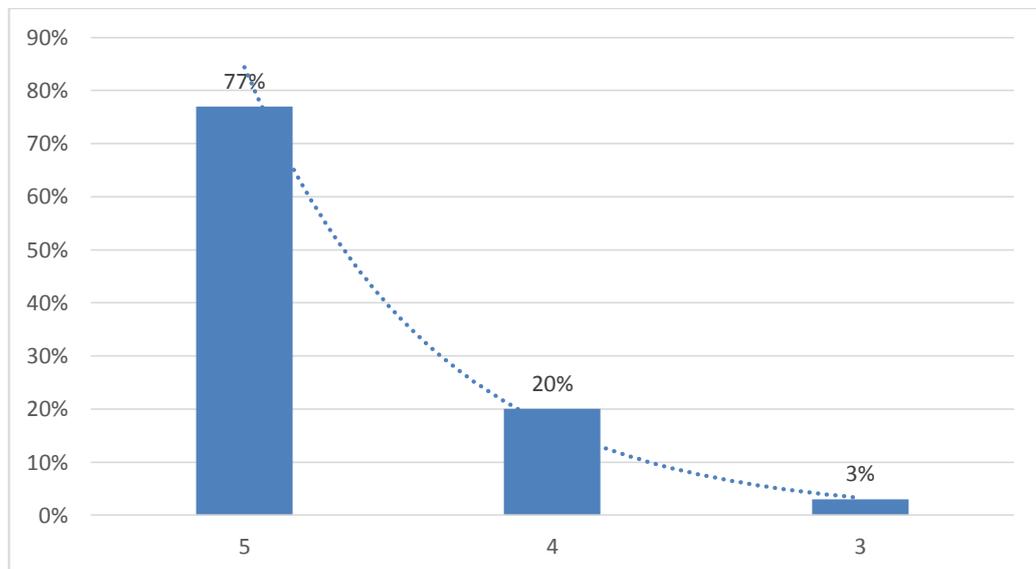
Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas



En 47% contestó que casi siempre satisfacen sus necesidades básicas los beneficios económicos que reciben en su empleo, el 40% consideró que siempre lo hacen, y en menor medida con 13% dijeron que solo a veces

Figura 3

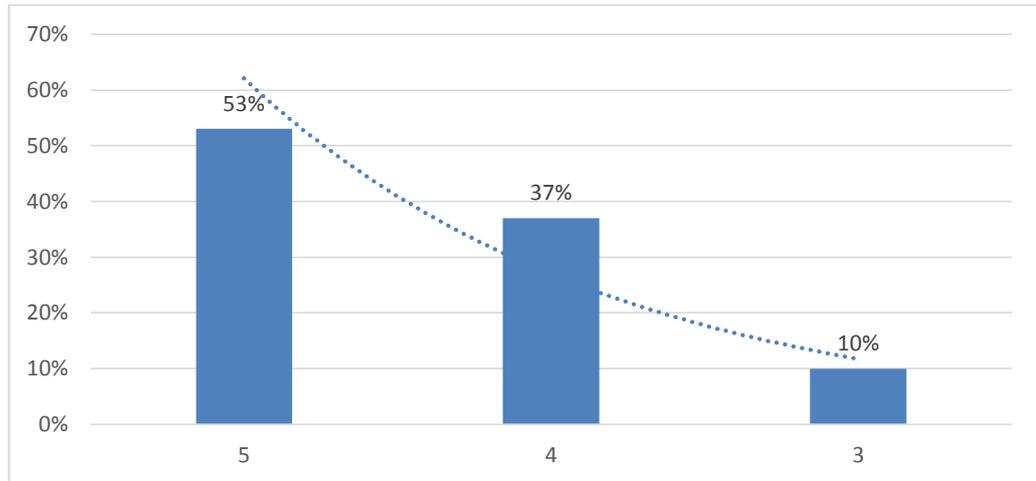
Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo



El 77% sostuvo que siempre se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo, el 20% consideró que casi siempre y un 3% a veces.

Figura 4

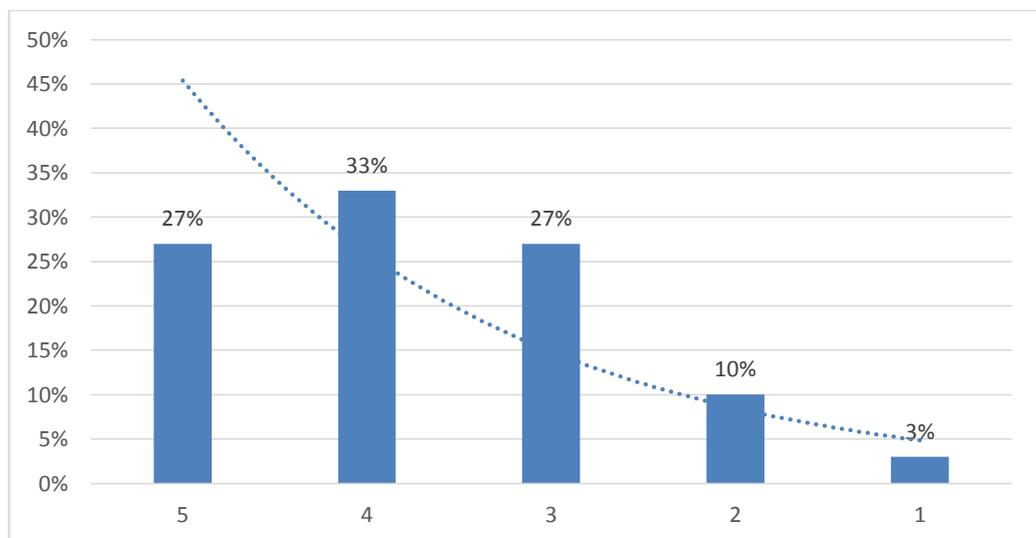
Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente



El 53% refirió que siempre le motivan y le permiten desarrollarte profesionalmente las tareas que realiza, el 37% manifestó que casi siempre y solo un 10% dijo que a veces.

Figura 5

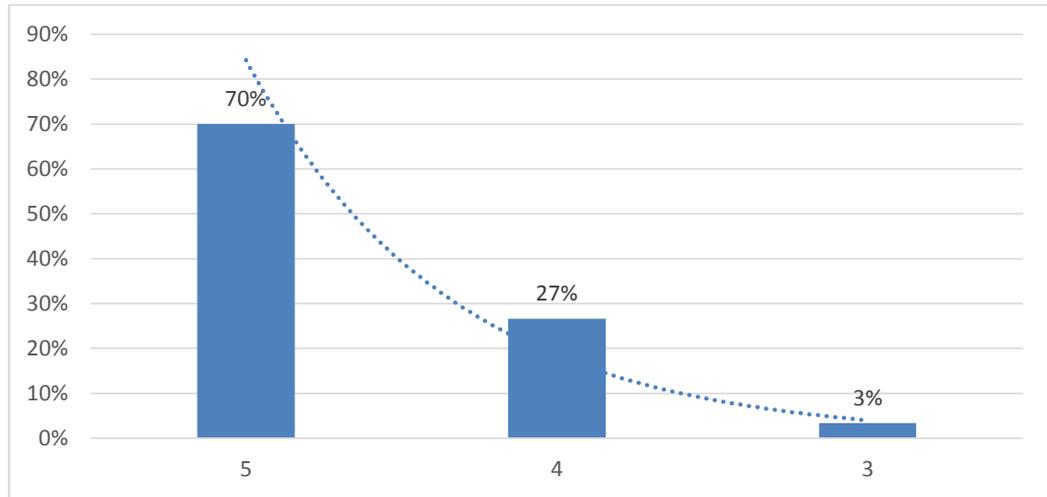
Tu líder, o alguien del trabajo, se preocupan por ti como persona y estimula tu desarrollo



El 33% en mayor medida contestó que su líder, o alguien del trabajo, se preocupan por ellos como persona y estimula tu desarrollo, un 27% consideró que siempre y a veces de manera simultánea con un 27%, un 10% dijo que casi nunca y en menor medida con un 3% sostuvo que nunca lo hacen.

Figura 6

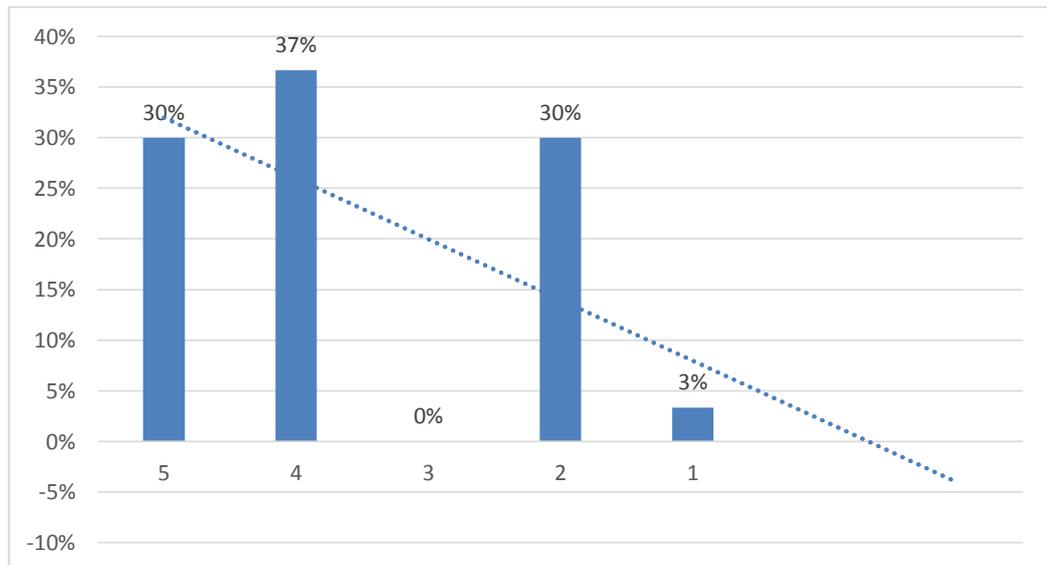
Se siente competente, y hace un trabajo que vale la pena



Referente a si se siente competente, y hace un trabajo que vale la pena, el 70% dijo que siempre, un 27% casi siempre y solo un 3% contestó que a veces.

Figura 7

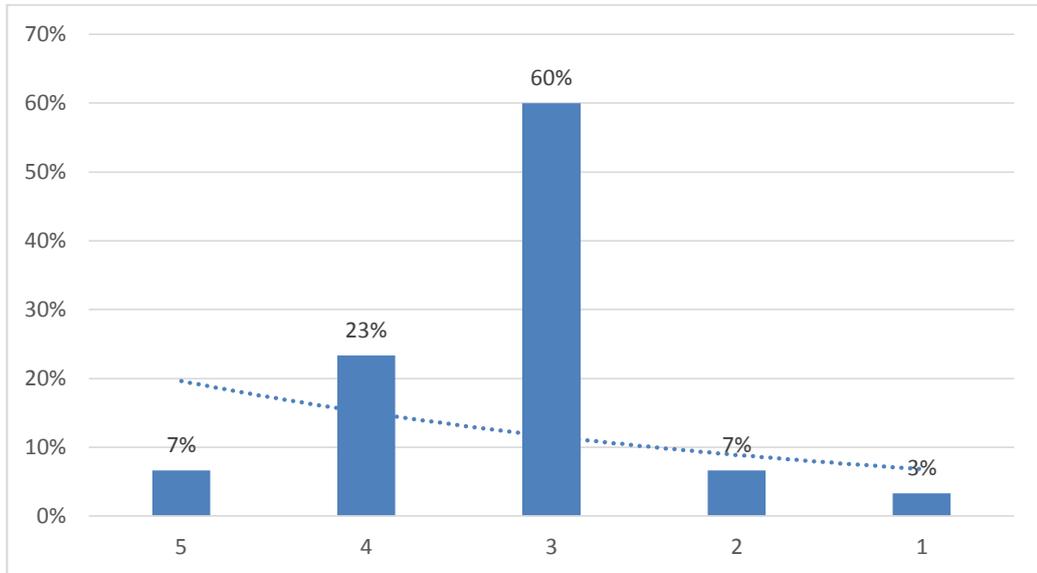
Tiene el apoyo y la autoridad para tomar las decisiones necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas



Respecto a si tiene el apoyo y la autoridad para tomar las decisiones necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas, el 37% manifestó que casi siempre, el 30% sostuvo que siempre, al igual que los que contestaron a casi nunca con 30% y finalmente un 3% refirió que nunca.

Figura 8

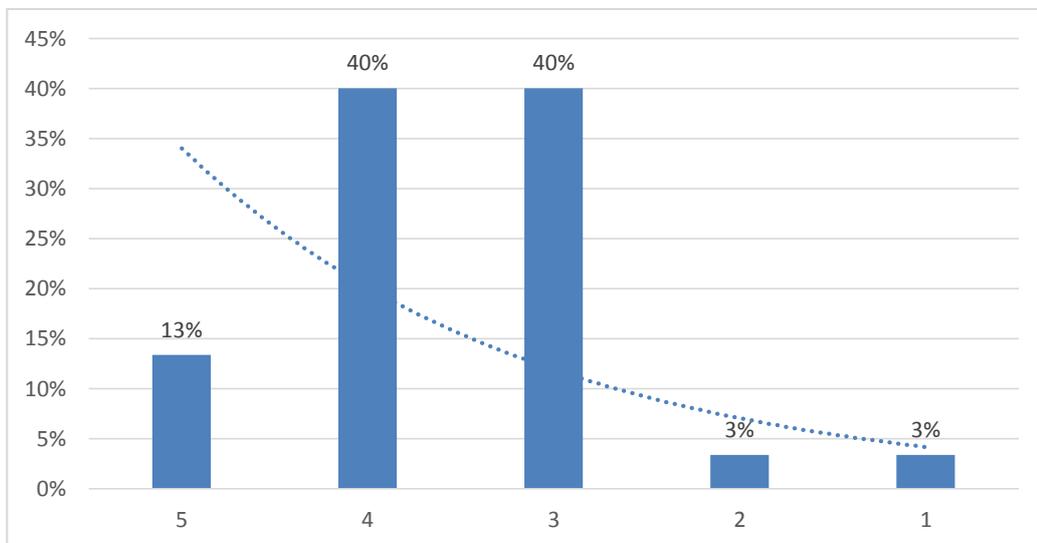
Hacen retroalimentación a los empleados para hacer mejoras



El 60% respondió que a veces hacen retroalimentación a los empleados para hacer mejoras, el 23% dijo que casi siempre, el 7% manifestó que siempre y casi nunca respectivamente 7% y un 3% manifestó que nunca.

Figura 9

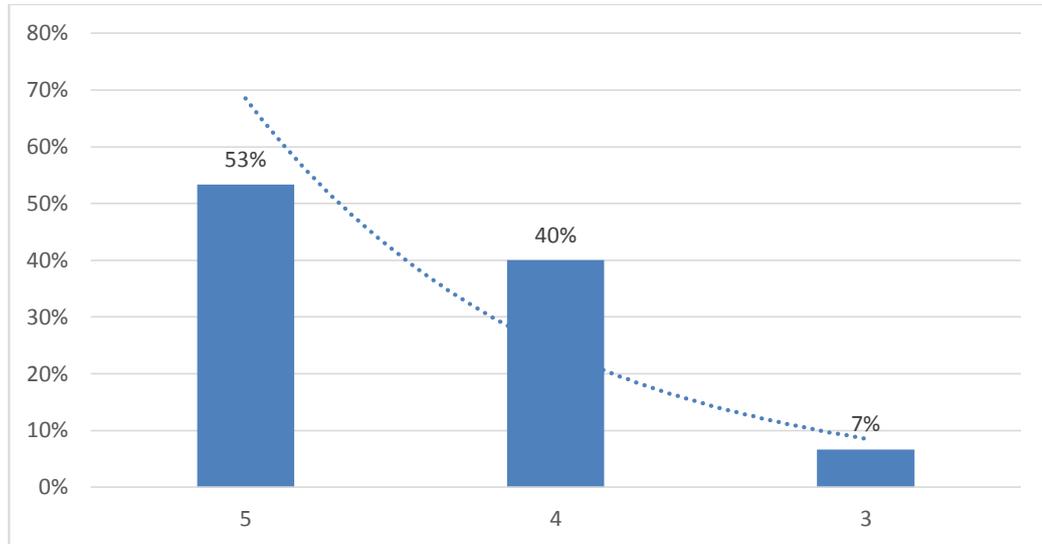
Tiene suficiente participación en las decisiones que afectan a su trabajo



Concerniente a si tiene suficiente participación en las decisiones que afectan a su trabajo, el 40% contestó que casi siempre y a veces proporcionalmente 40%; un 13% mencionó que siempre, y por último con un 3% en ambos casi nunca y nunca.

Figura 10

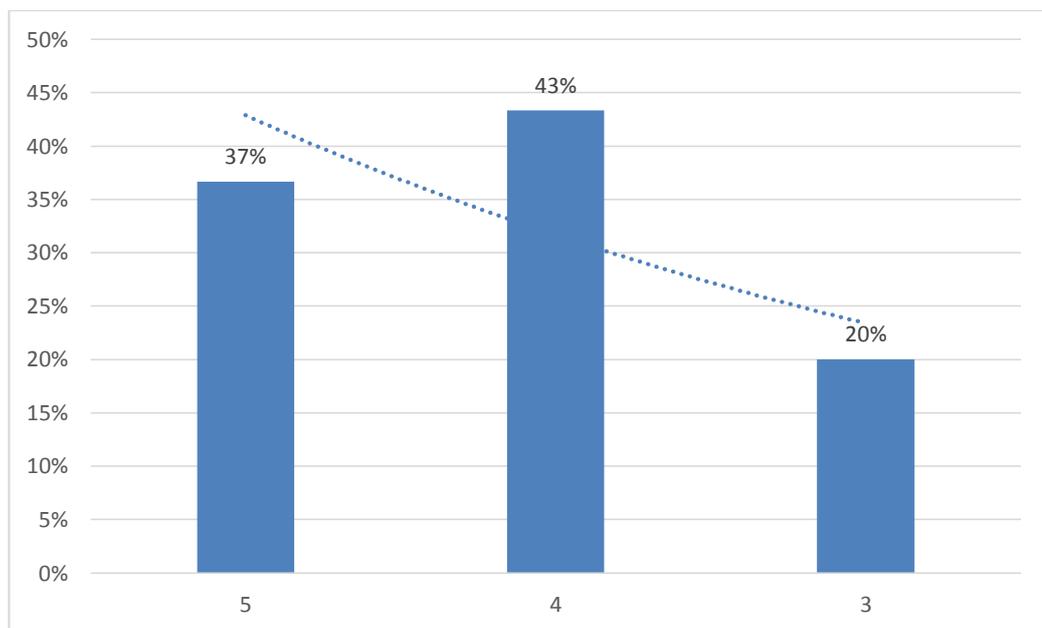
Cree que su trabajo contribuye a los objetivos y estrategia global de la municipalidad



El 53% cree que siempre su trabajo contribuye a los objetivos y estrategia global de la municipalidad, un 40% manifestó que casi siempre y un 7% dijo que a veces.

Figura 11

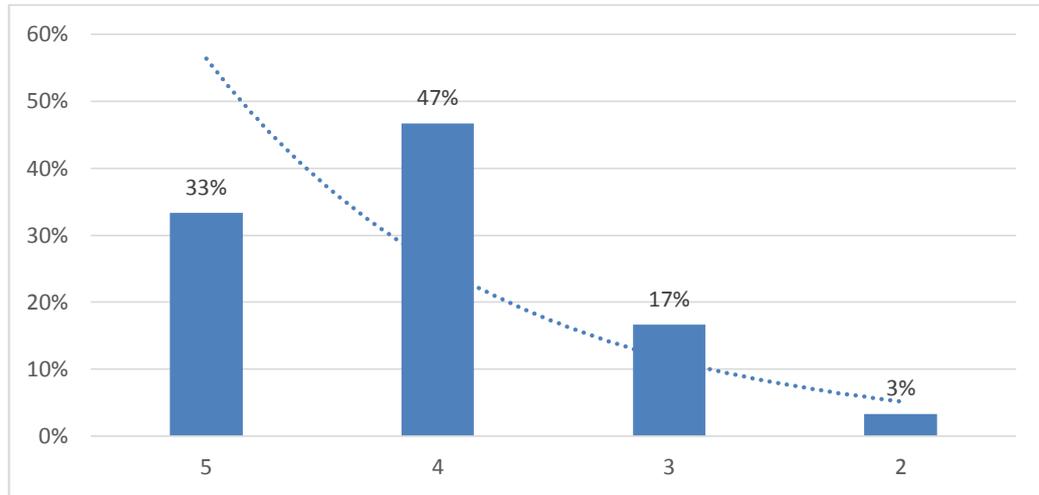
Se siente valorado como miembro del equipo



El 43% consideró que casi siempre se siente valorado como miembro del equipo, el 37% dijo que siempre y solo un 20% manifestó que a veces.

Figura 12

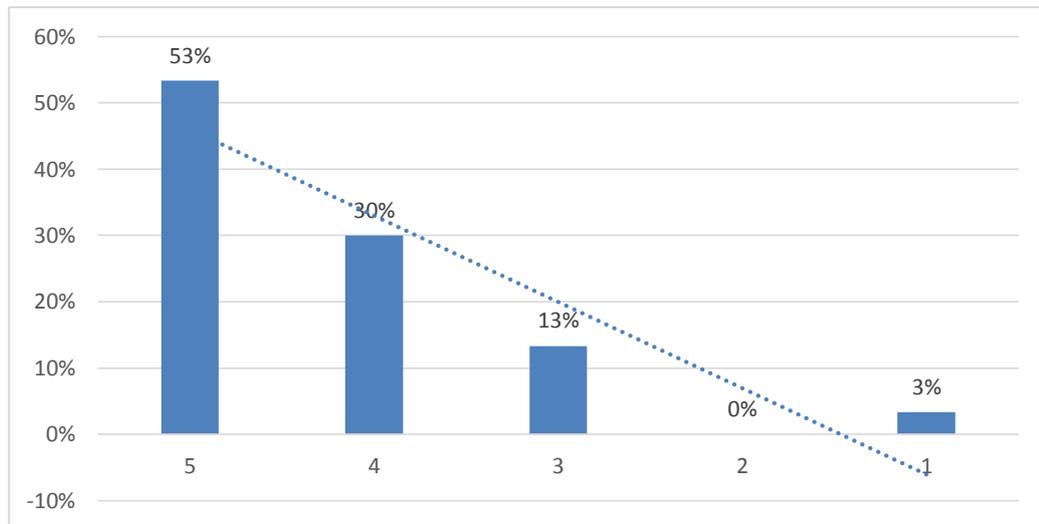
Recibe aliento para llegar a nuevas y mejores formas de hacer las cosas



El 47% manifestaron que casi siempre reciben aliento para llegar a nuevas y mejores formas de hacer las cosas, un 33% consideró que siempre, un 13% a veces y en menor medida un 3% dijo que casi nunca.

Figura 13

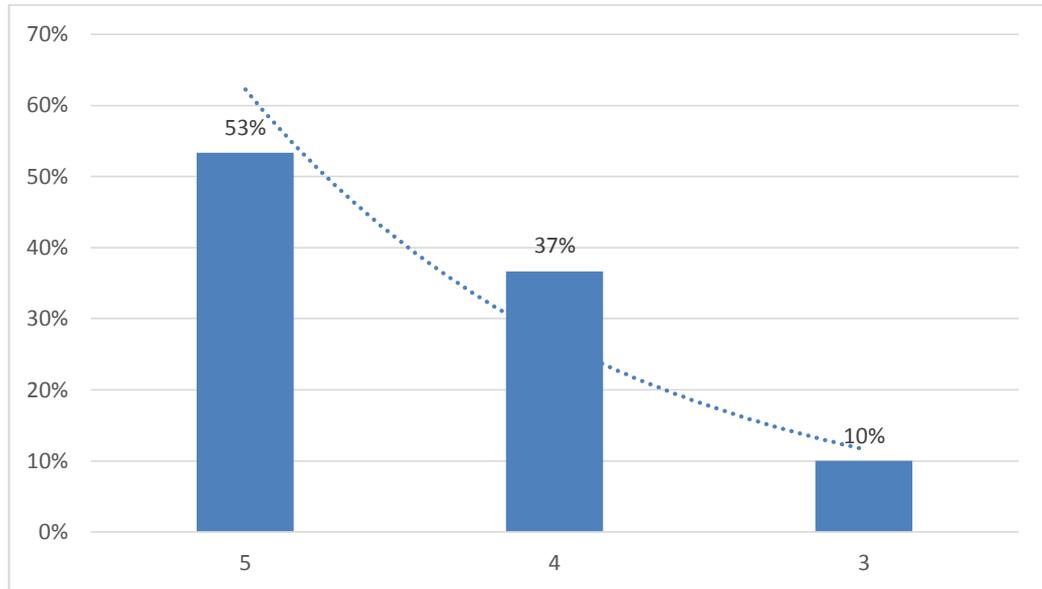
Tiene bien definido quiénes y cuáles son sus referencias



El 53% de los encuestados manifestaron que siempre Tiene bien definido quiénes y cuáles son sus referencias al momento de realizar sus labores, el 30% dijo que casi siempre, un 13% refirió que a veces y en menor porcentaje el 15% escribió que nunca.

Figura 14

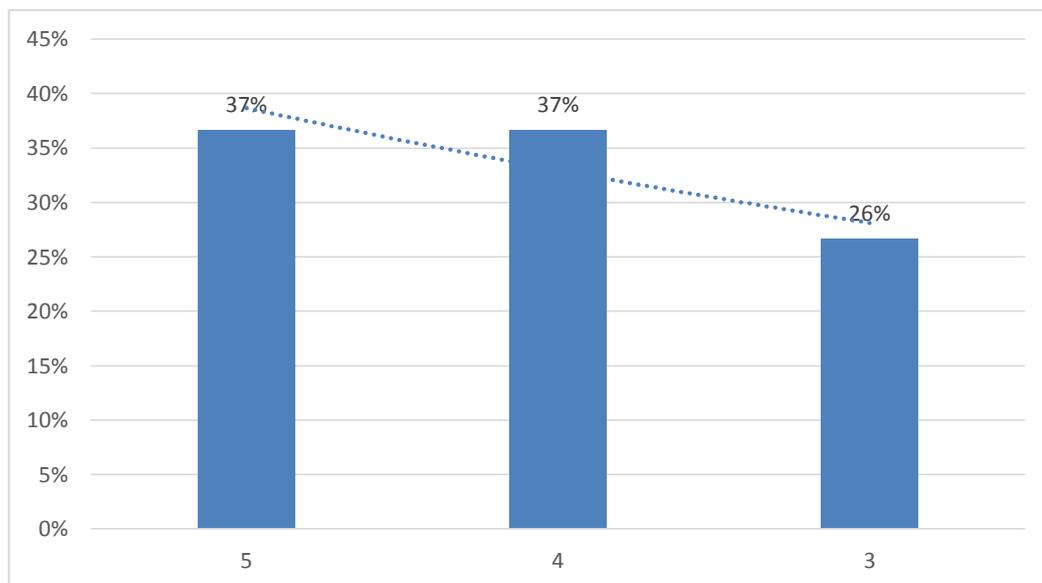
Disfruta de sí mismo y de lo que hace en la municipalidad



Acerca si disfruta de sí mismo y de lo que hace en la municipalidad, el 53% manifestó que siempre, un 37% casi siempre y solo un 10% contestó que a veces.

Figura 15

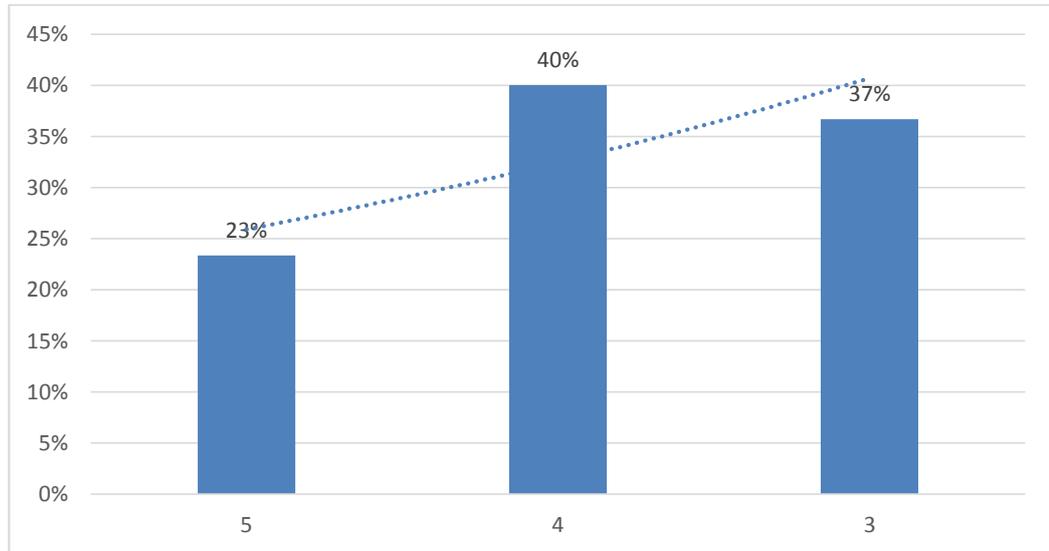
Cree que necesita algo más de lo que ya tiene



Respecto a la interrogante ¿Cree que necesita algo más de lo que ya tiene en su centro laboral, el 37% refirió que siempre necesita al igual que casi siempre con 37% y finalmente un 26% mencionó que a veces.

Figura 16

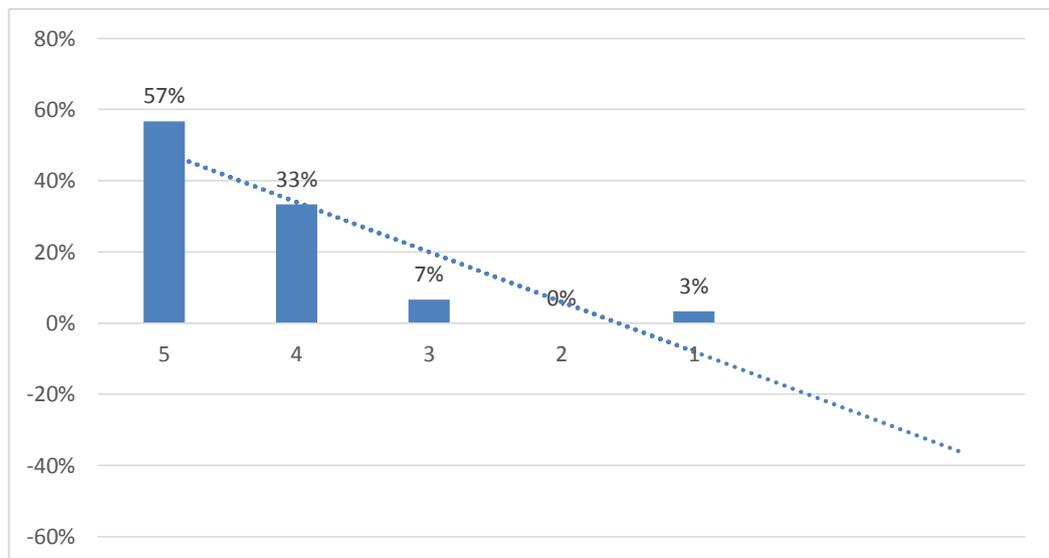
Piensa en lo que puede pasar y no en lo que está pasando en su entorno laboral



Si piensa en lo que puede pasar y no en lo que está pasando en su entorno laboral, el 40% manifestó que casi siempre, un 37% contestó que a veces y solo el 23% respondió que siempre está enfocado en sus labores.

Figura 17

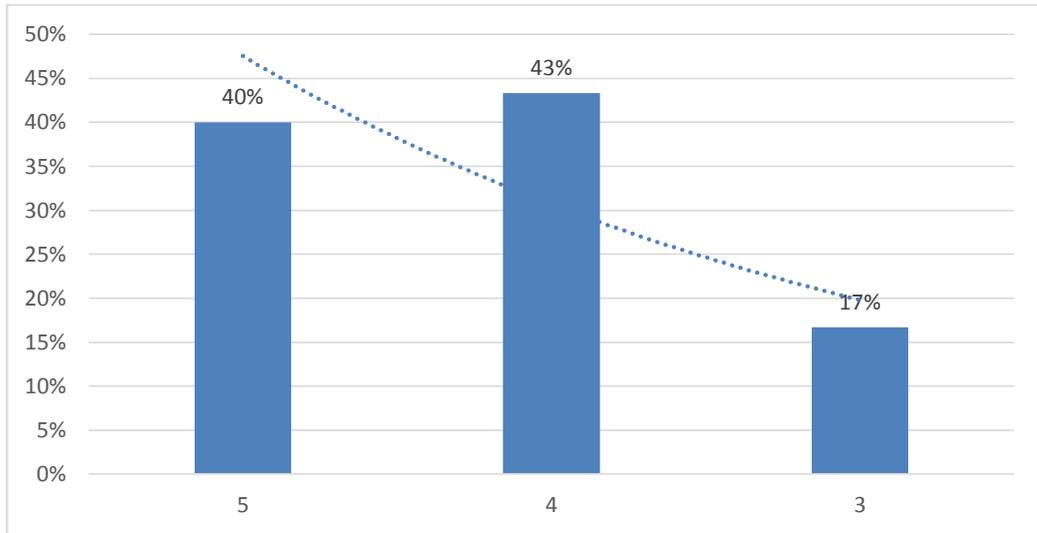
Trabajar en la municipalidad le ha ayudado a tener más confianza en sí mismo



El 57% dijo que siempre le ha ayudado a tener más confianza en sí mismo trabajar en la municipalidad, el 33% contestó que casi siempre, un 7% a veces y solo el 3% nunca.

Figura 18

Es capaz de controlar su estrés emocional

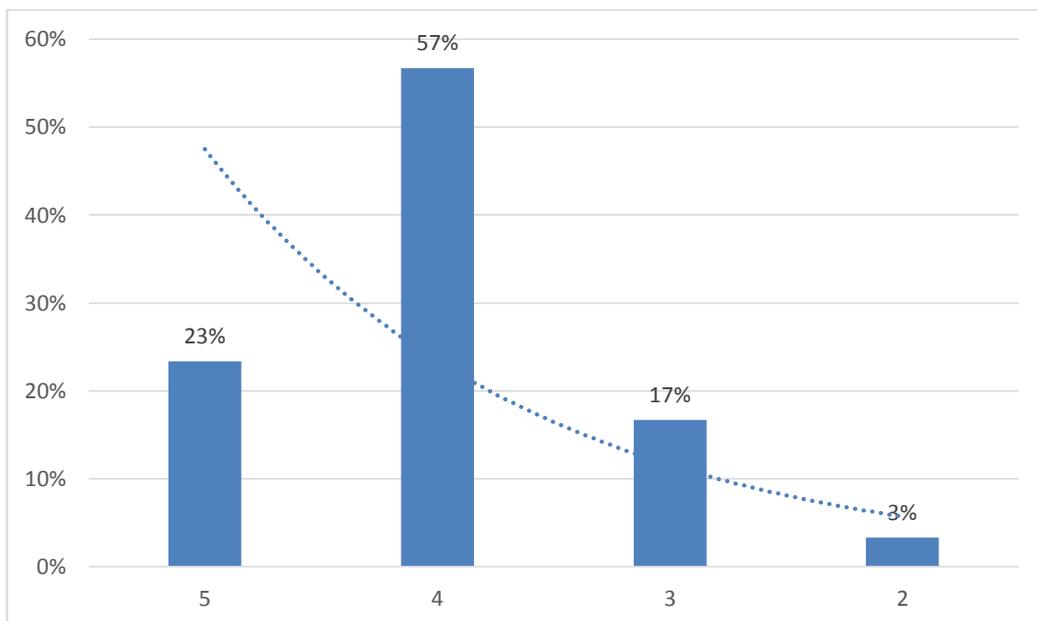


El 43% se considera capaz de controlar su estrés emocional casi siempre, el 40% dijo que siempre y solo el 17% manifestó que a veces.

Respecto al desempeño laboral se encontró los siguientes resultados:

Figura 19

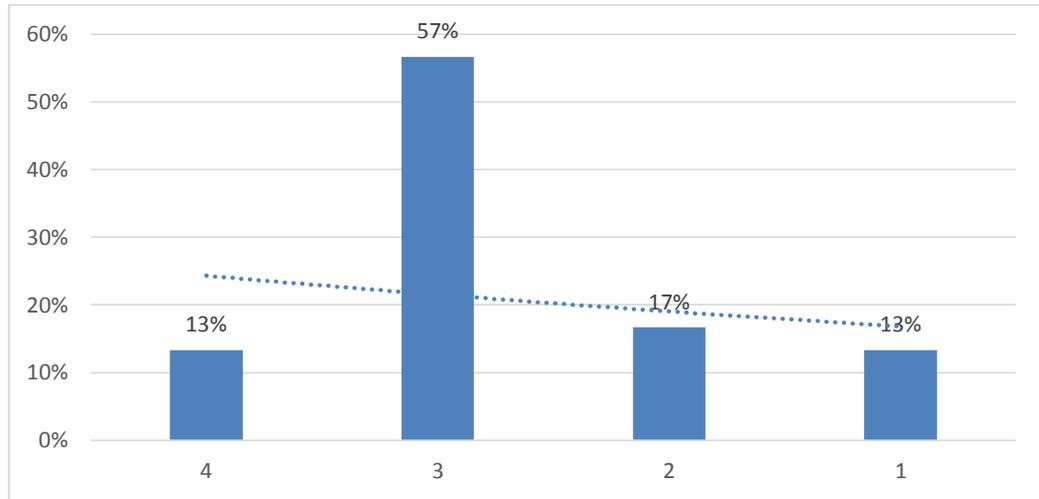
Llega puntual a su centro laboral



El 57% manifestó que siempre Llega puntual a su centro laboral, un 23% dijo que casi siempre, el 17% refirió que a veces y solo un 3% contestó que casi nunca.

Figura 20

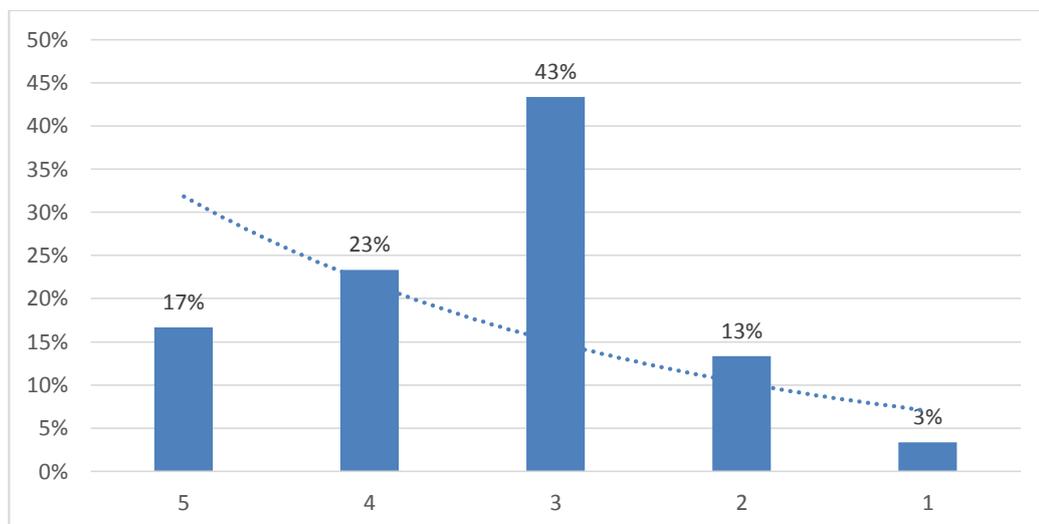
Considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento



El 57% de los encuestados dijeron que a veces tienen dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, un 17% contestó que casi nunca y con 13% respondieron que casi siempre y nunca 13% respectivamente.

Figura 21

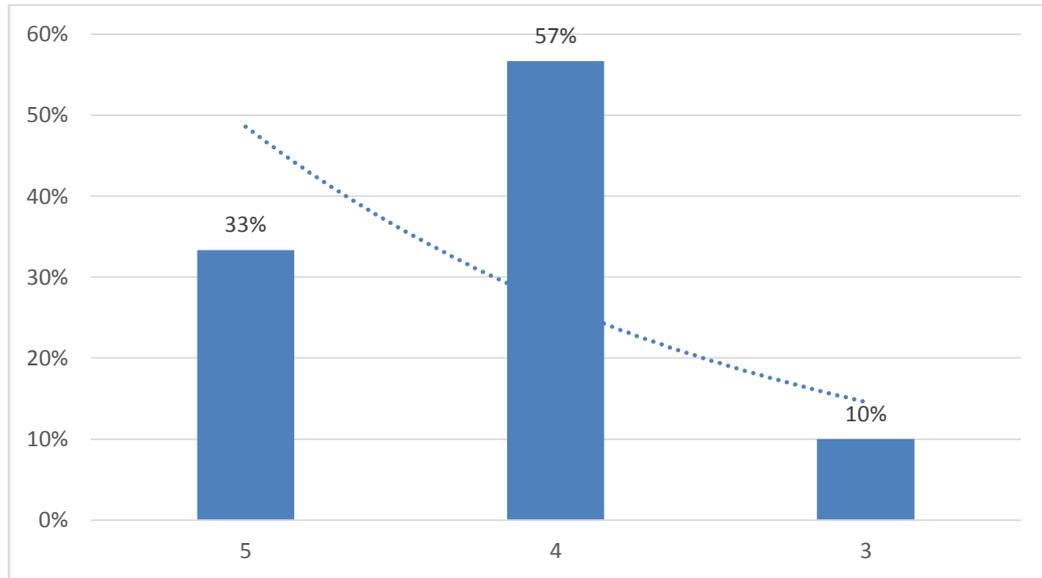
Hace llegar propuestas y sugerencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad



Acerca si hace llegar propuestas y sugerencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, el 43% contestó que a veces, el 23% dijo que casi siempre, el 17% alegó que siempre y en menor medida con 13% casi nunca y el 3% nunca.

Figura 22

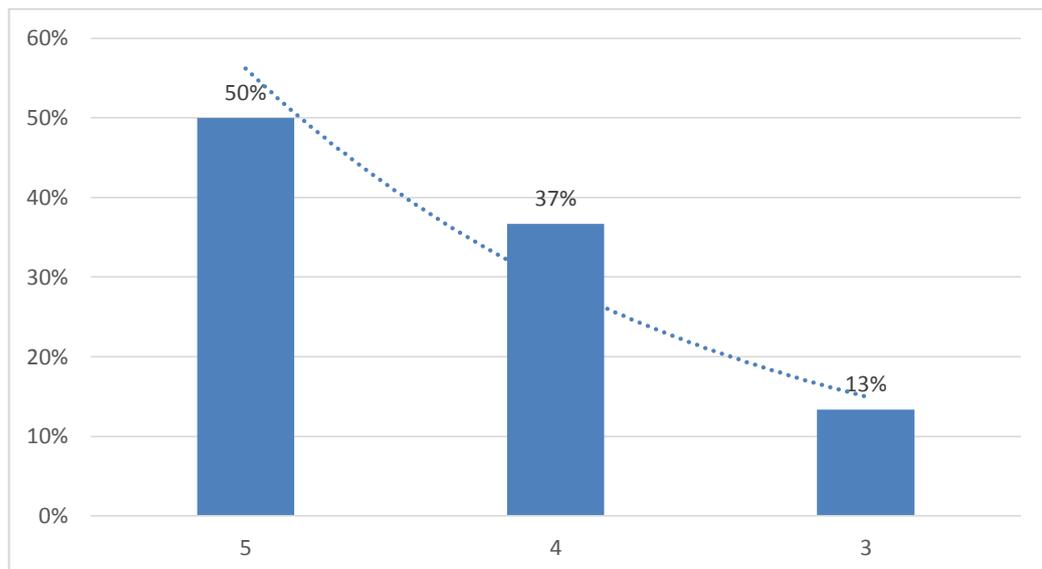
Realiza sus actividades sin que alguien se lo indique



El 57% dijo que casi siempre realiza sus actividades sin que alguien se lo indique, el 33% manifestó que siempre y solo un 10% contestó que a veces.

Figura 23

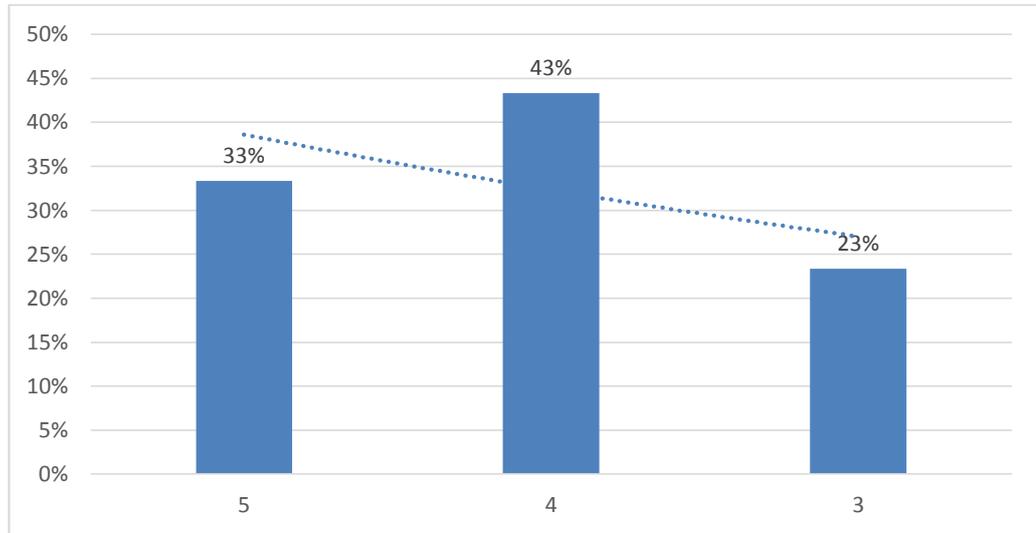
Es constante en cualquier tarea que emprende



Acerca de que, si es constante en cualquier tarea que emprende, el 50% respondió que siempre lo hace, el 37% dijo que casi siempre y solo un 13% consideró que a veces.

Figura 24

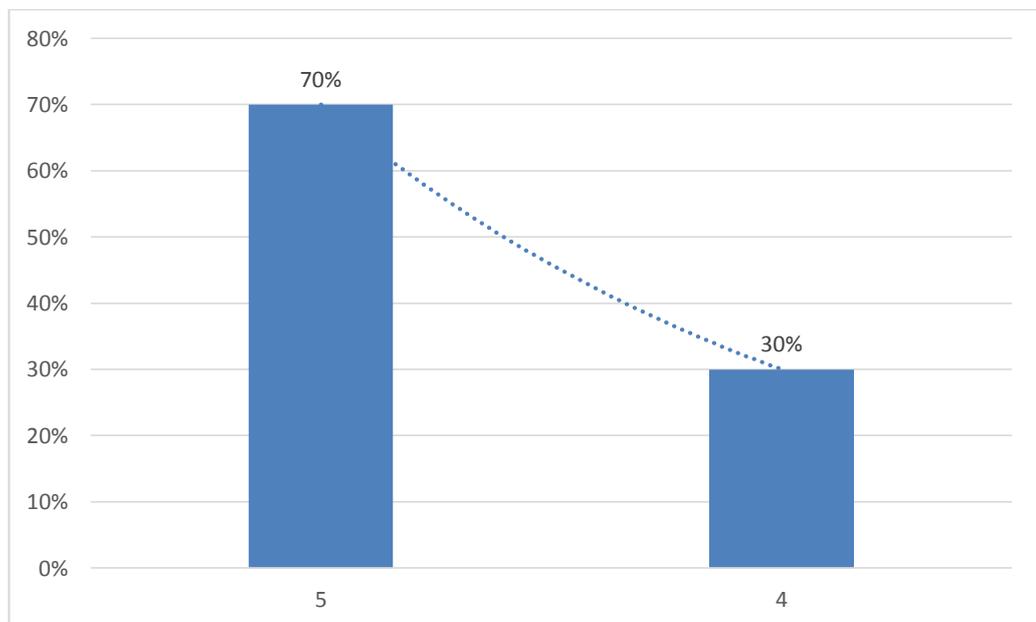
Puede realizar sus actividades cotidianas sin necesidad de la ayuda de alguien



El 43% de los encuestados contestaron que casi siempre puede realizar sus actividades cotidianas sin necesidad de la ayuda de alguien, el 33% lo hace siempre y un 23% a veces.

Figura 25

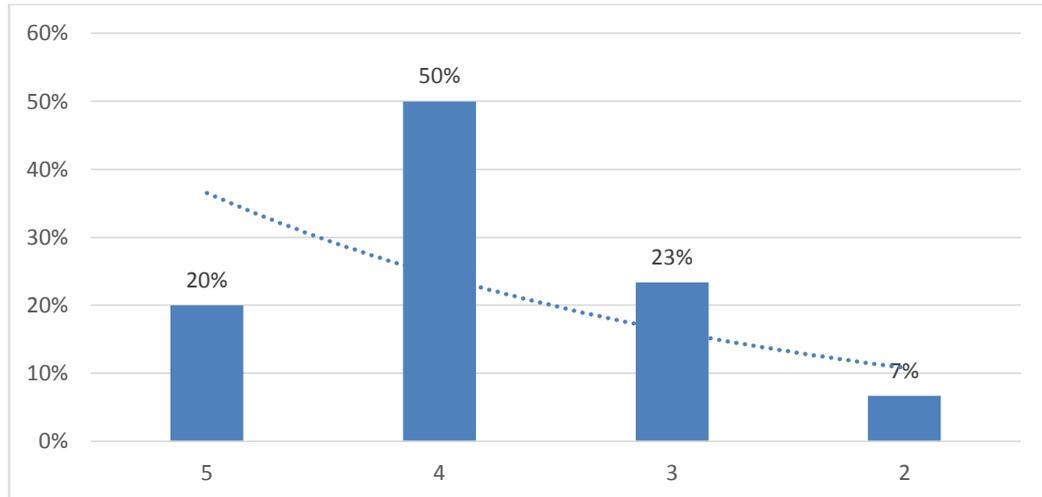
Se considera eficiente en las tareas que le son asignadas



El 70% de los colaboradores siempre se consideran eficiente en las tareas que le son asignadas, y solo un 30% casi siempre.

Figura 26

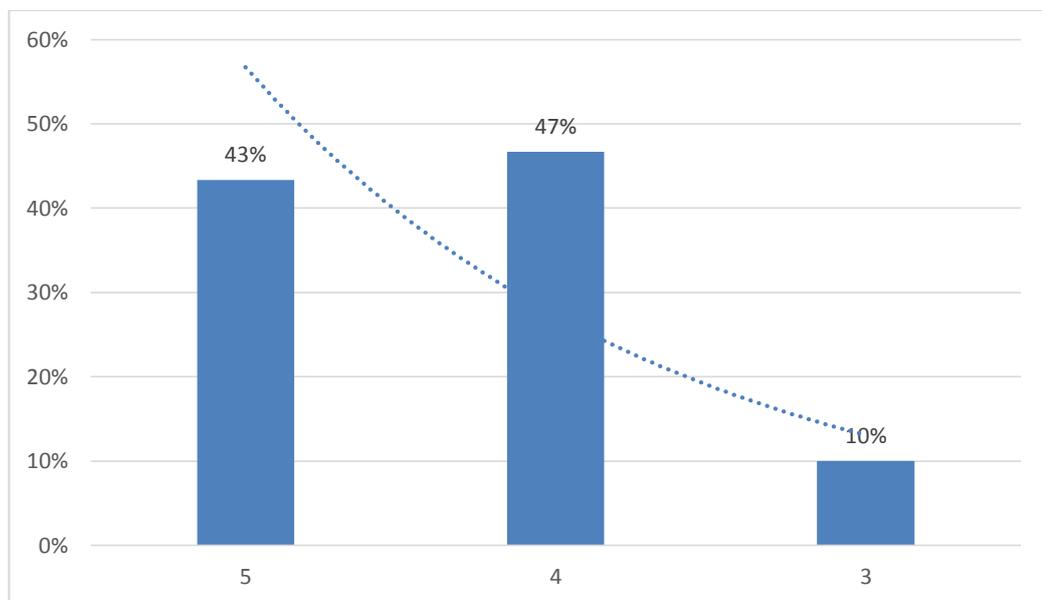
Considera que sus compañeros de trabajo valoran y felicitan el cumplimiento de sus actividades asignadas



Referente a que si consideraba que sus compañeros de trabajo valoran y felicitan el cumplimiento de sus actividades asignadas, el 50% manifestó que casi siempre lo hacen, el 23% dijeron que a veces, el 20% siempre y solo el 7% dijo que casi nunca.

Figura 27

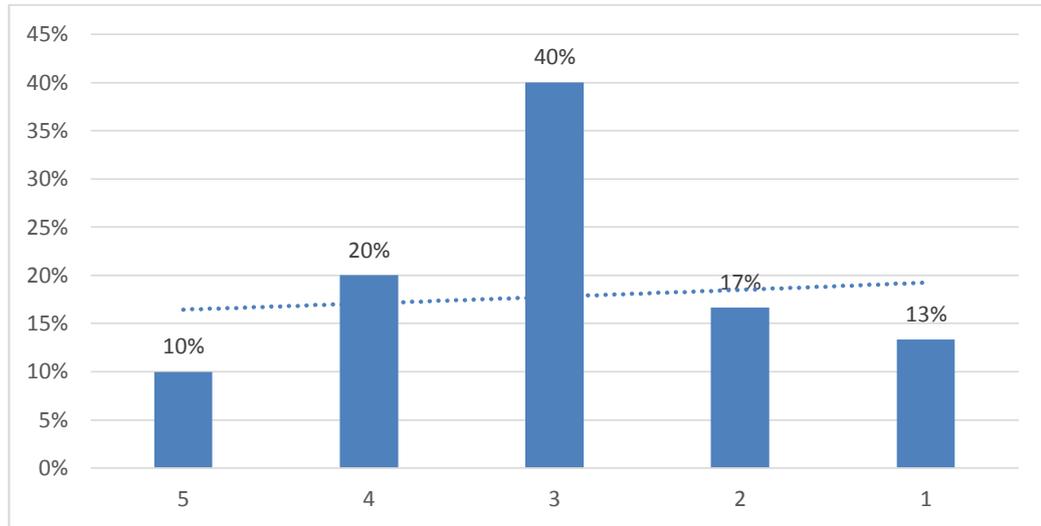
Gracias a su trabajo la municipalidad funciona adecuadamente



El 47% respondió que casi siempre gracias a su trabajo la municipalidad funciona adecuadamente, el 43% mencionó que siempre y el 10% contestó que solo a veces.

Figura 28

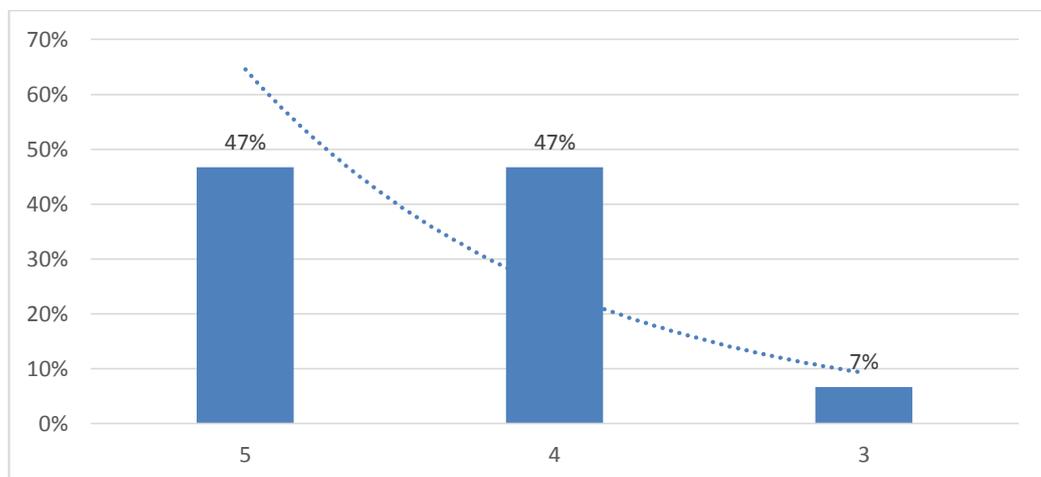
Ha sido reconocido por el cumplimiento permanente de sus actividades



En relación a la interrogante si ha sido reconocido por el cumplimiento permanente de sus actividades, en mayor medida el 40% contestó que solo a veces, el 20% refirió que casi siempre, el 17% aseguró que casi nunca, el 13% remarcó que nunca lo hacen y en menor porcentaje el 10% dijo que lo hacen siempre.

Figura 29

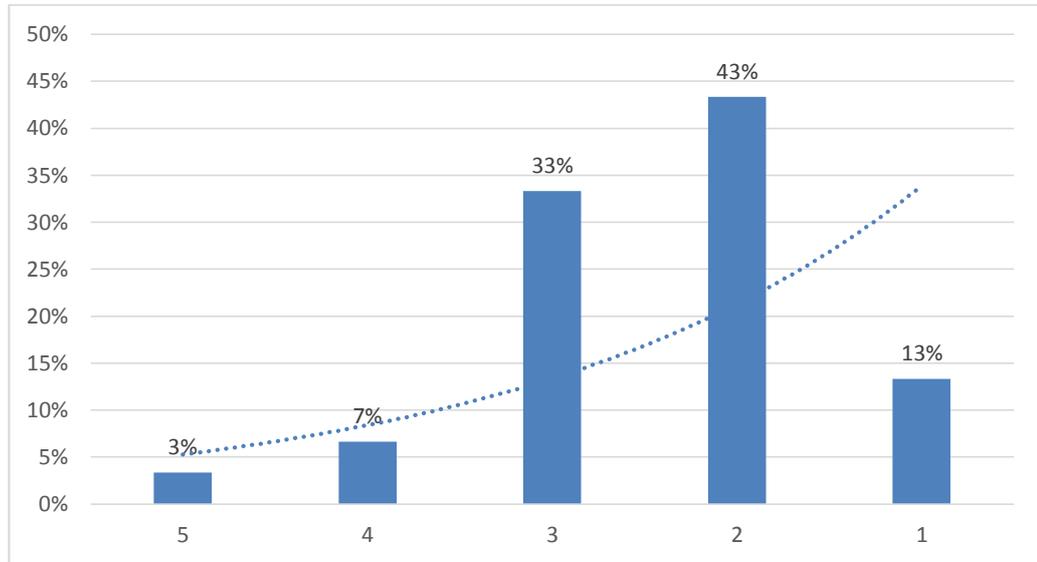
Considera que cada día que termina sus actividades en la municipalidad lo hace satisfactoriamente



Un 47% en igual proporción manifestó que siempre y casi siempre considera que cada día que termina sus actividades en la municipalidad lo hace satisfactoriamente y solo el 7% aseveró que a veces.

Figura 30

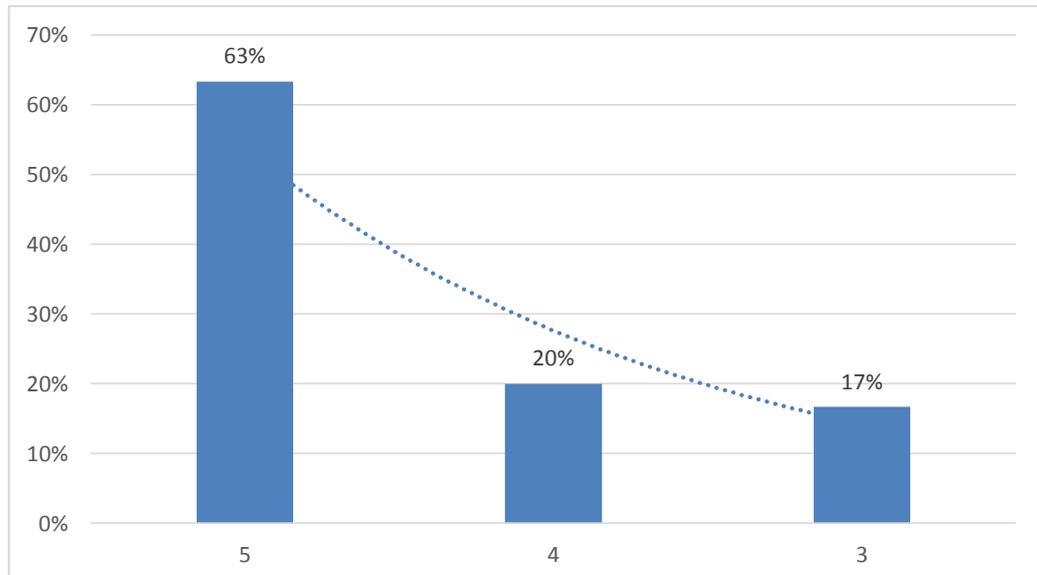
Le llaman la atención con frecuencia por no cumplir con sus actividades



Un 43% mencionó que casi nunca le llaman la atención con frecuencia por no cumplir con sus actividades, el 33% manifestó que a veces, el 13% dijo que nunca lo hacen, un 7% refirió que casi siempre lo hacen y un 3% que lo hacen siempre.

Figura 31

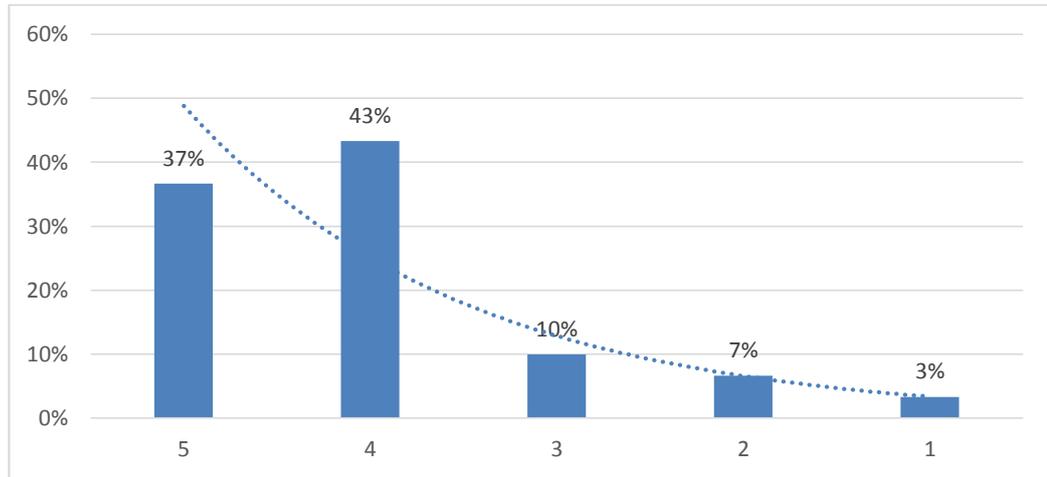
Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar



El 63% afirmó que siempre le gusta cooperar cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, el 20% dijo que casi siempre y un 17% mencionó que solo a veces.

Figura 32

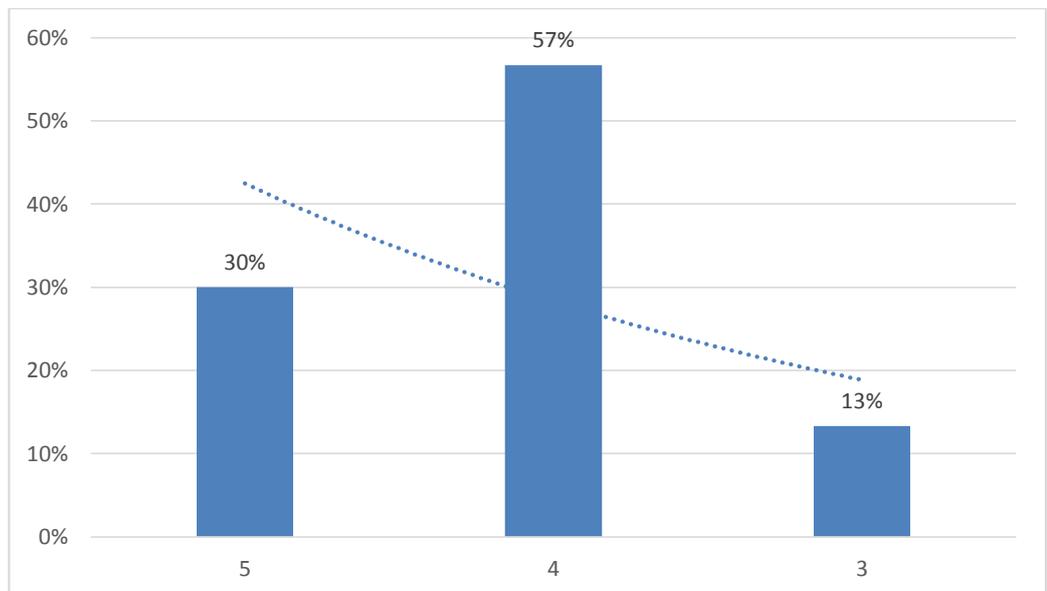
Impone sus puntos de vista en una reunión frente a la de sus compañeros



Acerca de si impone sus puntos de vista en una reunión frente a la de sus compañeros, el 43% manifestó que casi siempre lo hace, un 37% dijo que siempre, un 10% manifestó que a veces, el 7% respondió que casi nunca y nunca con un 3%.

Figura 33

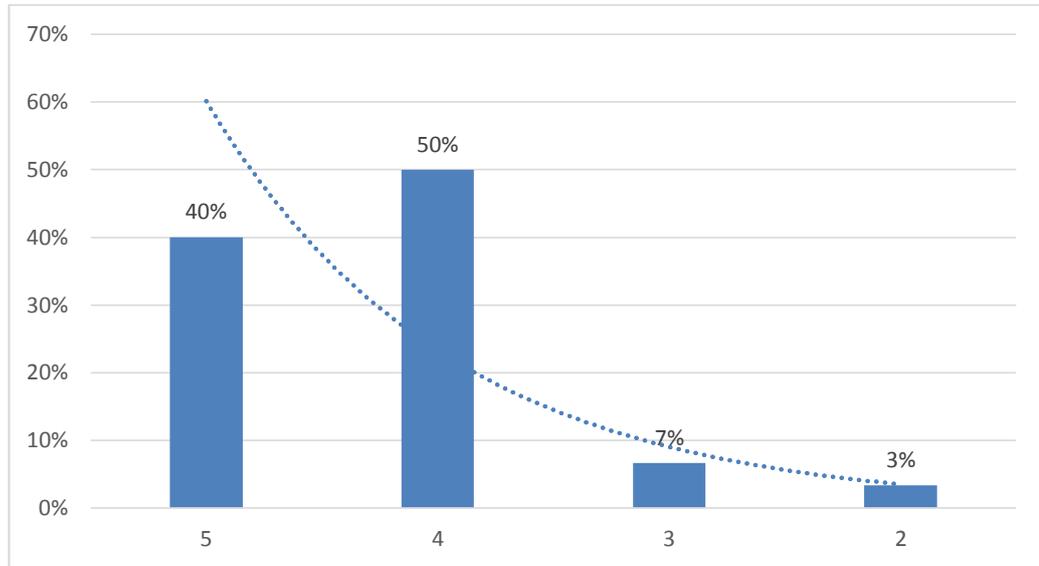
Se encuentra ocupado en sus actividades que requiere el puesto la mayor parte de su jornada laboral



Un 57% dijo que casi siempre se encuentra ocupado en sus actividades que requiere el puesto la mayor parte de su jornada laboral, el 30% refirió que lo hace siempre y solo un 13% dijo que a veces.

Figura 34

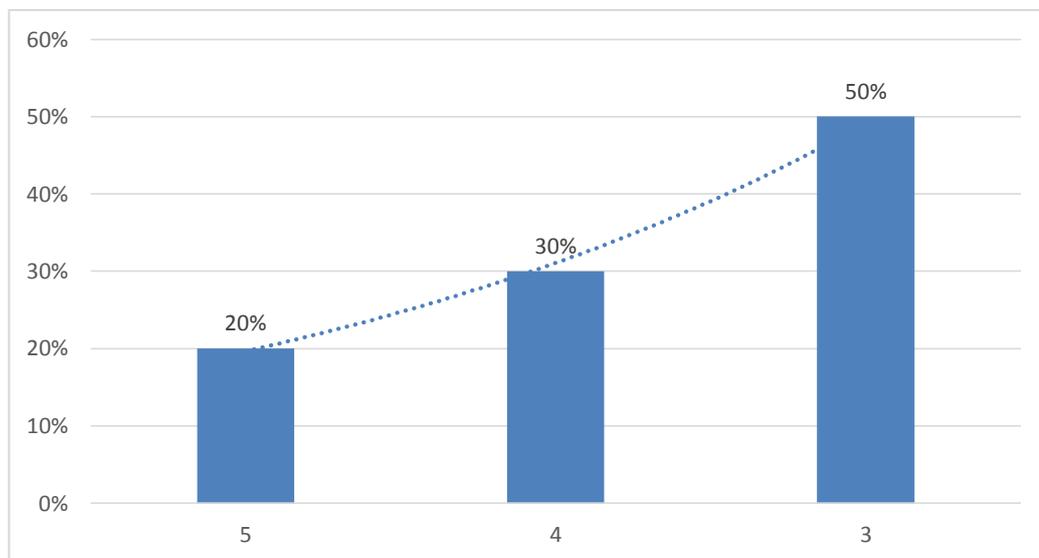
Considera que en su puesto es propicio el desarrollo de otras capacidades



El 50% de los colaboradores manifestaron que siempre es propicio el desarrollo de otras capacidades en su puesto, el 40% dijo que siempre, un 7% lo hacen a veces y solo un 3% casi nunca.

Figura 35

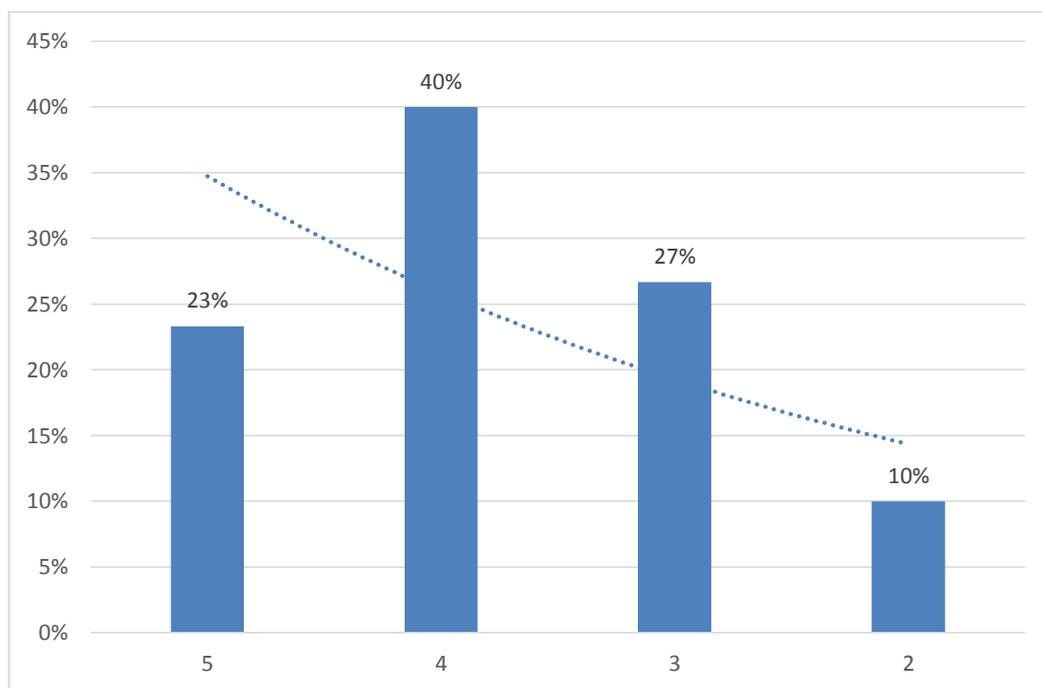
Todos sus compañeros de trabajo cooperan en la solución de un problema



El 50% mencionó que a veces sus compañeros de trabajo cooperan en la solución de un problema, un 30% dijo que casi siempre y en menor medida aseguró que siempre.

Figura 36

Participa en la elaboración de los planes de trabajo de la municipalidad



Respecto a que, si participa en la elaboración de los planes de trabajo de la municipalidad, en mayor medida el 40% contestó que casi siempre lo hacen, un 27% manifestó a veces lo hace, un 23% aseguró que lo hace siempre y solo un 10% aseveró que casi nunca participa.

3.2. Relación que existe entre el coaching con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

Tabla 4

Relación que existe entre el coaching con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

	X	Y			
	Coaching	Desempeño de las Tareas			
1	146	120	17520	21316	14400
2	128	81	10368	16384	6561
3	142	101	14342	20164	10201
4	133	127	16891	17689	16129
5	111	131	14541	12321	17161
6	140	123	17220	19600	15129
7	108			11664	
8	97			9409	
9	107			11449	
10	134			17956	
11	125			15625	
12	123			15129	
13	129			16641	
14	133			17689	
15	123			15129	
16	116			13456	
17	132			17424	
18	127			16129	
Total	2254	683	90882	285174	79581
Cuadrado	5080516	466489			

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{18(90882) - (2254)(683)}{\sqrt{[18(285174) - (5080516)][18(79581) - (466489)]}}$$

$$r = \frac{96394}{\sqrt{52616x965969}}$$

$$r = \frac{96394}{225444.95} = \mathbf{0.43}$$

Teniendo en cuenta que el resultado $r=0.43$ y considerando el parámetro de medición $0 < r < 1$; esta refleja que se da una correlación positiva moderada, por lo que se puede aseverar que existe una relación lineal moderada y significativa entre el coaching y el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca. Es así que cuanto mejor se implemente y practique el coaching en la Municipalidad será mejor el desempeño de los colaboradores.

3.3. Relación que existe entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos por los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

Tabla 5

Relación que existe entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos por los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

	X		Y		
	Desarrollo	Personal	Resultados	obtenidos	
1	129		141	18189	16641
2	133		115	15295	17689
3	123		130	15990	15129
4	116		89	10324	13456
5	132		132	17424	17424
6	127		73	9271	16129
Total	760		680	86493	96468
Cuadrado	577600		462400		

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{6(86493) - (760)(680)}{\sqrt{[6(96468) - (577600)][6(80680) - (462400)]}}$$

$$r = \frac{2158}{\sqrt{1208 \times 21680}}$$

$$r = \frac{2158}{5117.56} = \mathbf{0.42}$$

Teniendo en cuenta que el resultado $r=0.42$ y considerando el parámetro de medición $0 < r < 1$; esta refleja que se da una correlación positiva moderada, por lo que se puede aseverar que existe una relación lineal moderada y significativa entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca (cuanto mejor se practique el coaching en la Municipalidad será mejor el desempeño de los colaboradores).

3.4. Relación que existe entre la motivación con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

Tabla 6

Relación que existe entre la motivación con el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

	X		Y		
	Motivación	Desempeño de las Tarea			
1	146	120	17520	21316	14400
2	128	81	10368	16384	6561
3	142	101	14342	20164	10201
4	133	127	16891	17689	16129
5	111	131	14541	12321	17161
6	140	123	17220	19600	15129
Total	800	683	90882	107474	79581
Cuadrado	640000	466489			

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{6(90882) - (800)(683)}{\sqrt{[6(107474) - (640000)][6(79581) - (466489)]}}$$

$$r = \frac{-1108}{\sqrt{4844x10997}}$$

$$r = \frac{-1108}{7298.59} = \mathbf{-0.15}$$

Teniendo en cuenta que el resultado $r = -0.15$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta refleja que se da una correlación negativa inversamente proporcional, por lo que se puede aseverar que no existe una relación lineal significativa entre las variables de estudio; entonces no existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño de las tareas en los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca.

3.5. Relación que existe entre el Empowermet con el desempeño contextual de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

Tabla 7

Relación que existe entre el Empowermet con el desempeño contextual de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

	X	Y			
	Empowermet	Desempeño Contextual			
1	108	134	14472	11664	17956
2	97	121	11737	9409	14641
3	107	125	13375	11449	15625
4	134	128	17152	17956	16384
5	125	111	13875	15625	12321
6	123	113	13899	15129	12769
Total	694	732	84510	81232	89696
Cuadrado	481636	535824			

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{6(84510) - (694)(732)}{\sqrt{[6(481636) - (694)^2][6(535824) - (732)^2]}}$$

$$r = \frac{-948}{\sqrt{5756x2352}}$$

$$r = \frac{-948}{3679.42} = \mathbf{-0.26}$$

Teniendo en cuenta que el resultado $r = -0.26$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta refleja que se da una correlación negativa inversamente proporcional, por lo que se puede aseverar que no existe una relación lineal significativa entre las variables de estudio; entonces no existe una relación directa y significativa entre el empowermet con el desempeño contextual en los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca.

3.6. Relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca en el año 2019

Tabla 8

Relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

	X	Y			
	Coaching	Desempeño laboral			
1	146	120	17520	21316	14400
2	128	81	10368	16384	6561
3	142	101	14342	20164	10201
4	133	127	16891	17689	16129
5	111	131	14541	12321	17161
6	140	123	17220	19600	15129
7	108	141	15228	11664	19881
8	97	115	11155	9409	13225
9	107	130	13910	11449	16900
10	134	89	11926	17956	7921
11	125	132	16500	15625	17424
12	123	73	8979	15129	5329
13	129	134	17286	16641	17956
14	133	121	16093	17689	14641
15	123	125	15375	15129	15625
16	116	128	14848	13456	16384
17	132	111	14652	17424	12321
18	127	113	14351	16129	12769
Total	2254	2095	261185	285174	249957
Cuadrado	5080516	4389025			

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{18(261185) - (2254)(2095)}{\sqrt{[18(285174) - (5080516)][18(249957) - (4389025)]}}$$

$$r = \frac{-20800}{\sqrt{52526 \times 110201}}$$

$$r = \frac{-20800}{76081.65} = \mathbf{-0.27.}$$

Teniendo en cuenta que el resultado $r = -0.27$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta refleja que se da una correlación negativa inversamente proporcional, por lo que se puede aseverar que no existe una relación lineal significativa entre las variables de estudio; entonces no existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca

IV. DISCUSIÓN

El coaching y el desempeño laboral son dos pilares fundamentales para el desarrollo eficiente de las acciones propuestas en las diversas organizaciones, por lo que cada vez más se han venido implementando planes y proyectos que permita mejorar y fortalecer los conocimientos y las interrelaciones entre colaboradores. En ese sentido muchos investigadores se han motivado a partir de la necesidad de conocer las características principales de estas variables y con ello contribuir a las bases teórico científicas del coaching y desempeño laboral. Considerando lo anteriormente descrito existen investigaciones que se han realizado anteriores a la presente y que han perseguido objetivos similares entorno a las variables estudiadas: tal es el caso de Porras (2017), en su investigación referente a la influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana, encontró que solo un 40% del personal consideró que su trabajo estuvo de acuerdo a sus capacidades. En ese sentido la presente investigación encontró resultados semejantes considerando que un 47% respondió que casi siempre gracias a su labor la municipalidad funciona adecuadamente, y que para el 47% casi siempre considera que cada día que termina sus actividades en la municipalidad lo hace satisfactoriamente. Por lo que a partir de ambas afirmaciones es importante mencionar que las capacidades de un gran porcentaje de los colaboradores son las adecuadas para afrontar retos y tomar decisiones cuando su puesto lo requiera; además según estas investigaciones se considera importante el compromiso de cada colaborador con sus funciones desempeñadas, por lo que cada acción negativa o positiva en el área dependerá mucho de la capacidad de trabajar en equipo y de articular acciones hacia un mismo objetivo.

Monroy (2015), en su tesis de grado respecto al coaching y desempeño laboral describió que el 75% aseveró que el coaching ha ayudado a incrementar las ventas de la organización y un 85% que el coaching que reciben ayudó aumentar su productividad en su trabajo; por ende, refirió que el coaching si tuvo una relación positiva significativa con el desempeño laboral. Considerando tal resultado de Monroy en la presente investigación se encontró resultados totalmente distintos ya que el coeficiente de correlación de Pearson resultó $r=-0.27$, y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; reflejó una correlación negativa inversamente proporcional, por lo que se puede aseverar que no existió una relación lineal

significativa entre el coaching y el desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca. Es así que si aumenta el coaching dentro de la organización en los colaboradores, disminuirá el desempeño laboral y si disminuye el desempeño laboral aumentará el coaching en la entidad; este se podría dar por dos motivos el primero por la deficiente comunicación y compromiso organizacional que se justificó por la falta de comunicación y trabajo en equipo que se evidenció dentro de los colaboradores; ya que para la mayoría es mejor trabajar de manera individual, pues consideraron que es una mejor alternativa para cumplir sus tareas diarias. Según la evidencia existe falta de confianza entre compañeros de trabajo.

Caldúa (2017) mediante su investigación influencia del coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral de la municipalidad de Marcará, encontró que los colaboradores en un 75% casi nunca sentían empatía entre sus compañeros; además el 90.8% no reciben reconocimientos respecto al cumplimiento de tareas, el 72.4 % de colaboradores tuvieron una percepción negativa de la entidad. En ese sentido el presente estudio encontró resultados distintos, toda vez que el 87% afirmó que se siente motivado, optimista y confía siempre en alcanzar la meta propuesta con la entidad; además el 77% sostuvo que siempre se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo; el 33% en mayor medida afirmó que su líder, o alguien del trabajo, se preocupan por ellos como persona y estimulan siempre su desarrollo. Finalmente, el 40% aseveró que si han sido reconocido por el cumplimiento permanente de sus actividades.

Troncos (2018), en su investigación encontró que el coaching si influyó de forma positiva en la mejoría de la productividad laboral y logra potencializar el capital humano y está totalmente comprobado. Teniendo en cuenta la conclusión de Troncos (2018) y puntualizando el resultado de la presente investigación $r=0.42$; ambos muestran similitudes ya que reflejó que se dio una correlación positiva moderada, por lo que se pudo aseverar que existió una relación lineal moderada y significativa entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca, entonces cuanto mejor se practique el coaching en la Municipalidad será mejor el desempeño de los colaboradores.

Si bien es cierto que existen muchas escuelas que fundamentan los principios del coaching sin embargo el presente estudio se fundamenta en las dos principales escuelas tomadas de (The Education Club, 2017).

La Escuela chilena que basa sus principios en el coaching ontológico, y que sostiene que la clave para entender los fenómenos humanos es la comunicación y la capacidad de interrelación. Considerando el concepto anteriormente citado se evidencia una semejanza en los resultados encontrados ya que el desempeño laboral de los colaboradores aumenta en la Municipalidad de Jamalca, cuando se evidencia el empoderamiento del personal, tomando mejores decisiones y fortaleciendo su interrelación para el trabajo en equipo. Describiendo en muchos casos la realidad o moldeando incluso la identidad de los colaboradores. Este estilo de coaching alcanza los niveles de intervención y transformación, y están orientados a las conductas y emociones en relación a la consecución de metas y objetivos específicos. Además, los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca basan sus principios en el desarrollo y empoderamiento personal, principio que defiende la escuela oriental especialmente el crecimiento personal respecto al cambio y mejora continua en el desempeño

V. CONCLUSIONES

- Teniendo en cuenta que el resultado $r=0.43$ y considerando el parámetro de medición $0 < r < 1$; esta reflejó que se dio una correlación positiva moderada, por lo que se puede aseverar que existe una relación lineal moderada y significativa entre el coaching y el desempeño de las tareas de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca. Es así que cuanto mejor se implemente y practique el coaching en la Municipalidad será mejor el desempeño de los colaboradores.
- Teniendo en cuenta que el resultado $r=0.42$ y considerando el parámetro de medición $0 < r < 1$; esta reflejó que se dio una correlación positiva moderada, por lo que se puede aseverar que existe una relación lineal moderada y significativa entre el desarrollo personal con los resultados obtenidos de los colaboradores en la Municipalidad de Jamalca (cuanto mejor se practique el coaching en la Municipalidad será mejor el desempeño de los colaboradores).
- Teniendo en cuenta que el resultado $r=-0.15$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta reflejó que se dio una correlación negativa inversamente proporcional, por lo que se puede aseverar que no existe una relación lineal significativa entre las variables de estudio; entonces no existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño de las tareas en los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca.
- Teniendo en cuenta que el resultado $r=-0.26$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta reflejó que se dio una correlación negativa inversamente proporcional, por lo que se puede aseverar que no existe una relación lineal significativa entre las variables de estudio; por lo tanto, no existe una relación directa y significativa entre el empowernet con el desempeño contextual en los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca.
- No existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Jamalca; teniendo en cuenta el resultado $r= -0.27$ y considerando el parámetro de medición $-1 < r < 0$; esta reflejó que se dio una correlación negativa inversamente proporcional.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda contratar un coach por lo menos dos veces al año, con la finalidad de impulsar y motivar a los colaboradores en la realización de sus labores ayudando de esa manera a mantener firme su conducta hasta lograr el cumplimiento de todos sus objetivos y metas de organización y de manera personal.
- Se recomienda desarrollar talleres de capacitación entorno al desarrollo profesional de cada uno de sus colaboradores en el puesto que desempeñan.
- Se recomienda plantear una propuesta de incentivos para los colaboradores, con el objetivo de motivar a seguir aprendiendo y enfocándose en sus quehaceres permanentes de la entidad.
- Se recomienda alinear las estrategias institucionales hacia la consolidación de una organización donde prime el liderazgo como una ventaja competitiva hacia la misión y visión de aprendizaje constante.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abanto, E. (2017). Coaching y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016. *Tesis de Posgrado*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado el 20 de Diciembre de 2020, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22103>
- Cladúa, E. (2017). Influencia del coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral, de la municipalidad distrital de Marcará, 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado el 18 de Diciembre de 2020, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11944>
- EPG Universidad Continental. (22 de Agosto de 2019). *¿Qué es el coaching? Conoce las claves para entenderlo*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de Blog Escuela de Posgrado: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-coaching-conoce-las-claves-para-entenderlo#:~:text=El%20coaching%20es%20un%20proceso,personal%2C%20profesional%20o%20cualquier%20otro>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (S. Interamericana Editores, Ed.) Mexico, Mexico: McGRAW-HILL. Recuperado el 03 de Julio de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Selección de la muestra* (Sexta Edición ed.). Mexico D. F., Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 12 de Junio de 2020, de http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Levin, R. I., & Rubín, D. S. (2010). *Estadística para administración y economía* (Séptima ed.). (G. T. Mendoza, Ed.) Mexico D. F., Mexico: Pearson Educación. Recuperado el 23 de Junio de 2020, de https://www.academia.edu/9701898/Estad%C3%ADstica_para_Administraci%C3%B3n_y_Econom%C3%ADa_7ma_Edici%C3%B3n_Richard_I_Levin_and_David_S_Rubin

- Monroy, A. (2015). Coaching y desempeño laboral. *Tesis de Grado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado el 18 de Diciembre de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 27 de Junio de 2021, de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Pérez, J., & Merino, M. (2017). *Definición de Desempeño*. Recuperado el 24 de Marzo de 2020, de Definició.DE: <https://definicion.de/desempeno/#:~:text=La%20idea%20de%20desempe%C3%B1o%20suele,su%20destreza%20y%20a%20su%20esfuerzo.>
- Porras, G. (2017). Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016. *Tesis de Grado*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 17 de Diciembre de 2020, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1098>
- Porras, G. I. (2017). Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016. *Proyecto de Titulación*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 23 de Junio de 2020, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1098>
- Portocarrero, S. (2017). Modelo de gestión de coaching integral para fortalecer competencias personales de estudiantes del tercer año de secundaria en instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas 2016. *Tesis de Doctorado*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Lambayeque, Perú. Recuperado el 23 de Mayo de 2020, de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2112759>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (1 de Julio de 2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. (U. EAN, Ed.) *Red de Revistas*

Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portuga(82), 2-26.
Recuperado el 28 de Marzo de 2020, de
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (VI ed.). Mexico DF, Mexico: McGRAW-HILL. Recuperado el 9 de Abril de 2021, de
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxjb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzIxNzliZmYw>

Tamayo, C. (2016). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Chimbote, Perú. Recuperado el 28 de Marzo de 2020, de
<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

Troncos, G. M. (2018). El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao - 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 12 de Junio de 2020, de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

CUESTIONARIO

Colaborador(a) de la municipalidad de Jamalca, acudo a usted para solicitar su apoyo mediante el llenado del presente cuestionario, que es con fines de investigación, las respuestas que usted proporcione quedarán en reserva. Gracias por su apoyo.

Indicaciones: Marcar con aspa (X) la alternativa que cree conveniente (ojo solo una).

VARIABLE 1: COACHING

Dimensión, motivación

- 1) ¿Es optimista y confía en alcanzar siempre la meta propuesta?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 2) ¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 3) ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 4) ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 5) ¿Tu líder, o alguien del trabajo, se preocupan por ti como persona y estimula tu desarrollo?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 6) ¿Se siente competente, y hace un trabajo que vale la pena?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

Dimensión, empowerment

- 1) ¿Tiene el apoyo y la autoridad para tomar las decisiones necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 2) ¿Hacen retroalimentación a los empleados para hacer mejoras?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 3) ¿Tiene suficiente participación en las decisiones que afectan a su trabajo?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 4) ¿Cree que su trabajo contribuye a los objetivos y estrategia global de la municipalidad?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 5) ¿Se siente valorado como miembro del equipo?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 6) ¿Recibe aliento para llegar a nuevas y mejores formas de hacer las cosas?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

Dimensión, desarrollo personal

- 1) ¿Tiene bien definido quiénes y cuáles son sus referencias?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 2) ¿Disfruta de sí mismo y de lo que hace en la municipalidad?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 3) ¿Cree que necesita algo más de lo que ya tiene?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 4) ¿Piensa en lo que puede pasar y no en lo que está pasando en su entorno laboral?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 5) ¿Trabajar en la municipalidad le ha ayudado a tener mas confianza en si mismo?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 6) ¿Es capaz de controlar su estrés emocional?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión, desempeño en las tareas

- 1) ¿Llega puntual a su centro laboral?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 2) ¿Considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 3) ¿Hace llegar propuestas y sugerencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 4) ¿Realiza sus actividades sin que alguien se lo indique?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 5) ¿Es constante en cualquier tarea que emprende?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 6) ¿Puede realizar sus actividades cotidianas sin necesidad de la ayuda de alguien?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

Dimensión, resultados

- 1) ¿Se considera eficiente en las tareas que le son asignadas?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 2) ¿Considera que sus compañeros de trabajo valoran y felicitan el cumplimiento de sus actividades asignadas?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 3) ¿Gracias a su trabajo la municipalidad funciona adecuadamente?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 4) ¿Ha sido reconocido por el cumplimiento permanente de sus actividades?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 5) ¿Considera que cada día que termina sus actividades en la municipalidad lo hace satisfactoriamente?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 6) ¿Le llaman la atención con frecuencia por no cumplir con sus actividades?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

Dimensión, desempeño contextual

- 1) ¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 2) ¿Impone sus puntos de vista en una reunión frente a la de sus compañeros?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 3) ¿Se encuentra ocupado en sus actividades que requiere el puesto la mayor parte de su jornada laboral?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 4) ¿Considera que en su puesto es propicio el desarrollo de otras capacidades?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 5) ¿Todos sus compañeros de trabajo cooperan en la solución de un problema?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()
- 6) ¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo de la municipalidad?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Casi Nunca () Nunca ()

¡Gracias por su cooperación !

FOTOS DE TRABAJO DE CAMPO

