



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS
COMPETENCIAS LABORALES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE,
CHICLAYO – 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Tantalean Cieza Natali

<https://orcid.org/0000-0003-2170-0324>

Asesor:

Mg. Gonzales Hidalgo Daniel

<https://orcid.org/0000-0002-8962-026X>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS

COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019

Asesor (a): Mg. Daniel Gonzales Hidalgo
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

TANTALEAN CIEZA NATALI	72370393	
TANTALEAN CIEZA NATALI	72370393	

Pimentel, 11 de marzo de 2023

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos y cada uno de los docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día; y además de enseñarme todo lo que sé de esta carrera.

Asimismo, agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los niveles de Universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada con un diseño pre experimental – transversal. Se consideró la población de 54 trabajadores. Asimismo, se obtuvo una muestra censal. De este modo se dispuso como documento de medición un cuestionario dirigidos a dichos trabajadores. Los principales resultados indican que el 28% de trabajadores no desarrollan las competencias laborales. Se concluyó que en el diseño de un plan de coaching se debe tener presente los factores críticos de su construcción como: la definición de objetivos, determinación de estrategias, los medios de desarrollo, los proyectos a realizar y los temas específicos a desarrollar, así como también las horas pedagógicas, los responsables a cargo y el lugar de su exposición, todo esto forma parte del diseño del plan y no sin antes describir detalladamente el presupuesto y el beneficio/costo de su ejecución. Por último, respecto al diagnóstico de las competencias laborales que: tanto las dimensiones de hacer (habilidades y destrezas) se encuentra en un nivel muy bueno y bueno, debido a la prudente dirección del colegio, pero es necesario plantear medidas correctivas respecto a sus resultados de malo y regular.

Palabras Clave: Coaching, Competencias, Empresarial, Laboral.

ABSTRACT

This research had as a general objective to apply a business training plan to improve job skills in the educational institution Jorge Basadre, Chiclayo - 2019. The research applied a quantitative approach, type of research applied with a pre-experimental design - transversal. The population of 54 workers was considered. Similarly, a census sample was obtained. In this way, a questionnaire addressed to these workers was arranged as a measurement document. The main results indicate that 28% of the workers do not have the labor competences It was concluded that the design of a coaching plan must take into account the critical factors of its construction such as: the definition of objectives, the determination of strategies, the means of development, the projects to be carried out and the specific topics to be developed, as well as the pedagogical hours, the people in charge and the place of their presentation, all this is part of the design of the plan and not without specifying the budget specifically and the benefit / cost of its execution. Finally, regarding the diagnosis of work skills that: both the dimensions of doing (skills and abilities) are at a very good and good level, due to the prudent direction of the school, but it is necessary to propose corrective measures regarding their results Bad and regular.

Keyword: Coaching, Skills, Business, Labor.

INDICE

APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
PALABRAS CLAVE	vi
ABSTRACT.....	vii
KEYWOORD	vii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	16
1.1 Realidad Problemática.	17
1.2 Trabajos previos.....	19
1.3 Teorías Relacionadas al tema.	34
1.3.1 Competencias laborales.	34
1.3.2 Coaching Empresarial.....	38
1.4 Formulación del Problema.....	43
1.5 Justificación e importancia del estudio.....	43
1.6 Hipótesis.	45
1.7 Objetivos.....	45
1.7.1 Objetivo General.....	45
1.7.2 Objetivo Específico.....	45
CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODO	46
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	47
2.2. Variables y Operacionalización.	48
2.3. Población y Muestra.....	53
2.4. Técnicas e documento de medición de recolección de datos, validación y confiabilidad.	53

2.5. Procedimientos para la recolección de datos.	55
2.6. Criterios éticos.	56
2.7 Criterios de rigor científico.	56
CAPITULO III: RESULTADOS	58
3.1. Descripción de tablas y figuras en la variable competencias laborales antes de aplicar las estrategias:	59
3.2. Aporte científico.	90
3.3.1 Introducción	91
3.3.2 Fundamento.....	91
3.3.3 Objetivo.....	91
3.3.4 Desarrollo del plan de coaching empresarial.	91
□ Realizando mi plan de trabajo	92
3.3. Descripción de tablas y figuras en la variable competencias laborales después de aplicar las estrategias:	102
3.4. Análisis de prueba de normalidad y prueba estadística.	133
3.5. Discusión de Resultados.	135
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	138
4.1. Conclusiones.	139
4.2. Recomendaciones.....	140
REFERENCIAS	141
Anexo	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Competencias laborales	49
Tabla 2. Operacionalización del Coaching Empresarial.	52
Tabla 3. Población muestral.	53
Tabla 4. Validación de expertos.	55
Tabla 5. Competencias Laborales.....	55
Tabla 6. Criterios éticos de la investigación.....	56
Tabla 7. Criterios de rigor científico de la investigación	56
Tabla 8. Realiza tareas específicas con éxito.	59
Tabla 9. Es el mejor haciendo su trabajo.....	60
Tabla 10. Utiliza sus propios procedimientos para realizar su trabajo.	61
Tabla 11. Las tareas que les son asignadas se deben de hacer según los procedimientos de la empresa.	62
Tabla 12. En la realización de tareas muy difícil se siente seguro de hacerlas	63
Tabla 13. Aceptar un objetivo difícil, aunque ello ponga en riesgo su trabajo.	64
Tabla 14. Teme enfrentar retos laborales que podrían perjudicar su imagen.....	65
Tabla 15. Lo que propone en el trabajo tiene excelentes resultados.	66
Tabla 16. Realiza su trabajo con esmero sin importarle recibir recompensas económicas.	67
Tabla 17. Es riguroso en su trabajo a pesar de no tener ningún reconocimiento.	68
Tabla 18. Sabe exactamente que debe de hacer ante los obstáculos laborales.	69
Tabla 19. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles en el trabajo.	70
Tabla 20. Tiene actitud positiva ante circunstancias adversas.	71
Tabla 21. Le resulta fácil cambiar su rutina de tareas por otras.	72
Tabla 22. Le resulta fácil cambiar lo que piensa y hace en su centro laboral.	73
Tabla 23. Aprende conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.	74
Tabla 24. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.	75
Tabla 25. Obtiene experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.....	76
Tabla 26. Aprende las cosas en muy poco tiempo.	77
Tabla 27. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.	78
Tabla 28. Retiene lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento. .	79
Tabla 29. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.....	80

Tabla 30. Prácticas lo que aprendes sin necesidad de revisar en cómo hacerlo.	81
Tabla 31. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.	82
Tabla 32. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.	83
Tabla 33. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.	84
Tabla 34. Las personas comprenden la información que les brinda en el trabajo.	85
Tabla 35. Análisis de la dimensión hacer (habilidades y destrezas).	86
Tabla 36. Análisis de la dimensión ser (Actitudes).	87
Tabla 37. Análisis de la dimensión saber (conocimientos).	88
Tabla 38. Diagnóstico de las competencias laborales en la Institución Educativa Particular “Jorge Basadre”.	89
Tabla 39. Plan coaching empresarial para la mejorar las competencias laborales en los trabajadores en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo -2019.	92
Tabla 40. Presupuesto de las estrategias de coaching empresarial.	94
Tabla 41. Flujo de caja costo – beneficio, Plan coaching empresarial para la mejorar las competencias laborales en los trabajadores en la IEP – JB, 2019.	96
Tabla 42. Cronograma de la propuesta.	99
Tabla 43. Realiza tareas específicas con éxito.	102
Tabla 44. Es el mejor haciendo su trabajo.	103
Tabla 45. Utiliza sus propios procedimientos para realizar su trabajo.	104
Tabla 46. Las tareas que les son asignadas se deben de hacer según los procedimientos de la empresa.	105
Tabla 47. En la realización de tareas muy difícil se siente seguro de hacerlas	106
Tabla 48. Aceptar un objetivo difícil, aunque ello ponga en riesgo su trabajo.	107
Tabla 49. Teme enfrentar retos laborales que podrían perjudicar su imagen.	108
Tabla 50. Lo que propone en el trabajo tiene excelentes resultados.	109
Tabla 51. Realiza su trabajo con esmero sin importarle recibir recompensas económicas.	110
Tabla 52. Es riguroso en su trabajo a pesar de no tener ningún reconocimiento.	111
Tabla 53. Sabe exactamente que debe de hacer ante los obstáculos laborales.	112
Tabla 54. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles en el trabajo.	113
Tabla 55. Tiene actitud positiva ante circunstancias adversas.	114
Tabla 56. Le resulta fácil cambiar su rutina de tareas por otras.	115
Tabla 57. Le resulta fácil cambiar lo que piensa y hace en su centro laboral.	116

Tabla 58. Aprende conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.	117
Tabla 59. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.	118
Tabla 60. Obtiene experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa....	119
Tabla 61. Aprende las cosas en muy poco tiempo.	120
Tabla 62. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.	121
Tabla 63. Retiene lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.	122
Tabla 64. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.....	123
Tabla 65. Prácticas lo que aprendes sin necesidad de revisar en cómo hacerlo.	124
Tabla 66. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.	125
Tabla 67. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.	126
Tabla 68. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas. ..	127
Tabla 69. Las personas comprenden la información que les brinda en el trabajo.	128
Tabla 70. Análisis de la dimensión hacer (habilidades y destrezas).	129
Tabla 71. Análisis de la dimensión ser (Actitudes).	130
Tabla 72. Análisis de la dimensión saber (conocimientos).	131
Tabla 73. Diagnóstico de las competencias laborales en la Institución Educativa Particular “Jorge Basadre”.	132
Tabla 74. Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov.....	133
Tabla 75. Muestras emparejadas	134
Tabla 76. Correlaciones de muestras emparejadas.....	134
Tabla 77. Prueba de muestras emparejadas	134

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Realiza tareas específicas con éxito.	59
Figura 2. Es el mejor haciendo su trabajo.	60
Figura 3. Utiliza sus propios procedimientos para realizar su trabajo.....	61
Figura 4. Las tareas que les son asignadas se deben de hacer según los procedimientos de la empresa.	62
Figura 5. En la realización de tareas muy difícil se siente seguro de hacerlas	63
Figura 6. Aceptar un objetivo difícil, aunque ello ponga en riesgo su trabajo.....	64
Figura 7. Teme enfrentar retos laborales que podrían perjudicar su imagen.	65
Figura 8. Lo que propone en el trabajo tiene excelentes resultados.	66
Figura 9. Realiza su trabajo con esmero sin importarle recibir recompensas económicas.	67
Figura 10. Es riguroso en su trabajo a pesar de no tener ningún reconocimiento.	68
Figura 11. Sabe exactamente que debe de hacer ante los obstáculos laborales.....	69
Figura 12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles en el trabajo.	70
Figura 13. Tiene actitud positiva ante circunstancias adversas.	71
Figura 14. Le resulta fácil cambiar su rutina de tareas por otras.	72
Figura 15. Le resulta fácil cambiar lo que piensa y hace en su centro laboral.	73
Figura 16. Aprende conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.	74
Figura 17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.	75
Figura 18. Obtiene experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa. ...	76
Figura 19. Aprende las cosas en muy poco tiempo.	77
Figura 20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.....	78
Figura 21. Retiene lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.	79
Figura 22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.	80
Figura 23. Prácticas lo que aprendes sin necesidad de revisar en cómo hacerlo.....	81
Figura 24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.	82
Figura 25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.	83
Figura 26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.	84
Figura 27. Las personas comprenden la información que les brinda en el trabajo.....	85
Figura 28. Análisis de la dimensión hacer (habilidades y destrezas).	86

Figura 29. Análisis de la dimensión ser (Actitudes).....	87
Figura 30. Análisis de la dimensión saber (conocimientos).....	88
Figura 31. Diagnóstico de las competencias laborales en la Institución Educativa Particular “Jorge Basadre”	89
Figura 32. Realiza tareas específicas con éxito.	102
Figura 33. Es el mejor haciendo su trabajo.	103
Figura 34. Utiliza sus propios procedimientos para realizar su trabajo.....	104
Figura 35. Las tareas que les son asignadas se deben de hacer según los procedimientos de la empresa.	105
Figura 36. En la realización de tareas muy difícil se siente seguro de hacerlas	106
Figura 37. Aceptar un objetivo difícil, aunque ello ponga en riesgo su trabajo.	107
Figura 38. Teme enfrentar retos laborales que podrían perjudicar su imagen.	108
Figura 39. Lo que propone en el trabajo tiene excelentes resultados.	109
Figura 40. Realiza su trabajo con esmero sin importarle recibir recompensas económicas.	110
Figura 41. Es riguroso en su trabajo a pesar de no tener ningún reconocimiento.	111
Figura 42. Sabe exactamente que debe de hacer ante los obstáculos laborales.....	112
Figura 43. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles en el trabajo	113
Figura 44. Tiene actitud positiva ante circunstancias adversas.	114
Figura 45. Le resulta fácil cambiar su rutina de tareas por otras.	115
Figura 46. Le resulta fácil cambiar lo que piensa y hace en su centro laboral.	116
Figura 47. Aprende conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.	117
Figura 48. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.	118
Figura 49. Obtiene experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa. .	119
Figura 50. Aprende las cosas en muy poco tiempo.	120
Figura 51. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.	121
Figura 52. Retiene lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.	122
Figura 53. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.	123
Figura 54. Prácticas lo que aprendes sin necesidad de revisar en cómo hacerlo.....	124
Figura 55. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.	125
Figura 56. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.	126
Figura 57. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas..	127

Figura 58. Las personas comprenden la información que les brinda en el trabajo.....	128
Figura 59. Análisis de la dimensión hacer (habilidades y destrezas).	129
Figura 60. Análisis de la dimensión ser (Actitudes).....	130
Figura 61. Análisis de la dimensión saber (conocimientos).....	131
Figura 62. Diagnóstico de las competencias laborales en la Institución Educativa Particular “Jorge Basadre”.	132

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

Las estructuras organizacionales hoy en día han pasado de ser un pensamiento en que la tecnología, la arquitectura de la organización y la contribución de los colaboradores, definen la verdadera ventaja competitiva y el elemento clave del éxito en la creación de esta ventaja son las personas. De esta manera, Montero (2019), manifiesta que en Brasil los primeros problemas que atraviesan las organizaciones son: “los inadecuados proyectos dirigidos a desarrollar las competencias laborales de los trabajadores” (p. 1). Asimismo, los empresarios y altos ejecutivos aún no han tomado conciencia que dichos proyectos tienen su origen en el desarrollo de las habilidades, los conocimientos, las destrezas y aptitudes como base fundamental de la competitividad laboral, los cuales contribuyen a mejorar la productividad, sostener la empresa en su sector industrial y mantener la operación dentro de los niveles esperados o estandarizados para el logro de los objetivos organizacionales. Por otro lado, Bertranou y Casanova (2015) en Argentina, manifestaron que las empresas están teniendo serios problemas respecto al desarrollo de competencias en los profesionales con respecto a que muchos: “no están teniendo los conocimientos suficientes para superar las expectativas de trabajo por los superiores, existen faltas de destrezas y malas aptitudes para ejercer las funciones de forma idónea con autonomía y flexibilidad” (p. 6). Todo ello ha traído como consecuencia la incapacidad de ejecutar las tareas, falta de desarrollo en los atributos personales y ausencia de un conocimiento holístico integrador sobre el trabajo, la empresa y el proyecto de vida propio, repercutiendo seriamente en los logros organizacionales.

Sin embargo, Fernández y Baeza (2015), declararán que en Chile la situación de las competencias laborales está mejorando gracias a los modelos de desarrollo de competencias laborales que viene impulsando el país chileno a través del saber actuar, querer y actuar para superar las brechas y deficiencias en cuanto a: “manejo de recursos cognitivos, estudios formales y preparación técnica, tiene que ver mucho con la idoneidad que una persona este en un puesto específico de trabajo” (p. 10). Es así que una combinación de acuerdo a este modelo con proyectos altamente especializados y bajo la dirección de expertos en coaching han llevado al personal profesional de ese país a una mejora significativa que se ve reflejada en su desarrollo económico.

En este sentido, respecto a la realidad nacional, Falconi y Hidalgo (2016) en Arequipa, explican que “las competencias laborales determinarán que comportamientos de los empleados predicirán mayor ajuste al puesto de trabajo” (p. 5), es decir que las empresas puedan mediante este mecanismo medir el desempeño de su labor es así como en dicha ciudad se viene suscitando una serie de problemas respecto a este tema como: la búsqueda de personas que tengan habilidades de autoregulación, autocontrol, empatía y habilidades gubernamentales interesados en el bienestar de los demás. Es así como las empresas y organizaciones locales han llevado una serie de propuestas en busca de la solución y en muchas de ellas han visto en los proyectos de coaching la manera y forma de hacerlo eficiente mediante la integración de capacitaciones y talleres que apoyen a no solo hacer que las personas se den cuenta de sus falencias sino a que ellas mismas encuentren la solución.

Asimismo, Yurca (2015), describe que en Lima, existe un problema alarmante en las empresas ya que “El 56% de ellas están optando por entrenar y desarrollar las capacidades de sus trabajadores internos, para cubrir las vacantes ofrecidas al mercado laboral, debido a una escasez del talento humano” (P. 8). Entre las principales razones de estas medidas están la falta de: experiencia laboral, habilidades duras (competencias técnicas) y candidatos disponibles. Sin embargo, paralelamente al observar las universidades un problema que también terminan afectandolos han tomado cartas sobre el asunto y han empezado a desarrollar las competencias laborales de los estudiantes universitarios en especial aquellos que estan en los últimos ciclos haciendo proyectos y cursos de coaching que ayude a mejora su: la actitud positiva, trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación, logro de resultados y el entusiasmo.

En este sentido, en la ciudad de Chiclayo se viene dando un contexto educativo muy difícil gracias al crecimiento económico local, la facilidad de acceso a la información educativa, las exigencias competitivas del mercado laboral, la amplia oferta educativa y un sociedad en aumento de padres de familia que exige cada día más calidad, servicio y excelencia académica, los cuales han obligado a que las instituciones educativas cambien, se adapten y mejoren la forma en como brindan los servicios educativos y paralelamente fuerzen a los planteles tanto docentes y administrativos a realizar sus funciones más eficientes y competentes.

Es así que la institución educativa privada Jorge Basadre en sus tres niveles de inicial, primaria y secundaria, se encuentra ubicada en la calle Vicente de la Vega #1060– cercado, se pudo observar que tanto los docentes como el personal administrativo no saben reconocer sus fortalezas y debilidades, tienen deficiencias para ampliar sus conocimientos, poseen resistencia al cambio, existe ausencia de capacitaciones técnicas. Además, se pudo percatar que les falta conocimientos en aspectos de manejo tecnológicos, organización de tiempos, optimización de recursos, ausencia de destrezas como: reconocimiento de sus propios patrones conductuales y de comportamiento, velocidad de lectura, falta de conocimientos en manipulación de equipos tecnológicos a nivel de función, uso de aplicaciones, Cloud Computing, entre otros.

Por tal razón, dichas causas mencionadas anteriormente se asientan en un problema principal que es la falta de competencias laborales de sus profesionales, por lo cual la dirección del plantel aún no ha ejercido acciones que solucionen dicho problema y por el contrario han adoptado una postura de inactividad. Asimismo, algunas consecuencias ya se perciben en dicho plantel son: rotación de personal, inmovilidad en el aumento de alumnado nuevo, disminución de ingresos, aumento progresivo de costos operativos, falta de optimización de recursos, falta de información y conocimientos exactos y oportunos, aumento de errores en las funciones y actividades, falta de organización, etc.

Por último, es necesario mejorar las competencias laborales de todo el plantel, para que las consecuencias no afecten a la institución y la manera de hacerlo será parte de nuestro estudio, el cual trataremos a lo largo de esta investigación al estudiar los planes de coaching que darán la solución a cómo se debe aprender a reforzar, cambiar o eliminar competencias laborales que ayuden a la excelencia del servicio educativo.

1.2 Trabajos previos.

Internacional

Mateos (2018) en su tesis: *“Contribución al crecimiento de las habilidades de los profesionales en experiencias formativas a través del Coaching”*. Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. La metodología de estudio básico descriptivo. La técnica empleada fue encuesta documento de medición usado fue cuestionario.

Tuvo como objetivo principal contribución al crecimiento de las habilidades de los profesionales en experiencias formativas. Concluyó:

El crecimiento de las habilidades de los profesionales en experiencias formativas requiere de un método estructurado, secuencial y sistemático que debe comenzar con un diagnóstico de la situación actual de las habilidades, conocimientos y los comportamientos que se integran en los trabajadores. Además, las fases de “ejercicio experto”, donde el mentor plasma la función de instructor y referente de la persona a cargo, es un piloto de crecimiento idóneo de dar refuerzo permitir realizar otorgando poder, facilitar feedback, responsabilidad, ofrecer herramientas e información necesaria y brindar apoyo frente a los problemas.

Este estudio nos orienta a como debemos desarrollar las competencias de los colaboradores comenzando primero por realizar un diagnóstico eficiente, entendiéndose que debe ser: sistemático, riguroso, secuencial y documentado. El cual deben poner énfasis en los comportamientos de los trabajadores el cual en este estudio se tuvo como resultados que la confianza, la práctica y la capacidad técnica son significativas. Por otro lado, es importante saber a quien se debe de asignar como couch en tal importante labor ya que dependerá de él, la correcta manera y forma de como se lleve todo el proceso de desarrollo del plan de coaching para que tenga efectos sobre las competencias laborales de los trabajadores.

Galea (2017) en su tesis: “*Coaching de organización para formar unidades de trabajo de gran desempeño laboral. Caso: gerencia de la facultad de odontología*”. Universidad de Carabobo. Su metodología de estudio es proyecto factible. Conto con una población muestral de 10 personas. La técnica utilizada fue encuesta con documento de medición de cuestionario. Tuvo como objetivo proponer una planeación estratégica guiada en el coaching organizacional para formar unidades de trabajo de gran desempeño laboral. Concluyó: la contribución tuvo resultados factibles y favorables, por contar con los recursos tecnológicos para entrenar anticipadamente a los trabajadores en sus unidades - técnicas de forma idónea en el área del Coaching. Asimismo, la planeación estratégica se instruye personas expertas que conozcan y se concentren en laborar con grupos responsables y motivados que den soluciones a antagonismos de intereses y también dirigirse como personas y dirigir a otros, además de manejar circunstancias difíciles que hagan promoción al crecimiento de los miembros de las unidades;

para inculcar seguridad adecuada en cellos para enfrentar objetivo, que supervisan efectivamente, se adapte a los cambios, sean capaces de entender las circunstancias de otros.

Evidencia la factibilidad de implementar una propuesta de proyectos de coaching para optimizar las aptitudes de trabajo respecto a liderazgo, trabajo en equipo, motivación y responsabilidad con los propósitos de adaptarse a los cambios, manejar conflictos y mejorar la comunicación organizacional.

Carmona (2016) en su tesis: *“Aptitudes de trabajo para los colaboradores de una rganización industrial mediante evaluación de 360 grado”*.UAM.La metodología de estudio característico con bosquejo no práctico transversal. La técnica fue evaluación 360 con documento de medición de cuestionario. El objetivo vital fue aptitudes de trabajo para los colaboradores de una organización industrial mediante evaluación de 360 grados Concluyó: la organización tiene aptitudes favorables, de forma general se logró igualar las aptitudes en las que se deben de concentrar para examinar de forma rigurosa como: motivación intrínseca, la resiliencia y la adaptación. Además, las aptitudes que lograron por debajo de lo esperado se deben de desenvolver con los instrumentos del control y supervisión en organización con los trabajadores mediante el liderazgo y el crecimiento de los trabajadores. Por último, de las 10 aptitudes descritas de forma global se eligieron las aptitudes más necesitadas para el puesto de gerencia media, las cuales son: toma de decisiones, habilidades de comunicación, desarrollo de colaboradores y liderazgo,

Este estudio aporta a nuestra investigación la necesidad de identificar que competencias laborales son más significativas en los puestos claves de trabajo que se requiere evaluar, esto permite encausar los recursos y materiales limitados con los que se cuenta la organización para su desarrollo con la finalidad de optimizar y aumentar su éxito de mejora.

Revilla (2016)en su tesis: *“Las fases del coaching empresarial: evaluación de los elementos que definen la efectividad mediante la examinación de la palabra”*.UCM. La metodología de estudio descriptivo con arquitectura no práctica transversal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición de cuestionario.

El objetivo vital fue determinar las fases del coaching empresarial: Concluyó: Los elementos para revelar la efectividad de las fases de coaching ejecutivo se basa sobre el coach “experto” en asociación con los requerimientos de los altos mandos.

Es importante este estudio porque permite demostrar que los desafíos que enfrentan los ejecutivos responsables de los logros organizacionales van en relación directa con la selección del profesional especialista en Coach elegido.

Es decir, que dependiendo de las necesidades y exigencias que la organización se necesita un Coach con las competencias, experiencia, conocimiento y habilidades para enfrentar diferentes problemas organizacionales.

Granja, (2015) en su tesis: *“Determinar las aptitudes de trabajo en los puestos, fases de producción y coordinación de la organización Impofreico S.A”*. En la UPCE, sede Ambato. La metodología de estudio fue paradigmática metodológica. La técnica usada fue entrevista y observación, los documentos de medición que se usaron son entrevista a profundidad y guía de observación. El objetivo determinar las aptitudes de trabajo en los puestos, fases de producción y coordinación de la organización Impofreico S.A, Concluyó: Las aptitudes de trabajo son relevantes, pues caracterización de ellos a nivel de puestos, fases de producción y coordinación de la organización, se puede realizar una administración del talento exitosa, que contribuya a la mejora del trabajo en los colaboradores para una mejor atención al cliente. Además, el medio metódico usado debe diagnosticar, determinar y contribuir a mejorar las aptitudes de trabajo en toda la empresa puestos clave y procesos que sean de sencillo uso. Por último, se determinaron cuarenta y uno aptitudes de trabajo en la organización, de ellas treinta y tres se redundan por lo menos dos niveles, procesos y puestos, teniendo setenta y cuatro en total de aptitudes de trabajo determinadas a nivel general, veinte y tres competencias a nivel de procesos, cuarenta y dos competencias a nivel de puestos clave y nueve a nivel organizacional.

Este estudio evidencia la importancia de identificar las competencias por procesos y puestos, para usar la metodología más idónea que describa y detalle cómo se deba realizar una propuesta de coaching que mejore las deficiencias y carencias de ellas en los trabajadores.

Bécart (2015) en su tesis: “*Golpe del Coaching al desarrollo de capacidades para la vida*”. En la UPOS. La metodología de estudio fue detallada – propositiva con bosquejo no práctica transversal. La cantidad total fueron los estudiantes matriculados siendo 905 la muestra estuvo constituida por 364 estudiantes. La técnica empleada fue encuesta e documento de medición cuestionario. El objetivo vital fue estudiar el golpe del coaching al desarrollo de capacidades para la vida de los estudiantes de educación superior. Concluyó:

Se demostró que el coaching es un transcurso de fases sistémico de compañía a través de la aplicación de técnicas expertas, dirigido al interés, crecimiento y refuerzo de las aptitudes adecuadas para lograr los retos destinados por coachees. Además, se halló que el constructo relacionados a las capacidades en la existencia son una composición de particularidades de: personalidad, destrezas y actitud que cuentan el grado de trabajo de un individuo en ejecutar actividades puntuales puedan acceder a solucionar los retos.

Está investigación es importante para nuestro estudio porque aporta los factores más representativos de las competencias y la forma como el coaching trabaja en ellos desde un proyecto bien diseñado que facilita su desarrollo y progreso para el beneficio de cualquier interesado partiendo de la combinación de rasgos.

Salazar, Quintero, Delgado y Alcalde (2014) en su tesis: “*Atribución de las aptitudes de trabajo global en equipo, creatividad, manejo de recurso y liderazgo, en los académicos en condicines de invalidez de la I E Francisco José de Caldas*”. En la Universidad de Manizales. La metodología de estudio fue de estudio mixto con bosquejo no práctica transversal. La cantidad total de elementos fueron de 54 alumnos y la muestra estuvo 9 estudiantes. La técnica empleada fue grupo de discusión, ficha de observación y lista de chequeo. Tuvo como objetivo analizar, atribución de las aptitudes de trabajo global en equipo, creatividad, manejo de recurso y liderazgo, en los académicos en condicines de invalidez de la I E Francisco José de Caldas. Concluyó: las capacidades de trabajo global no se asocian: Evaluado, enseñado, escrito, aprendido y aplicado en otros grados de instrucción. Por ello, los métodos pedagógicos se impactan en el grado medio dejando en desventaja a los académicos de invalidez.

Asimismo, el factor intelectual es un elemento clave para el crecimiento de capacidades de trabajo global en que se interpreta como un restrictivo para los académicos de invalidez sensorial y cognitiva que integran a los salones de clases.

Por último, los académicos en condiciones de invalidez evidencian resultados más favorables de trabajo en el desarrollo de Capacidades globales, destacando en: trabajo en unidad y creatividad; lo que simboliza que la información muy aparte que es limitada es a su vez comprendida. Esta investigación es importante para nuestro estudio porque aporta información acerca de que las competencias laborales tienen relación con los métodos de enseñanza que realizan los profesores por lo tanto su desarrollo es un esfuerzo muy aparte, directo y personalizado que se debe de efectuar si se quiere que una persona las mejore.

Nacional

Chinchay, Damían y Quiñonez (2018) en su tesis: “*Contribución de un proyecto de coaching ejecutivo para optimar los resultados de trabajo en la organización alianza metalúrgica S.A San Juan Lurigancho - Lima*”. En la UPA. La metodología de estudio fue característica – propositiva con bosquejo no práctica transversal. La población muestral estuvo formada por todos los trabajadores. La técnica empleada fue encuesta e instrumento de medición cuestionario. El objetivo global fue proponer un proyecto de coaching ejecutivo para optimar los resultados de trabajo en la organización Alianza Metalúrgica S.A Concluyó: Que el proyecto propuesto debe incluir tertulias, reuniones, aprendizajes, y talleres. Además, determinó hipótesis significativas en los proyectos de coaching organizacional: la teoría formativa de evaluación de Kirpatrick, sustenta que la disciplina ofrece los cambios pertinentes con resultados prometedores y teoría de Saporito, argumenta que dicha disciplina debe de colaborar para definir los problemas más puntuales de la empresa. Por último, se definieron las particularidades de trabajo en el personal en la organización como: trabajo en equipo, desarrollo de talentos, comunicación, iniciativa, adaptación a través de los empleados para que logren el potencial para trabajar en equidad y la eficiencia. La investigación permite conocer que un proyecto de coaching debe de integrar: charlas, capacitaciones, reuniones y talleres. Además de darnos a conocer los factores más significativos del desempeño laboral como: Trabajo en equipo, adaptación, iniciativa, y la comunicación, etc. factores que debemos tener en cuenta a la hora de hacer un proyecto de coaching.

Mendoza (2017) en su tesis: “*Capacidades de trabajo genéricas y su asociación con el logro laboral de los colaboradores en el departamento de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*”. En la UCV. La metodología de estudio fue correlacional con bosquejo no práctica transversal. La población muestral fue de 23 trabajadores. La técnica empleada fue encuesta y se utilizó como documento de medición el cuestionario. El método estadístico fue la prueba de Spearman. Tuvo como objetivo general determinar capacidades de trabajo genéricas y su asociación con el logro laboral de los colaboradores en el departamento de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017. Concluyó:

Hay una asociación entre las capacidades de trabajo genéricas y su asociación con el logro laboral de los colaboradores, evidenciando la Rho de Spearman, el resultado del coeficiente fue de 0,264. Además, los colaboradores de la unidad de logística, tienen regular horizonte de capacidades de trabajo genéricas, con un 60.9% del total de los individuos. Por último, hay una asociación de correlación positiva entre las competencias laborales genéricas y la dimensión características del trabajo, demostrado con análisis de correlación de Rho de Spearman, cuyo coeficiente fue de 0,256. Esta investigación evidencia la relación positiva media entre las competencias laborales genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores; y la correlación positiva media entre *Capacidades de trabajo genéricas* y la dimensión característica del trabajo, reveladores datos para adivinar las consecuencias de un esquema o plan de coaching.

Torres y Gutierrez (2017) en su tesis: “*Propuesta de coaching empresarial fundamentado en la ocupación laboral de los inspectores de la organización grupo Zeus Service S.A.C. Trujillo, 2017*”. En la Universidad Privada del Norte. La metodología de estudio fue descriptiva – propositiva con bosquejo no práctica transversal. La técnica empleada fue entrevista y encuesta y se utilizó como documento de medición la entrevista en profundidad y el cuestionario. El objetivo vital fue propuesta de coaching empresarial fundamentado en la ocupación laboral de los inspectores de la organización grupo Zeus Service S.A.C.” Concluyó: la propuesta de coaching debe estar fundada en los elementos de la ocupación laboral siendo la más significativa las competencias laborales las cuales están formadas por conocimientos previos a las funciones realizadas, las habilidades para realizar una tarea de forma diferente y mejor que otras personas, destrezas para manejar materiales, identificación de motivaciones personales, entre otros.

Es importante porque expone que toda propuesta de coaching que mejore con éxito el desempeño laboral mediante las competencias deberá tratar los siguientes factores: habilidades, destrezas y motivaciones personales.

Barrionuevo (2017) en su tesis: “*Propuesta para aumentar la producción mediante del coaching corporativo en la administración sede central de la sociedad de beneficencia pública de Arequipa.*”. En la UCS. La metodología de estudio aplicada - descriptiva con diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 64 personas con una muestra de 39. La técnica empleada fue encuesta y fuente documental cuestionario. Tuvo como objetivo principal ofrecer una propuesta para aumentar la producción mediante el coaching corporativo en la administración sede central de la sociedad de beneficencia pública de Arequipa. Concluyó:

El análisis de la situación dio a conocer la institución probar la confusa problemática que originó a cumplir esta investigación. En el (FODA) realizado destaca lo siguiente: falta de discernimiento de la misión, personal sin inclinación a cambios de mejoras, falta de obligación en la visión, mal clima y contexto laboral. Además, relatar ámbitos trascendentales del proceso de coaching dejan de forma muy concisa que no es unas herramientas sencillas de poca huella, por el contrario es querida como una disciplina total que se manifiesta en un medio para el logro de metas y objetivos a nivel organizacional, fomenta la visión capaz de llevar a las personas de un punto real a un punto deseado de forma rápida y motivada. Por último, el aporte tiene efectos positivos y generará permutaciones relevantes para la beneficencia pública de Arequipa, concluyentemente se logra aumentar la producción de la organización mediante el coaching, señalando que más del 50% de los beneficiados con el esquema son individuales fijo de la SBPA, haciendo que la propuesta tenga un enérgico recuerdo en el futuro.

La investigación anteriormente citada es importante, porque permite demostrar que no puede existir un plan de coaching efectivo, si primero no se realiza con excelencia y profesionalismo un diagnóstico que precise y detalle que causas están provocando los problemas que enfrenta la organización, con la finalidad de encausar los limitados recursos de la empresa para dar solución a sus problemas centrales.

Moreno y Ramírez (2016) en su tesis: “*Influencia del coaching como instrumento de administración del talento en el grado de gozo profesional de las tiendas Renzo Costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015*” En la UNT. La metodología de estudio correlacional.

Para ello se trabajó con una cantidad total incorporada por toda la mano de obra de la tienda Renzo Costa; de ellos se consideró una muestra de 6 trabajadores, 2 administrativos y 4 vendedores el cual fueron elegidos por medio de una prueba no probabilístico por conveniencia. Según la hipótesis se intentó comprobar fue: El coaching como herramienta de gestión del talento humano influye en el coaching como instrumento de administración del talento en el grado de gozo profesional de las tiendas Renzo Costa en. En juntar datos se usó el documento de medición documental de medición llamado encuesta. Concluyó:

El uso de la herramienta contribuyo a perfeccionar las amistades de trabajo, debido a que el 100% de los participantes tenia objetivos profesionales claros en el interior de la empresa, así mismo los colaboradores se encuentran orgullosos de su contexto de trabajo. Por otro lado, la clasificación de Coaching usados en los trabajadores es: grupal e individual, así ambos contribuyentes lograron un nivel de gozo de trabajo prometedor. Por último, el grado de gozo de trabajadores en las tiendas, usando el Coaching, fue de un 50%.

El estudio permitió evidenciar que el desarrollo de un plan de coaching ayuda a mejorar las relaciones laborales, define mejor los objetivos profesionales de cada trabajador, incrementa la satisfacción laboral y mejora notablemente el ambiente de trabajo.

Díaz (2016) en su tesis: “*Coaching en la administración del T. H de una universidad privada de Lima*”. En la UCV. El método fue primordial con bosquejo no práctica transversal. La cantidad total se conformó por 115 trabajadores de la universidad. La técnica empleada fue encuesta e documento de medición ficha técnica. La hipótesis que se pretendió probar fue: El coaching influye significativamente en la administración del T. H de la Universidad privada de Lima 2016.El objetivo vital es determinar la influencia del Coaching de la administración del T. H de la UPL, 2016. Concluyó:

El Coaching interviene en un 74.8% en la ATH de la UCAAL en 2016; $p = 0.000 < 0.05$, y Nagelkerke = 0.748. Asimismo, se probó que el 58.3% de la mano de obra meditaron que el grado de coaching próspero en la organización más de la media, con el 22.6% reflexionó el bajo nivel, y el 19.1% un alto nivel; y el 17.4% probó el impropio nivel del

20.9% probando que existe un nivel regular y el 61.7% evidencio que un nivel conveniente ATH de la UCA, 2016. Por último, el Coaching: interviene en un 68.4% en la selección del personal de la Universidad de Ciencias y Artes de América Latina 2016, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke 0.684. Además, el 13.9% observó nivel inadecuado, el 36.5% observó un nivel regular y el 49.6% observó un nivel adecuado de selección del personal de la Universidad de Ciencias y Artes de América Latina 2016.

Él estudio es significativo porque evidencia que el coaching si interviene en la admiración del T. H de las personas que participaron del coaching dan testimonio y aprobación de su utilidad y en la institución donde aplican esta herramienta en sus alumnos también la usan para seleccionar a sus colaboradores administrativos y plana docente.

Díaz (2014) en su tesis: *“Estudio de los modelos de competencias profesionales de enfoque cognitivo – motivacional”*. En la UP. La metodología de estudio fue correlacional con bosquejo no práctica transversal. La técnica empleada fue encuesta y documento de medición cuestionario. La hipótesis que se pretendió probar fue: el aspecto motivacional y cognitivo del piloto de capacidades competitivas es la base para la orientación cognitivo-motivacional por ende están unidos a influenciar en proporción directa el uno como del otro. Tuvo como objetivo importante visualizar, analizar y relacionar las investigaciones científicas coherentes a las capacidades competitivas penetrando en el aspecto del aprendizaje y la motivación, buscando la interacción entre ambos entorno y términos. Concluyó:

Se determinó que existe un gran interés por estudiar el ámbito cognitivo y motivacional en la instrucción de individuos, pero ambos se correspondían. Sin embargo, hoy en día la significancia de relacionar ambos aspectos para mejorar su desempeño profesional. Asimismo, la alineación del individuo debe orientar a cada esfuerzo en inventar exaltación a la persona, para que exista una profunda relación entre la motivación que se brinda, la facilidad con que los individuos motivados aprenden, y los resultados obtenidos por los mismos.

Por último, la motivación trascendente es la que está más ligada con el aspecto cognitivo, debido a que se encuentra en las creencias, valores y principios del individuo, lo cual conlleva a un bienestar total y a un aumento del deseo de aprendizaje.

El estudio es importante porque demuestra que la motivación y los procesos cognitivos en el desarrollo de las competencias laborales, son necesarias para hacer una tarea y su éxito estará bajo la capacidad cognitiva para realizarla de manera creativa, innovadora y por naturaleza más efectiva.

Local

Contreras (2019) en su tesis: *“Propuesta de un piloto de administración por capacidades según Martha Alles para optimar la administración en la Institución Educativa 10792 "San Juan Bautista" Calera Santa Isabel del distrito de Olmos.”*. En la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La metodología de estudio fue descriptiva – propositiva con diseño no experimental transversal. La cantidad total de elementos fue de 16 docentes y 1 personal administrativo. La hipótesis a probar fue: Si se diseña y propone un piloto de administración por capacidades según Martha Alles para optimar la administración en la Institución Educativa 10792 "San Juan Bautista" Calera Santa Isabel del distrito de Olmos.”. La técnica empleada fue entrevista de incidentes críticos, encuesta y la observación; los cuales tuvo como documento de medición el cuestionario y observación. Tuvo como objetivo primordial presentar perfil para que el personal administrativo – docente, logre. Concluyó: El análisis de la organización en la administración por capacidades, se probó una ineficiencia entre las capacidades necesitadas y las que posee el personal administrativo debido a métodos tradicionales, los cuales retrasan y dificultan los logros, es decir transgreden en el grado de los provechos de la potencia profesional. Además, la construcción del diseño del modelo de gestión por competencias se hizo en base a la construcción de los perfiles ocupacionales o de cargos, tomando como referencia la teoría de Martha Alles; los cuales se dan en el análisis del individuo; y que proporcionara averiguación transcendental sobre el trabajo, incita a vislumbrar como los individuos se congregan en sus estimulaciones individuales orientados mediante las rutinas primeras y desplazamientos de juicio, diligencia y discernimiento del noción para acomodar y mantenerse en un tejido profesional de mejores niveles de reclamación por secuela de la talento, las súplicas del entorno y la globalización.

La presente investigación es importante porque muestra como las motivaciones personales, experiencias previas y capacidades de comprensión, aplicación y aprehensión del conocimiento sirven para adaptarse y sobrevivir en un contexto laboral, donde el objetivo es ser competitivo en lo que uno hace para no ser desplazo.

Torres (2017) en su tesis: “*El coaching como instrumento en la suscitación del perfeccionamiento de los recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2015*”. En la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La metodología de estudio fue característica con bosquejo no práctico transversal. La cantidad total de elementos fue de 177 trabajadores del cual tuvo una muestra de 62 personas. La técnica empleada fue encuesta y el documento de medición utilizado fue cuestionario. Tuvo como objetivo principal diseñar y dibujar una promesa de coaching como instrumento para suscitar el perfeccionamiento de los recursos humanos de la Universidad Particular de Chiclayo – 2015. Concluyó: se pudo identificar que el grupo de estudio se ubica en un nivel regular de desarrollo de recursos humanos, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones evaluadas: Comunicación abierta, proximidad al equipo de trabajo, valoración o empatía hacia las personas y resolución de conflictos, siendo estos resultados alcanzados lo que originó la necesidad de solucionar la problemática. Por último, se estableció para ello el perfeccionamiento doce laboratorios a saber al dedillo: Coloquio vigilado: iluminación al conversar, mensaje susurrado y cuidado al escuchar, con los demás optimizando la amistad y la empatía, fundando el perfil actitudinal de acción frente a otros, creer y querer, ejercemos la iniciación, repaso sobre lo que actúo, pienso y expreso indico mi gozo con los demás y conmigo mismo y la autoridad de la representación desde cómo el mundo lo ve trasformando el espíritu y el conquista más allá de la victoria".

La investigación es relevante porque muestra de forma específica los temas a tratar en los talleres de desarrollo de competencias, gracias a cuatro dimensiones con deficiencias que son: la comunicación abierta, proximidad al equipo de trabajo, valoración o empatía hacia las personas y resolución de conflicto.

Alcántara y Pintado (2017) en su tesis: “*El coaching como utensilio para corregir las capacidades profesionales de los trabajadores de King Kong Lambayeque, 2017*”. En la Universidad Señor de Sipán. La metodología de estudio fue propositiva – descriptiva con diseño no experimental transversal. La población muestral de estudio fue de 35 colaboradores. La técnica empleada fue encuesta e documento de medición cuestionario. Tuvo como objetivo proponer un proyecto de coaching que permita perfeccionar las

capacidades profesionales de los colaboradores de King Kong Lambayeque S.C.R.L. Concluyó: que variable desempeño laboral, tiene un nivel alto. Además, los elementos que impresionan el ejercicio profesional de los expertos son: la observancia de las normas, la conformidad, la responsabilidad en unidad los mecanismos que concierne a la superficie de los bosquejos de actividades, Por último, el esquema de coaching para optimar el cargo son las siguientes características: maniobra metodológica, afinidad de la comisión, adelanto de desplazamientos y aptitud curricular.

De forma inicial debe orientar en el progreso de las capacidades de los expertos mediante aprendizajes que se ordenen a las trayectorias de la curricular.

Es importante porque permite determinar qué factores afectan las capacidades profesionales de la mano de obra en la institución son: la conformidad, la obediencia de las reglas y el compromiso en unidad de acuerdo a la variable bosquejo de labor. Con lo cual se puede esbozar una presentación de coaching con medición de los resultados.

Castillo (2017) en su tesis: *“Propuesta de estrategias de coaching para optimizar la propiedad de auxilio en el restaurante turístico 25 horas ciudad de Chiclayo, 2015”*. En la UCSTM. El método de estudio fue propositivo – descriptiva con bosquejo no práctica transversal. La cantidad total de elementos fue de 4,372 clientes y la muestra de estudio fue de 134 clientes. La técnica empleada fue encuesta e documento de medición cuestionario. Tuvo como objetivo propuesta de estrategias de coaching para optimizar la propiedad de auxilio en el restaurante turístico 25 horas. Concluyó:

El producto que se hallaron fueron talleres de estandarización de contestaciones de acciones para el buen cometido profesional y vigilancia al consumidor. Además, la proposición promete un instrumento legal en todo lo que a talleres se refiere,

Para optimizar las tareas de las personas, por la instrucción cultural de los trabajadores de la organización se halló establecer efectividad en la destreza que la hipótesis, ejecutando un taller donde se unen ambos conceptos y se brinda mejores mayores niveles de enseñanza. Por último, las estrategias de coaching se acompañan como un aumento pausadamente, de los pasos a ejecutarse para posteriores ascensos en la empresa.

La investigación es relevante porque pone en manifiesto las estrategias utilizadas para incrementar su desarrollo, mejora, cambio o incorporar nuevas competencias mediante talleres de coaching.

Fustamante y Santisteban (2016) en su tesis: *“Propuesta de un proyecto de coaching para perfeccionar el trabajo laboral de los educativos en la institución educativa privada “Ciencia College” - Distrito de Morrope, 2016”*. En la USS. El método de estudio fue propositivo – característica con proyecto no práctica transversal. La técnica empleada fue encuesta e documento de medición cuestionario.

El objetivo primordial elaborar un proyecto de coaching, para perfeccionar el ejercicio profesional de los educativos en la Institución Educativa Particular “Ciencia College”- Distrito de Mórrope, 2016. Concluyó: el nivel de desempeño laboral está influenciado por las competencias laborales en la I.E.P. Ciencia College, Además, las peculiaridades que representan el sistema de competencias docente son: regular comunicación, indigna eficiencia y distribución, el dialogo y moderado regular con nivel de conflictos. Por último, el análisis del coaching se halló que todos los recursos y objetivos van dirigidos a las competentes profesionales de los docentes así mismo su éxito dependerá de la exactitud del diagnóstico.

La investigación muestra las peculiaridades que representan el sistema de competencias que son: regular comunicación, falta de eficiencia y distribución, elevado dialogo y moderado cota de conflictos.

Cayotopa (2015) en su tesis: *“Servicio por capacidades en el Talento de la organización grupo RTP S.A.C Chiclayo, 2015”*. En la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. La metodología fue exploratorio - característico con bosquejo no práctica transversal. La cantidad total fue muestral de veinte y cinco trabajadores.

La técnica empleada fue encuesta, información bibliográfica y entrevista los documentos de mediciones utilizados fueron cuestionario, documentación, entrevista semi profundidad. Tuvo como objetivo principal desenvolver una proposición en la administración de capacidades para el talento de la organización Grupo RTP SAC, Concluyó: las capacidades fundamentales más solicitada el perfiles fueron: ética, disposición a los resultados, responsabilidad, perseverancia, ánimo, creación y calidad de trabajo .Además, las capacidades determinadas más solicitadas para el perfil fue: alta adaptación,

colaboración, habilidad metódica, seguridad, orientación al cliente interno (colaborador), liderazgo, externo (usuario), declaración, alquiler, responsabilidad en conjunto, desplazamiento de proyección y de estructura.

Por último, las competencias más significativas de muestran unos requerimientos de la organización Grupo RTP SAC. Al ser evoluciones existentes y pendientes es primordial que los colaboradores tengan en claro los perfiles de adecuación hacia los cambios y adaptaciones venideras de los mercados que emergen o emergerán en el futuro.

Tiene gran significancia para este estudio porque muestra las capacidades fundamentales más necesitadas por la institución, para sus diferentes perfiles de puesto.

Sialer (2014) en su tesis: *“El método de evaluación por capacidades en la clínica odontológica.”*. En la Universidad Pedro Ruiz Gallo. La metodología de estudio fue característica– propositivo con bosquejo no práctico transversal. La población muestral fue de 25 trabajadores. La Hipótesis de modelo fue: "Si se cimienta una proposición metodológica de Valoración por Capacidades; es posible perfeccionarlo frecuentemente el asunto pedagógico de los alumnos en la Clínica Odontológica Universitaria. La técnica empleada fue encuesta, del cual el documento de medición utilizado fue cuestionario. Tuvo como objetivo primordial proponer el método de evaluación por capacidades en la clínica odontológica realizando escalas de evaluación determinadas en la variable procedimental. Concluyó: permitió determinar la inexistencia de criterios reales de estimación por Capacidades Completos en las Materias Clínicas Odontológicas. Además, faltar de un Cuadro de Capacidades Clínicas de calificación, entorpece la enunciación de patrones de disposición determinados para la Partida y Acreditación por Capacidades profesionales en la Carrera Profesional de Odontología.

Por último, las fases de calificación instrumento de control dictamen de los deudos es obvia su provecho para optimar la alineación del pregrado y la elección de los universitarios, así como para la atestación y refrendación de cualquier sistema de desarrollo competitiva que se efectuó.

Esta investigación es importante porque nos pone de manifiesto la importancia de tener un documento de medición evaluativo de competencias laborales, por la cual podremos hallar el camino hacia la excelencia y la competitividad laboral de los profesionales evaluados al detallar y precisas deficiencias en cuales se deba de trabajar.

1.3 Teorías Relacionadas al tema.

1.3.1 Competencias laborales.

1.3.1.1 Definición.

Mateos (2018) define como: “un conjunto de fases complicadas de de costumbres y diligencias, en un contenido explícito y con desplazamiento de origen consecuencias y ganancias. Las capacidades son conductas de acciones conspicuos y tradicionales que consienten lograr el triunfo en la unidad de trabajo” (p. 527).

También la define como: “conductas con spicuos y tradicionales que acceden conseguir triunfo de las actividades que se realice. Son una composición de peculiaridades justificables del experto (artes, instrucciones, y cualidades) que proporcionan un conformetrabajo de su función” (p. 528).

1.3.1.2 Medición y evaluación de las competencias.

Mateos (2018) explica que las competencias son propias de cada persona, y por lo tanto no de los puestos es decir:

Son comportamientos visibles y justificables por tanto conmensurable que muestran la posibilidad de un ejercicio efectivo La conducta es la acción que realiza la persona o habla sobre una conducta y no es aquello que el individuo anhela hablar o realizar que correspondería decir o hacer. La porción de manifiesto de los desplazamientos son las conductas, ellas hacen claras las aptitudes.

Por tanto, para desenvolverlas competitividades, es ineludible estar a la mira la conducta de la individuo. El talento puede dividirse en capacidades (p. 528).

1.3.1.3 Modelo de desarrollo de competencias.

Mateos (2008), expone un modelo sencillo para desarrollar las competencias de las personas en 7 etapas, partiendo desde un punto muy importante no existe modelo, teoría y persona que pueda aumentar el desarrollo de otra, si esta primero no se compromete por sí misma a desarrollarse, lo que se puede hacer es crear las condiciones

necesarias que inciten y protejan a las almas que deseen aumentar sus competencias, a continuación se expondrá su modelo.

Autodiagnóstico (setf – análisis)

Lo que no se mide no se puede mejorar, es decir aquello que se sabe hay que optimizar. La propia evaluación es un modelo en sí mismo que abarca la desplazamiento de la obediencia de examinar las propias áreas de progreso y autocritica, sin lugar a titubeosrostros que identifican a una persona. El transcurso del propio análisis, es mostrar tesis y propener etapas a la propia reflexión en sí mismo en parte del proceso de ilustración y de prosperidad propia. Las capacidades por ser prácticas, son eternamente construidas. En este sentido todo comienza por tomar conciencia de carencias y fortalezas que tiene el individuo por sí mismo y para ayudar a realizar esa tarea se utiliza la siguiente herramienta.

1.3.1.4 Competencia en los puestos laborales.

Ducci citado en Mateos (2008) manifiesta que “La competencia es la edificación general de ilustraciones reveladores y ventajosas para el trabajo del lugar, que se lograa través de la enseñanza por práctica” (p. 532). Asimismo, OCDE citado en Mateos (2008) dice respecto a lo anterior que las comptencias son: “El talento para reconocer de forma victoriosa a una petición, actividad o inconveniencia son confusos, congregando y armonizando riquezas propias de origen no cognitivos y cognitivos del medio ambiente” (p. 532). Por último, Gónzales y Cléries citados en Mateos (2008) sostiene que las competencias contienen en la determinación: “saberes de un imaginar procedimental y un hacer ser (actitudinal). La competitividad concierne a saber hacer “algo”, y a demostrar, que tanto a la refrendación o a la objetivo” (p. 532).

1.3.1.5 Documento de medición documental de medición para competencias

McClelland citado en Mateos (2018), aporto significativamente a las empresas y/o organizaciones al mostar que el éxito personal y profesional.

Capacitación en competencias

Por lo general los cursos de formación ofrecen aportar solo la teoría de la competencia como algo primordial de conocer. Sin embargo, por causas como recursos, tiempo, personal, etc. No lo desarrollan quedándose solo en la transferencia de conocimientos que a larga nadie aplicara. Por lo tanto, el concepto desarrollo debe ir vinculado a transferir lo aprendido al trabajo. Es así que la capacitación en competencia es un proceso de planificación, organización, evaluación y seguimiento bajo el responsable del proceso de aprendizaje.

1.3.1.6 Dimensiones de las competencias laborales

Para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad llamado en adelante Jiménez (2004) explica que las competencias laborales comprenden tres dimensiones importantes que se describirán a continuación:

a) Hacer (habilidades y destrezas).

En esta dimensión del saber hacer, el individuo se pondrá a prueba en circunstancias específicas, por la cual le permita al evaluador medir y examinar su habilidad en términos cuantitativos para realizar una actividad o tarea encomendada. Lo cual permitirá con esto conocer los resultados que se esperan del individuo, esto permite a la persona saber con precisión sus debilidades y fortalezas para que siga desarrollando sus habilidades en los aspectos laborales y personales. Esta dimensión tiene como indicadores: la práctica, técnica, seguridad y confianza en la realización de la tarea o actividad.

b) Ser (actitudes).

En cuanto a ésta dimensión se observará en el individuo su comportamiento e impulsos para hacer lo requerido; tanto en su dirección propia, como en su exaltación particular que forma para sí mismo. Asimismo, se halla dentro de su banco de evocación el pudo desobedecer ante las diversas circunstancias que le sean puestas delante teniendo en cuenta el sentido de resiliencia, estando con esa percepción adecuado para formular los pertinentes cambios debidos gracias a logro de metas y retos que el contexto de lugar a realizar.

c) Saber (conocimientos)

La información con que cuenta los seres humanos se ha almacenado en el interior de nuestra cabeza de forma individual, siendo ganada por la experiencia propia y no contada, además de relacionarnos con nuevos aprendizajes; cabe destacar que la inteligencia son muchos datos que se adquieren en el transcurso del tiempo, el cual logramos definirlos y hacer de ellos conocimientos con fundamentos y principios de aplicación todo esto recae en su practicidad de utilización y circunstancia en como esto lo que sabemos realmente nos sirve para solucionar los problemas que aquejan a la satisfacción que puede ser profesional o personal de cualquier individuo.

Se concluye entonces en que las competencias profesionales son un acopio de: actitudes en primer lugar que se manifiestan con la predisposición hacer algo, las habilidades pertinentes que se ejercen a medida de la practica constante y los conocimientos que se adquieren a lo largo y ancho de la existencia, que son probadas y evidenciadas en la acciones individuales o demostradas en circunstancia de aspecto circunstancial, que se reflejan en resultados positivos que contienen el logro de metas y retos de la empresa En otras palabras, la competencia laboral es la demostración de técnicas y procedimientos en circunstancias en donde se requiere corroborar lo que se sabe con lo que es capaz de obtener con ello.

1.3.1.7 Clasificación de las competencias.

Jiménez (2004) cataloga las capacidades profesionales como: investigación ofrecida y adecuada específicamente para el ambiente de Sudamérica.

Competencias Básicas. Se refieren a las capacidades elementales que posee una persona, que le da facilidad para situarse en múltiples contextos de cualquier especificidad; demostrando talento para: tener razón, esquematizar diferentes hechos, comunicarse y considerar.

Esta competitividad se logra desenvolver personalmente marcando ciertos valores, iniciaciones y códigos moralistas. En el interior de las organizaciones como:

Poderío de la leída, diligencia de la ciencia, ajuste al contexto, campo de la declaración y colocación de la indagación.

Competencias Genéricas. Llamadas también como transversales, se refiere a toda habilidad o destreza de una persona para poner en hecho o evidencia logros acerca de soluciones puntuales en áreas o unidades de la empresa no perteneciendo en ellas es decir conocimientos integrales que dan cabida a la solución de respuesta y para ello se necesita de: trabajar en unidad, proyectar, dirigir tareas, utilizar aplicar tecnologías y atender clientes.: Se puede lograr gracias aun plan de actividades, ley del trabajo, gerencia de información, servicio al cliente, producción en el centro de trabajo, innovación, seguridad laboral y conservación del ambiente.

Competencias Específicas. Son conocidas también como técnicas, capacidades profesionales particulares en cada área de una organización con mención a especialización puntual.

La diligencia y aplicación de tecnologías y su previo lenguaje técnico es normal para una fija plaza productora.

1.3.2 Coaching Empresarial.

1.3.2.1 Definición del Coaching Empresarial

López(2014) “El coaching corporativo, reside en rendir el potencial de los individuos para aumentar su ejercicio. Todo ello parte que las personas son capaces en sí mismas de dar solución a sus problemas” (p. 123).

Lozano (2008) define el coaching empresarial como: un proceso integral que busca ayudar a las persona a producir resultados extraordinarios (...), a través del cual se mejora el desempeño, se profundiza en el conocimiento de sí mismo y mejora la calidad de vida proporcionando un aprendizaje que genera transformación de comportamientos sostenidos en el tiempo, con trabajos y meditaciones permanentes (p. 128).

1.3.2.2 Características del coaching.

Según, Fierro (2013), se explican algunas peculiaridades básicas que permitan igualar las singularidades del coaching:

Concreta: Se focaliza en comportamientos que se obtienen por corregir y en los semblantes neutrales y característicos del ejercicio.

Interactiva: Se ven de investigación. Se dan interrogatorios y contradicciones, se comercializan ideas con el total involucramiento de ambas partes.

Responsabilidad compartida: El coach como el coacheo trabajan juntos en la mejora continua del desempeño.

Forma específica: Esta definida por dos elementos fundamentales: la conversación manifiestamente definida y el flujo de la conversación.

Respeto: El coach siempre informa en todo momento su rendición por la alma que recibe el coaching.

1.3.2.3 Características del coach empresarial.

Salas(2016) manifiesta que “Actualmente las empresas buscan contratar coaches con cuatro particularidades fundamentales” (p. 1).

Ética: Los coaches tiene que ser virtuosos con las propuestas que formulan y ejecutan.

Rigor: Los coaches tiene que tener conducta estudiosa y agudeza en la pasión por el servicio a que brinda sus servicios (organizaciones y/o empresas).

Eficacia: Ofrecen fundamentos y consecuencias a través de técnicas sostenidas en el tiempo eso no significa que tengan mejoras o cambios.

Formación profesional: Deben de conservarse tenacidad y el apoyo de establecimientos de prestigio.

1.3.2.4 El coaching empresarial.

Salas(2016) expone que “las empresas a través del tiempo ha ido adquiriendo nuevos servicios de coaching y sobre todo a creer en él, debido a que uno de los principales beneficios es que mejora y se aclaran las dudas, incertidumbres e inseguridades de todos los miembros de la empresa” (p. 3).

En este sentido, Salazary Molano(2000), manifiestan que los planes de coaching se centran en aspectos importantes que veremos a continuación:

- a) Es un género privativo y característico con particularidades definidas de liderazgo que promueve un método novedoso para el desarrollo de líderes
- b) Tiene un método de plan permanente y de maniobras tácticas profundamente combinadas a la perspectiva y gestión de la organización.
- c) Es un régimen exhaustivo, relacionado y perpetuo para el progreso del talento de las personas conexas con el cálculo del ejercicio particular, con los resultados de la unidad y presencia de amor por el trabajo y pasión por la honorabilidad
- d) Sistema sinérgico que potencializa aún más las capacidades particulares en patrocinado de mejores efectos para el equipo.
- e) Enfoque desigual que cambia el compromiso habituado con cuenta por una responsabilidad entrenada con agrado y perfeccionamiento.

1.3.2.5 Coaching empresarial en la docencia.

Ospina David citado en Lozano (2008) plantea que lo referente a un coach profesional entregado a la docencia sustenta que es ser un guía, amigo confidente más que del papel de maestro, es decir, existe una barrera entre la autoridad y la amistad que ejerce un maestro y alumno por lo que implica que este último se confunda y dañe la relación teniendo como objetivo premeditado de pedir algo a favor de este” (p. 134).

1.3.2.6 Teoría del psicodrama.

Para, Wolk, L. (2013). La vinculación de la hipótesis y la destreza del coaching se articula perfectamente con la teoría y la técnica de lo psicodramático y lo sociodramático. Si bien es cierto que las metodologías de ejercicio –son psicodramáticas – queriendo decir que han logrado resaltar un crecimiento y uso. Es un hecho, pero también es un hecho que no siempre se reconoce la teoría que fundamenta esas técnicas.

En este sentido, apropiándonos de una frase – cuya fuente desconocemos - dice: “No hay nada más práctico que una buena teoría”, entendemos que no solo es útil, sino interesante e importante desarrollar a modo profundo y amplio.

Entendemos al **coaching**, como un proceso de aprendizaje transformacional con los retos de acortar brechas y dilatar las destrezas de trabajo positiva en aspectos particulares o en una definida circunstancia. Como un conjunto de fases bien

planteadas desde el inicio al final, instituyendo objetivos definidos y bosquejando trabajos para lograr los efectos que se desean lograr. (Wolk, 2013 p. 70).

Por otro lado, lo **psicodramático** adopta entre sus formas de arbitraje las instrucciones y métodos instituidos en los postulados del Dr. Jacobo Levy Moreno, (1987) su creador y los que siguieron su hipótesis y experiencia hasta la actualidad.

Por esta razón, Wolk (2013). Llama a esta herramienta con el nombre de **coaching psicodramático** porque considera que existe una mirada u observación del coach que puede verse enriquecida desde los aportes del psicodrama, aunque su finalidad no es aquí psicoterapéutica. Es abrirse a la posibilidad de observar y comprometer la problemática del ser humano desde el lenguaje o la comunicación verbal y también desde lo corporal, gestual y emocional. Amplía la capacidad de dar respuesta a los requerimientos del coacheado con diversidad de recursos.

1.3.2.7 Dimensiones del coaching empresarial.

Bayón (2014) manifiesta la existencia de “Cuatro fundamentales dimensiones claves del coaching empresarial, son los asientos que lo consienten y protegen” (p. 35). Asimismo, el acomodar el contexto de cada coachee en cada fase de adiestramiento, debe de tener siempre presente la realidad de cada organización.

Fundamentos sociales

Este aspecto es referido a las relaciones que se establecen entre las personas y los medios entornos donde estas se desarrollan en otras palabras es aquí donde la disciplina cobra su importancia porque se trata de entender la realidad por la cual a veces se atraviesa pero por motivos de barreras nos impedimos nosotros mismos a observar lo que está más allá quizás por miedo, temor o angustia; la disciplina busca sacarnos de este estado sin la necesidad de convencernos de nada solo de abrir nuestros ojos a una verdad que ya nos rodea de por sí.

El arquetipo metodológico del coaching va de la mano con la enseñanza de un darse cuenta, es decir, del desarrollo constante por la conciencia que por lo general siempre está inmersa en un mundo inconsciente de acciones donde los razonamientos lógicos no entran por la misma defensa de no resolver el problema que causa ser consciente.

Fundamentos psicologicos.

Este aspecto o dimensión esta representada por los factores psicologicos que afectan de forma positiva o negativa las acciones de los seres humanos y grupos en general los constructos psicologicos de algo tiene que ver con los constructos sociologicos de un grupo o sociedad, es decir, que el arquetipo con que se forma cada idea o pensamiento subyace en la conciencia de las relaciones humanas y del cual depende de un estado ni bueno ni malo de las cosas o las personas sino la consideración previa de la realidad como factor clave del desarrollo personal y profesional.

La otra parte del constructo en el ejercicio de la relación entre el coaching y el coach esta intimamente ligado a las consideraciones mentales y psicologicas que efectua cada persona para entender a la otra desde la perspectiva de sus propias creencias, percepciones, ideas, pensamiento y animos de estado emocional.

Feeling: Se refiere a la percepción de sensaciones vitales que sienten las personas como: opiniones, sensibilidad, relación y sentimientos.

Sinceridad: Se refiere a la grandiosa libertad construida a partir de la intimidad, la autenticidad y unión más la palabra o pensamiento psicologico.

Coherencia: Este aspecto se refiere a la relación entre lo que se desea y lo que se espera es decir el antagonismo que surge en el conflicto de desarrollar la solución más pertinente por aferrarse a las acciones y el dicho.

Influencia: Recíproca, entre el coach y coachee permite dar perspectiva indudable de exponer (ofrecer) y tolerar (recoger).

Compromiso: Son las virtudes y conductas que gobiernan cada conjunto de juicio de coaching, haciéndolos suyos, anunciando y estableciendo sus propios principios de vida fundamental del individuo.

Fundamentos técnicos

La disciplina debe de contener la meta de lograr un desarrollo de la conciencia por parte de los involucrados a recibirla entre esa meta es necesario tarzar directrices como: querer hacerlo con compromiso, desempeño, buscando excelencia, y retroalimentación buscando mejoras. Por ello es necesario que todos participen abiertamente

sin sentirse presionados hacerlo tampoco, sino la disciplina pasaria hacer una simple aula academica donde el profesor o maestro traza los limites de la confianza y la autoridad. De esta manera, debe de traducirle en la conclusión final que es un hagamos esto despues de poner todos los instrumentos en las mesa y sobre todo tener en cada hora y minuto la satisfacción y confianza de decir lo que se siente, piensa y se manifiesta de forma indirecta, los programas son una oportunidad para concordia y reconciliación organizacional.

Fundamentos éticos

Es necesario que los códigos éticos de comportamiento se separen de la realidad. Es vital considerar como principales indicadores: escucha activa, disciplina, alusión al rigor en las acciones y el compromiso entre coach y coachee, el seguimiento y control de los resultados de modo que se lleve a cabo un proceso de coaching con éxito.

Por último, se encuentra el indicador confidencialidad, de acuerdo a la International Association of Coaching (s/f) “los coaches son fundamentalmente prudentes en proteger los derechos de confidencialidad de aquellos con quien trabajan o consultan

Los coaches no comentan ni opinan sobre la información confidencial de sus clientes en ningún lugar o circunstancias excepto sean los mismos clientes o su autoridad y permiso paraa hacerlo. Este principio de franqueza y lealtad hace que ambas partes se integren en una confianza única, es decir, que todo lo trabajado queda en absoluta reserva porque sino la competencia sabria las debilidades por donde podrían reforzar sus estrategias contra esas empres y/o organizaciones.

La idea no es ventilar las intimidades empresariales y guardar la confianza del caso para la credibilidad misma del coach.

1.4 Formulación del Problema

¿De qué manera la aplicación del plan de coaching empresarial mejorara las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019?

1.5 Justificación e importancia del estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2015). Manifiestan que existen “Una serie de juicios para valorar el beneficio de su tesis presentado, que apruebe la elasticidad y exhaustividad”

(p. 11 -15). Estos juicios son llevados la realidad por él, Dr. Roberto Hernández Sampieri como interrogaciones. Por ello, preferimos dejarlos en su forma original debido a una finalidad de síntesis. No obstante, el desarrollo de dichos criterios se basó en la practicidad del autor nombrado anteriormente. Estos criterios tomados por este estudio accederán mejores asientos evidenciar la ejecución de esta investigación entre algunas justificaciones significativas que pretenderemos desarrollar son: relevancia social, implicaciones prácticas y valor teórico.

Social

El estudio presentado se justificada por ser un argumento socialmente perceptivo, debido a la responsabilidad directa que tienen las instituciones educativas del país y la actuación de las competencias laborales de los docentes como partes de la responsabilidad en la calidad educativa del Perú. Se debe de indicar, que desde la vista, dicha investigación puede tener resultados con una valiosa información que podría generar y hacer una mejora drástica y continua del ejercicio de la docencia educativa, ayudando a fortificaren materia de enseñanza y aprendizaje las fases de optimización de la calidad en incomparables unidades curriculares y por ende a conservarla perspectiva currículo de instrucción educativo, establecido en metodologías actuales que apoyen a optimizar y ratificar con el objetivo de y pulir el procedimiento de formación y la cualidad de administración en cada una de las organizaciones educativas.

Práctica

En un mundo cada vez más globalizado y de constantes cambios los establecimientos educativos deberán de combatir los múltiples problemas que atraviesan en el día a día con la intensión de ser más efectivos y productivos en los servicios educativos. Por esta razón, este proyecto de investigación es necesario para la dirección de la Instituto Educativa Particular “Jorge Basadre” debido a que se podrá obtener resultados que permita mejorar las competencias de los docentes, mediante una propuesta efectiva y fiable de un Proyecto de coaching que aumentar la calidad educativa, a través de la sinergia, la pro actividad y el desarrollo de los conocimientos, habilidades y capacidades de los docentes. Además, este estudio es conveniente para que todos los alumnos de la institución educativa logren obtener una mejor educación de calidad, para los padres de familia que desean ver a sus hijos

competitivos y logren sus proyectos de vida, y por último para que logré su misión y visión institucional.

Teórico

Esta investigación generará discusión sobre la epistemología existente de abordar la problemática y solución de las competencias laborales de los trabajadores de una empresa u organización. Asimismo, en el interior de los estudios de gestión se aprovechará como fundamento para la orientación futura de nuevos estudios que realicen las temáticas empezados por estos prestigios investigación, donde podrán en relevancia conocimientos procedente de la exanimación de los desiguales asientos hipotéticas que se establecen en este elemento de indagación, prevaleciendo el punto de vista compatibles y contrapuestas y autónomo de los estudiosos. Por último, os estudios sobre este tema son muy poco, es decir, no existen investigaciones sobre aquellos casos particulares donde se aplica nueva algo innovador para solucionar la problemática de nuestra variable de estudio en una organización educativa. Por ello, nuestra investigación será fuente de consulta y ayuda a posteriores investigaciones donde tratan el mismo tema de estudio.

1.6 Hipótesis.

HP: Si se aplica un plan de coaching empresarial, entonces mejorará las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

1.7.2 Objetivo Específico

Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

Diseñar un plan de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

Validar un plan de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODO

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de esta investigación será cuantitativo.

Tipo de investigación.

Aplicada

Las investigaciones de aplicación son: “Prácticas de indagación con intenciones de satisfacer o perfeccionar un ambiente en específico, para tener evidencia que el modelo a través del uso creativo e innovador de una oferta tiene intervención (...)” (Vargas, 2009, p. 162). Por ello, utilizaremos este tipo de investigación aplicada porque mediante este estudio buscaremos solucionar el problema que enfrenta el colegio privado Jorge Basadre referente a la falta de competencias laborales de sus trabajadores mediante un plan de coaching empresarial, buscando con ello mejorar las capacidades profesionales de su particular el cual debería cambiar su realidad

Diseño de investigación.

Pre experimental. Según, Hernández, Fernández y Baptista (1991) “Se refiere a estimular una variable a un grupo determinado para después aplicar una medida sobre este con la finalidad de observar cual es el nivel de grupo de esta variable en estudio” (p. 138). En este sentido, aplicaremos este diseño porque mediremos un antes y un después del estímulo que aplicaremos a nuestros grupos de estudio en este caso los trabajadores del colegio Jorge Basadre.

G: Grupo de estudio.

O1: Medida pre – práctica de la variable dependiente.

X: Variable autónoma (estímulo de aplicación)

O2: Medida post – práctica de la variable adjunta.

GO₁ X O₂

2.2. Variables y Operacionalización.

Variable

Coaching empresarial o ejecutivo. Gil (2017) define al coaching empresarial como: el acopio de instrumentales y métodos primordiales para cambiar la representación y la apreciación que tiene un individuo del mundo en que lo rodea sean interior o exterior. Es un acompañamiento a de construir y desaprender para convertirse en un observador distinto de su propia realidad y de la que le rodea.

Competencias laborales. Villa (2004) define a competenciaspor: “Sus siglas: “CHAI” (conocimientos, habilidades, actitudes e intereses): son conductas situadas en operación, que se desigualan entre los individuos” (p. 529). Asimismo, McClelland citado en Lozano (2008) define a comptencias laborales como: “conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una ocupación dada” (p. 129). Sin embargo, Boterf (2001) citado en Lozano (2008), amplía la definición manifestando: “habilidad y destreza para encauzar los propios recursos: (erudiciones,cualidades y destrezas) hacia el ambiente exterior para el logro de resultado en concreto” (p. 129).

Operacionalización.

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Dependiente.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PREGUNTAS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
Competencias Laborales	Hacer (habilidades y destrezas).	Práctica	1. Realiza su trabajo en circunstancias específicas con éxito. 2. Realiza sus actividades de tal manera que nadie puede hacerlas mejor.	Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario	Escala de Likert Siempre Generalmente A veces Nunca
		Técnica	3. Aplica procedimientos propios para realizar sus actividades. 4. En el logro de una tarea encomendada lo hace siguiendo un protocolo determinado que lo llevara al cumplimiento de su objetivo		
	Confianza	5. Se siente seguro en la realización de una nueva tarea asignada por más difícil que esta sea. 6. Siente ser capaz de cumplir una tarea muy compleja que pondría en peligro su permanencia en el puesto de trabajo.			
	Seguridad	7. Teme cuando se trata de asumir y enfrentar grandes retos laborales que podrían perjudicar su imagen. 8. Tiene certeza que las cosas que se propone hacer en el trabajo tendrán excelentes resultados.			
	Ser (actitudes).	Motivación intrínseca	9. Realiza con esmero su trabajo a pesar que no tenga recompensas económicas por obtener buenos resultados.		

Saber (conocimientos)	Dirección	10. Trabaja con rigurosidad a pesar de no recibir ningún reconocimiento por su esfuerzo. 11. Sabe dirigirse con éxito ante los problemas que se le presentan en el centro laboral, sin perder el rumbo de que debe de hacer.
	Resiliencia	12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles. 13. Tienen actitud positiva ante circunstancias muy adversas.
	Adaptación al cambio	14. Le es fácil abandonar su rutina de trabajo y realizar otra sin ningún problema. 15. Puede cambiar lo que hace y piensa de su entorno laboral sin dificultad.
	Experiencia	16. Aprende conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral. 17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza. 18. Puede obtener experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.
	Aprendizaje	19. Cuando quiere aprender algo lo hace en muy poco tiempo. 20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende. 21. Tiene capacidad para retener con facilidad lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.
	Aplicación	22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.

Enseñanza	<p>23. Cuando necesita poner en práctica materias aprendidas lo hace sin necesidad de estar revisando continuamente en cómo hacerlo.</p> <p>24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.</p> <p>25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.</p> <p>26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.</p> <p>27. Las personas a quienes les brindó información comprenden muy bien lo que quiso decir.</p>
-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Operacionalización de la Variable Independiente.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Coaching empresarial	Fundamentos sociales	Desarrollo de potencial	Técnica: Recopilación documental Instrumento: Hojas documentales
		Autoconocimiento	
		Liderazgo	
	Fundamentos psicológicos	Autoconciencia	
		Feeling	
		Sinceridad	
		Coherencia	
		Influencia	
	Fundamentos técnicos	Desempeño	
		Compromiso	
		Retroalimentación	
		Crecimiento	
		Escucha activa	
Fundamentos éticos	Disciplina		
	Confidencialidad		
	Prudencia		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra.

Francia (1988), describe que “la población es la cantidad total de todos aquellos elementos que guaran estrecha relación los unos con los otros por sus características fundamentales” (p. 159). Por lo tanto, esta investigación tendrá una población que estará conformada por 54 trabajadores del colegio privado Jorge Basadre entre profesores, auxiliares, personal administrativo, entre otros. Asimismo, pasaremos a continuación a conocer la muestra objeto de estudio. En este sentido, Ramírez (1997) “determina que la muestra censal es aquella donde cada elemento de la población es tomado como la muestra misma por ser esta no relevante en número, pero si en calidad de conjunto” (p. 55). Por lo tanto, en este estudio se tomará a la población como una muestra .

Tabla 3. *Población muestral.*

ÁREAS DE LA EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES
Dirección	2
Administración	5
Atención al cliente	4
Docentes	25
Auxiliares	10
Limpieza	4
Mantenimiento	4
Total	54

Fuente: expertos, elaboración propia.

2.4. Técnicas e documento de medición de recolección de datos, validación y confiabilidad.

Técnica la encuesta.

De acuerdo con Torres (2000) la encuesta lo define como “aquella técnica en la cual el investigador recurre a la aplicación de documento de medición de recolección de datos, para recabar la información requerida en función de los objetivos planteados”. El tratamiento de los datos se llevará a cabo teniendo el procedimiento siguiente:

Paso 1: Elaboración de la matriz de datos, es decir, se elaborará teniendo en cuenta la selección y almacenamiento de la información obtenida.

Paso 2: Se usará para el análisis y la interpretación de la información almacenada en la matriz de datos el software SPSS, el cual se digitalizará en ordenador para realizarse los procedimientos literales y descriptivos inevitables. Por último, en caso que se requiera entonces se aplicara otros instrumentos de análisis.

Paso 3: Se aplicará la prueba estadística correspondiente en destino de los resultados y su finalidad expuesta en el bosquejo del estudio.

Documento de medición

Torres (2000) explica que el cuestionario es “podría decirse que es un acopio de ítems relacionados entre sí con la finalidad de extraer información de primer nivel” (p. 132). Por lo tanto, es una batería de interrogantes bien plasmadas para medir los propósitos que se pretende recolectar. El cual tendrá en su interior una escala de medición llamada Likert.

Esta escala medirá dentro del mismo documento de medición la variable de estudio competencias laborales y por otra parte medirá la alternativa de solución coaching empresarial siendo: (5) siempre, (4) generalmente, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca.

Técnica recopilación documental

Torrealba y Rodríguez (2009) “se refiere a la búsqueda, análisis y comprensión de innumerables documentos escritos que se hallan en relación con el objetivo de estudio, es decir, se trata de obtener datos e informaciones a partir temas ya tratados o establecidos” (p. 1)

Documento de medición

Se utilizará las hojas de documentaciones, para poder verificar, examinar y conocer como la institución educativa ha realizado en todos sus años de operación capacitaciones, talleres, conferencias u otros proyectos para el desarrollo personal de sus trabajadores.

Validación y confiabilidad de documento de medición

La aprobación del instrumento de medición se obtendrá mediante la valoración y criterio personal de estudiosos del tema, con el objetivo de logra una verificación del contenido y calificarlo, la oposición de las mediciones de la interrogante que computan las variables correspondientes. Por otro lado, la confiabilidad del documento de medición será estimada con la medición del alfa de Cronbach el mismo que medirá lo que se pretende medir.

Tabla 4. *Validación de expertos.*

EXPERTOS	TA	TD	COEFICIENTE
MBA. Julio Cesar Valera Redo	27/27		1
Lic. Víctor Enrique Puicón LLontop	27/27		1
Lic. José Felix Zuloeta Salazar	27/27		1
MBA. Rafael Ángel Olaya León	27/27		1
Lic. José William Córdova Chirinos	27/27		1
			5/5
Total			1

Fuente: expertos, elaboración propia

Tabla 5. *Competencias Laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	27

Fuente: expertos, elaboración propia

2.5. Procedimientos para la recolección de datos.

El procesamiento de datos tendrá los siguientes pasos: (1) se aplicarán los documentos de medición respectivos que sustentamos en este estudio. (2) La indagación estadística resultado del uso de las respectivas escalas se transcribirán al proyecto EXCEL y SPSS versión 24. (3) Se realizarán las pruebas estadísticas correspondientes. (4) Se realizarán tabulación en cuadros de gráficos tanto de barras como circulares con sus descripciones e interpretaciones y por último (5). Los resultados se transcribirán al trabajo de investigación

2.6. Criterios éticos.

Noreña, Alcaraz, Guillermo y Rebolledo (2012) manifiesta que existen criterios éticos que se toman en cuenta para determinadas investigaciones, aquí expondremos algunos

Tabla 6. *Criterios éticos de la investigación*

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Confidencialidad	Este aspecto hace mención a la protección y seguridad de la identidad como informantes valiosos de la investigación.
Consentimiento informado	Se refiere a que los encuestados son previamente comunicados sobre el motivo y propósito de la investigación.
Observación participante	Esto hace mención a que los investigadores se comporten con prudencia durante el proceso del acopio de datos guardando la mayor integridad y moral posible para no generar efectos sobre la relación establecida por los encuestados.

Fuente: Noreña et al. (2012).

2.7 Criterios de rigor científico.

Noreña et al. (2012) comentan que hay criterios de rigor científico que se deben de tomar en cuenta para determinadas investigaciones, aquí expondremos algunas:

Tabla 7. *Criterios de rigor científico de la investigación*

RAZONES	PECULIARIDADES DEL CRITERIO	INSTRUCCIONES
Credibilidad del valor de la autenticidad y verdad	Resultados de las variables observadas y estudiadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados logrados son examinados como verdaderos por los encuestados. 2. Se ejecutó la información de las variables en su propio ambiente. 3. Se resultó a ser rigurosos ante la cuestión a través del juicio de la triangulación.

Transferibilidad y aplicabilidad	Resultados para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se hizo la discusión detallada del tema y de los encuestados en el estudio. 2. La recolección se realizó a través del muestreo teórico, ya que se codificaron y analizaron de forma inmediata la información proporcionada.
Firmeza en la replicabilidad	Resultados obtenidos mediante la investigación mixta	<ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de la información (datos, investigadores y teorías) permitiendo el fortalecimiento del reporte de la discusión. 2. El cuestionario empleado para el recojo de la información fue certificado por evaluadores externos para autenticar la pertinencia y relevancia del estudio por ser datos de fuentes primarias
Conformabilidad y neutralidad	Los resultados de la investigación tienen veracidad en la descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados fueron contrastados con la literatura existente. 2. Los hallazgos de la investigación fueron contrastados con investigaciones de los contextos internacional, nacional y regional que tuvieron similitudes con las variables estudiadas de los últimos cinco años de antigüedad.
Relevancia	Permitió el logro de los objetivos planteados obteniendo un mejor estudio de las variables	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se llegó a la comprensión amplia de las variables estudiadas. 2. Los resultados obtenidos tuvieron correspondencia con la justificación.

Fuente: Noreña et al. (2012).

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1. Descripción de tablas y figuras en la variable competencias laborales antes de aplicar las estrategias:

Variable Dependiente: Competencias Laborales.

Resultados de la encuesta aplicada a trabajadores del colegio privado Jorge Basadre entre profesores, auxiliares, personal administrativo, entre otros. Antes de aplicar el Plan de Coaching.

Tabla 8. Realiza tareas específicas con éxito.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	38%
A veces	16	29%
Generalmente	8	15%
Siempre	10	18%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 9. *Es el mejor haciendo su trabajo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	40%
A veces	18	33%
Generalmente	5	10%
Siempre	9	17%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia

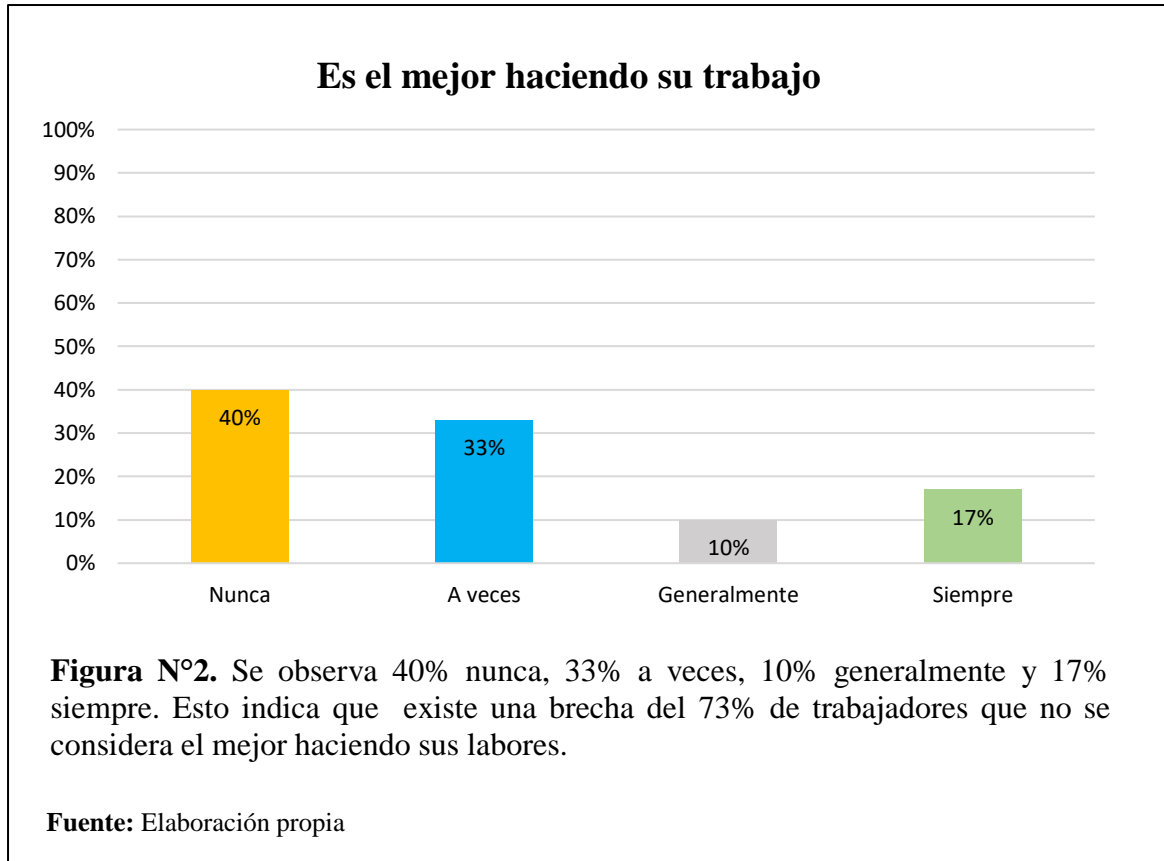


Tabla 10. Utiliza sus propios procedimientos para realizar su trabajo.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	46%
A veces	12	23%
Generalmente	8	15%
Siempre	9	16%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

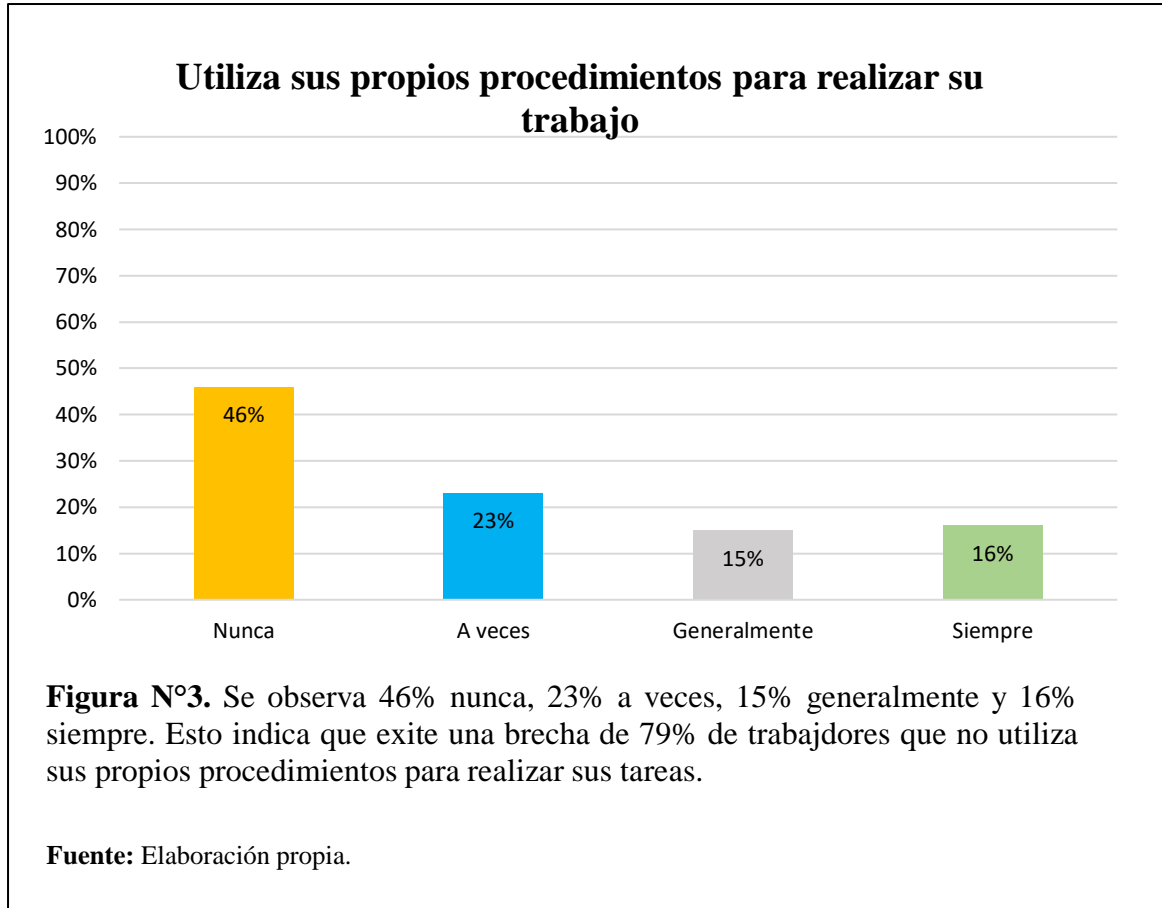


Tabla 11. Las tareas que les son asignadas se deben de hacer según los procedimientos de la empresa.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	38%
A veces	21	39%
Generalmente	8	15%
Siempre	4	8%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

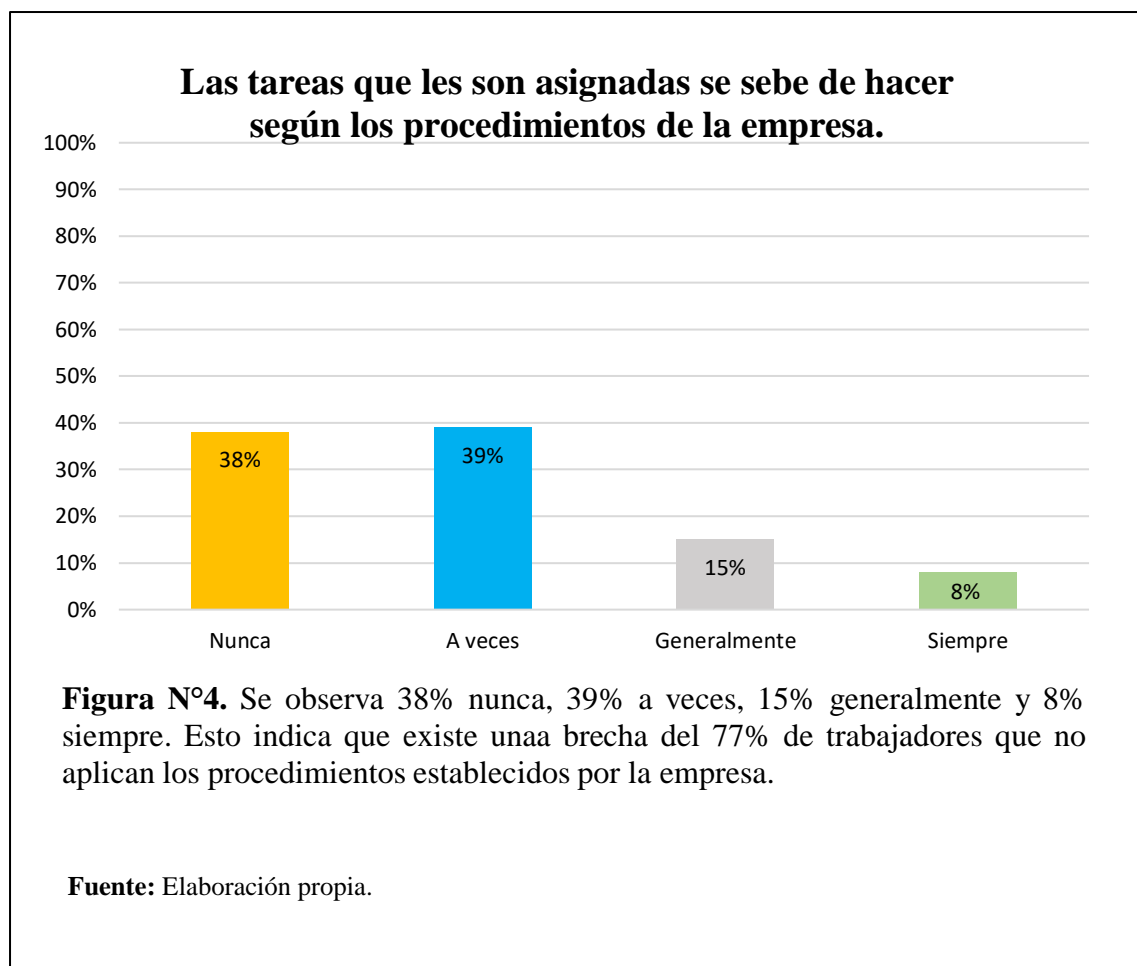


Tabla 12. En la realización de tareas muy difícil se siente seguro de hacerlas

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	60%
A veces	11	20%
Generalmente	5	10%
Siempre	5	10%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

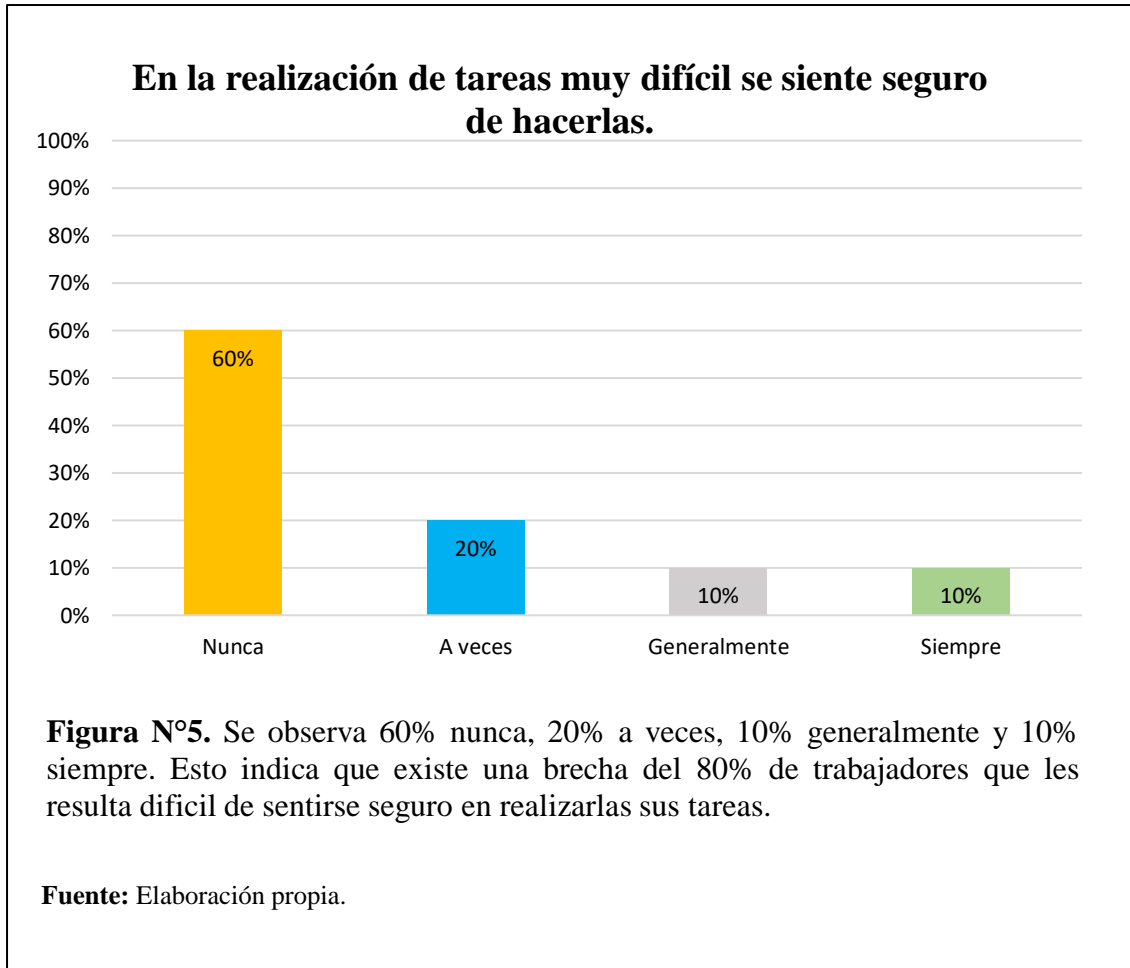


Tabla 13. *Aceptar un objetivo difícil, aunque ello ponga en riesgo su trabajo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	40%
A veces	18	33%
Generalmente	9	16%
Siempre	6	11%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

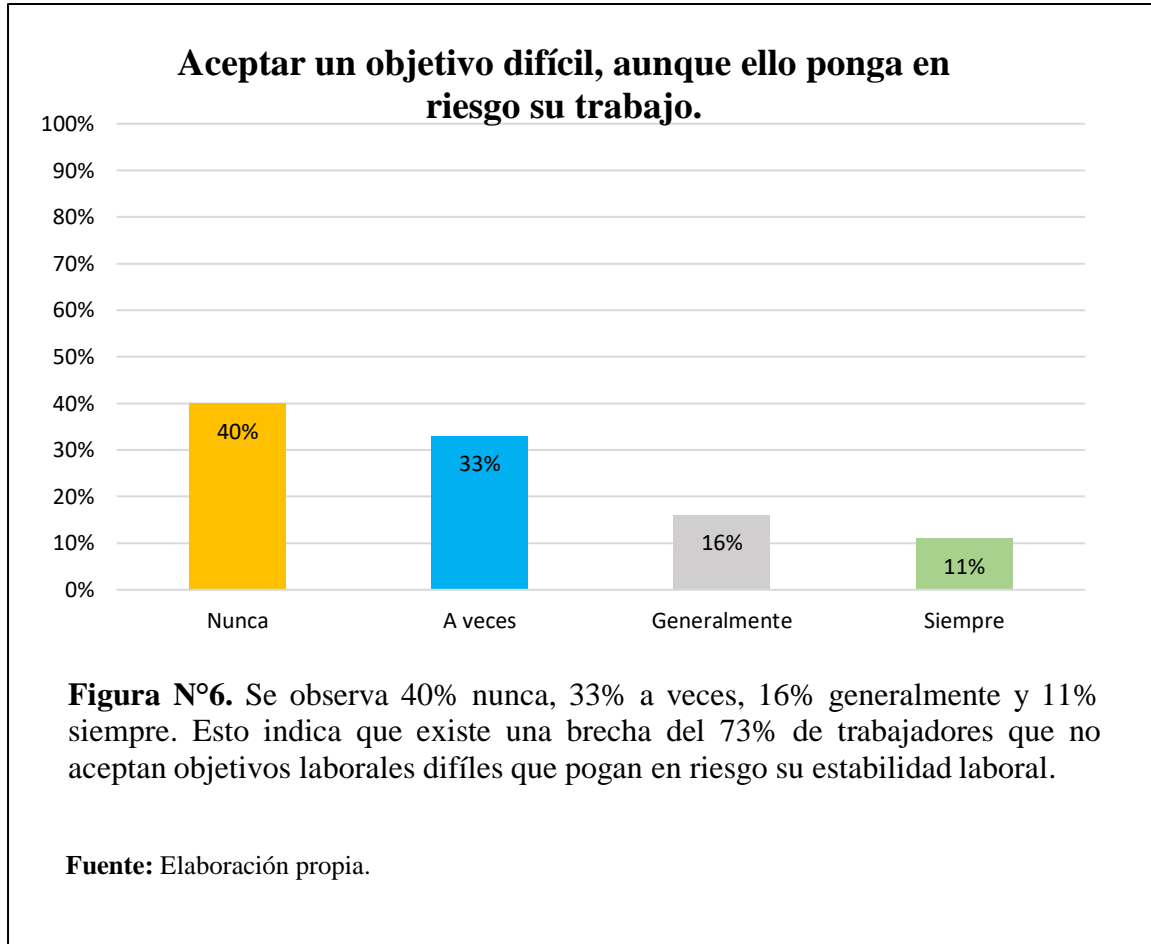


Tabla 14. *Teme enfrentar retos laborales que podrían perjudicar su imagen.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	20%
A veces	9	16%
Generalmente	25	46%
Siempre	10	18%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

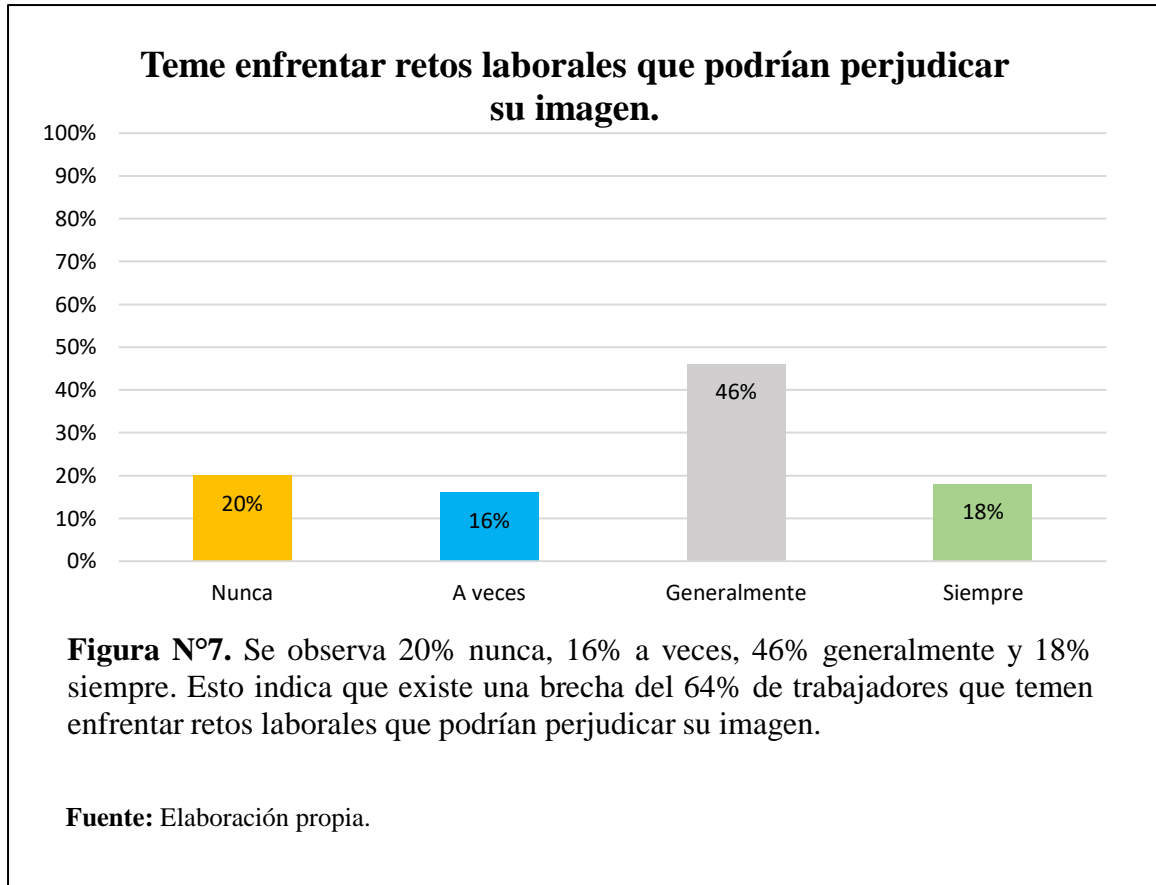


Tabla 15. *Lo que propone en el trabajo tiene excelentes resultados.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	14%
A veces	9	17%
Generalmente	26	48%
Siempre	11	21%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

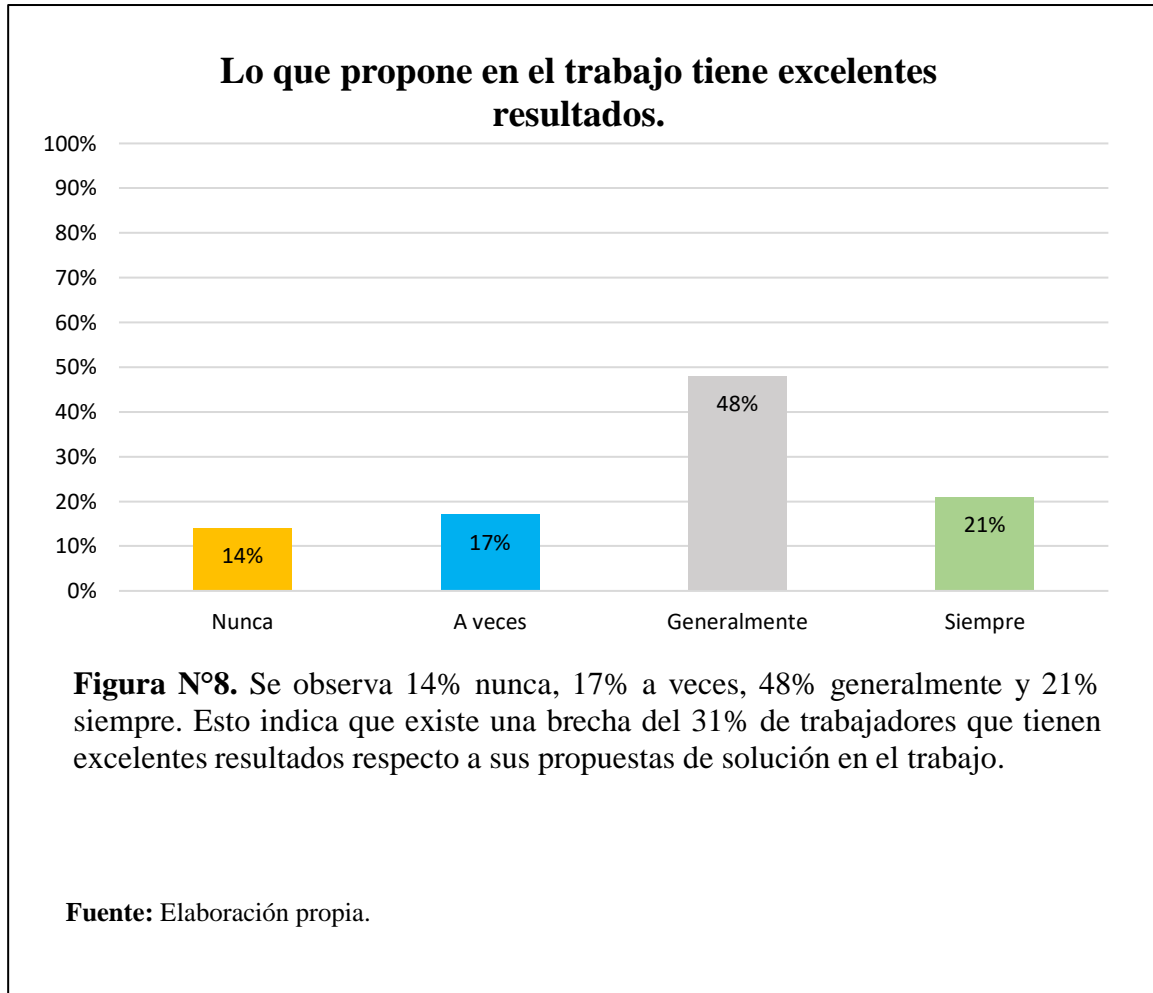


Tabla 16. Realiza su trabajo con esmero sin importarle recibir recompensas económicas.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	10%
A veces	11	21%
Generalmente	21	39%
Siempre	16	30%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

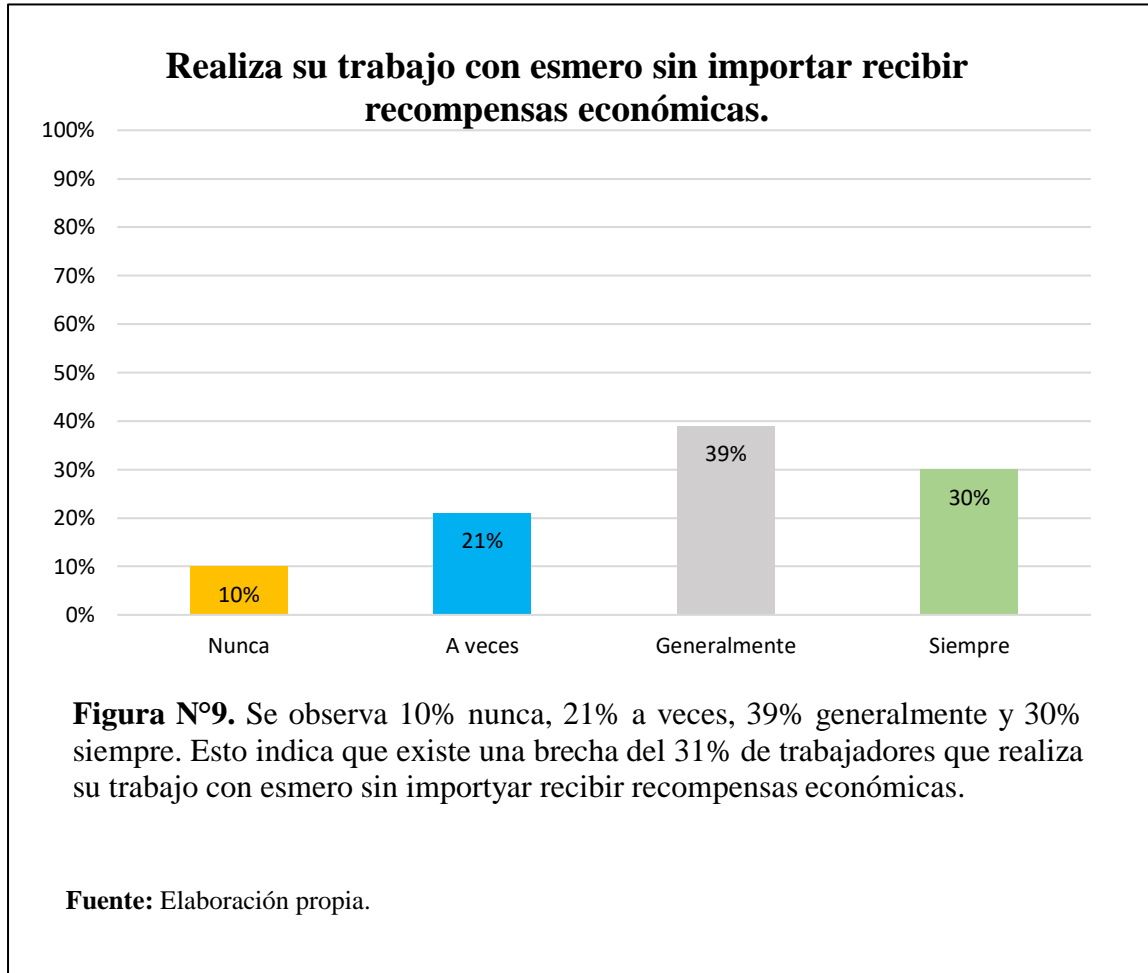


Tabla 17. *Es riguroso en su trabajo a pesar de no tener ningún reconocimiento.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
A veces	11	21%
Generalmente	19	36%
Siempre	14	25%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

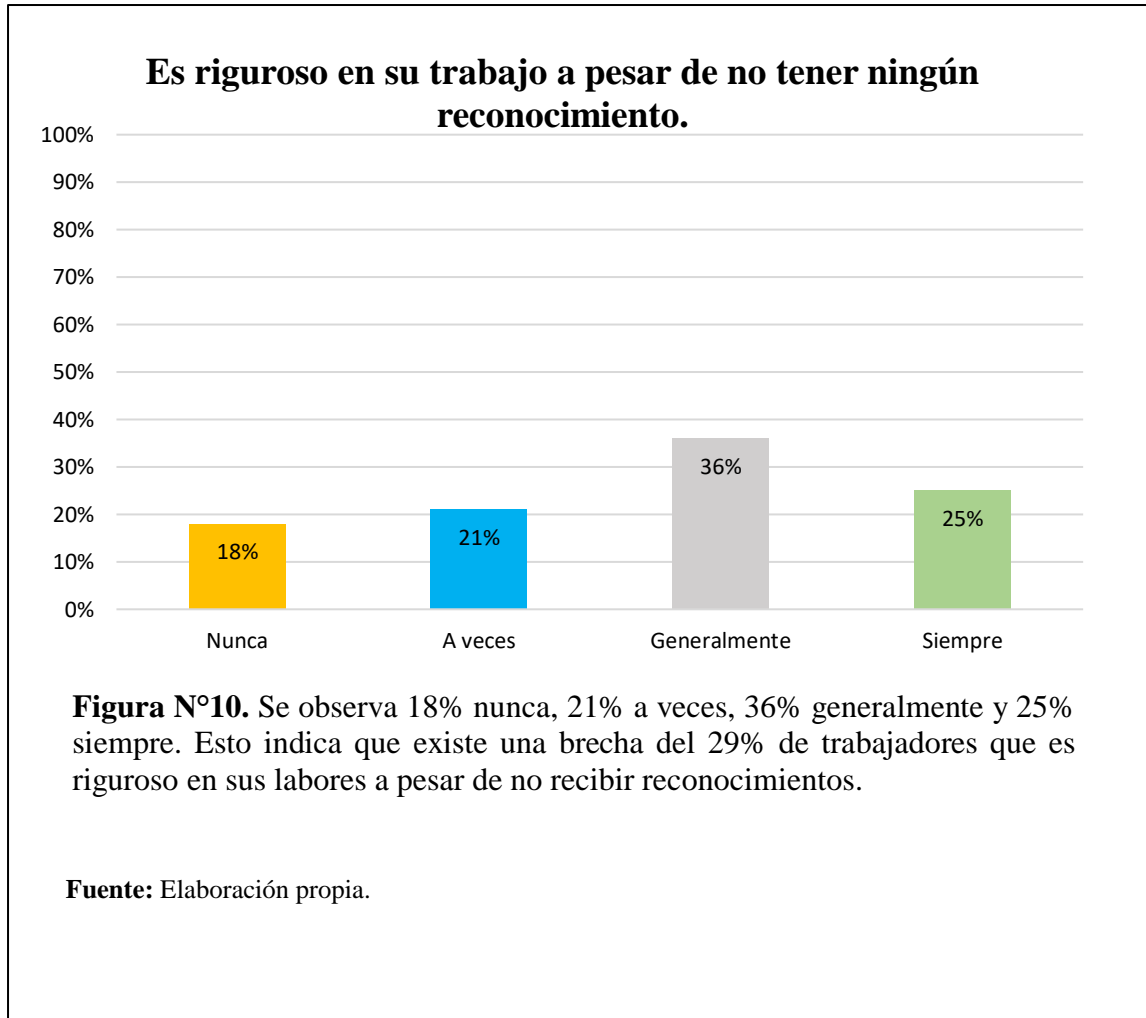


Tabla 18. *Sabe exactamente que debe de hacer ante los obstáculos laborales.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	11%
A veces	6	12%
Generalmente	22	40%
Siempre	20	37%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

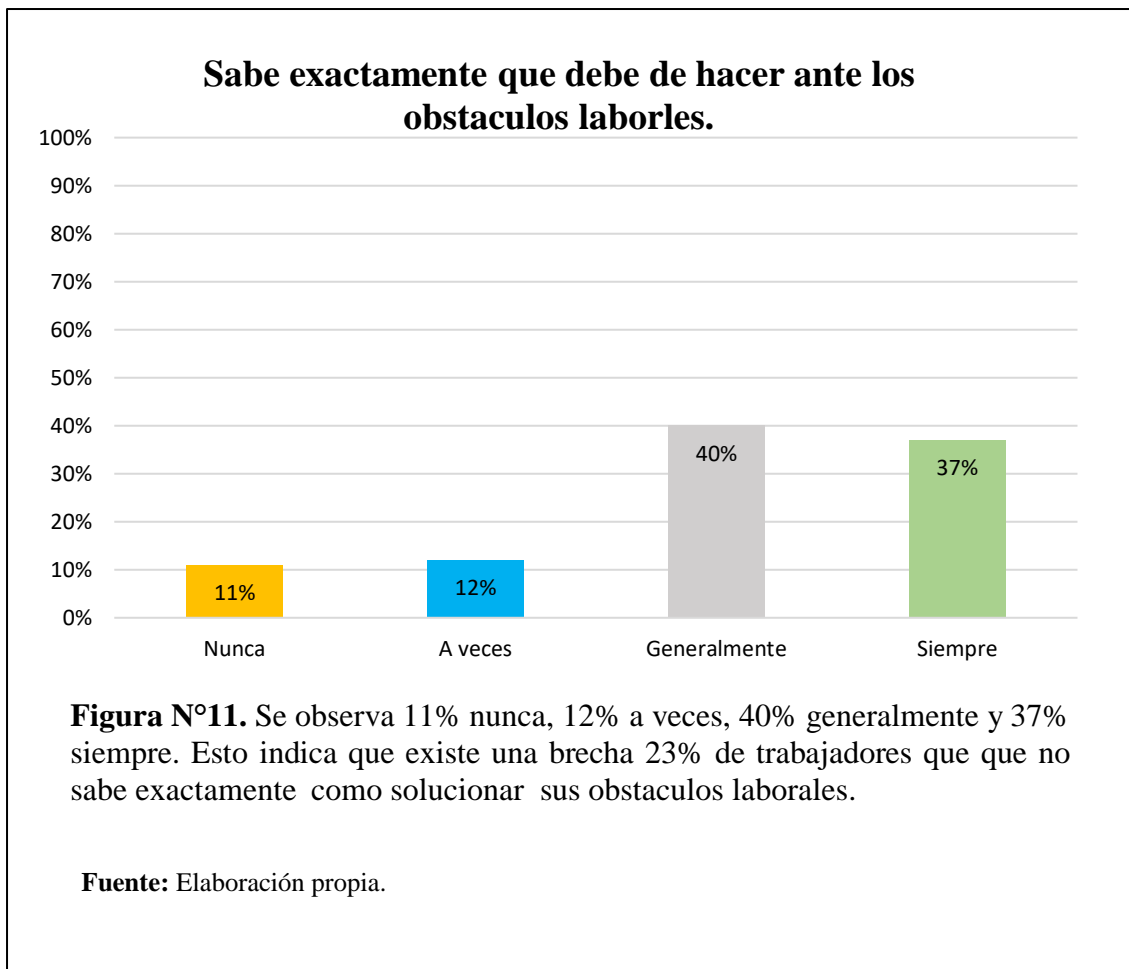


Tabla 19. *Supera rápidamente circunstancias muy difíciles en el trabajo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	21%
A veces	6	11%
Generalmente	21	38%
Siempre	16	30%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

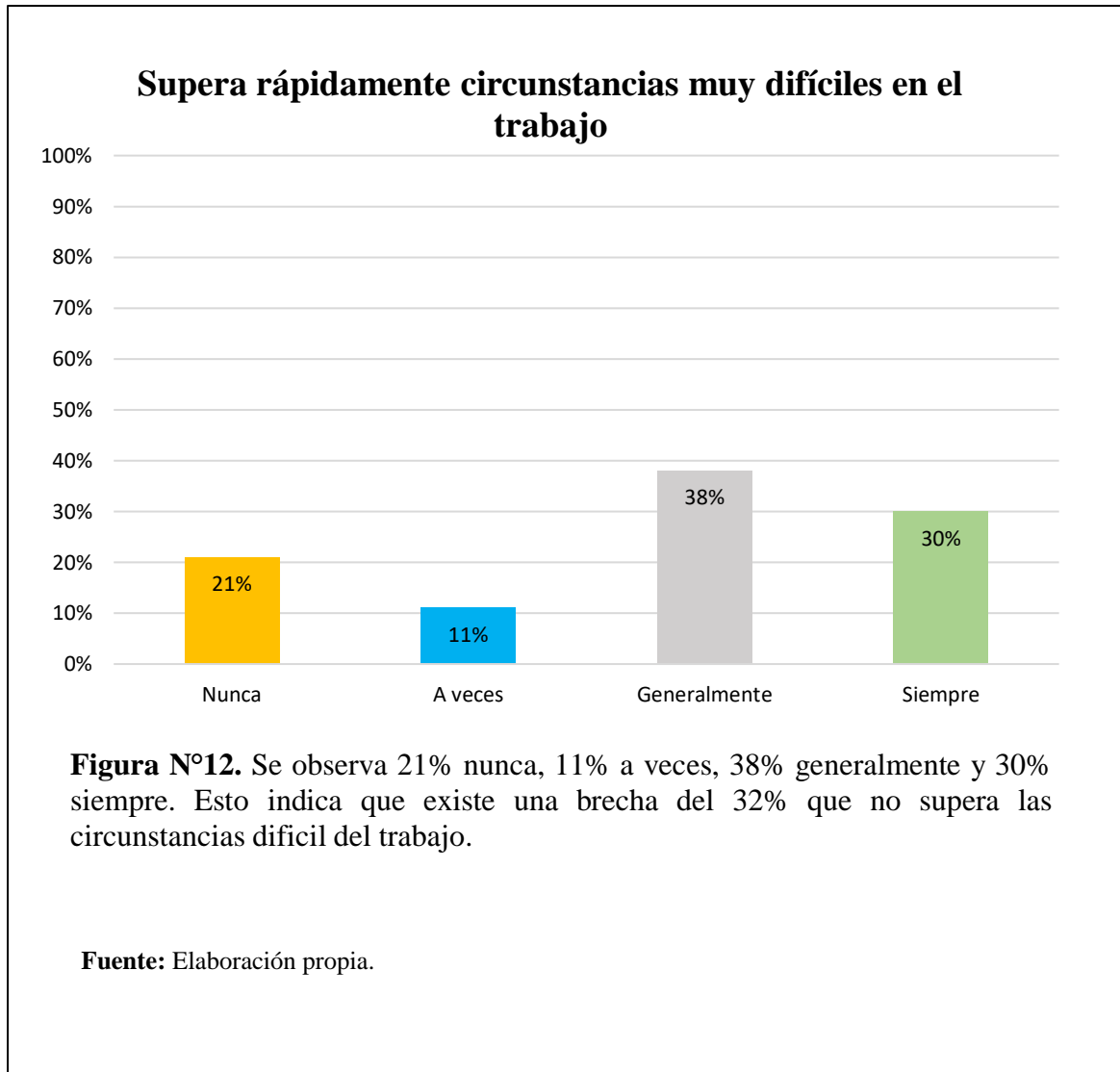


Tabla 20. *Tiene actitud positiva ante circunstancias adversas.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	20%
A veces	4	8%
Generalmente	22	41%
Siempre	17	31%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

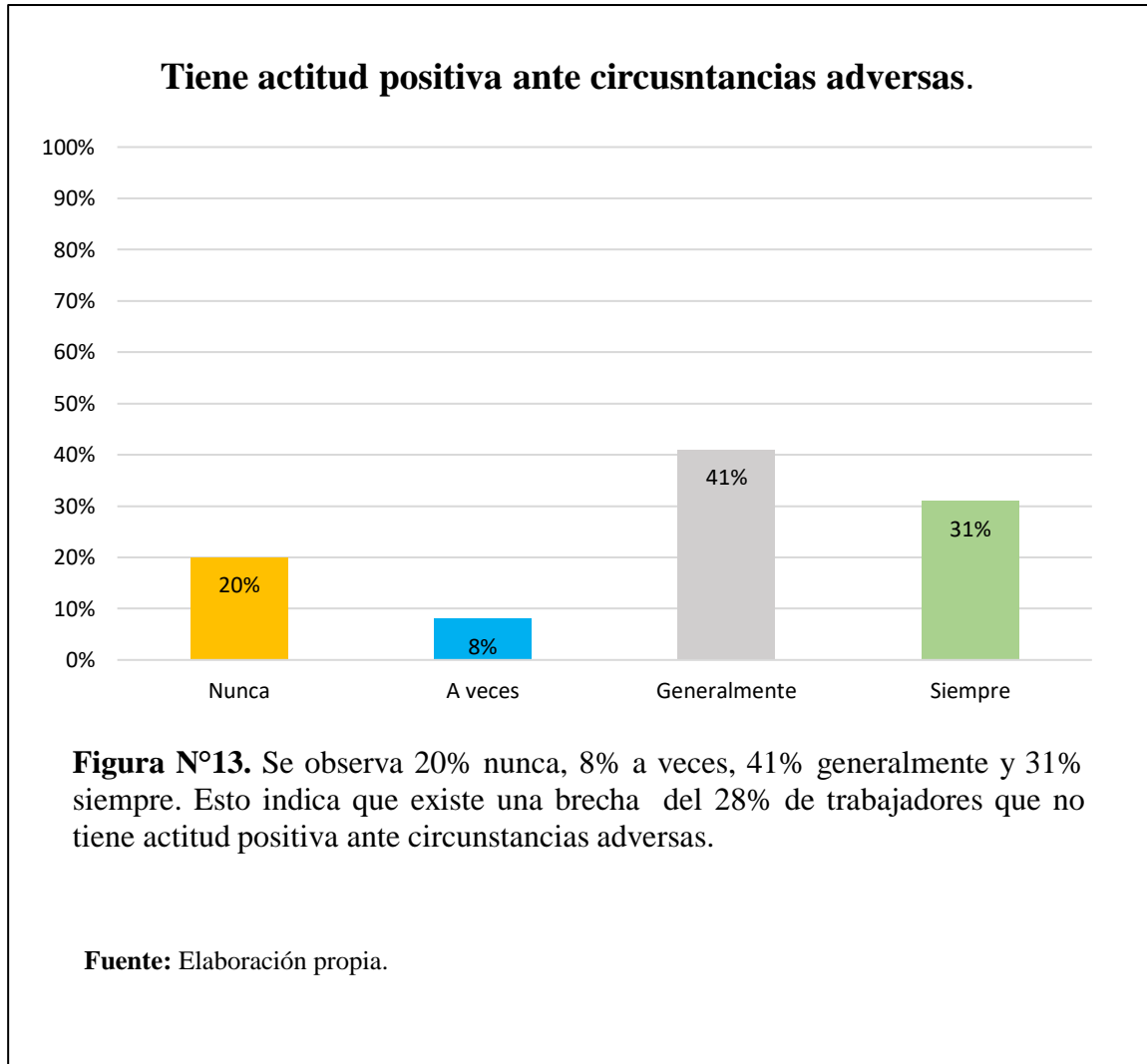


Tabla 21. *Le resulta fácil cambiar su rutina de tareas por otras.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
A veces	5	9%
Generalmente	18	33%
Siempre	22	40%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

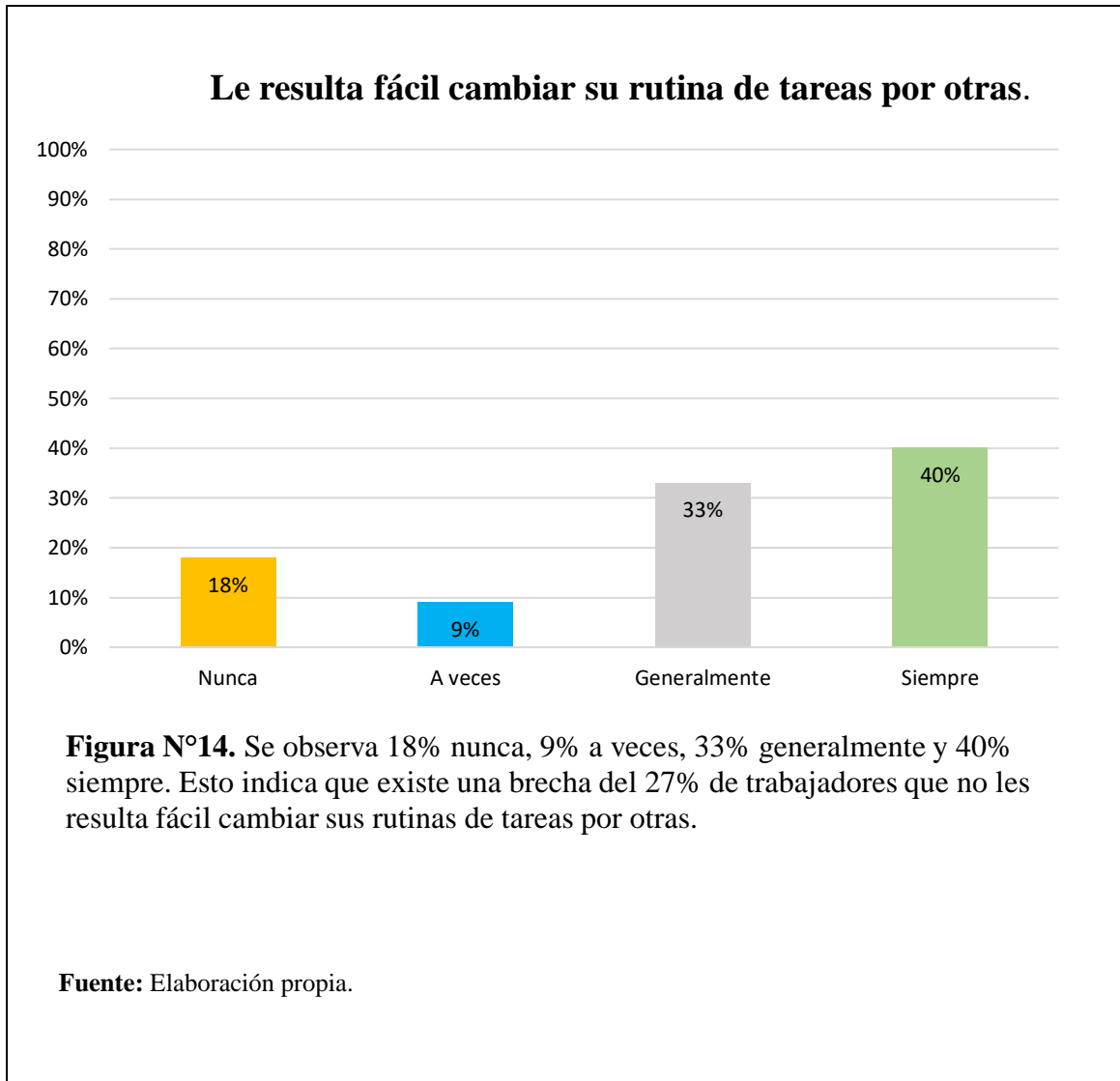


Tabla 22. *Le resulta fácil cambiar lo que piensa y hace en su centro laboral.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	17%
A veces	6	12%
Generalmente	14	26%
Siempre	24	45%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

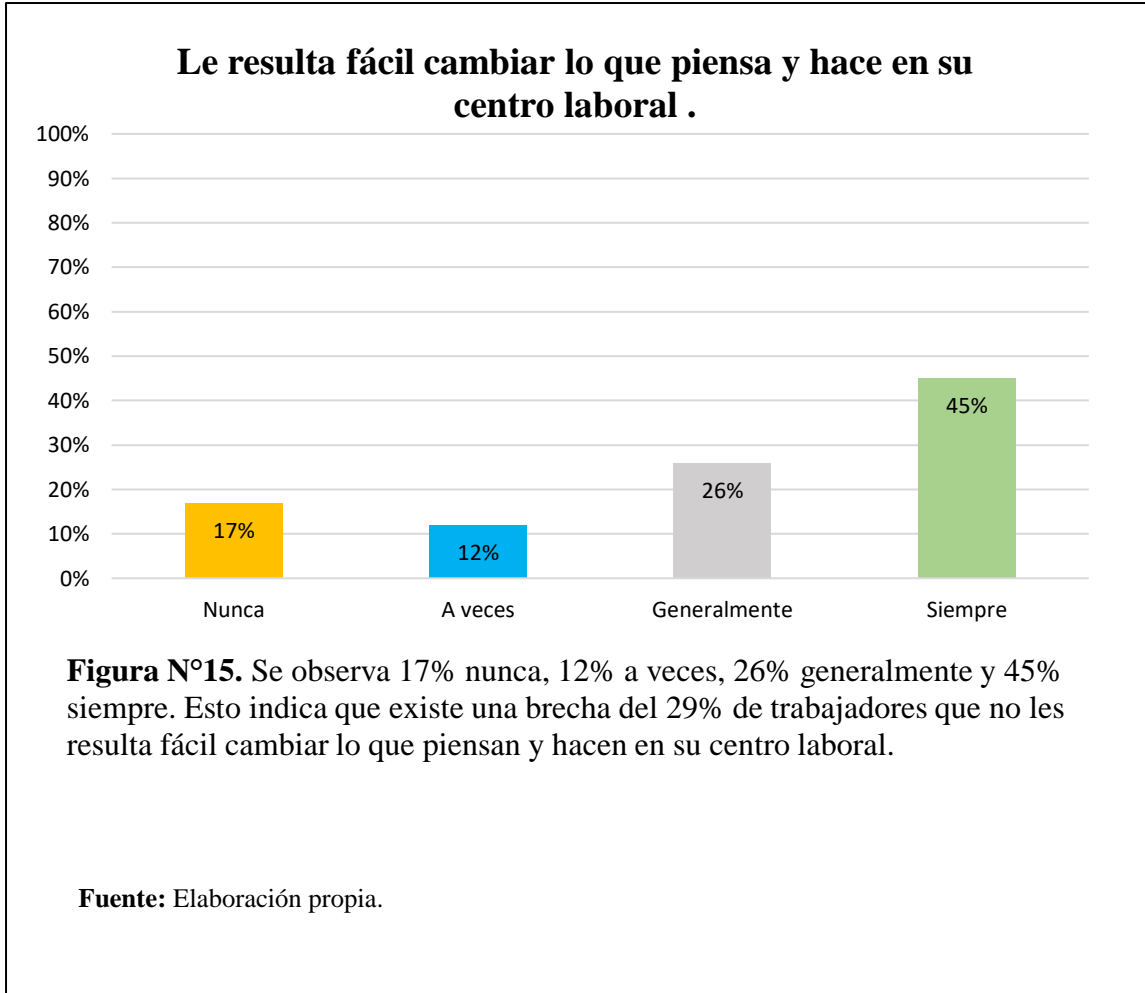


Tabla 23. *Aprende conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	17%
A veces	5	9%
Generalmente	17	31%
Siempre	23	43%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

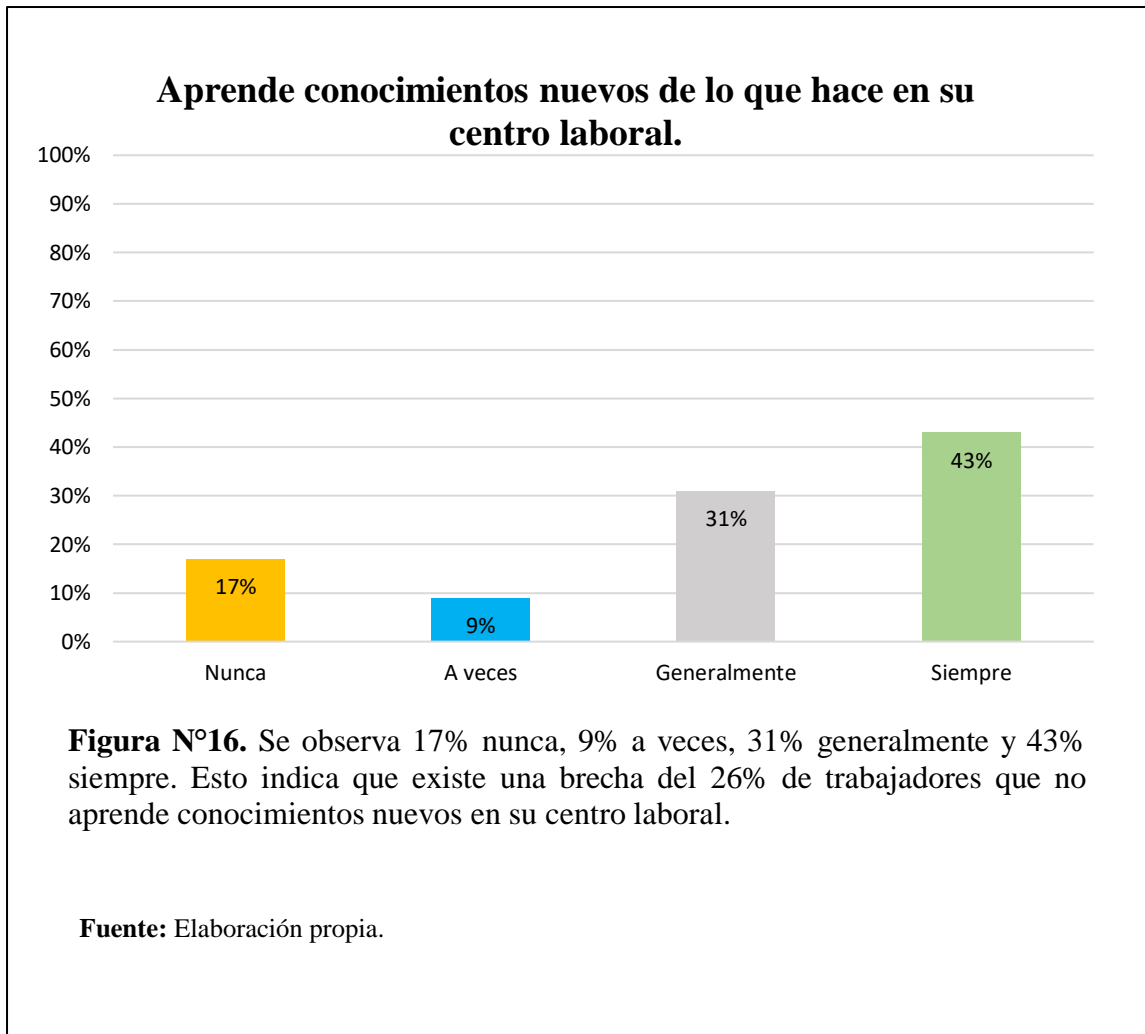


Tabla 24. *Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8%
A veces	6	11%
Generalmente	23	42%
Siempre	21	39%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

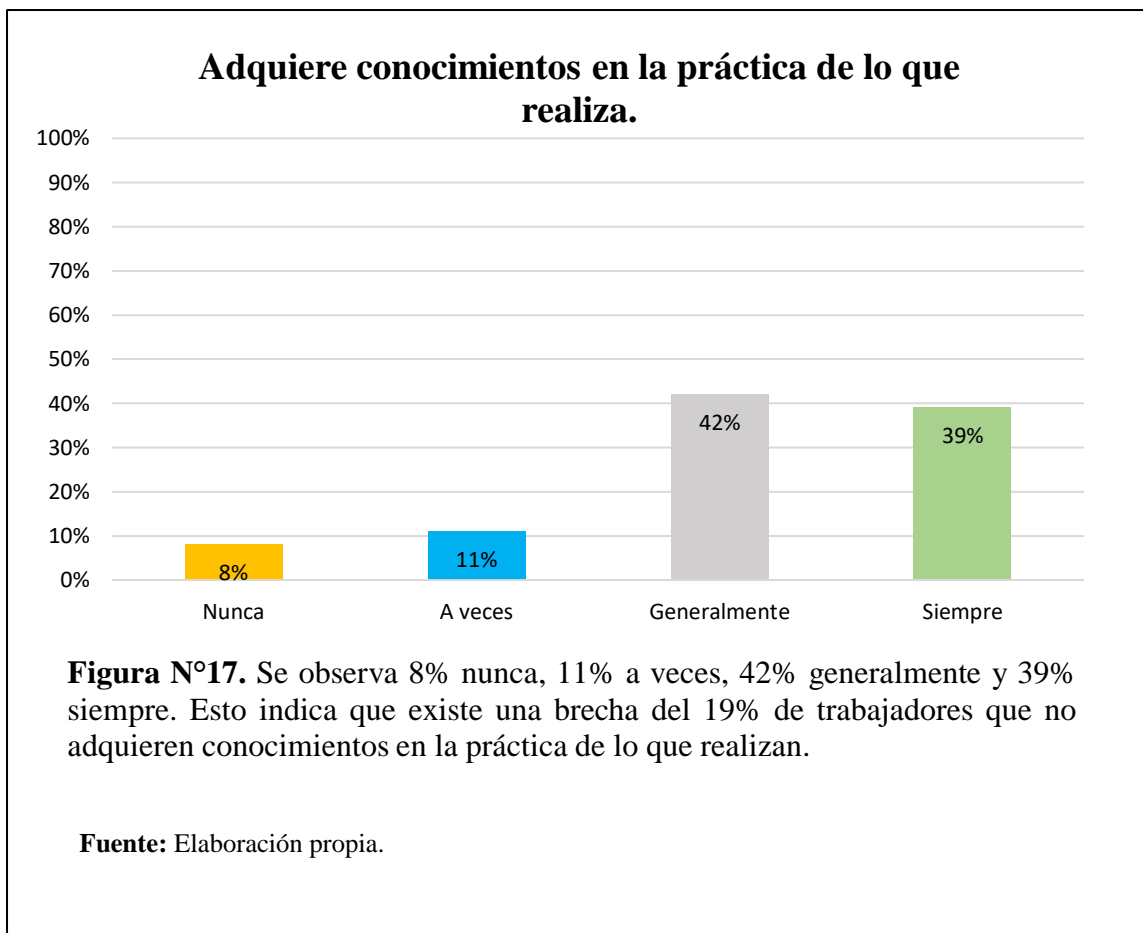


Tabla 25. *Obtiene experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8%
A veces	5	9%
Generalmente	23	42%
Siempre	22	41%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

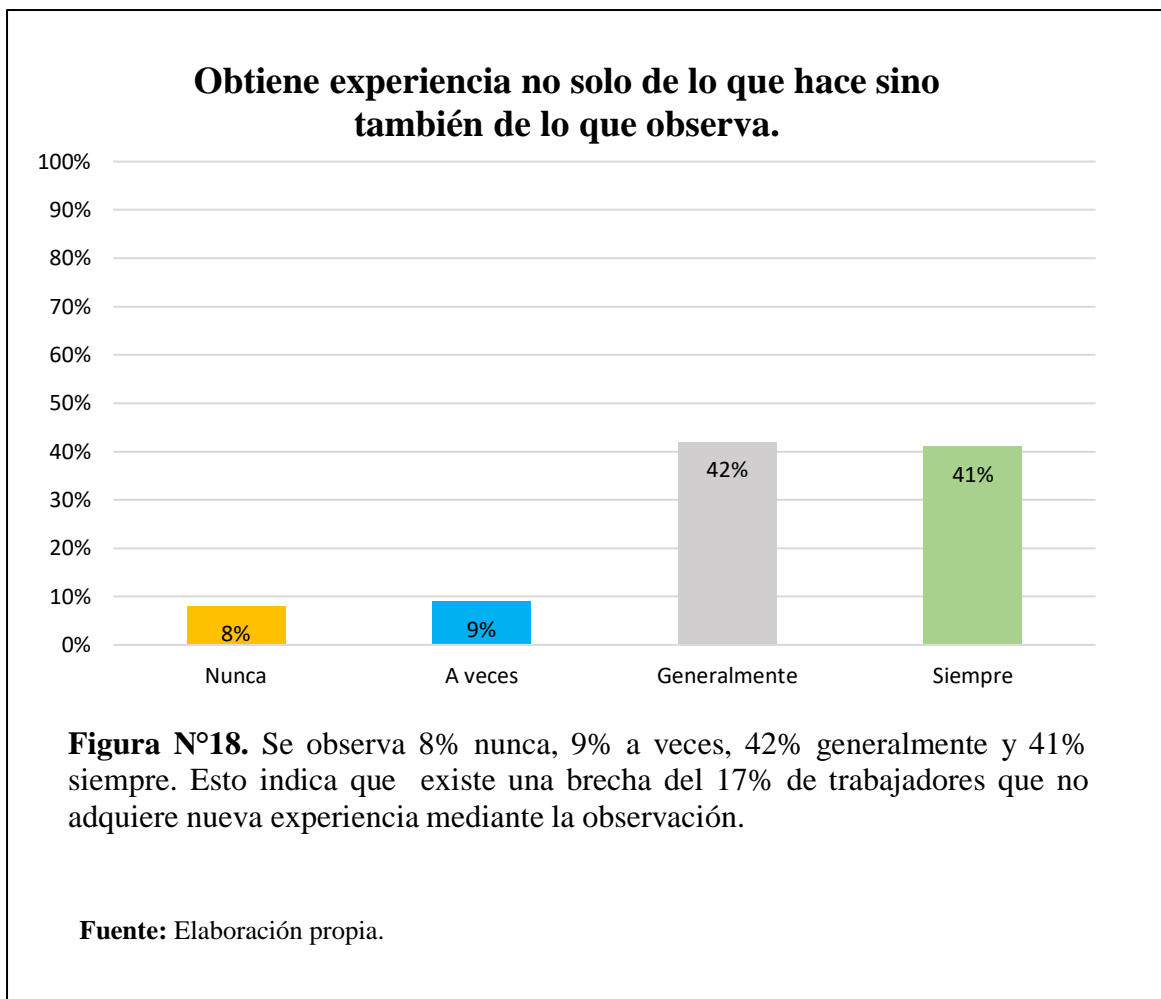


Tabla 26. *Aprende las cosas en muy poco tiempo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	10%
A veces	5	10%
Generalmente	16	30%
Siempre	27	50%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

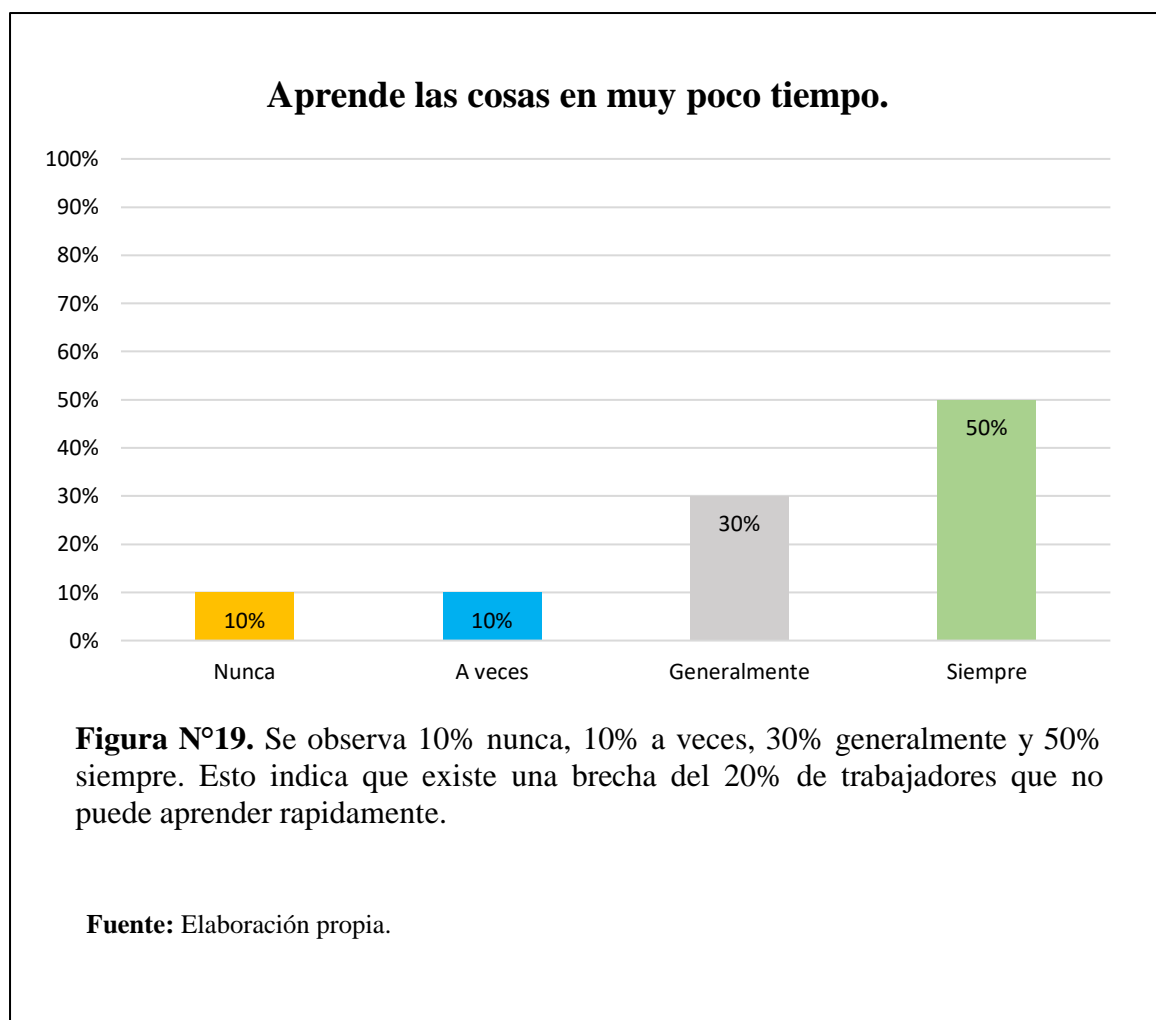


Tabla 27. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7%
A veces	4	8%
Generalmente	14	26%
Siempre	32	59%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

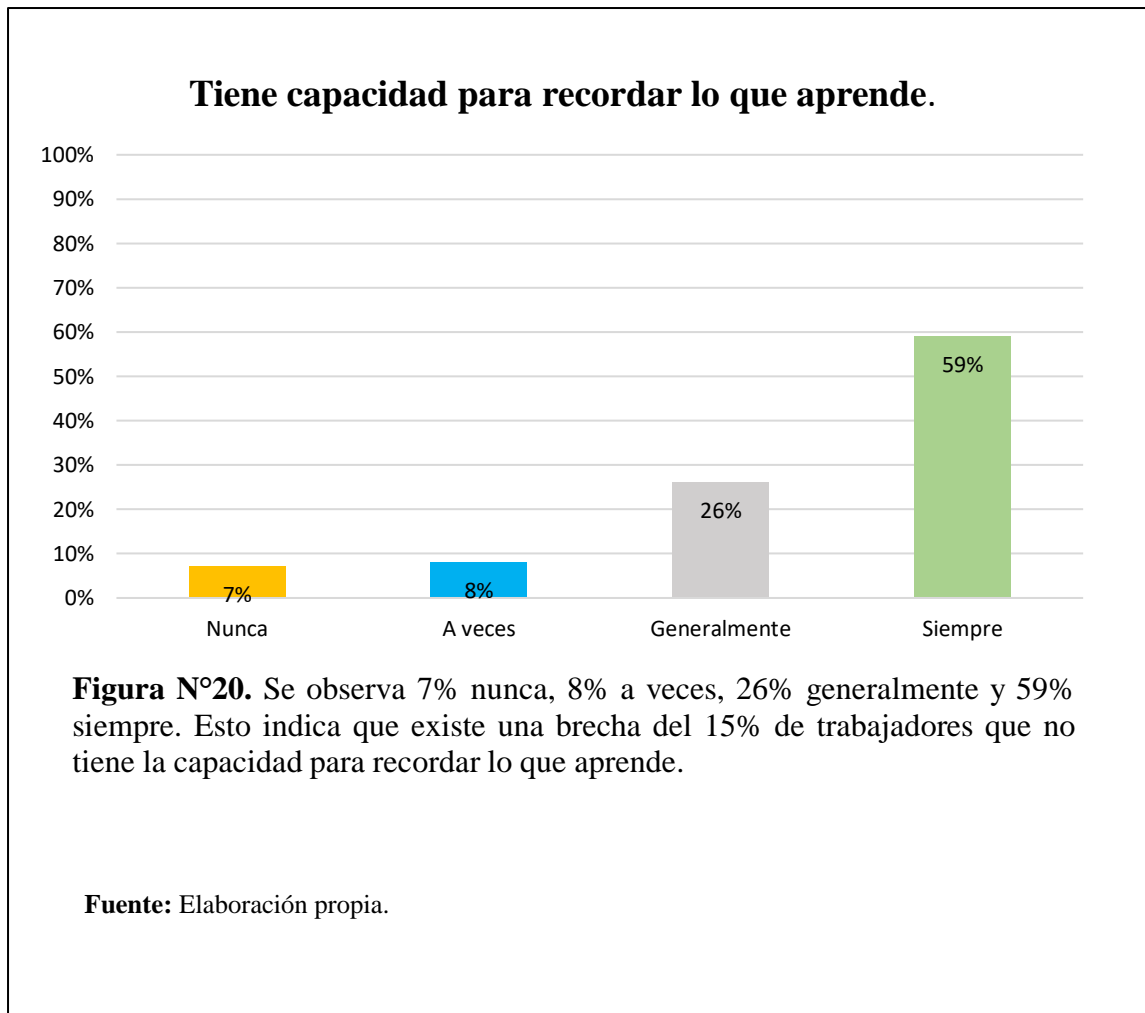


Tabla 28. *Retiene lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	5	10%
Generalmente	18	33%
Siempre	26	48%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

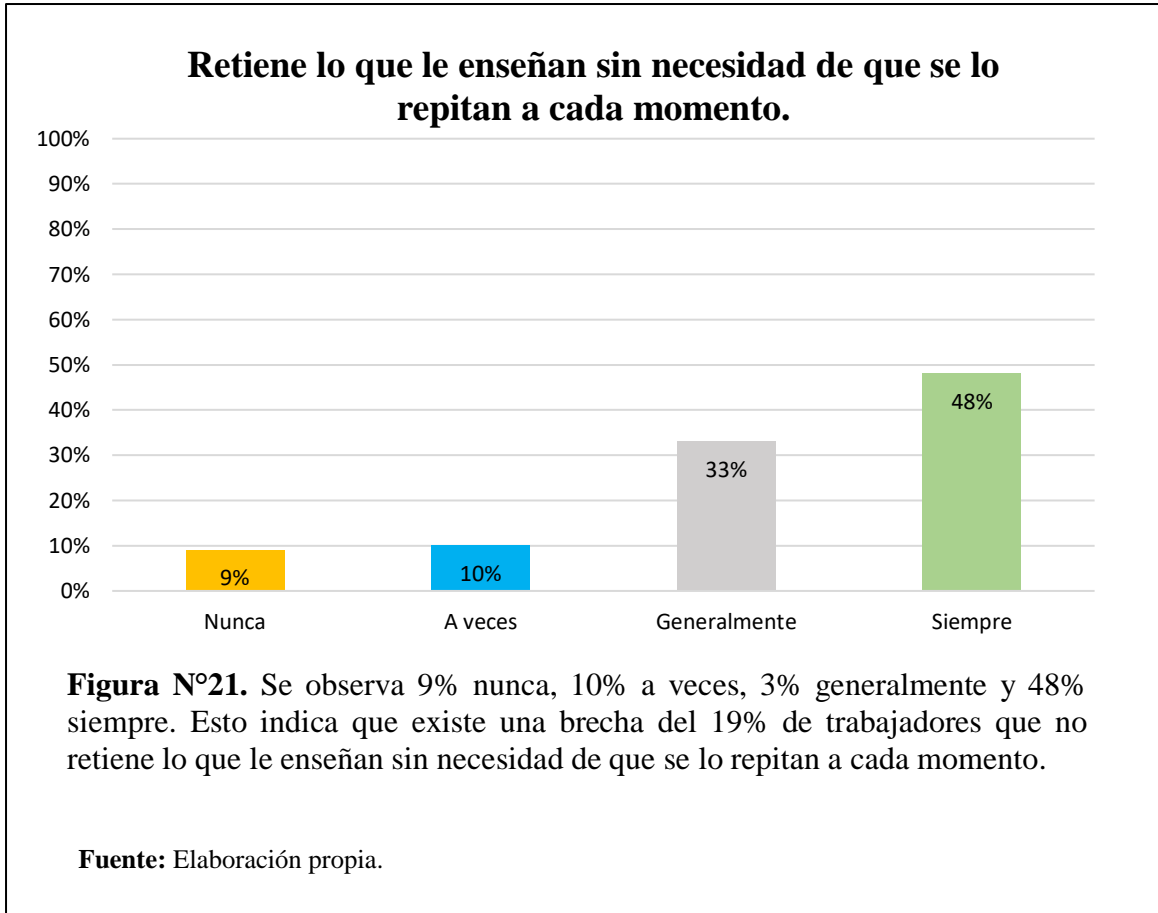


Tabla 29. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	9	17%
Generalmente	19	36%
Siempre	21	38%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

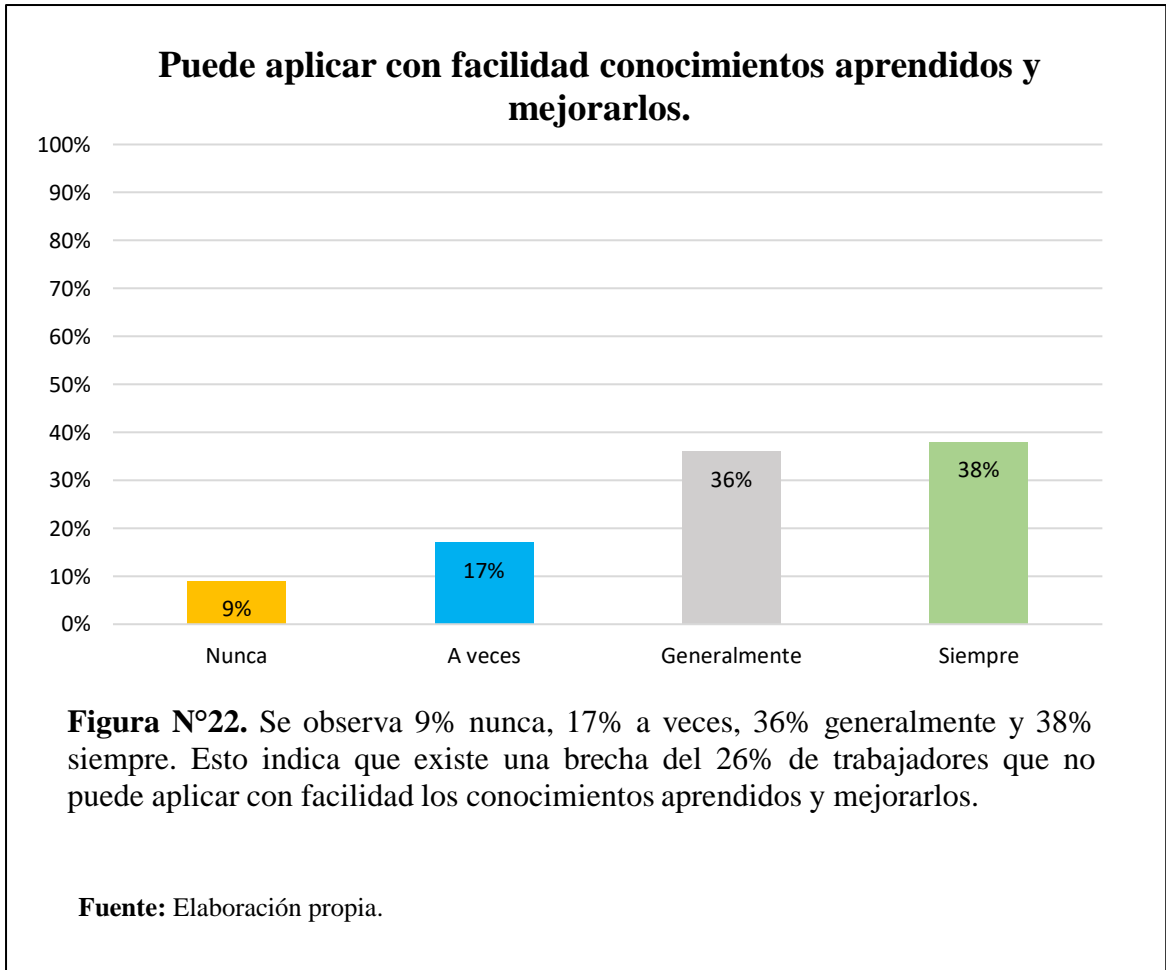


Tabla 30. *Prácticas lo que aprendes sin necesidad de revisar en cómo hacerlo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	11%
A veces	11	20%
Generalmente	30	56%
Siempre	7	13%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

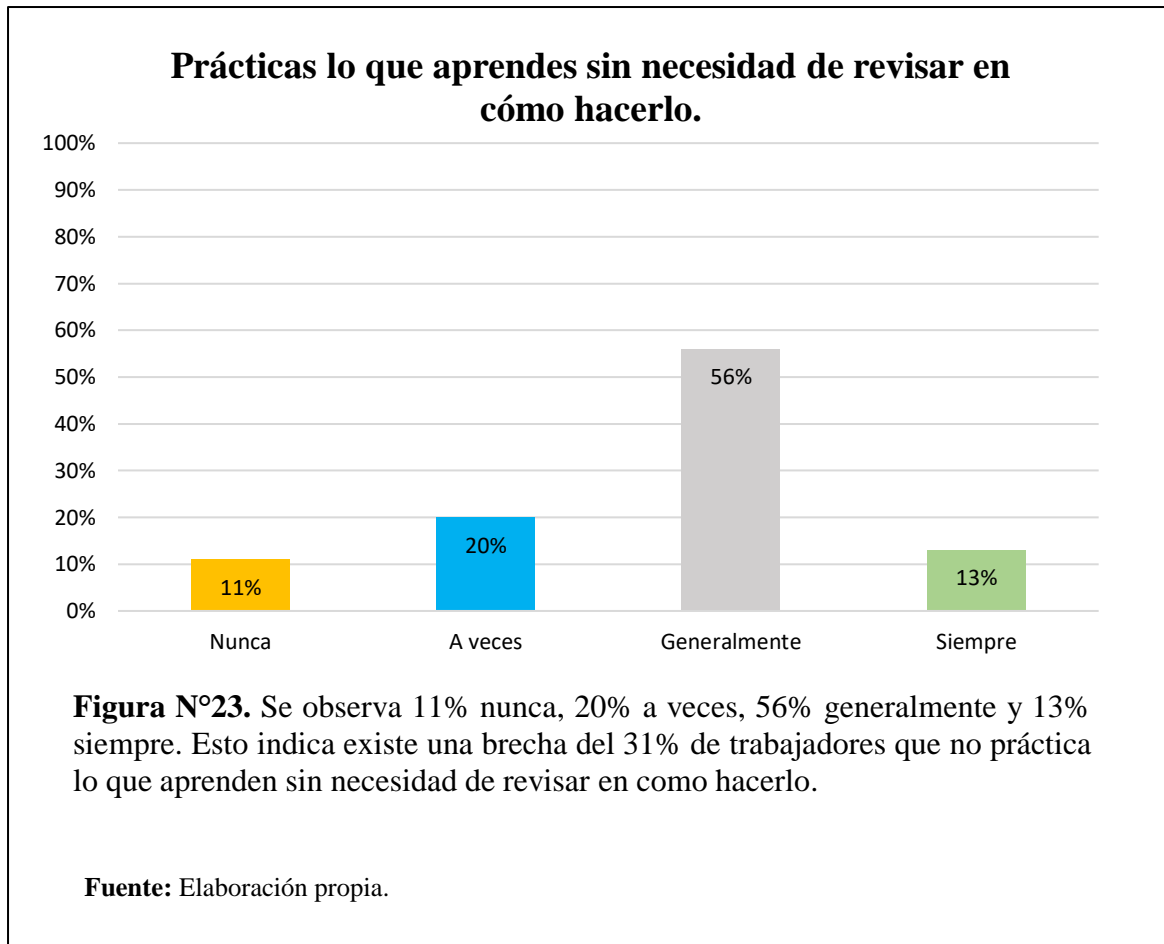


Tabla 31. *Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	5	10%
Generalmente	11	21%
Siempre	32	60%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

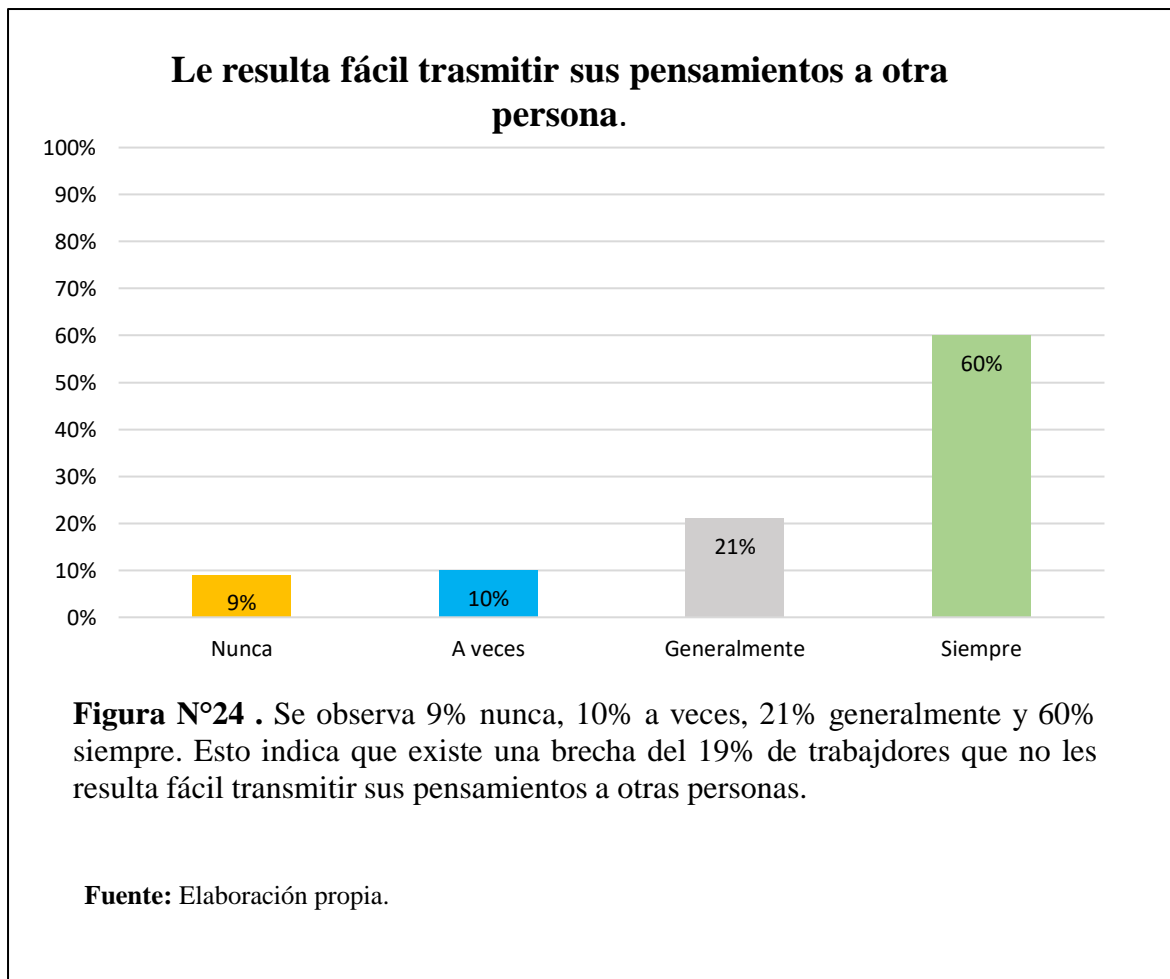


Tabla 32. *Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	38%
A veces	16	29%
Generalmente	8	15%
Siempre	10	18%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

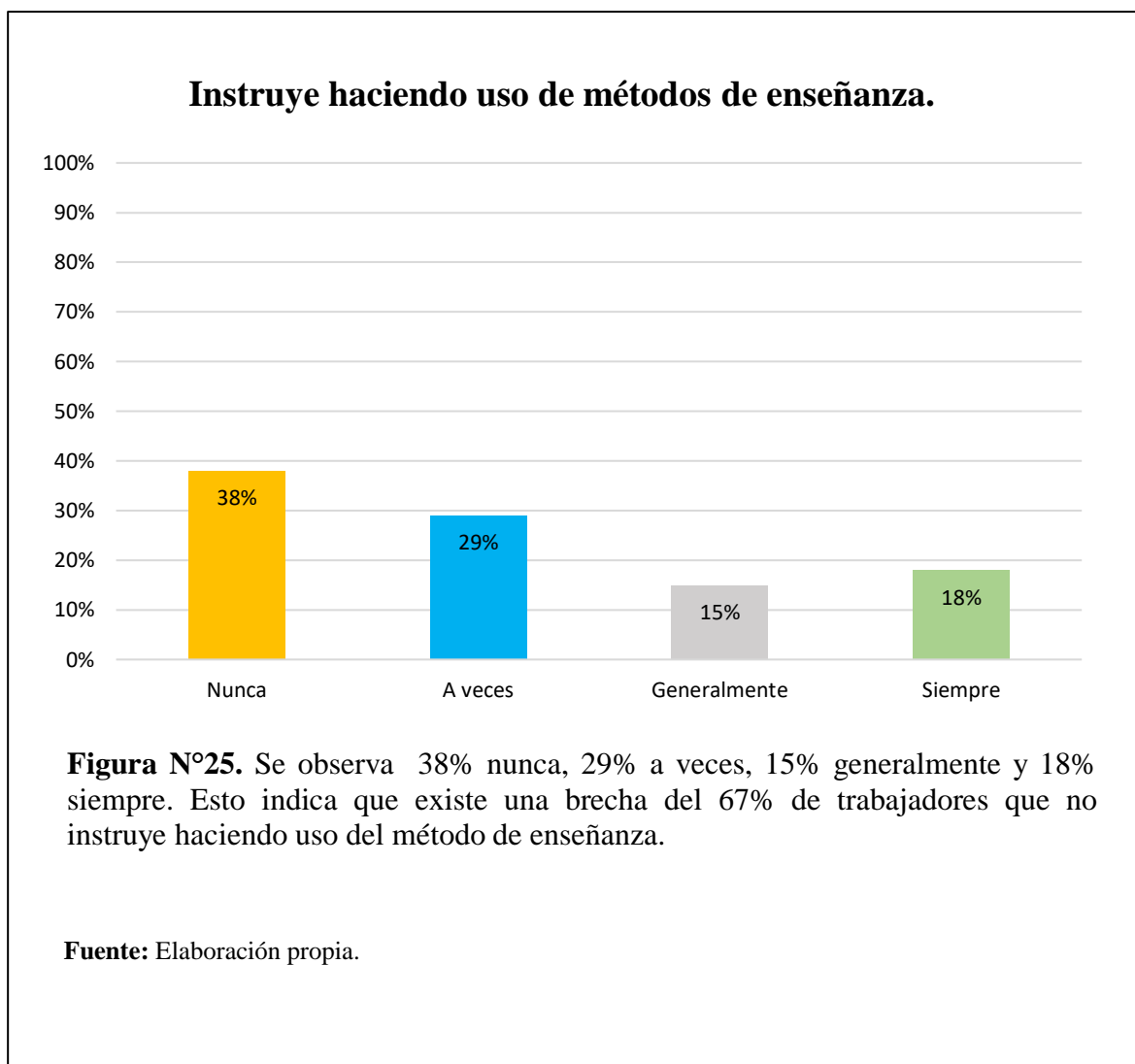


Tabla 33. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	40%
A veces	18	33%
Generalmente	5	10%
Siempre	9	17%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

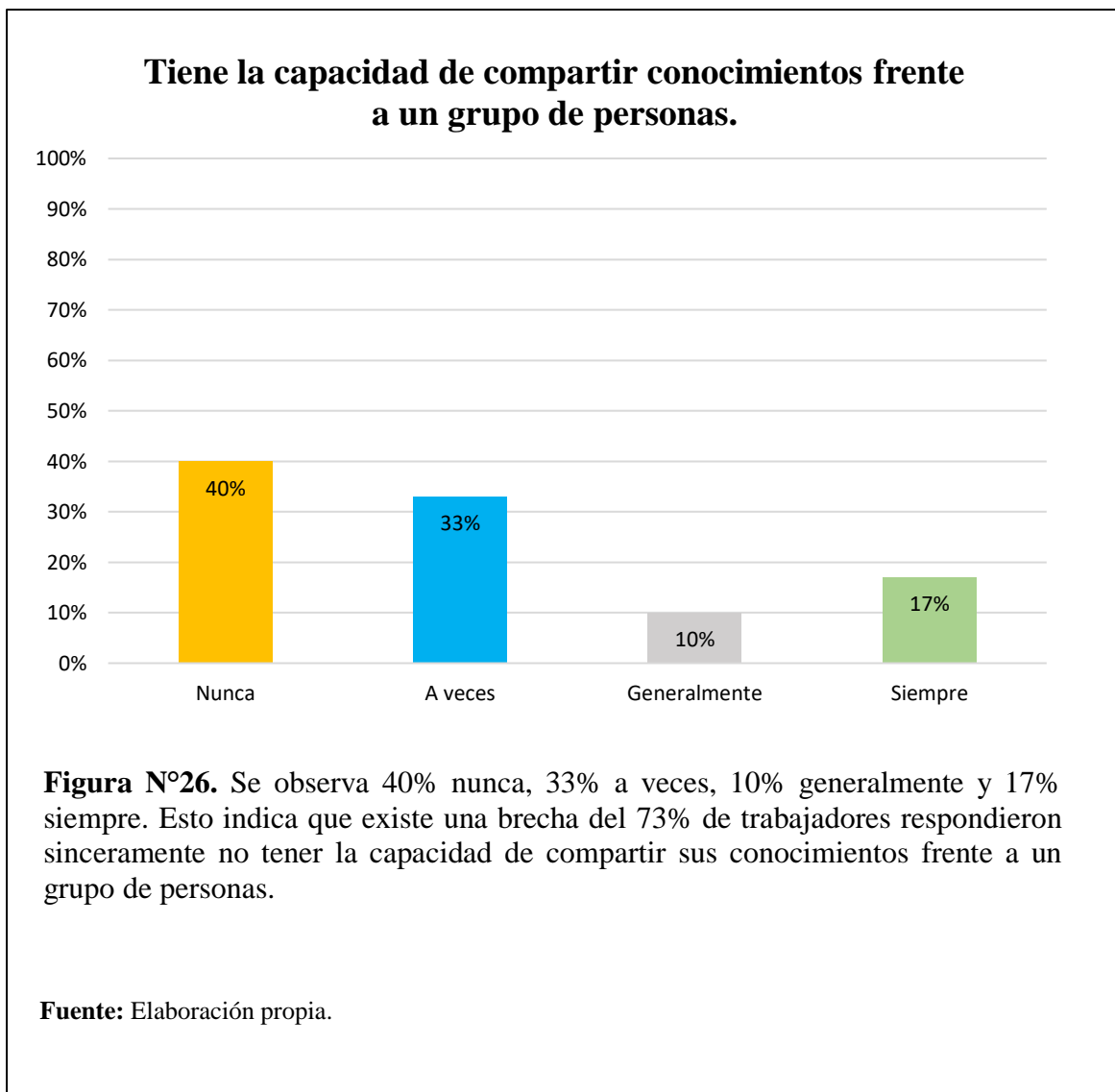


Tabla 34. Las personas comprenden la información que les brinda en el trabajo.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	46%
A veces	12	23%
Generalmente	8	15%
Siempre	9	16%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

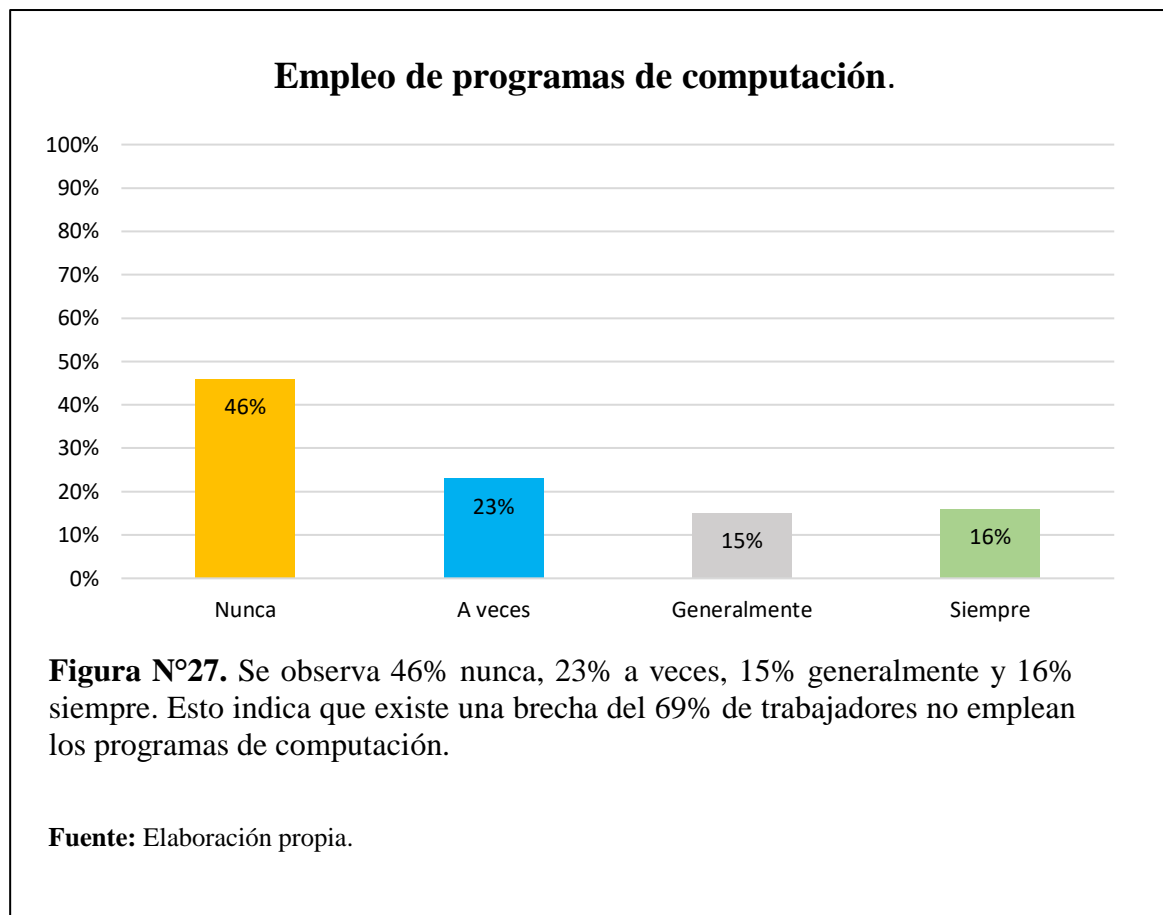


Tabla 35. Análisis de la dimensión hacer (habilidades y destrezas).

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	15%
Regular	12	22%
Bueno	14	26%
Muy bueno	20	37%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

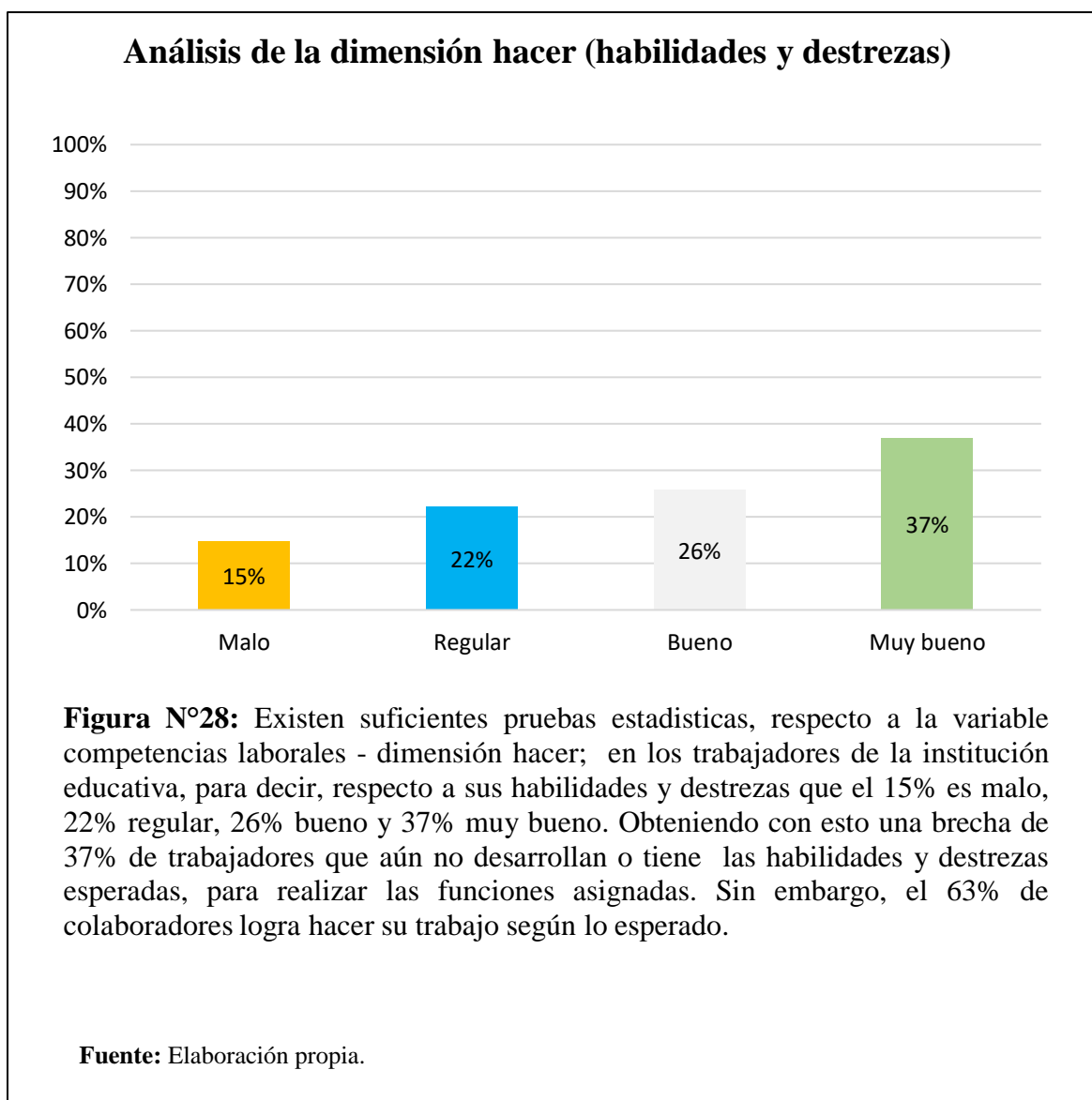


Tabla 36. *Análisis de la dimensión ser (Actitudes).*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	19%
Regular	20	36%
Bueno	16	30%
Muy bueno	8	15%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

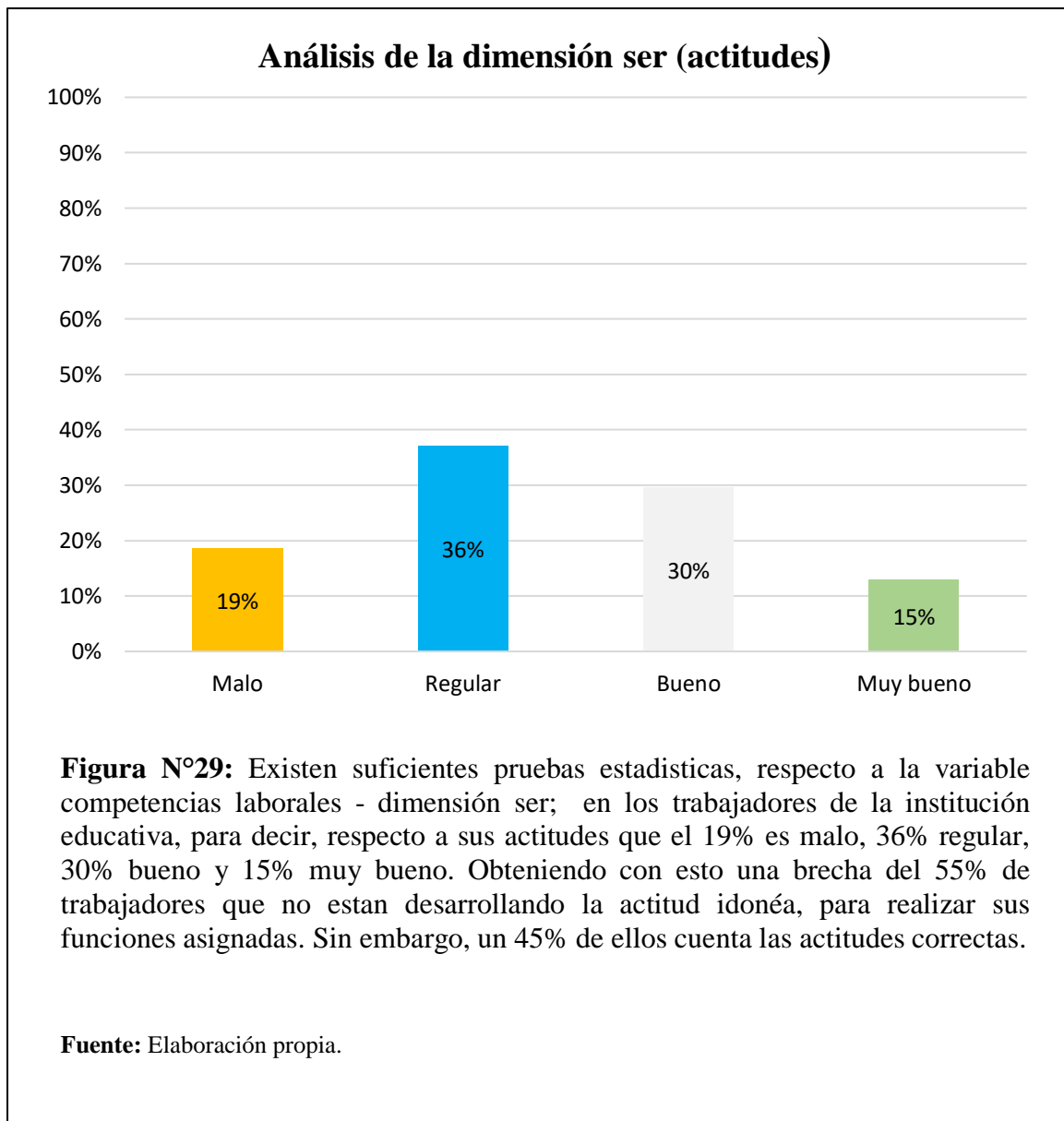


Tabla 37. Análisis de la dimensión saber (conocimientos).

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	9%
Regular	10	19%
Bueno	13	24%
Muy bueno	26	48%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

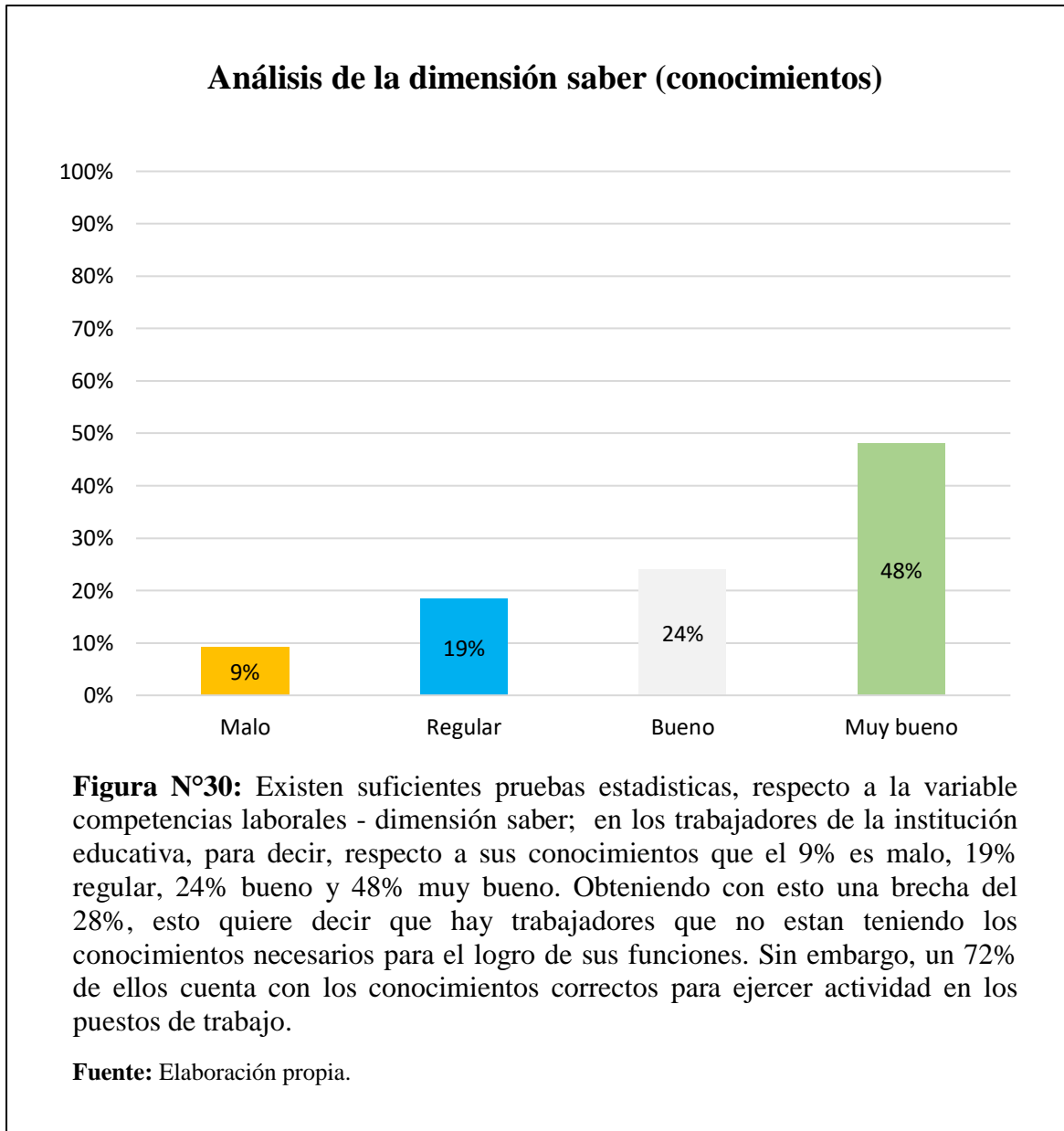
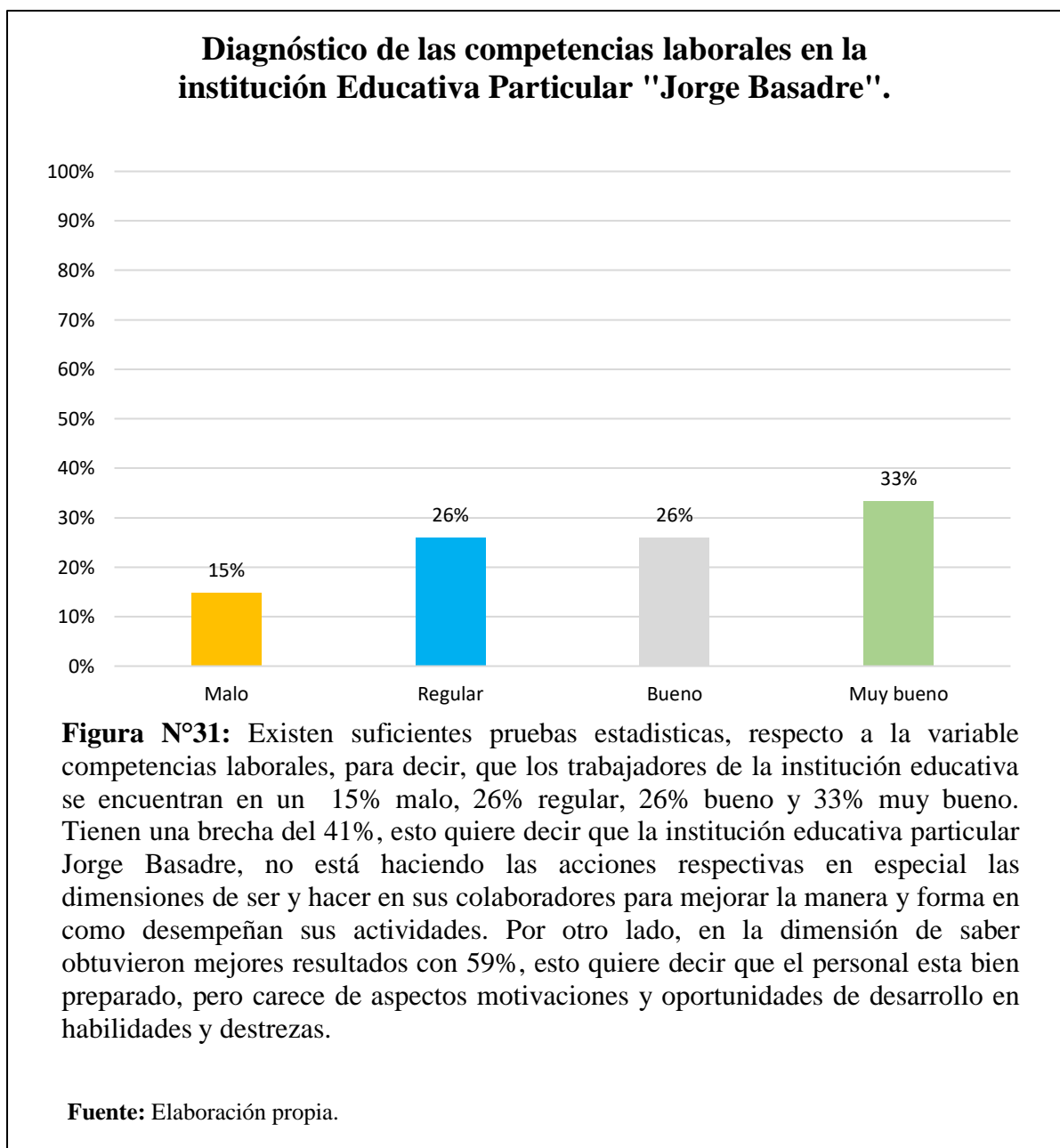


Tabla 38 *Diagnóstico de las competencias laborales en la Institución Educativa Particular "Jorge Basadre".*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	15%
Regular	14	26%
Bueno	14	26%
Muy bueno	18	33%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.



3.2. Aporte científico.

**DISEÑAR UN PLAN DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS
COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019**

Autor:

Natali Tantalean Cieza

Asesor:

Mg. Daniel Gonzales Hidalgo

Chiclayo - Perú

2022

3.3.1 Introducción

El presente apartado se expone con detalle la propuesta denominada diseño de un plan de Coaching empresarial para mejorar las Competencias Laborales de los trabajadores en la Institución Educativa Privada “Jorge Basadre”, Chiclayo – 2018. Cabe señalar que la propuesta descrita y detallada en este apartado está elaborada en razón a: la teoría expuesta y los resultados obtenidos en esta investigación. Por último, este plan de coaching, para todos los trabajadores de la institución tiene como propósito desarrollar, mejorar, reforzar o modificar las habilidades y destrezas; y actitudes en el área de trabajo donde desempeñan sus funciones.

3.3.2 Fundamento

La presente propuesta producto de esta investigación está fundamentada, a través de la identificación precisa del problema, los resultados obtenidos gracias a la recopilación del documento de medición y la teoría que guio su desarrollo a lo largo de este estudio. Se encontraron evidencias que determino la necesidad de diseñar un plan de coaching empresarial para todos los trabajadores de forma integral que promueva el desarrollo de habilidades, la mejora de las destrezas y refuerce la actitud hacia el trabajo.

3.3.3 Objetivo

3.3.3.1 Objetivo general

Diseñar un plan de Coaching empresarial para mejorar las Competencias Laborales de los trabajadores en la Institución Educativa Privada “Jorge Basadre”, Chiclayo – 2018.

3.3.3.2 Objetivo específico

- Establecer estrategias de coaching empresarial, según los resultados obtenidos en las dimensiones de competencias laborales.
- Desarrollar acciones para cada estrategia del coaching empresarial.
- Validar el plan de acción.

3.3.4 Desarrollo del plan de coaching empresarial.

Tabla 39. Plan coaching empresarial para la mejorar las competencias laborales en los trabajadores en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo -2019.

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	MEDIO	PROYECTO	TEMAS	HORAS	FECHA	RESPONSABLE	LUGAR
Incrementar en un 37% las habilidades y destrezas prácticas de los trabajadores para 15 de diciembre del 2019.	Enseñanza dinámica – participativa	Aprendizaje y desarrollo	Mi trabajo es calidad	— Realizando mi plan de trabajo	8:30 A.M – 10:30 A.M	09/11	Dr. Mario Guaris Piedra (Experto en coaching ontológico)	Hotel Puerta del Sol
				— Realizando mi FODA laboral		10/11		
	Consolidar Equipos multicliplinarios	Relaciones interpersonales e interdepartamentales	Valorando el talento del otro.	— Indagando como ser mejor.	8:30 A.M – 10:30 A.M	16/11	Psic. Pilar Sáez Carne (Experto en Psicología intergrupal)	
				— La mejor estrategia de trabajo es: seguridad y confianza		17/11		
Mejorar la actitud en un 56% de	Realizar Rotación de puestos - horizontal	Mentoring	Entrenador personal	— Ayuda para mi evaluación	8:30 A.M – 10:30 A.M	23/11	Ing. Carlos Aguirre Prieto (Director – experto en gestión)	
				— La observación como estrategia para encontrar talento.		24/11		
				— Identificando y reconociendo las competencias del otro.				
				— Ser el mejor, es aprender de todos.				
				— La diversidad de pensamientos es la clave del éxito.				
				— Inducción al área de trabajo.				
				— Identificación por las actividades.				
				— La evaluación como arma de mejora continua y no como medio de despido.				
				— Aprendiendo del mejor.				
				— ¿Cómo realizar una visión compartida?				
	Construyendo compromiso compartido	Visión compartida	El sueño dorado		8:30 A.M – 10:30 A.M	16/11 17/11	Psic. Pilar Sáez Carne	

**los
trabajadores para el 15
de
diciembre
del 2019.**

Comunicación creadora	Habilidades comunicativas	Técnicas de comunicación	— Transmitiendo un sueño dorado.	8:30 A.M – 10:30 A.M	23/11 24/11	Dr. Mario Guaris Piedra (Experto en coaching ontológico)
			— Técnicas para integrar la visión organizacional con la visión personal.			
			— ¿Cómo ser asertivos?			
			— Técnicas de comunicación interpersonal e intrapersonal.			
			— Lenguaje no verbal.			
			— Dile Si, a la diversidad.			

Fuente: Santiago, B. (2012). *El despertar de la conciencia: Coaching Transformacional*. México : LID Editorial México

Tabla 40. Presupuesto de las estrategias de coaching empresarial.

ESTRATEGIA	CONCEPTO	CANTIDAD	DETALLE	COSTO (S/)	TOTAL (S/)
	Profesional en Coaching	1	2 horas x 2 días	300.00 hr	1200.00
Enseñanza dinámica participativa	Break	60	1 vaso de chicha + 1 empanada	3.00	180.00
	Materiales (estos materiales les servirá para todo el proyecto)	54	1 cuaderno de notas+ 1 lapicero + 1 lápiz + cuaderno guía - temario	14.00	756.00
Consolidar Equipos multidisciplinarios	Profesional en psicología	1	2 horas x 2 días	250.00 hr	1000.00
	Break	60	1 gaseosa + bocaditos de chocolate	5.00	300.00
Realizar Rotación de puestos – horizontal	Director	1	2 horas x 2 días	0	0
	Break	60	1 pulpa + enrollado de pollo	4.00	240.00
Construyendo compromiso compartido	Profesional en psicología	1	2 horas x 2 días	250.00 hr	1000.00
	Break	60	1 vaso de chicha + 1 empanada	3.00	180.00
Comunicación creadora	Profesional en Coaching	1	2 horas x 2 días	300.00 hr	1200.00
	Break	60	1 pulpa + enrollado de queso y jamón	4.00	240.00
Hotel Puerta del Sol	Alquiler	10días	3 horas	200.00	2000.00
TOTAL					8,296.00

Fuente: Elaboración propia.

3.3.5 Financiamiento.

La propuesta estuvo financiada por la Institución Educativa Jorge Basadre por un monto de **S/ 8,296.00.**

Tabla 41. Flujo de caja costo – beneficio, Plan coaching empresarial para la mejorar las competencias laborales en los trabajadores en la IEP – JB, 2019.

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	0	1	2	3	4	5	6
INGRESOS: 1500 estudiantes X 250 pensión							
Matricula de alumnos nuevos			S/130,000.00	S/30,000.00			
Matricula de alumnos antiguos			S/174,000.00	S/10,000.00			
Otros ingresos (actividades institucionales)						S/75,000.00	
Pensiones de alumnos nuevos			S/162,500.00	S/160,500.00	S/161,750.00	S/150,000.00	S/162,500.00
Pensiones de alumnos antiguos			S/212,500.00	S/210,000.00	S/210,750.00	S/200,000.00	S/212,500.00
TOTAL INGRESOS		S/0.00	S/679,000.00	S/410,500.00	S/372,500.00	S/425,000.00	S/375,000.00
EGRESOS							
INVERSION:	S/8,296.00						
Enseñanza dinámica participativa	S/2,136.00						
Consolidación de equipos multidisciplinarios	S/1,300.00						
Realizar rotación de puestos – horizontales	S/240.00						
Construyendo compromiso compartido	S/1,180.00						
Comunicación creadora	S/1,440.00						
Alquiler del hotel puertas del sol	S/2,000.00						
NOMINA:		S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00
Dirección	S/4,000.00						
Administración	S/5,000.00						
Atención al cliente	S/3,720.00						
Docentes	S/40,000.00						
Auxiliares	S/9,300.00						
Limpieza	S/3,200.00						
Mantenimiento	S/2,000.00						
Pagos generales		S/1,000.00	S/990.00	S/1,900.00	S/2,340.00	S/3,800.00	S/4,320.00
Proveedores		S/250.00	S/180.00	S/390.00	S/490.00	S/540.00	S/700.00
Impuestos		S/190.68	S/178.47	S/349.32	S/431.69	S/662.03	S/765.76
TOTAL EGRESOS	S/8,296.00	S/68,660.68	S/68,568.47	S/69,859.32	S/70,481.69	S/72,222.03	S/73,005.76

SALDO -S/68,660.68 S/610,431.53 S/340,640.68 S/302,018.31 S/352,777.97 S/301,994.24

	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INGRESOS: 1500 estudiantes X 250 pensión	7	8	9	10	11	12
Matricula de alumnos nuevos	S/3,750.00					
Matricula de alumnos antiguos						
Otros ingresos (actividades institucionales)	S/54,000.00			S/69,000.00		S/49,000.00
Pensiones de alumnos nuevos	S/162,500.00	S/157,750.00	S/160,250.00	S/162,500.00	S/162,000.00	S/135,000.00
Pensiones de alumnos antiguos	S/212,500.00	S/204,250.00	S/209,000.00	S/212,500.00	S/212,000.00	S/162,500.00
TOTAL INGRESOS	S/432,750.00	S/362,000.00	S/369,250.00	S/444,000.00	S/374,000.00	S/346,500.00
EGRESOS						
INVERSION:						
Enseñanza dinámica participativa						
Consolidación de equipos multidisciplinarios						
Realizar rotación de puestos – horizontales						
Construyendo compromiso compartido						
Comunicación creadora						
Alquiler del hotel puertas del sol						
NOMINA:	S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00	S/67,220.00
Dirección						
Administración						
Atención al cliente						
Docentes						
Auxiliares						
Limpieza						

Mantenimiento						
Pagos generales	S/4,310.00	S/1,300.00	S/2,500.00	S/3,560.00	S/3,980.00	S/3,100.00
Proveedores	S/750.00	S/270.00	S/460.00	S/650.00	S/799.00	S/1,200.00
Impuestos	S/771.86	S/239.49	S/451.53	S/642.20	S/729.00	S/655.93
TOTAL EGRESOS	S/73,051.86	S/69,029.49	S/70,631.53	S/72,072.20	S/72,728.00	S/72,175.93
SALDO	S/359,698.14	S/292,970.51	S/298,618.47	S/371,927.80	S/301,272.00	S/274,324.07

Nota: La elaboración de este flujo de caja se consideró un COK: 10%. Asimismo, el VAN (B): S/2, 559,777.96; VAN(C): S/489,983.04. Teniendo como resultado un **B/C: 5.22**. Lo que significa que es mayor a 1 por 4 veces, lo que indica que el proyecto debe de realizarse.

Tabla 42. *Cronograma de la propuesta.*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	JUN	JL	AGT	SET	OCT	NOV	DIC
Presentación de solicitud de proyecto.	■						
Reunión de la dirección.	■						
Decisión de alta dirección.		■					
Exposición de proyecto.		■					
Aplicación de proyecto.			■	■			
Aprobación de costos y presupuestos.					■	■	
Informe del proyecto.						■	■
Exposición de resultados.						■	■

Fuente: Elaboración propia.

3.3.6 Guía de Observación

Objetivo: La presente guía de observación, se emplea para saber la efectividad del plan de Coaching Empresarial el cual busca mejorar las Competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019

Tabla 43: Guía de Observación.

N°	INDICADORES	REGISTRO DE CUMPLIMIENTO		ANOTACIONES
		SÍ	NO	
1	¿Los trabajadores realizan sus tareas específicas con éxito?	X		De manera general por medio de la presente, se pudo observar que la Institución Educativa Jorge Basadre, Chiclayo, ha tenido a bien seguir las pautas que en la propuesta se indican como lo son las estrategias de enseñanza dinámica – participativa, Consolidar Equipos multidisciplinarios, Realizar Rotación de puestos –horizontal, Construyendo compromiso compartido y la Comunicación creadora por lo que está teniendo resultados positivos para la entidad como también para el público en general dado que, el personal está más motivado, alegre, satisfecho y mucho mejor preparado para guiar a
2	¿En la institución es el mejor haciendo su trabajo?	X		
3	¿Los trabajadores utilizan sus propios procedimientos para realizar su trabajo?	X		
4	¿Las tareas que les son asignadas son ejecutadas según los procedimientos de la empresa.?	X		
6	¿ En la realización de tareas muy difíciles los trabajadores se siente seguro de hacerlas?	X		
7	¿ Los trabajadores aceptan un objetivo difícil, aunque ello ponga en riesgo su trabajo.?	X		
8	¿Los trabajadores temen enfrentar retos laborales que podrían perjudicar su imagen?	X		
9	¿Las propuestas que ofrecen los trabajadores tienen excelentes resultados?	X		
10	¿El trabajador realiza su trabajo con esmero sin importarle recibir recompensas económicas?	X		
11	¿Al trabajador se nota que sabe actuar ante los obstáculos laborales?	X		

12	¿Los trabajadores poseen actitud positiva antes circunstancias adversas?	X	los usuarios que llegan a la Institución Educativa Jorge Basadre.
13	¿El colaborador adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza?	X	
14	¿Se evidencia que el colaborador aprende las cosas en muy poco tiempo?	X	
15	¿Los trabajadores poseen la capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas?	X	

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Descripción de tablas y figuras en la variable competencias laborales después de aplicar las estrategias:

Tabla 43. Realiza tareas específicas con éxito.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	10	19%
Generalmente	22	41%
Siempre	17	31%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

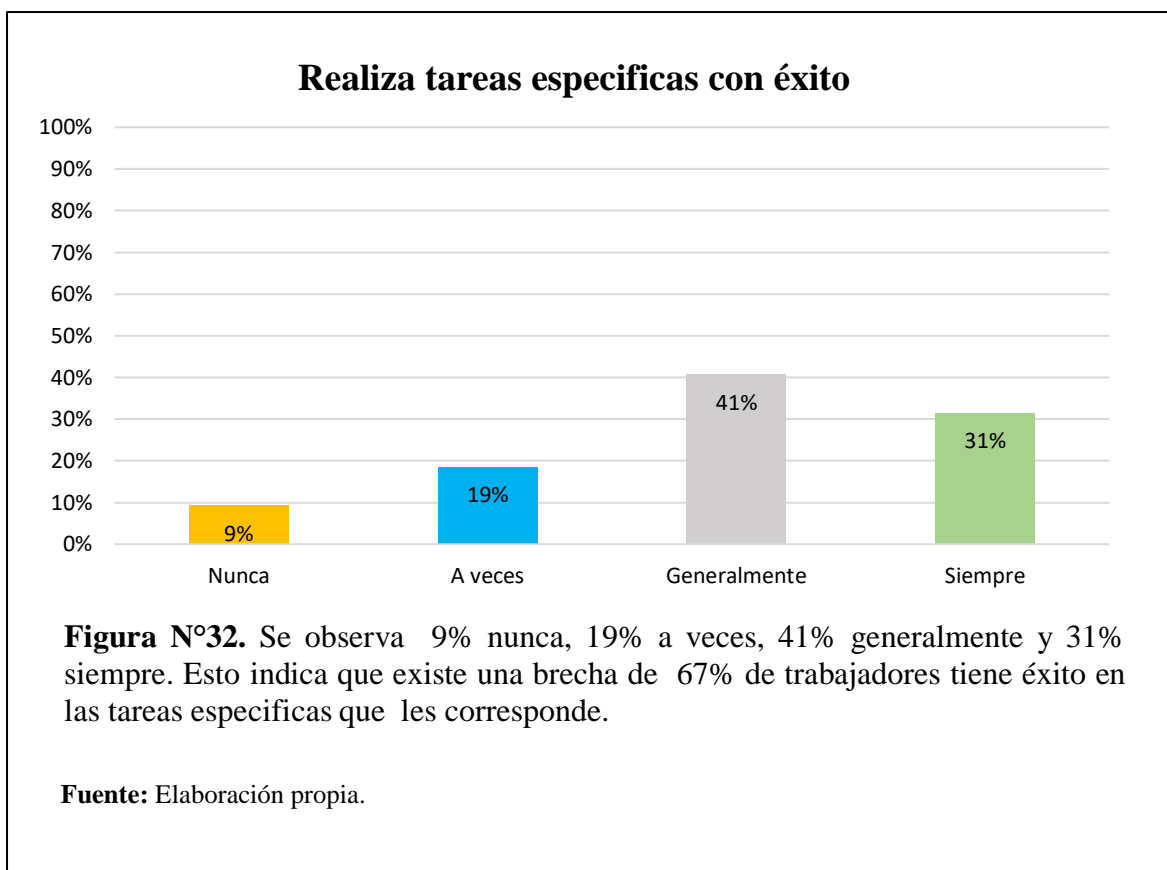


Tabla 44. *Es el mejor haciendo su trabajo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	13%
A veces	8	15%
Generalmente	22	41%
Siempre	17	31%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

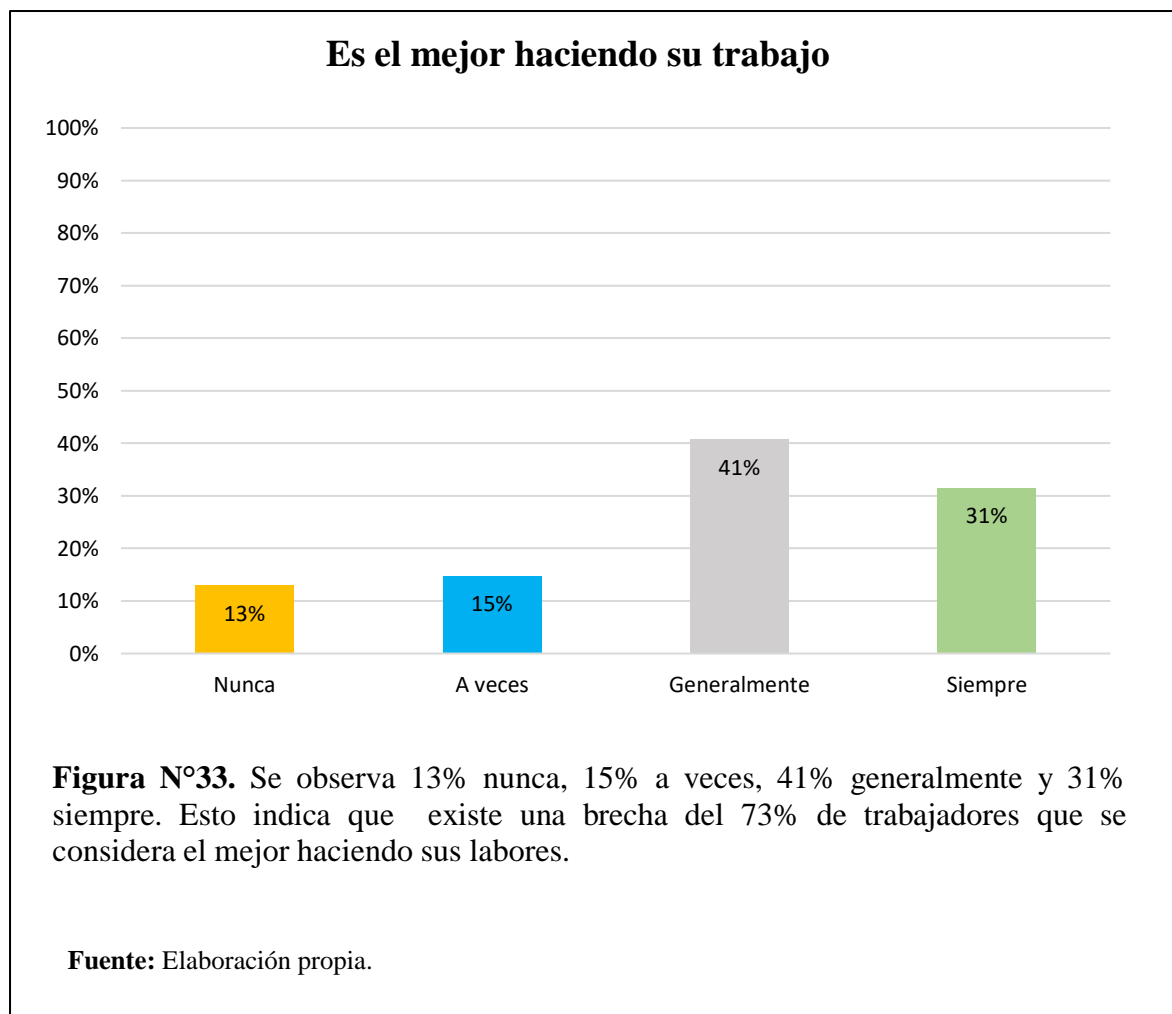


Tabla 45. Utiliza sus propios procedimientos para realizar su trabajo.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	10	19%
Generalmente	14	26%
Siempre	25	46%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

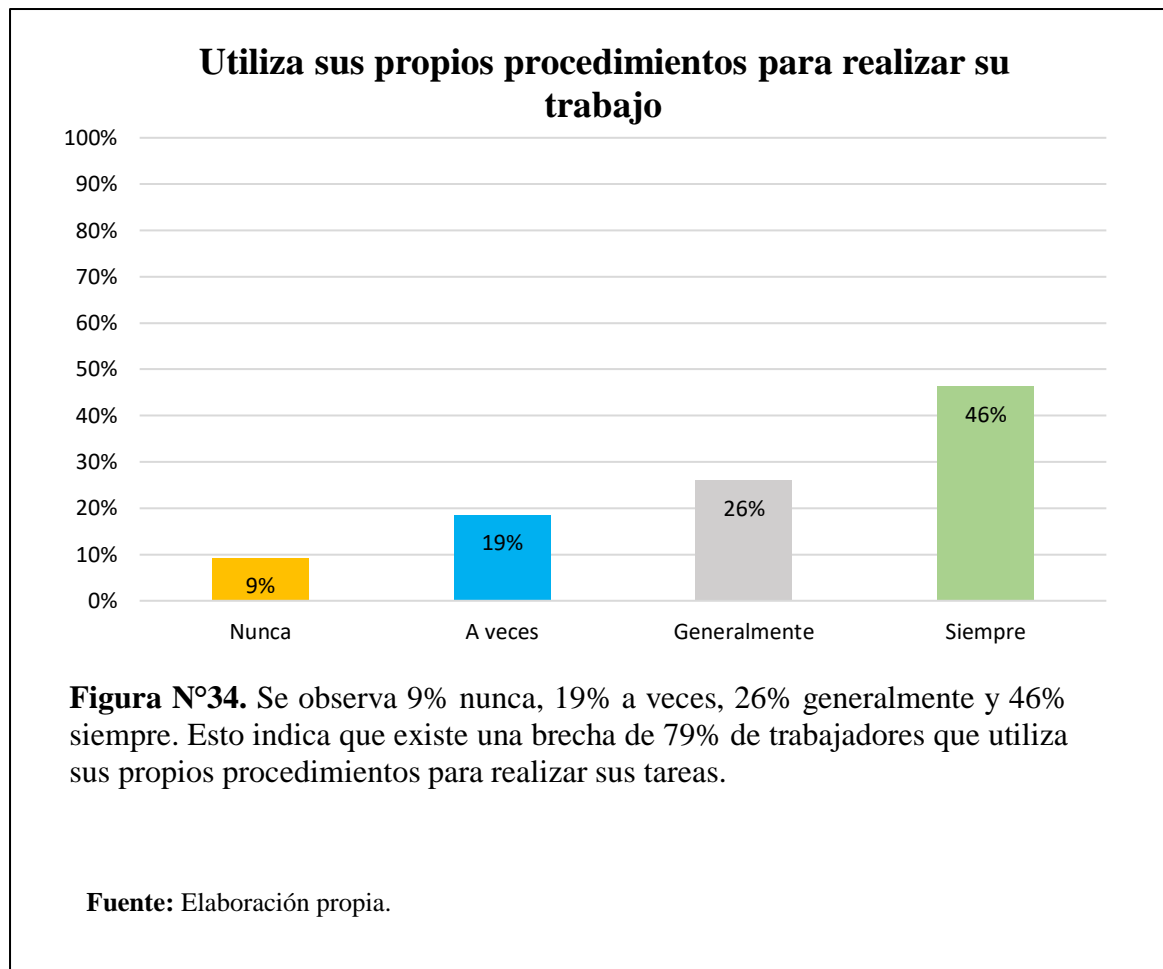


Tabla 46. Las tareas que les son asignadas se deben de hacer según los procedimientos de la empresa.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	11%
A veces	9	17%
Generalmente	13	24%
Siempre	26	48%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

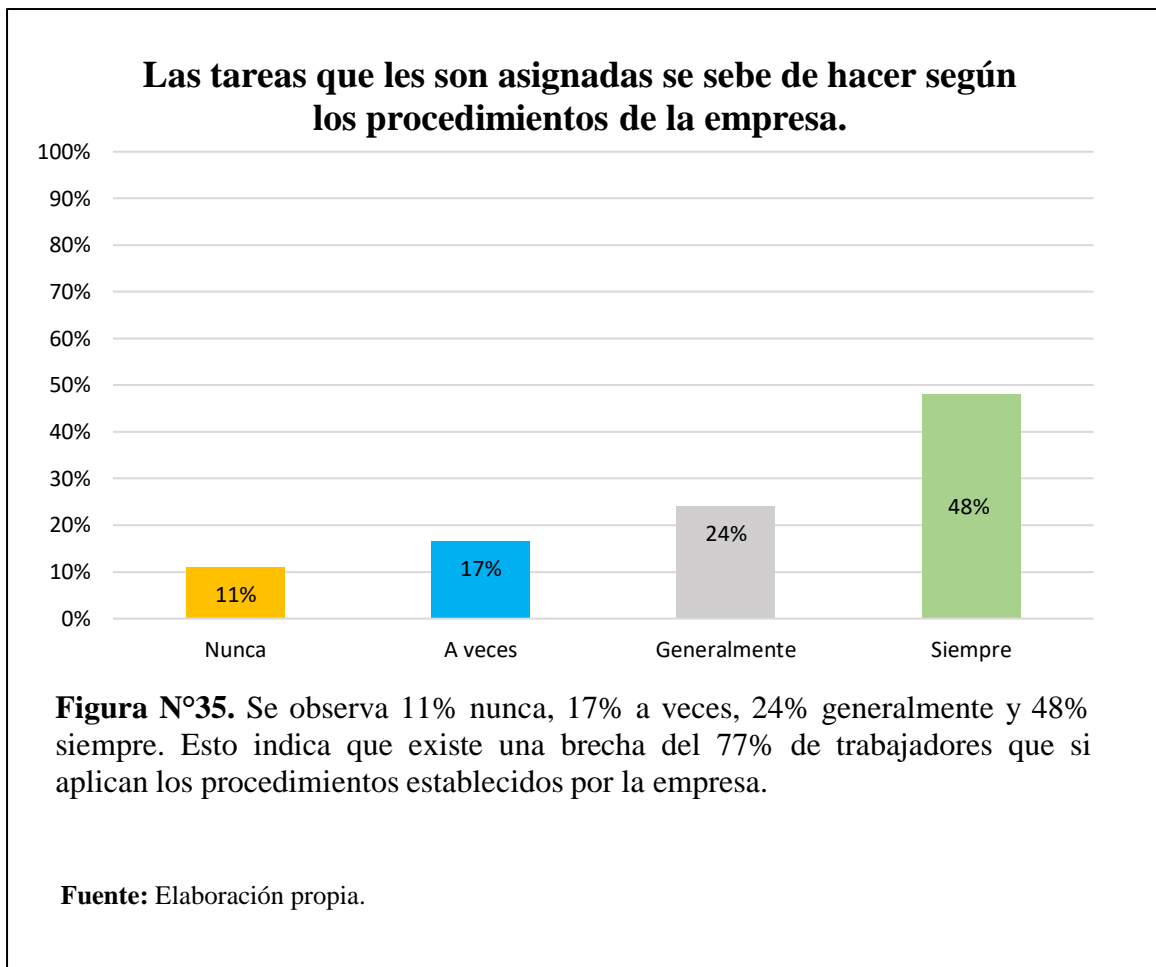


Tabla 47. En la realización de tareas muy difícil se siente seguro de hacerlas

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	26%
A veces	5	9%
Generalmente	15	28%
Siempre	20	37%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

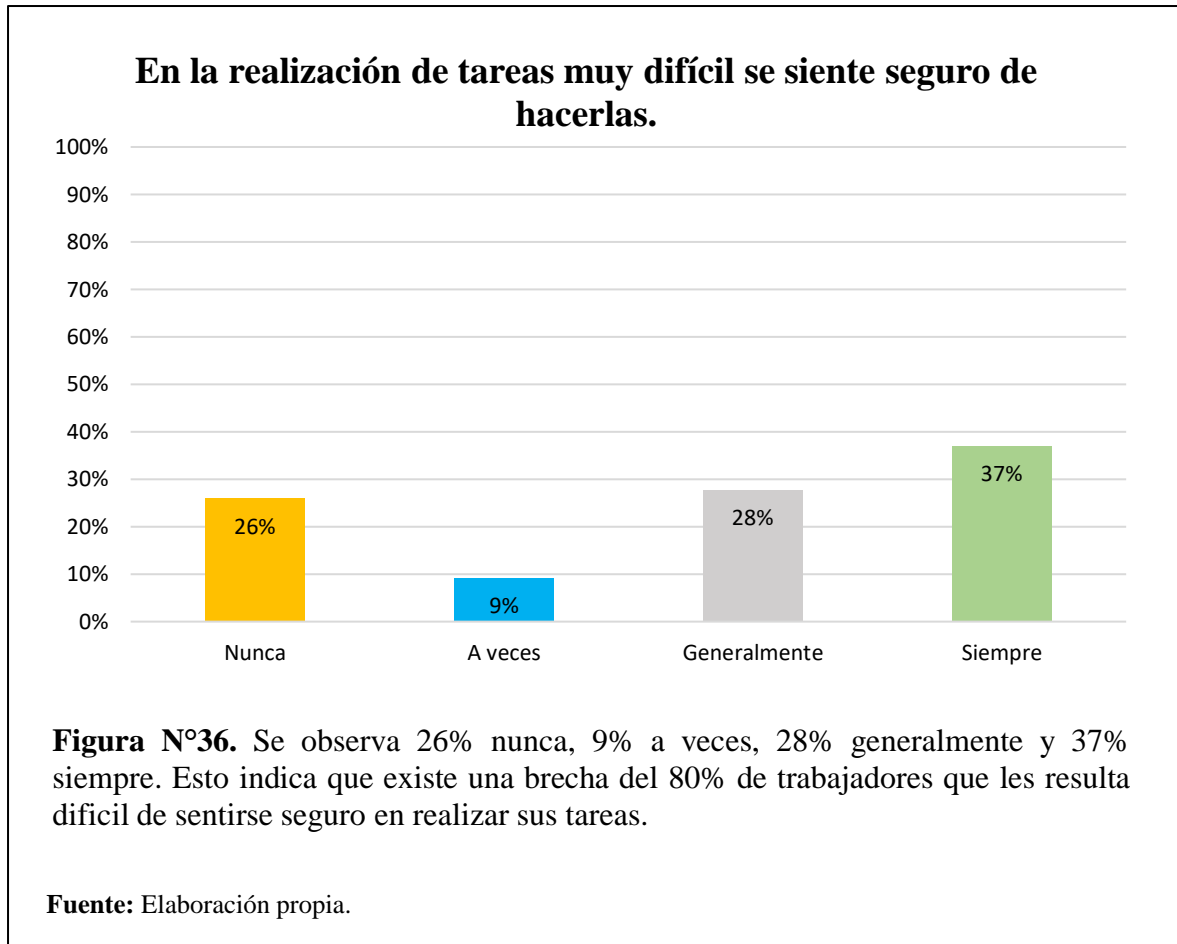


Tabla 48. *Aceptar un objetivo difícil, aunque ello ponga en riesgo su trabajo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
A veces	10	19%
Generalmente	21	39%
Siempre	20	37%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

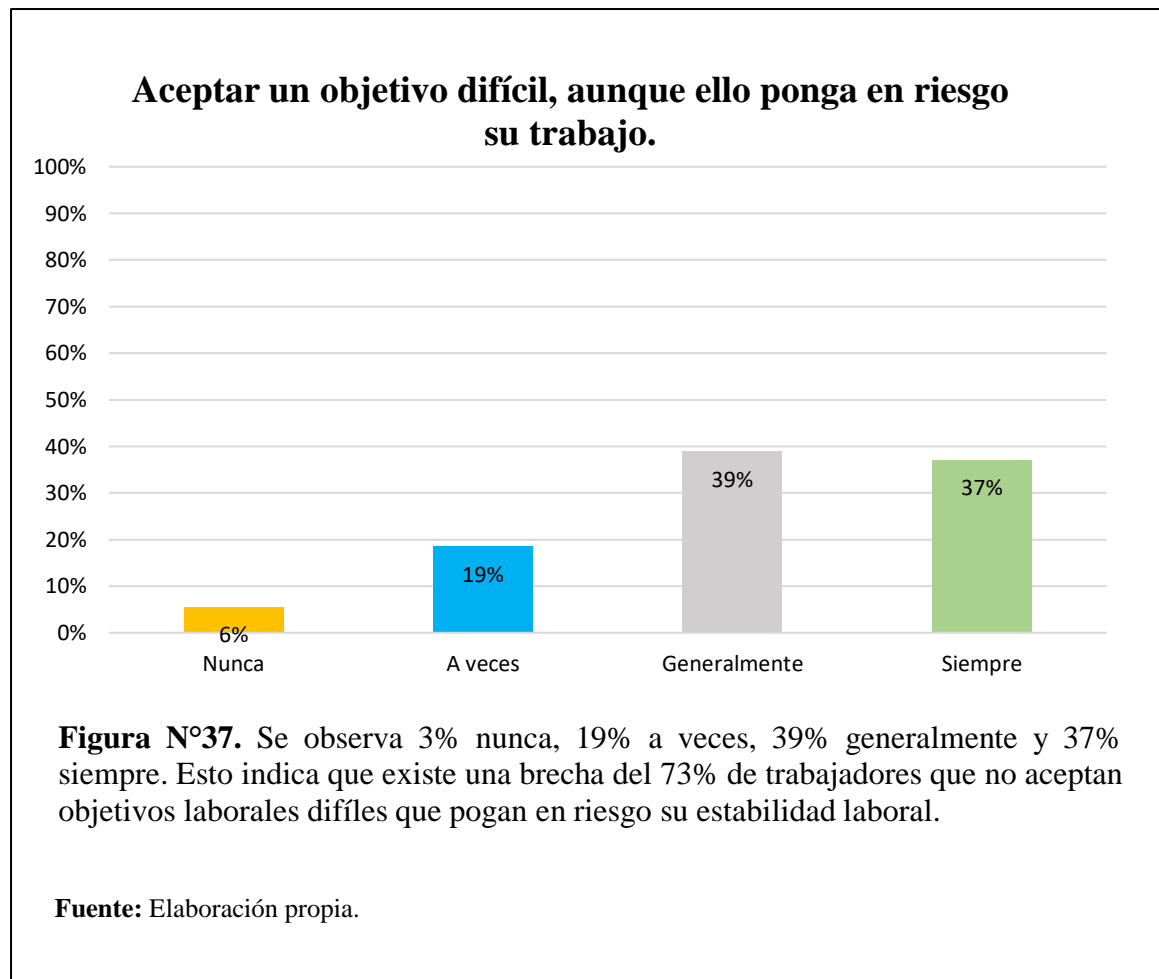


Tabla 49. *Teme enfrentar retos laborales que podrían perjudicar su imagen.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
A veces	10	19%
Generalmente	22	41%
Siempre	19	35%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

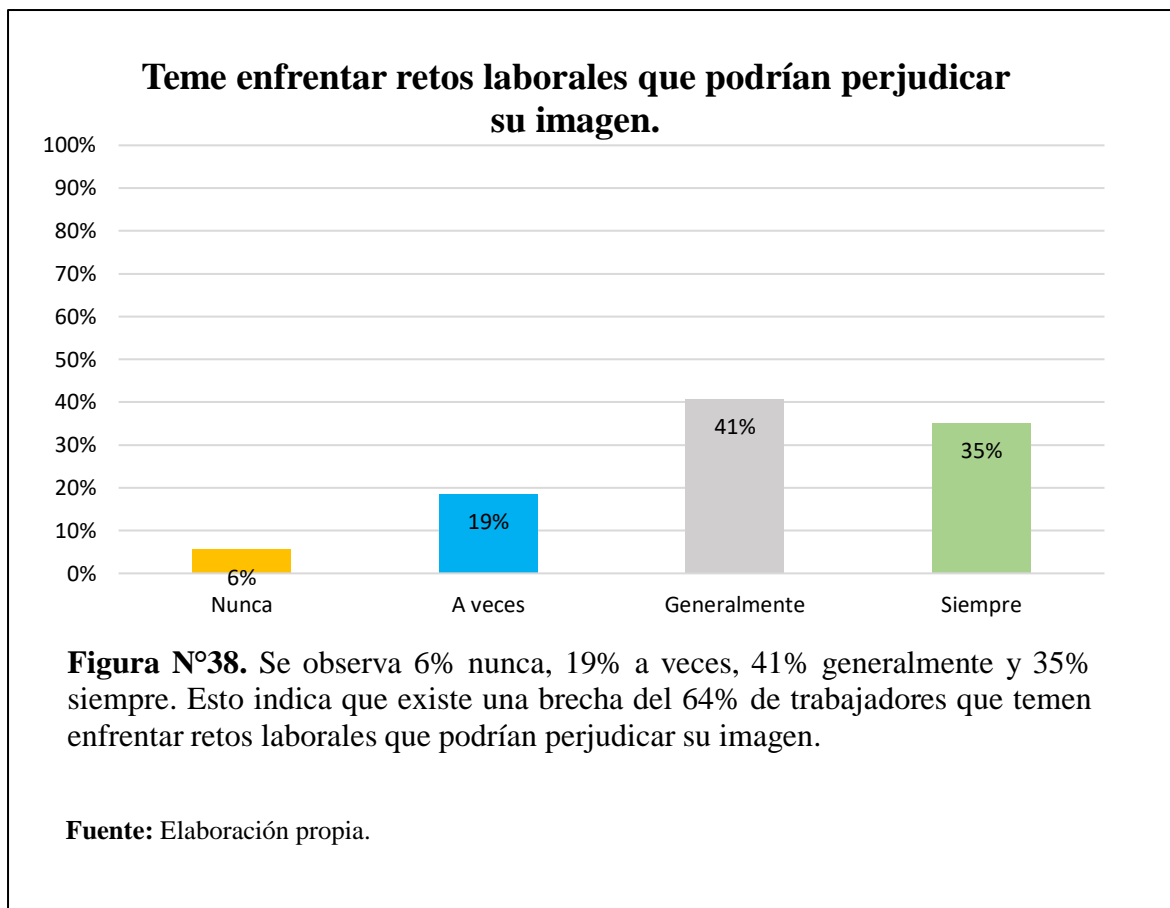


Tabla 50. *Lo que propone en el trabajo tiene excelentes resultados.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	19%
A veces	9	17%
Generalmente	10	19%
Siempre	25	46%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

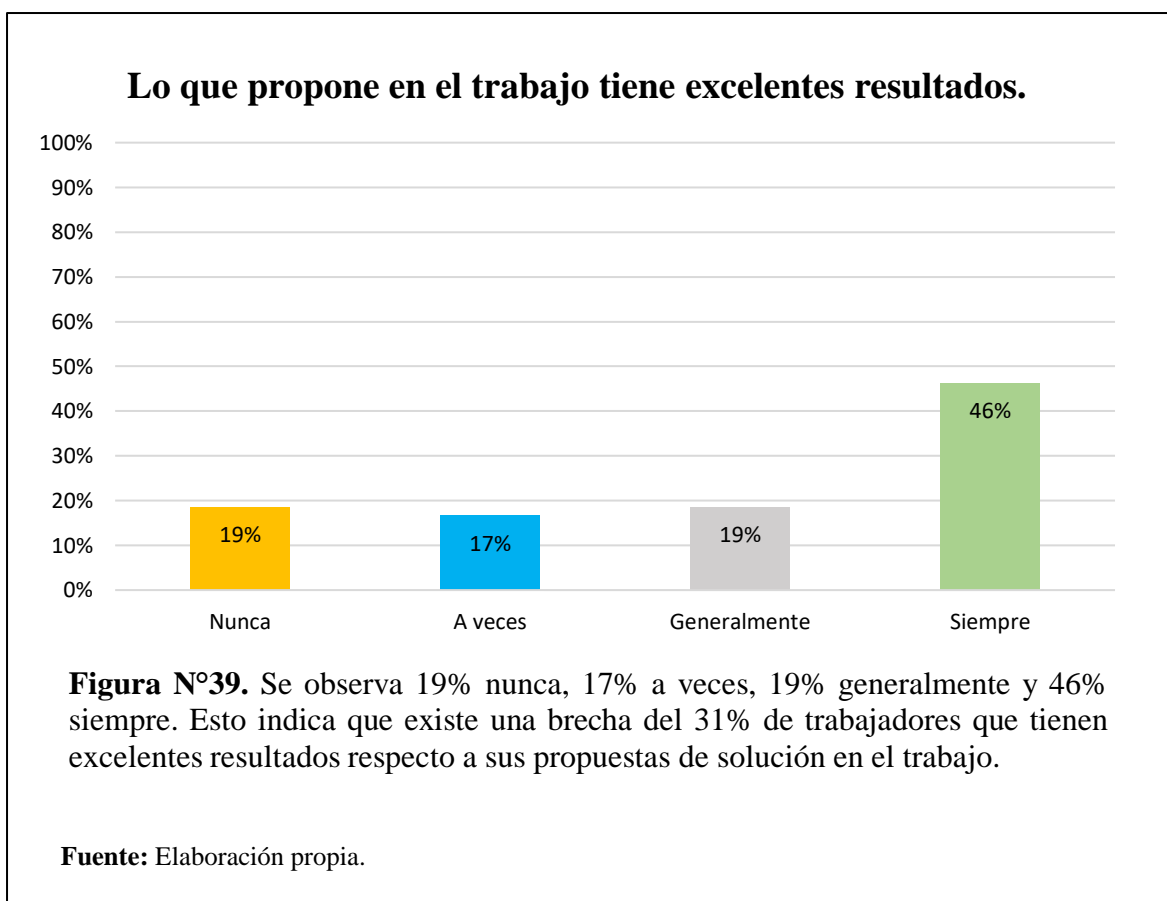


Tabla 51. Realiza su trabajo con esmero sin importarle recibir recompensas económicas.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
A veces	6	11%
Generalmente	20	37%
Siempre	25	46%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

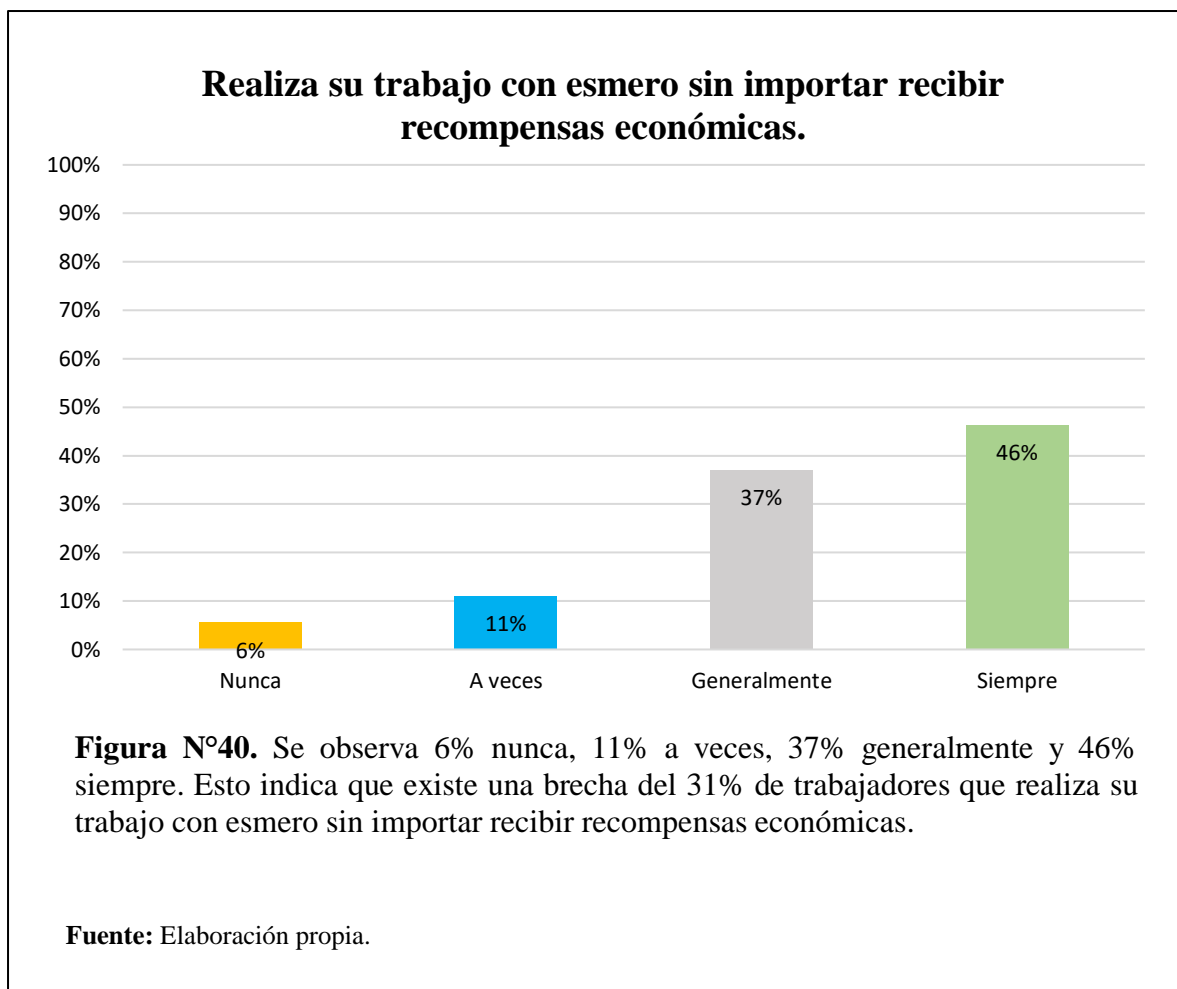


Tabla 52. *Es riguroso en su trabajo a pesar de no tener ningún reconocimiento.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	19%
A veces	11	20%
Generalmente	12	22%
Siempre	21	39%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

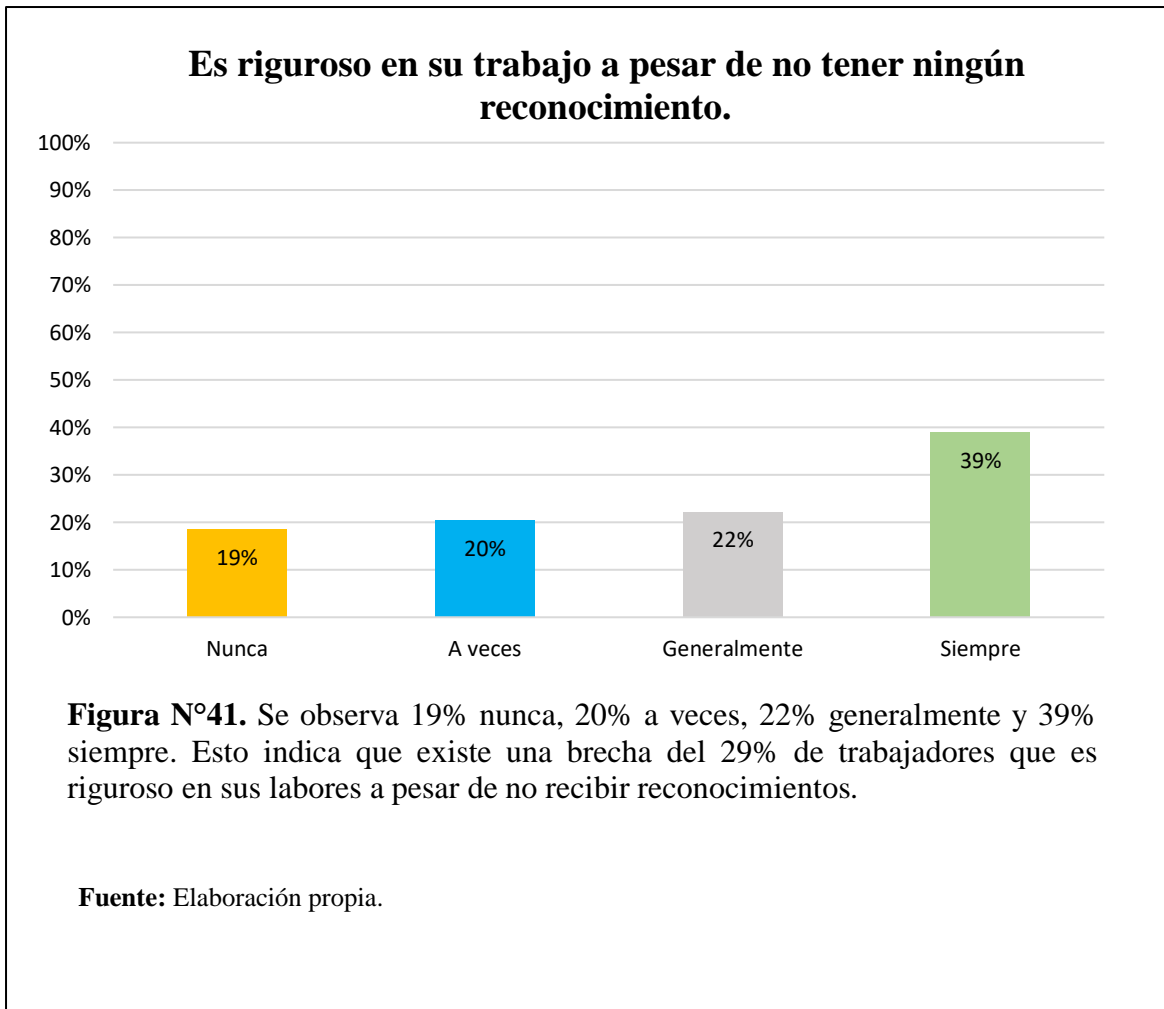


Tabla 53. *Sabe exactamente que debe de hacer ante los obstáculos laborales.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Generalmente	29	54%
Siempre	25	46%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

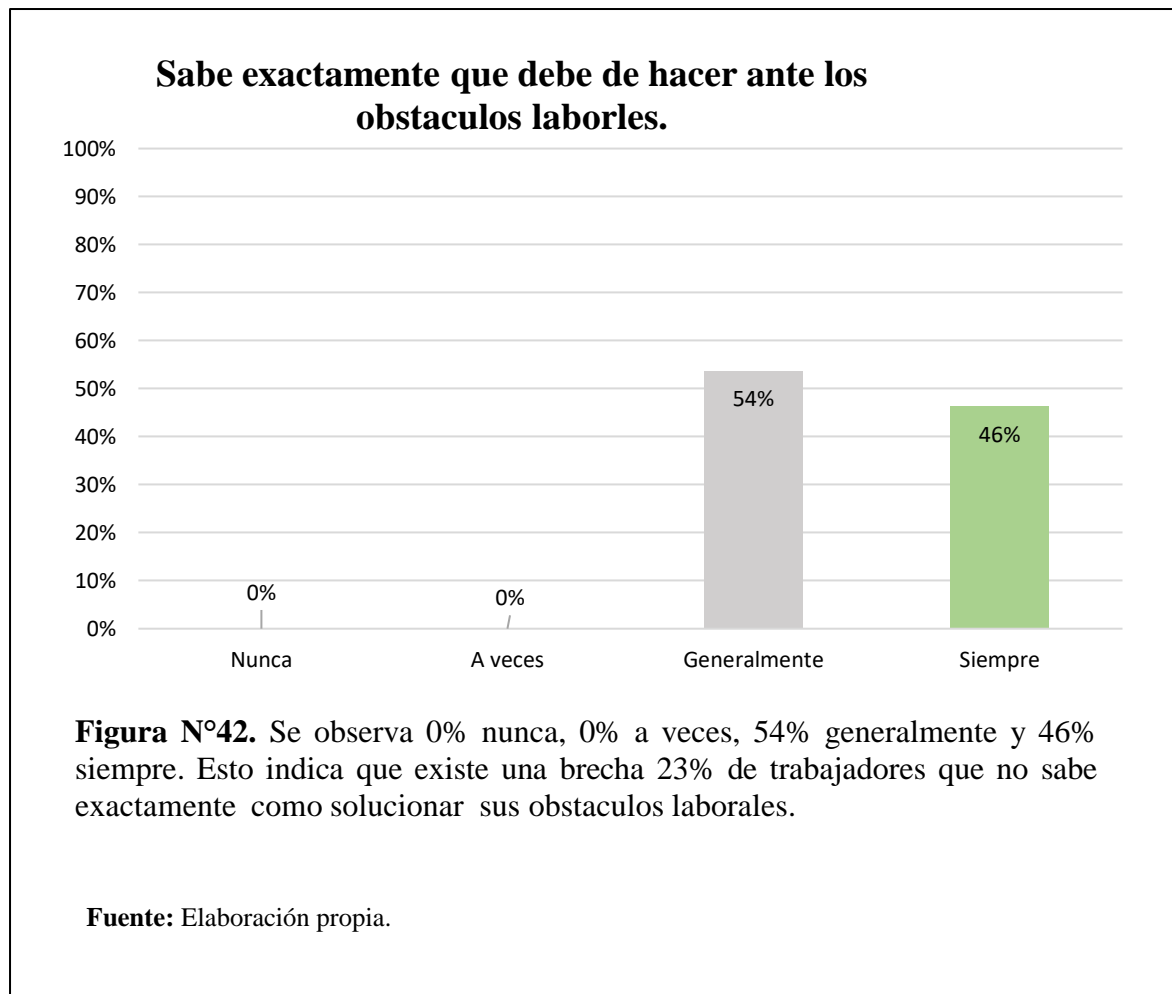


Tabla 54. *Supera rápidamente circunstancias muy difíciles en el trabajo*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	5	9%
Generalmente	12	22%
Siempre	32	60%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

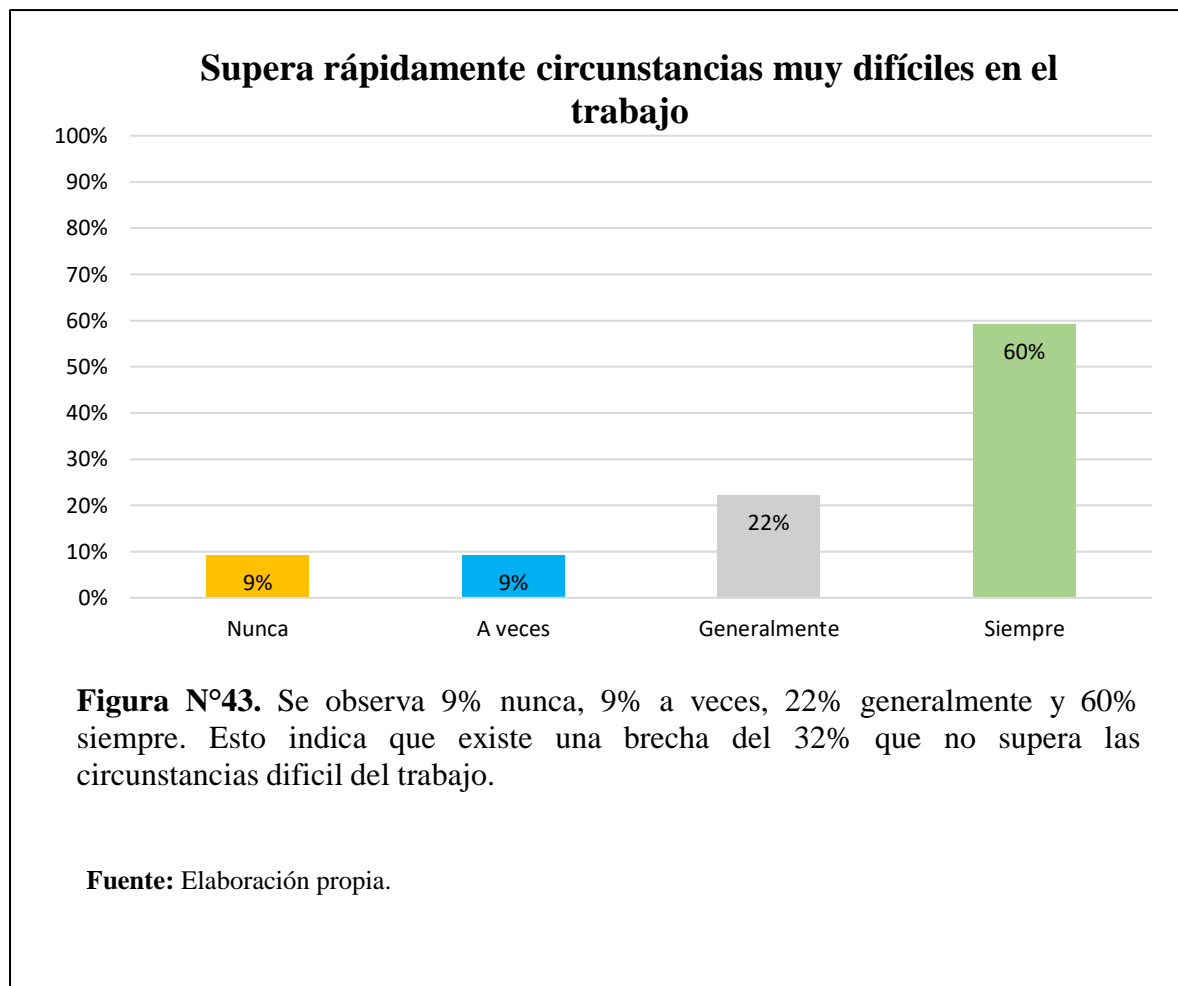


Tabla 55. *Tiene actitud positiva ante circunstancias adversas.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
A veces	8	15%
Generalmente	21	39%
Siempre	22	40%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

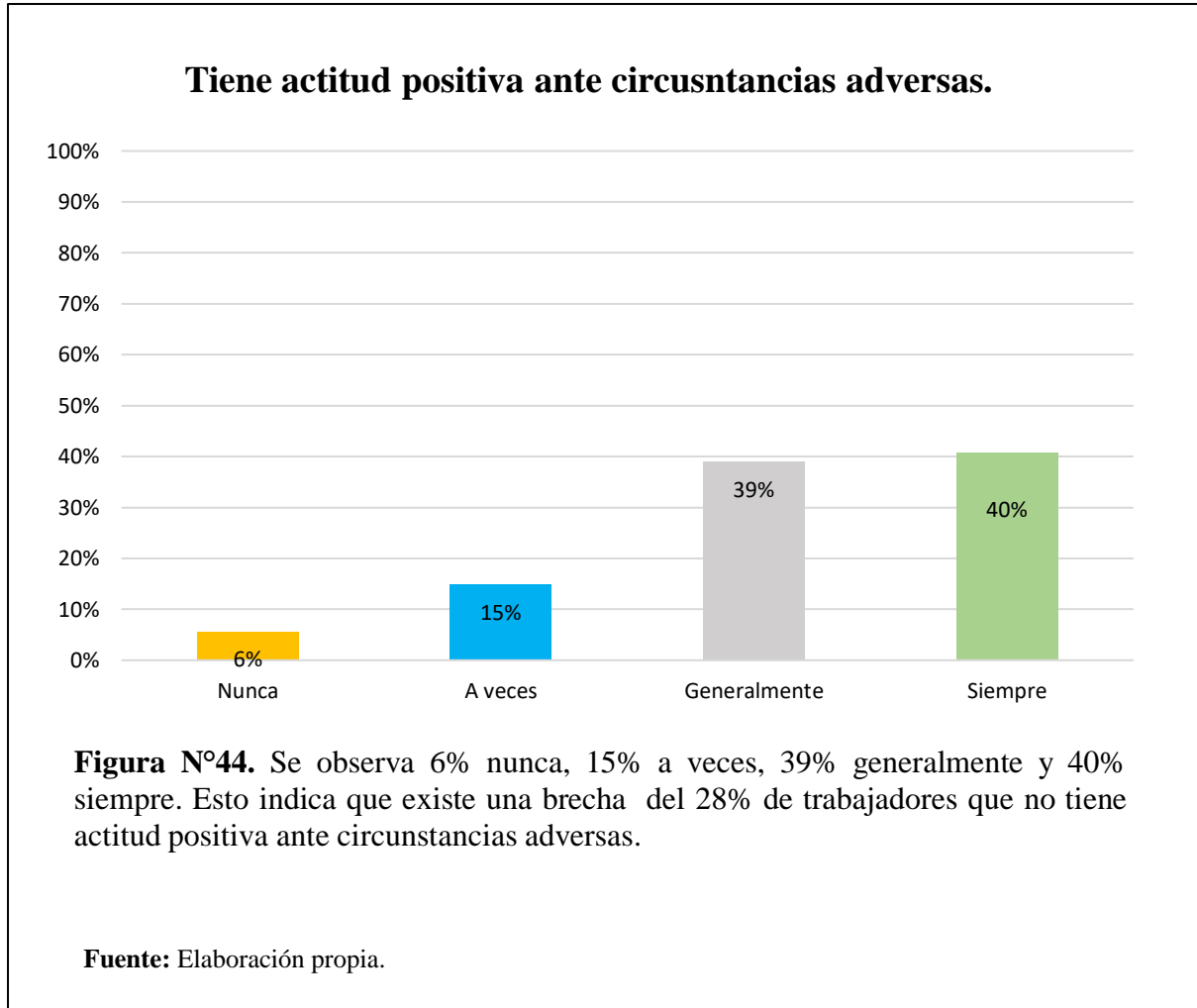


Tabla 56. *Le resulta fácil cambiar su rutina de tareas por otras.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	38%
A veces	10	19%
Generalmente	10	19%
Siempre	13	24%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

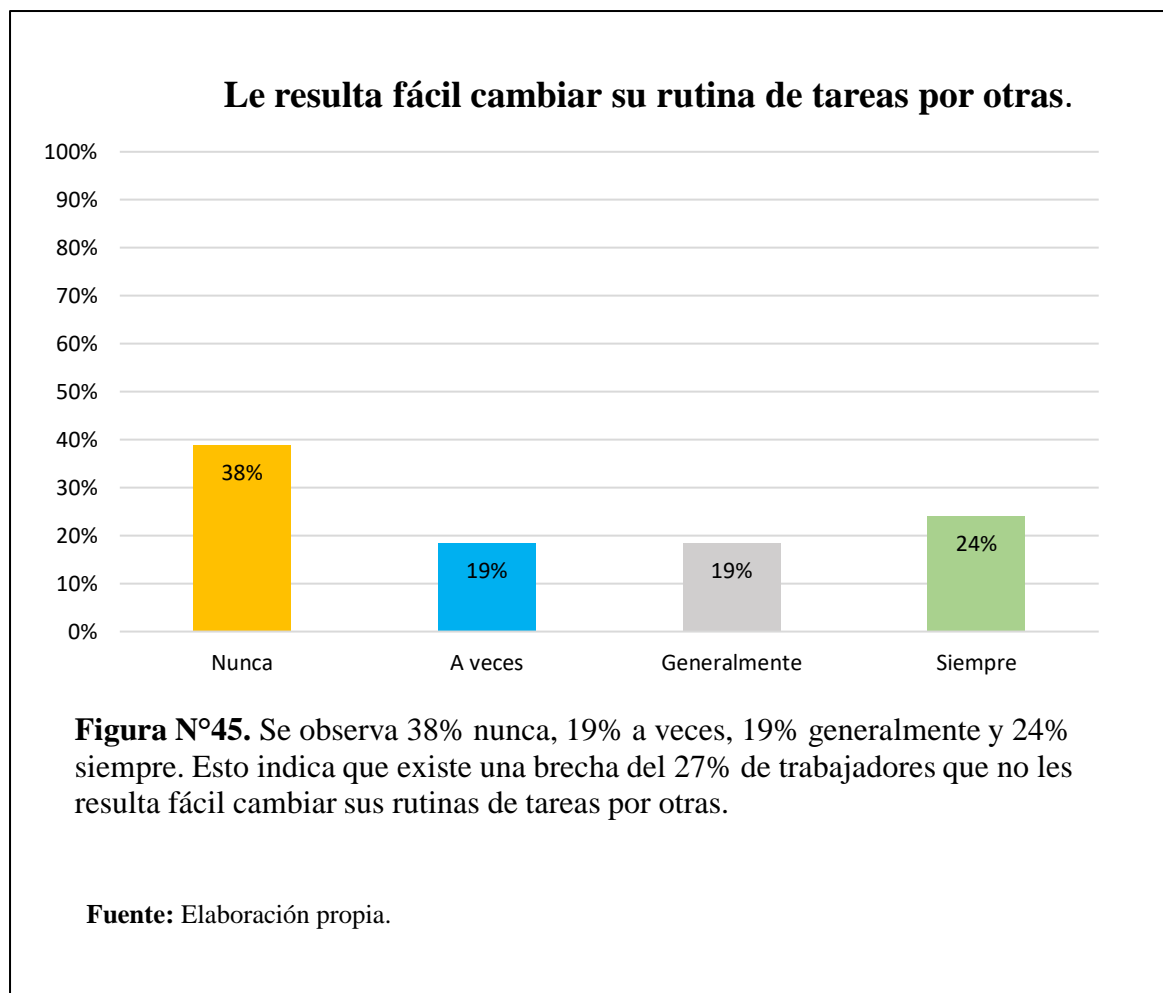


Tabla 57. *Le resulta fácil cambiar lo que piensa y hace en su centro laboral.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	39%
A veces	14	26%
Generalmente	11	20%
Siempre	8	15%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

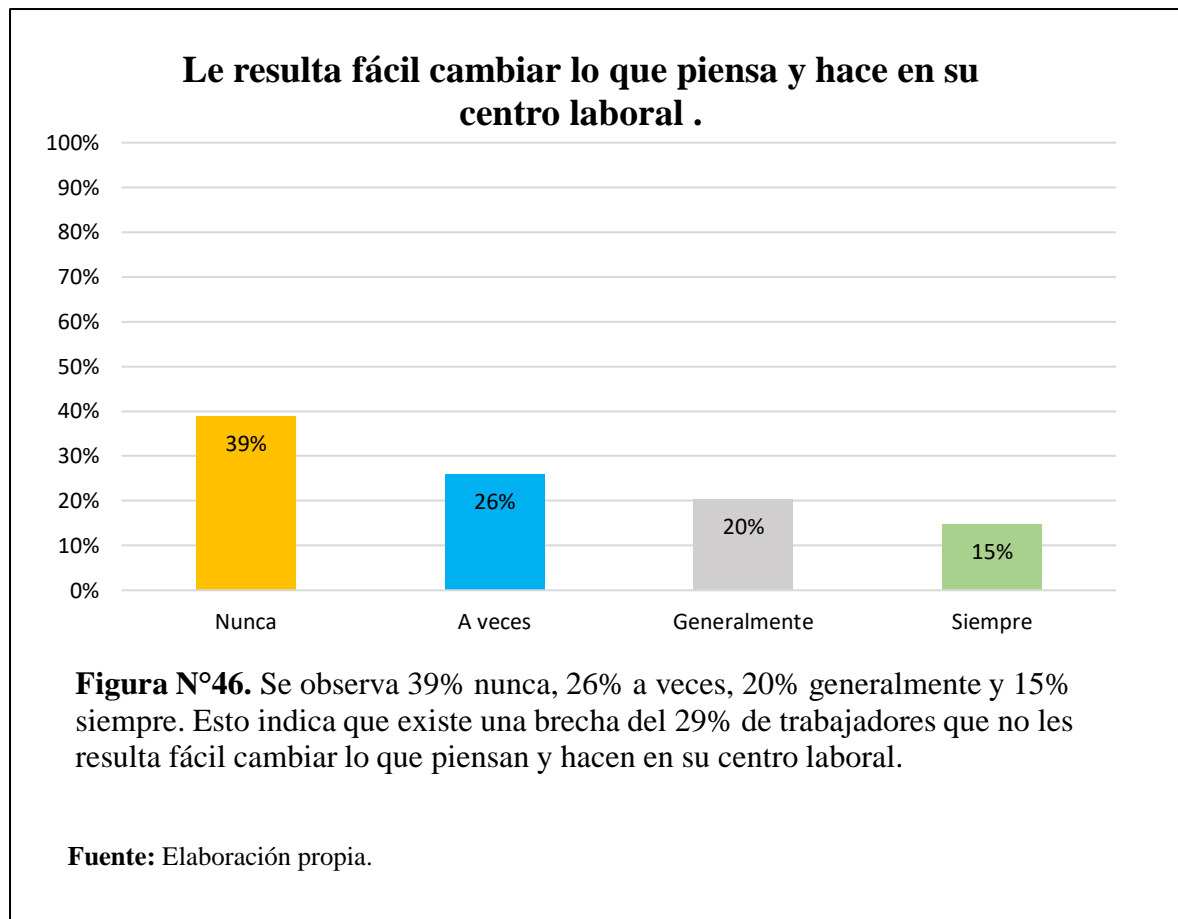


Tabla 58. *Aprende conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	17%
A veces	5	9%
Generalmente	17	31%
Siempre	23	43%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

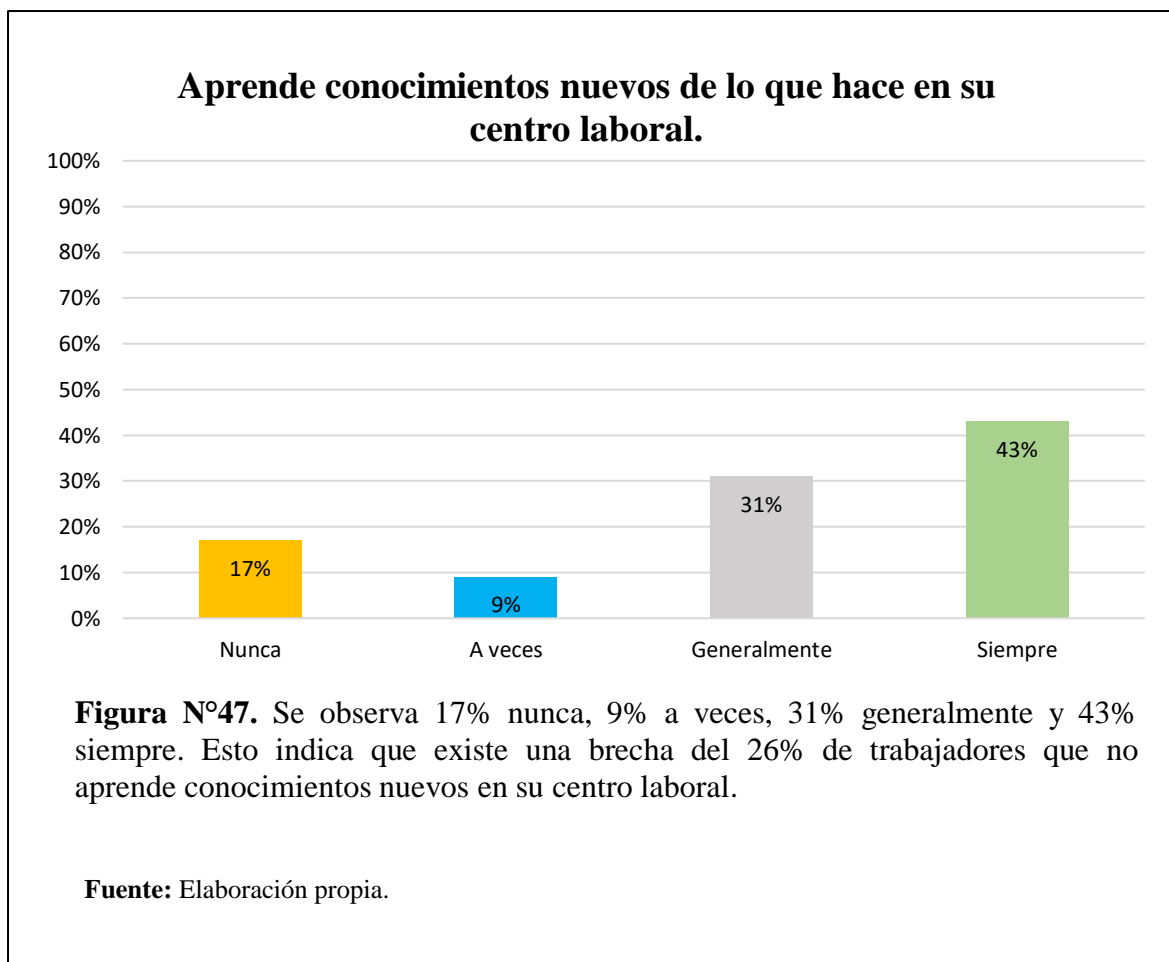


Tabla 59. *Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8%
A veces	6	11%
Generalmente	23	42%
Siempre	21	39%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

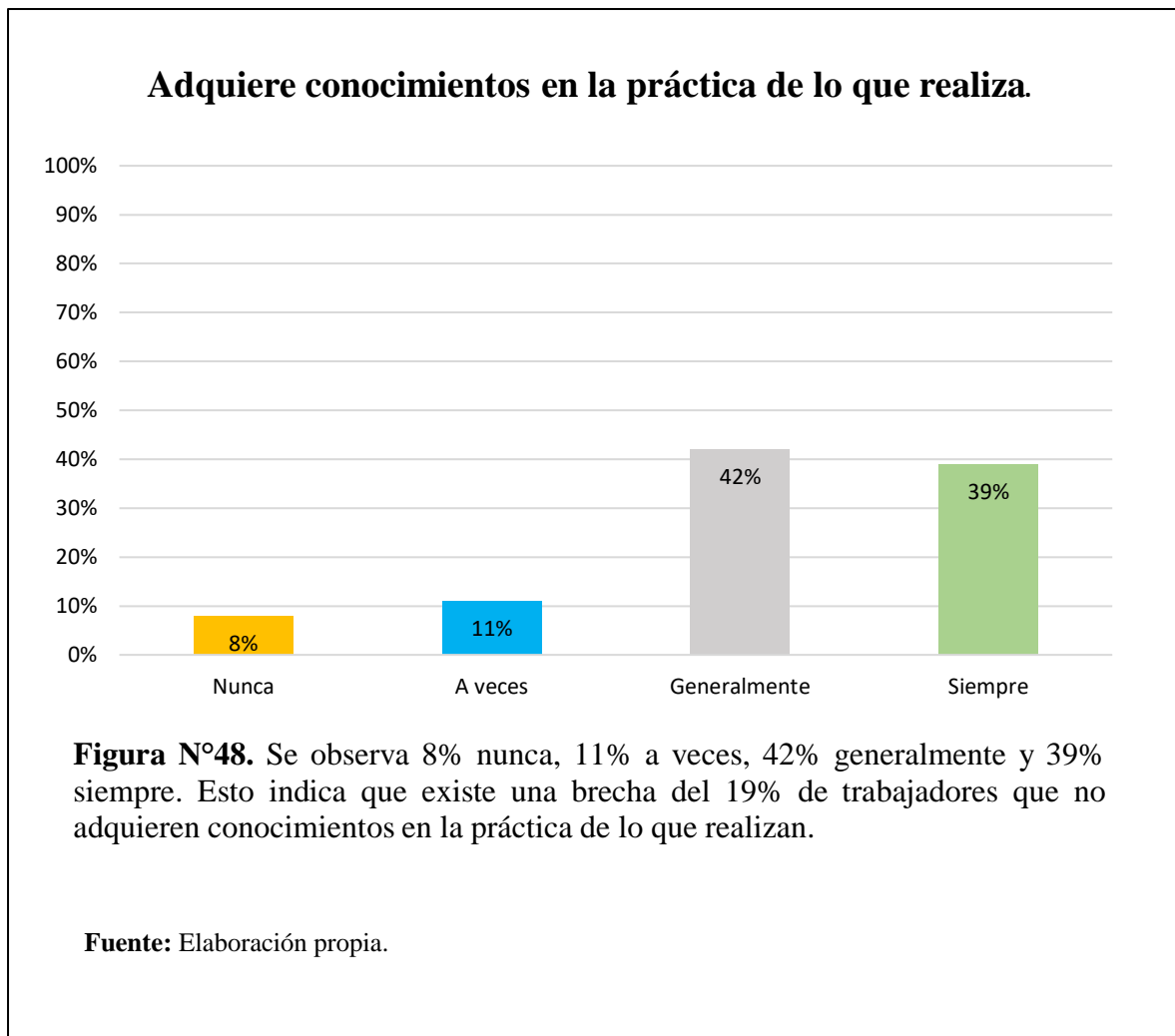


Tabla 60. *Obtiene experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7%
A veces	5	9%
Generalmente	23	43%
Siempre	22	41%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

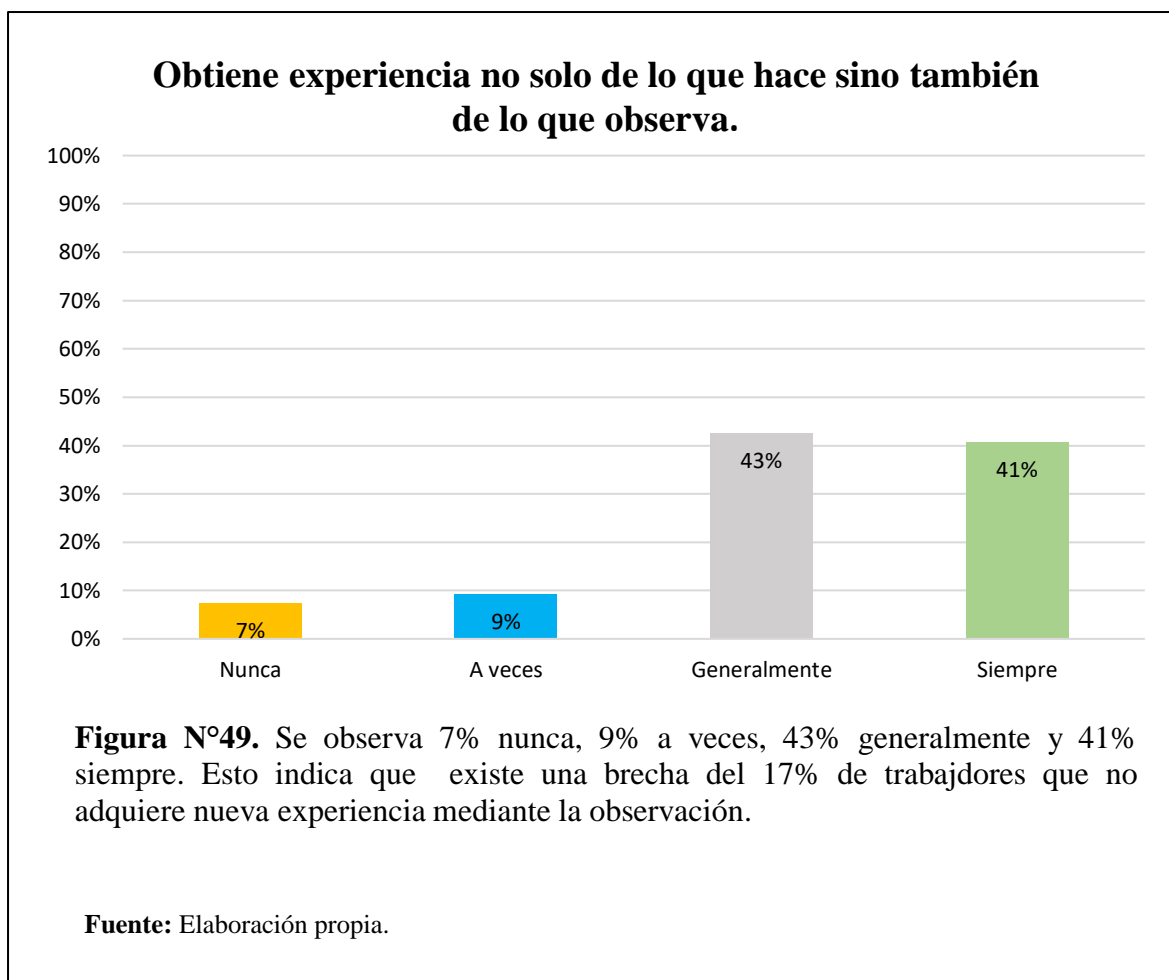


Tabla 61. *Aprende las cosas en muy poco tiempo.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	6	11%
Generalmente	16	30%
Siempre	27	50%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

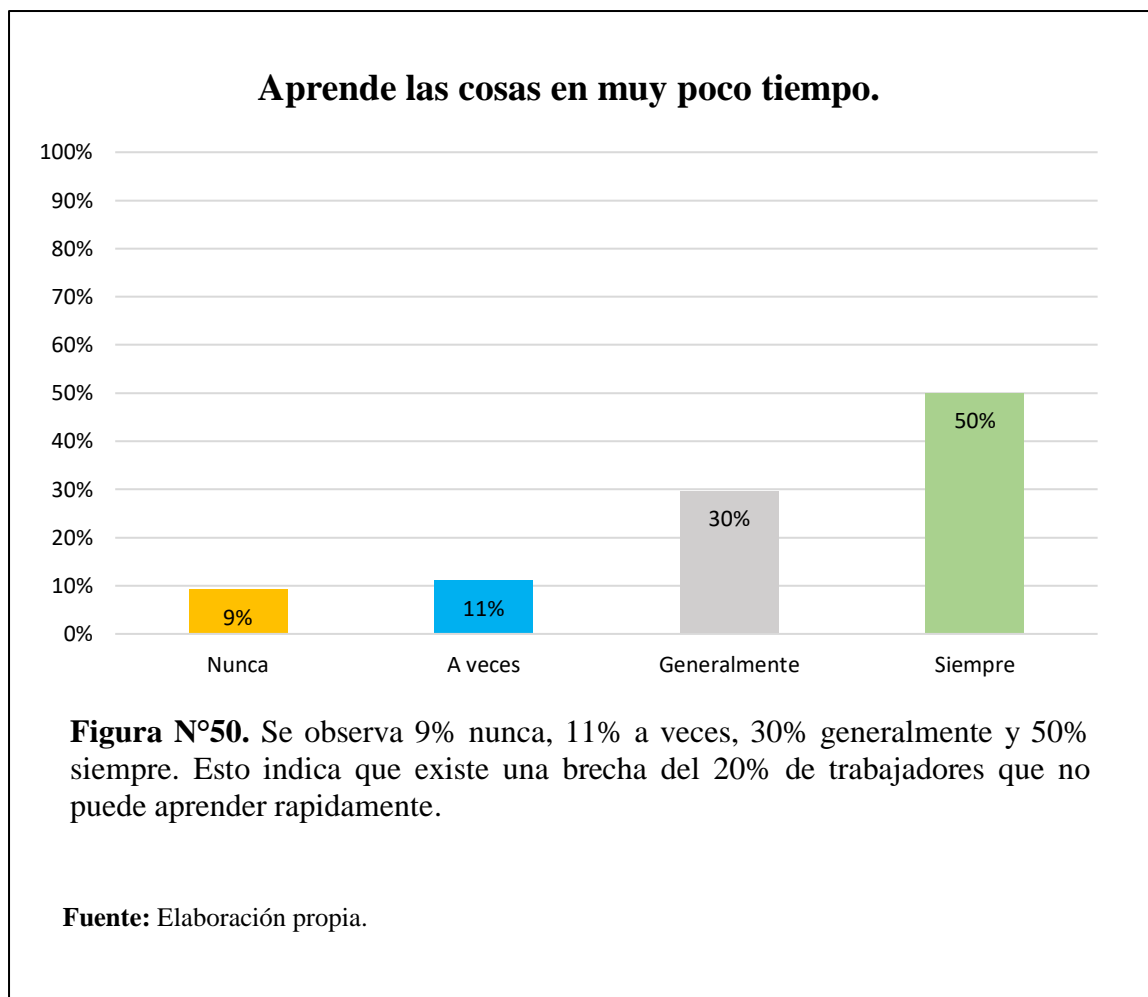


Tabla 62. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7%
A veces	4	7%
Generalmente	15	28%
Siempre	31	58%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

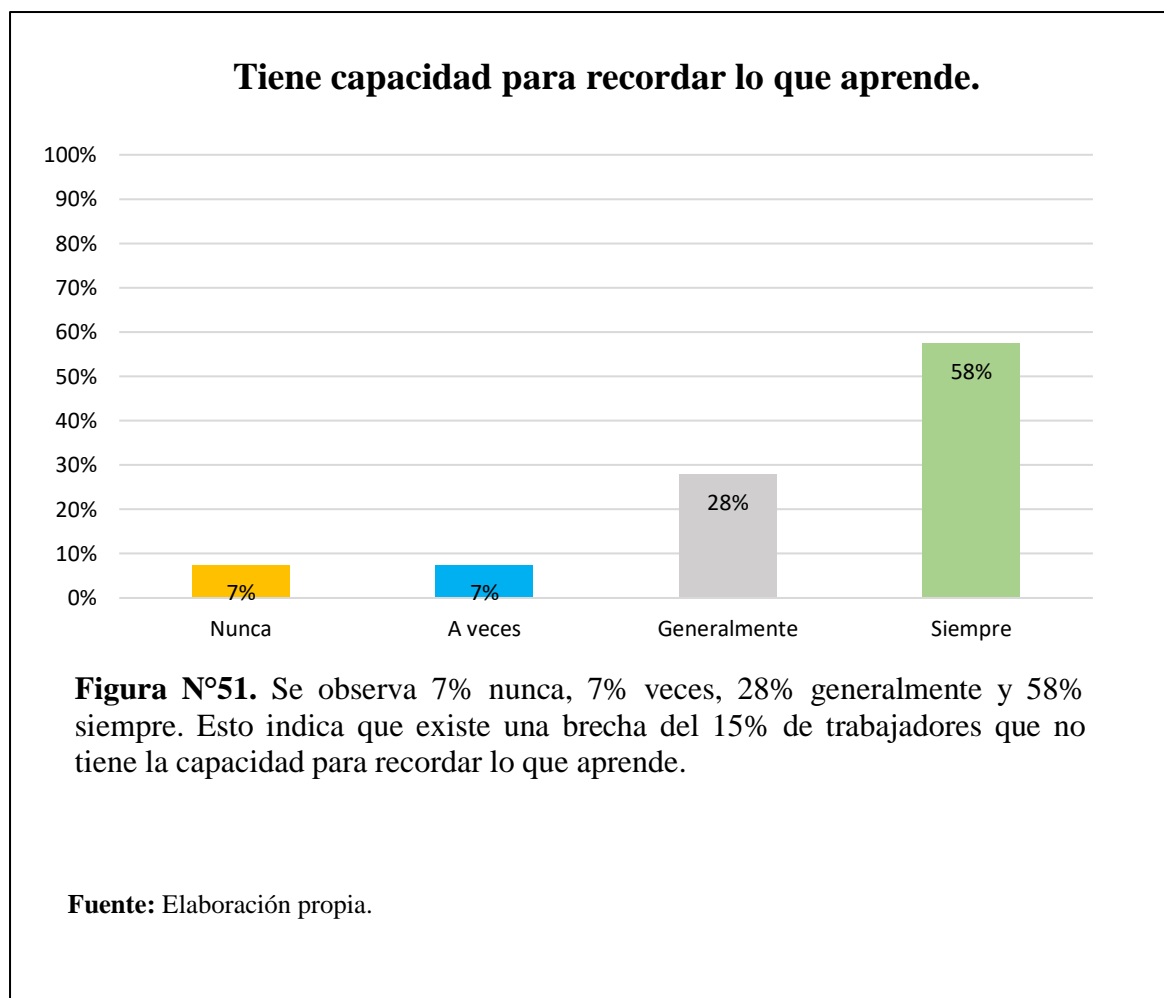


Tabla 63. *Retiene lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	5	9%
Generalmente	18	49%
Siempre	26	33%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

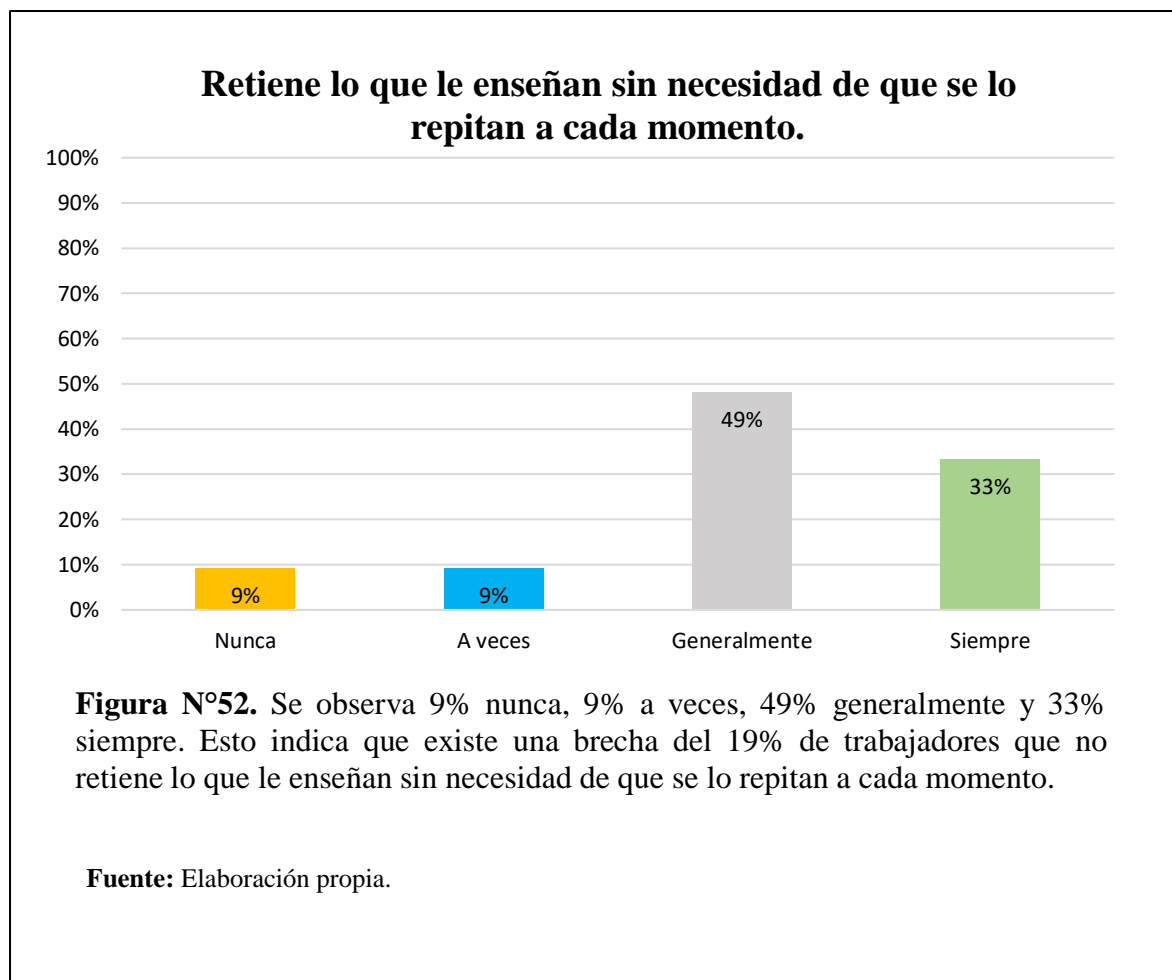


Tabla 64. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	19%
A veces	9	17%
Generalmente	10	19%
Siempre	25	45%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

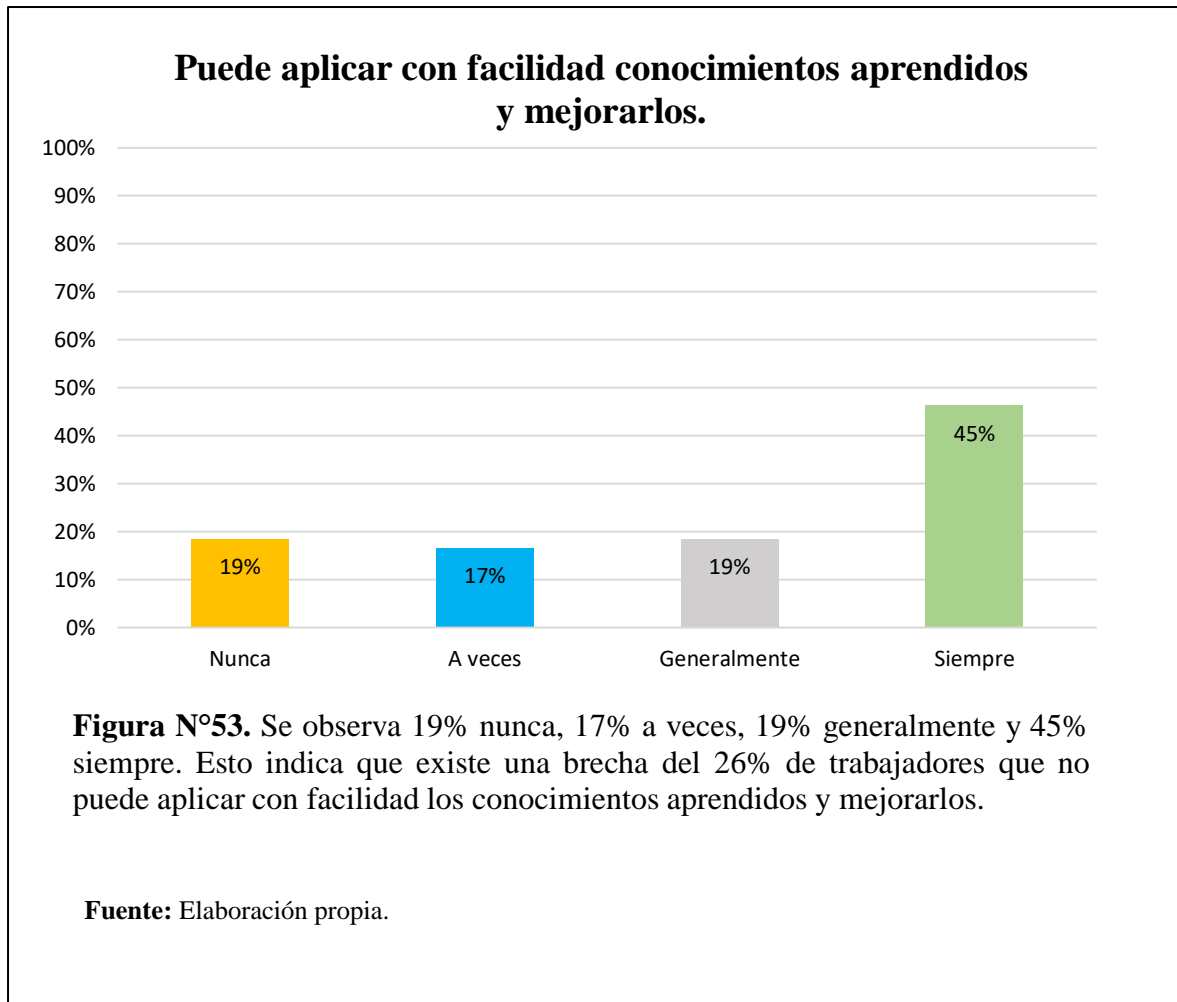


Tabla 65. Prácticas lo que aprendes sin necesidad de revisar en cómo hacerlo.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	20%
A veces	11	11%
Generalmente	30	13%
Siempre	7	56%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

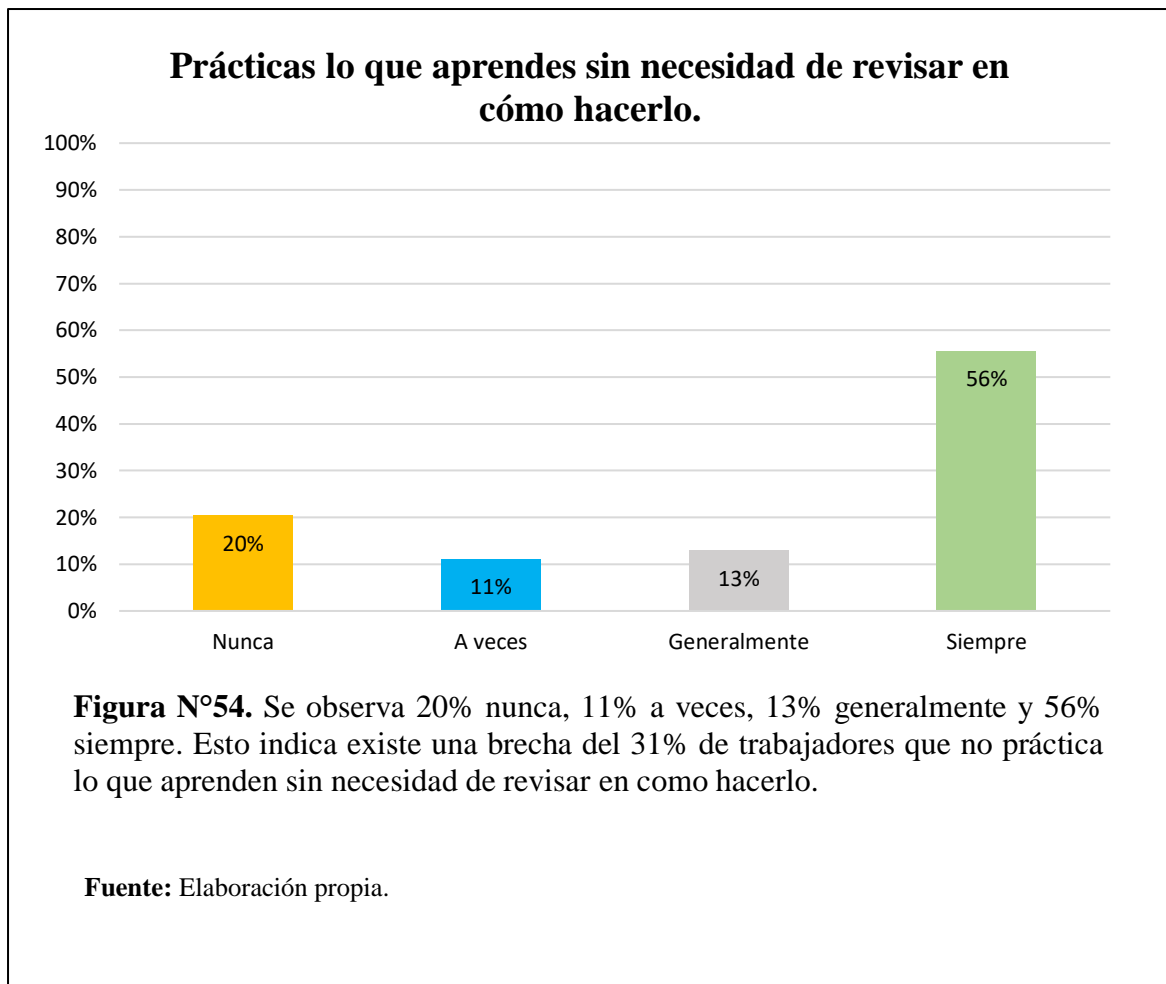


Tabla 66. *Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
A veces	5	10%
Generalmente	11	21%
Siempre	32	60%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

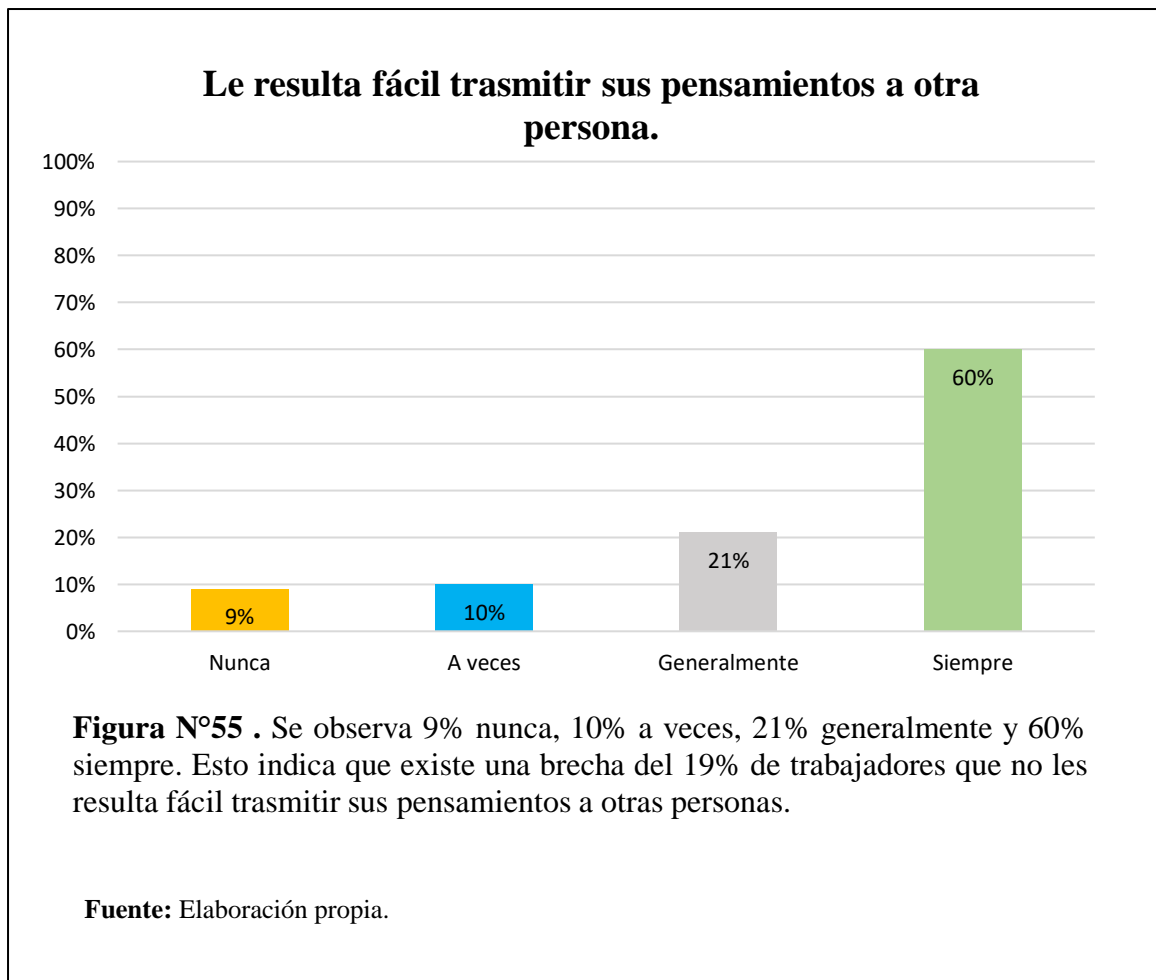


Tabla 67. *Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	36%
A veces	16	30%
Generalmente	8	15%
Siempre	10	19%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

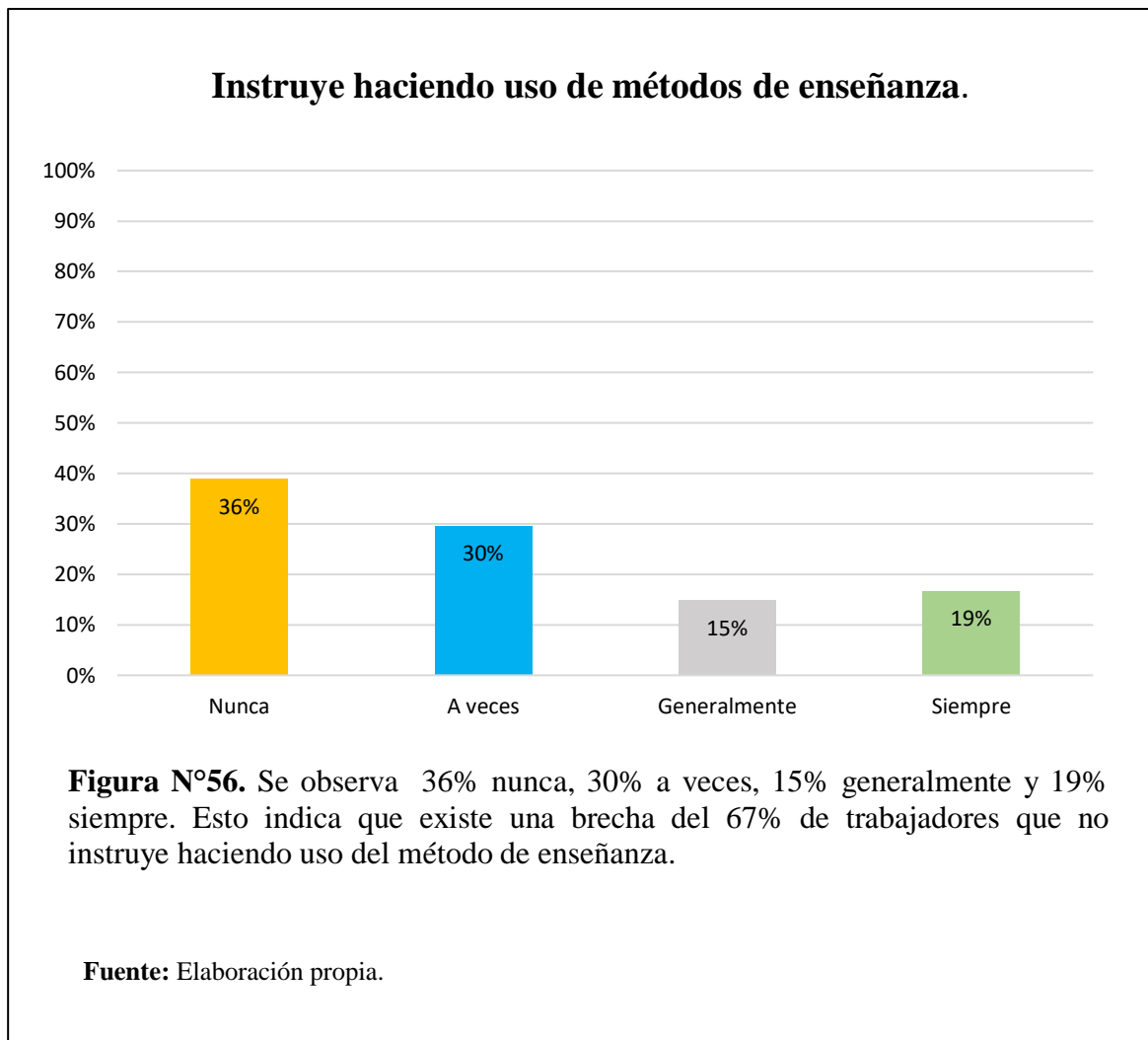


Tabla 68. *Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	39%
A veces	18	35%
Generalmente	9	17%
Siempre	5	9%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

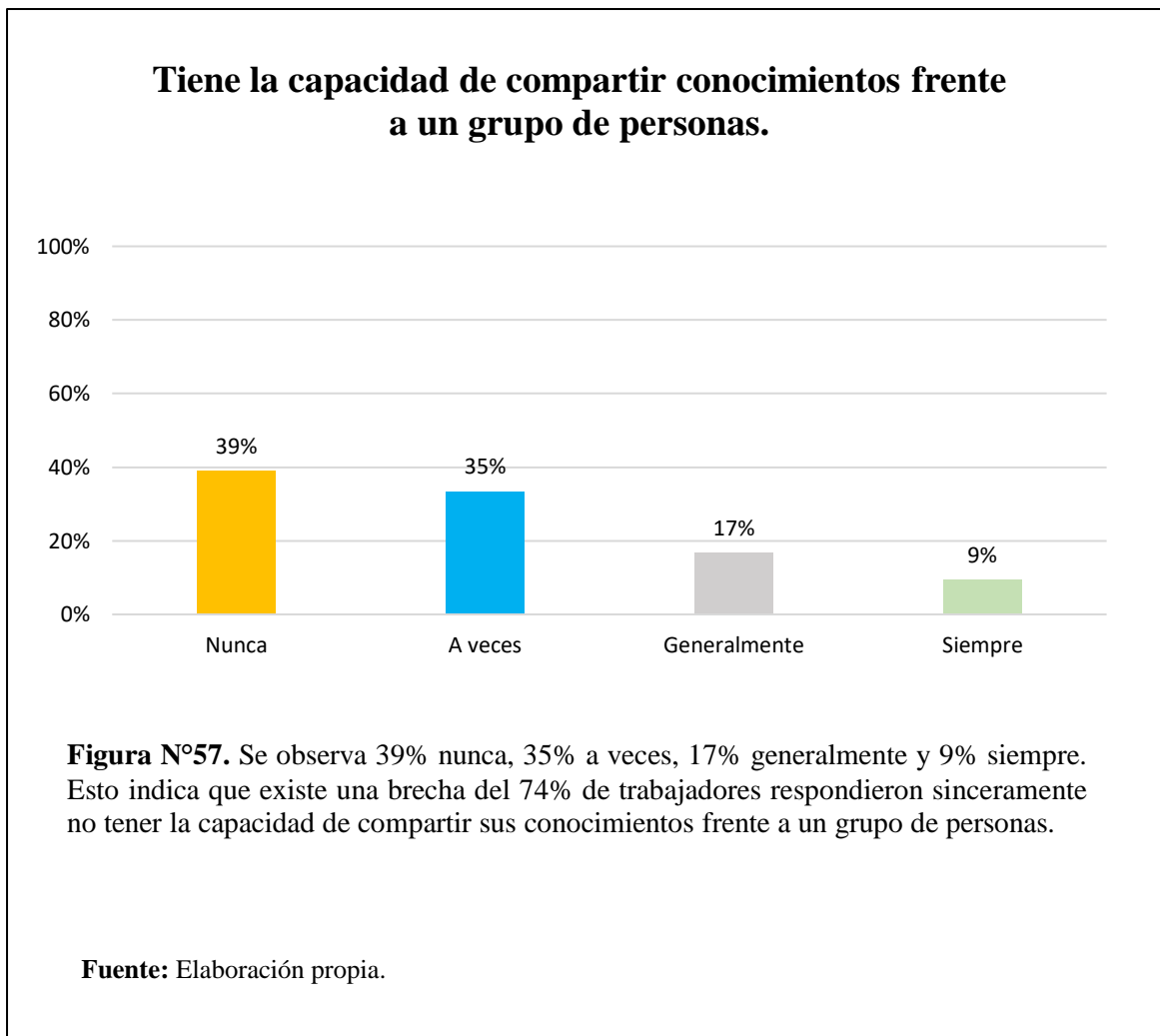


Tabla 69. Las personas comprenden la información que les brinda en el trabajo.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
A veces	12	22%
Generalmente	8	15%
Siempre	29	54%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

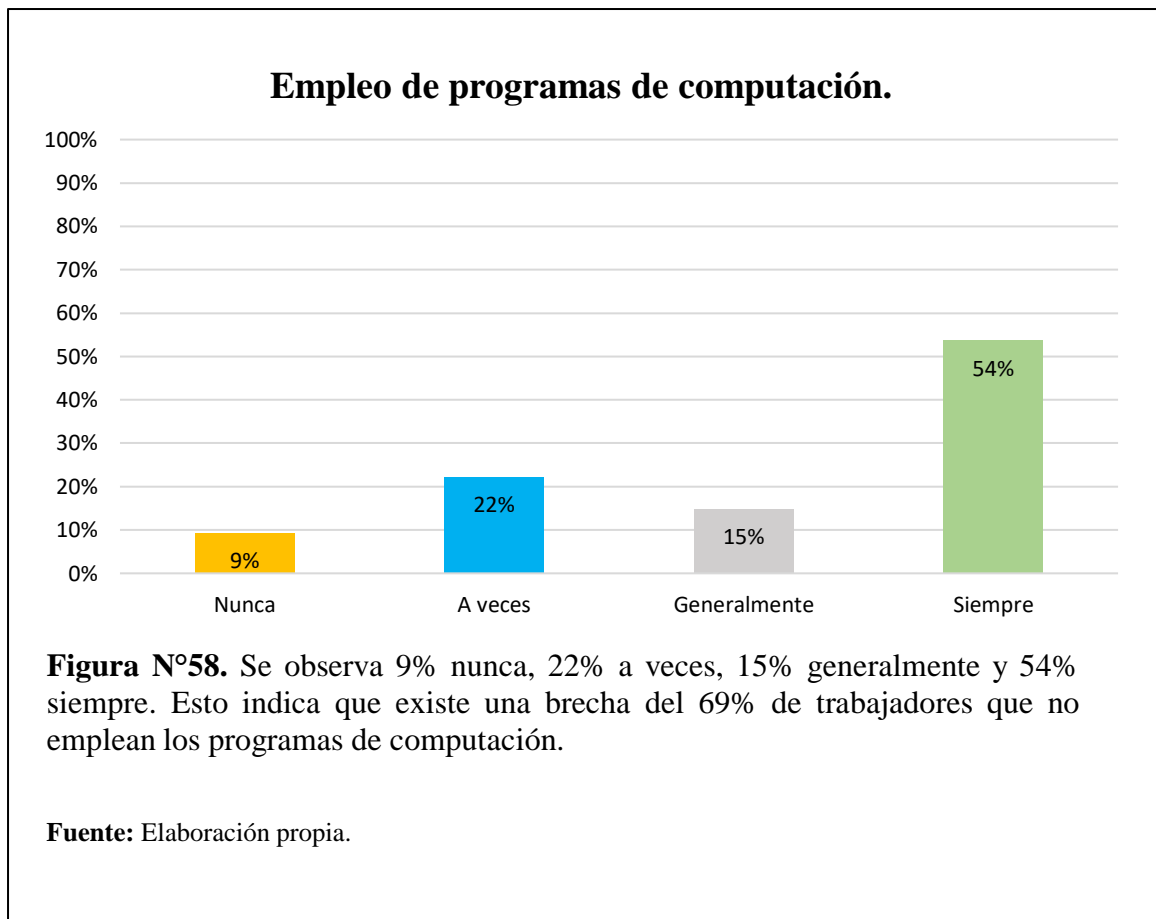


Tabla 70. Análisis de la dimensión hacer (habilidades y destrezas).

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	9%
Regular	7	13%
Bueno	14	26%
Muy bueno	28	52%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

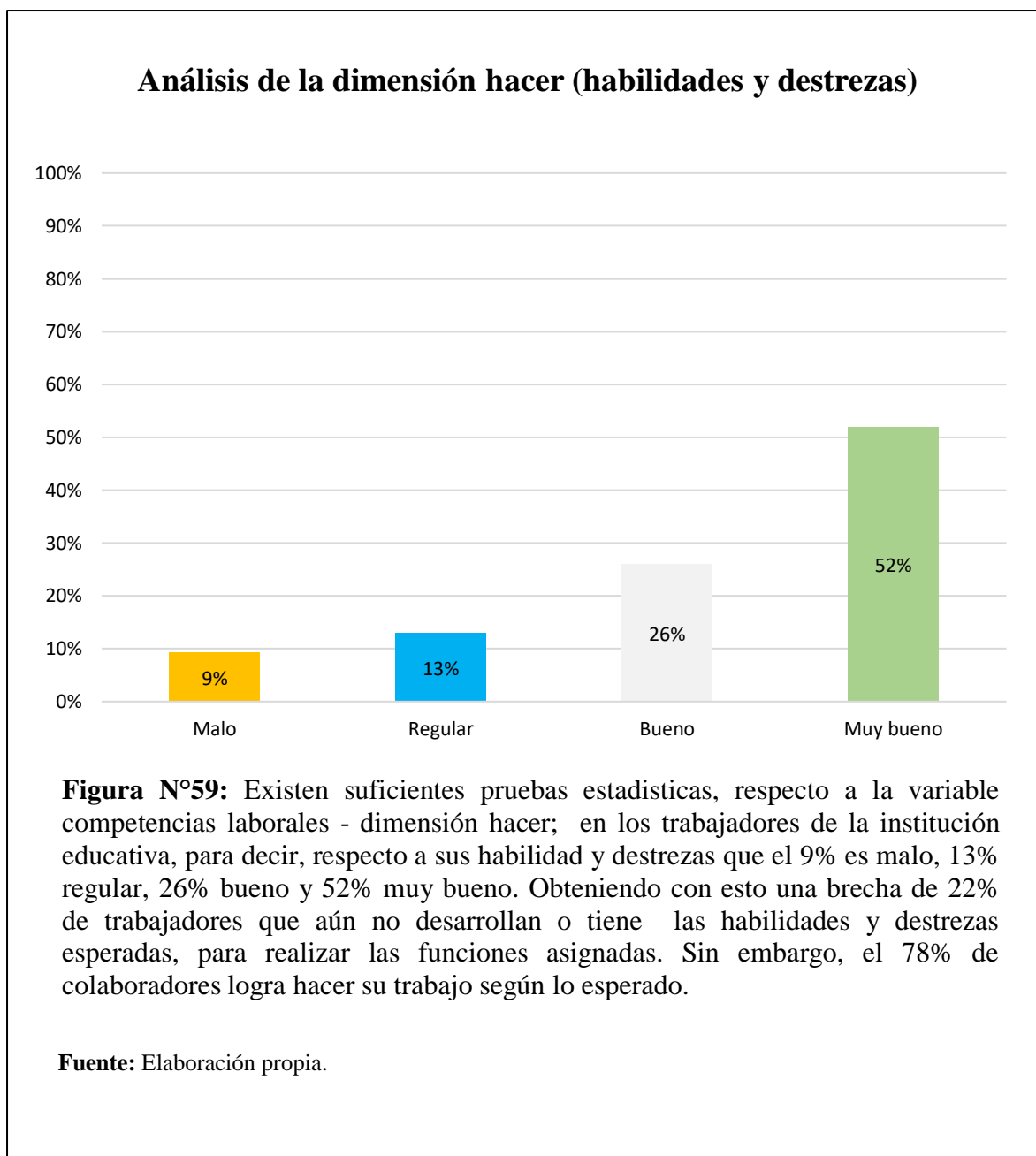


Tabla 71. Análisis de la dimensión ser (Actitudes).

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	15%
Regular	7	13%
Bueno	17	31%
Muy bueno	22	41%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

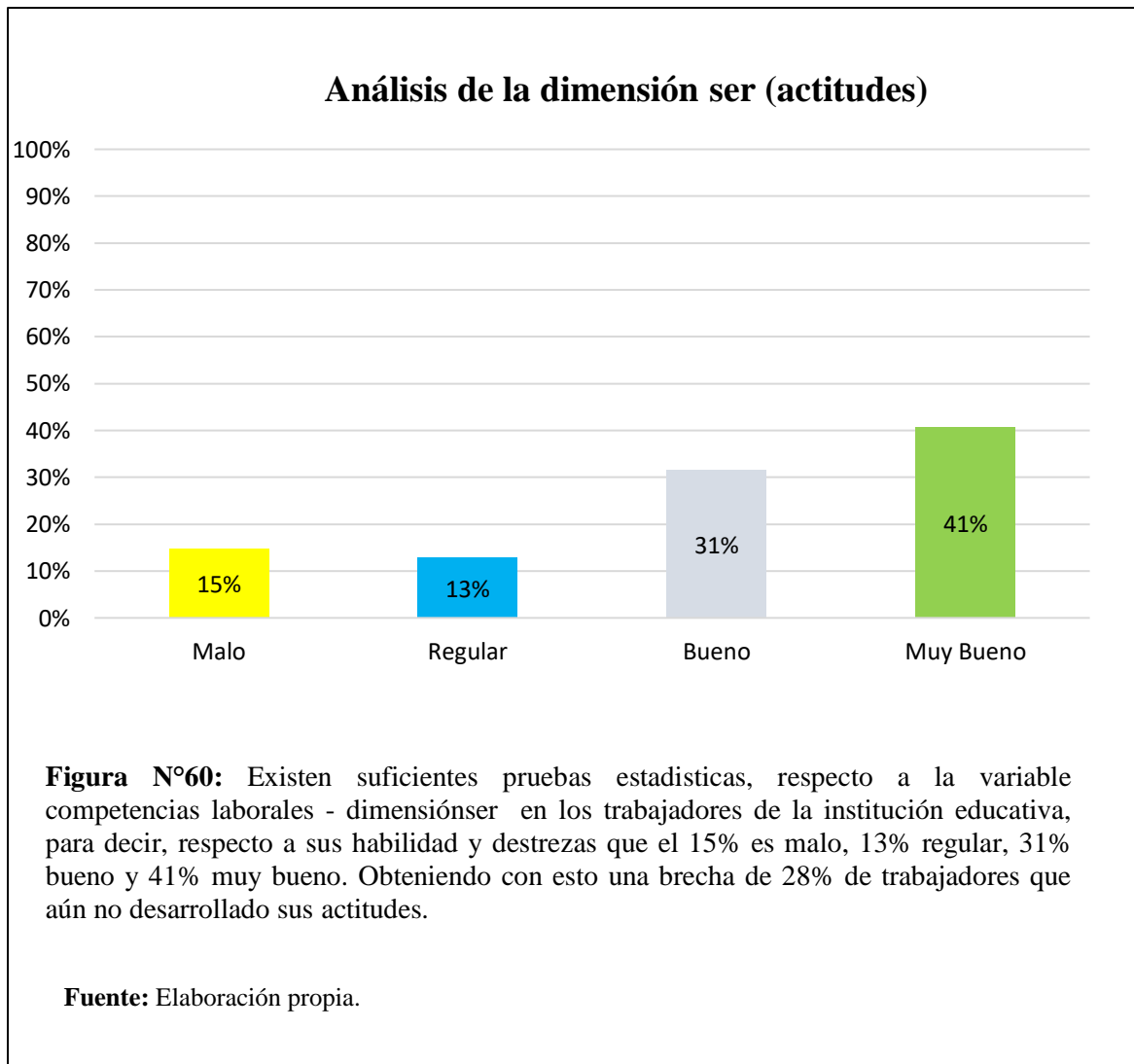


Tabla 72. Análisis de la dimensión saber (conocimientos).

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2%
Regular	5	9%
Bueno	19	35%
Muy bueno	29	54%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.

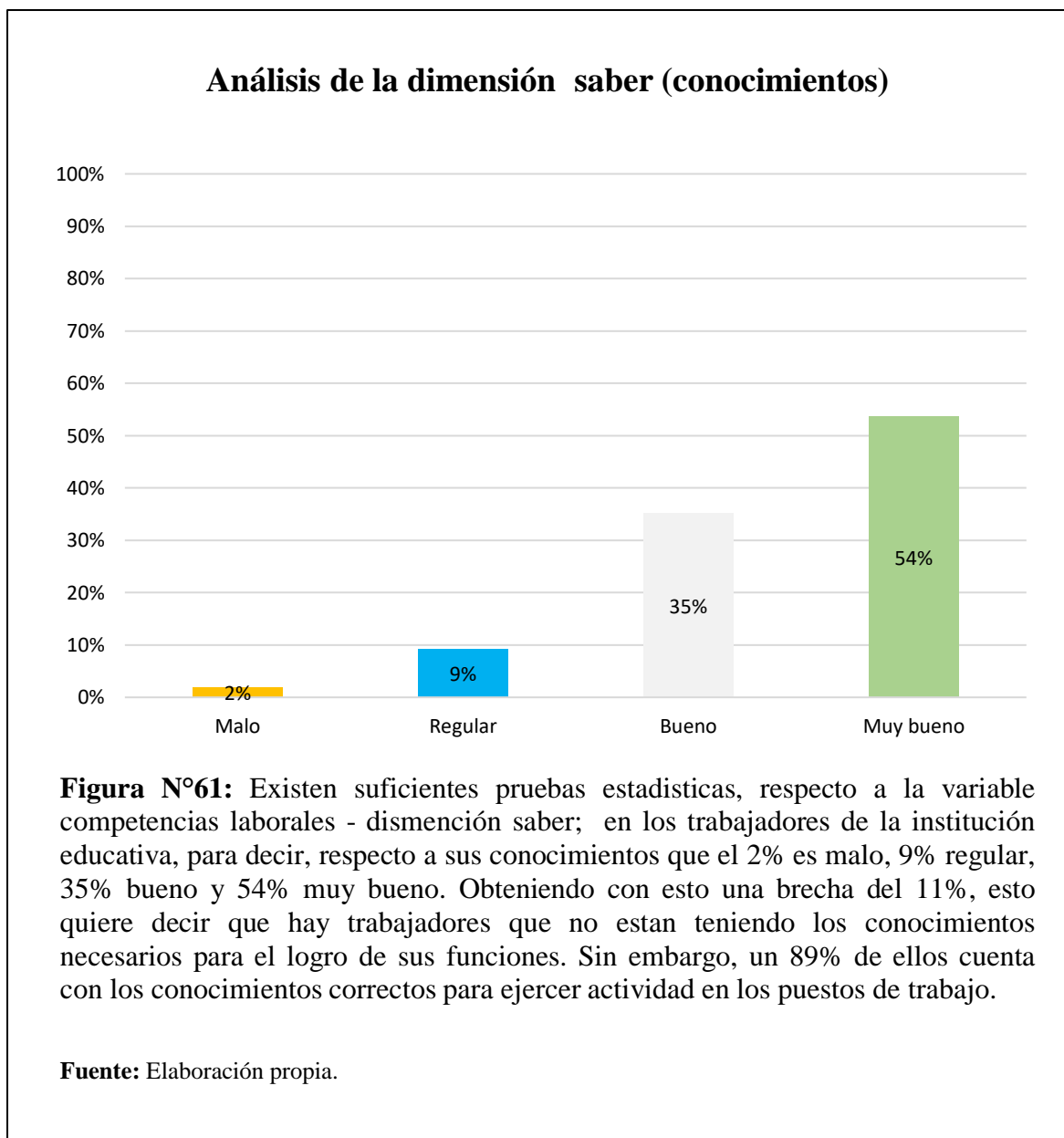
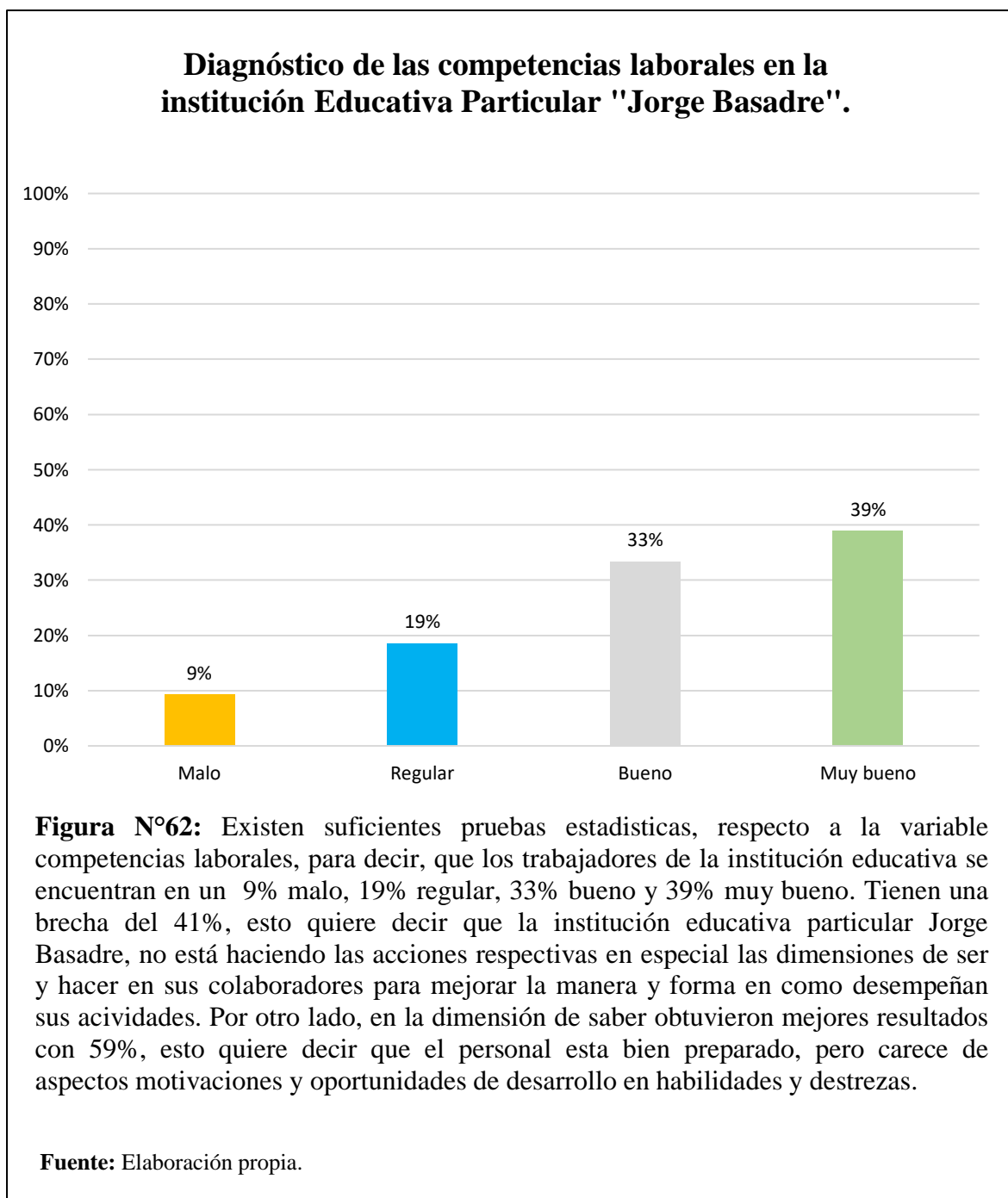


Tabla 73. Diagnóstico de las competencias laborales en la Institución Educativa Particular “Jorge Basadre”.

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	9%
Regular	10	19%
Bueno	18	33%
Muy bueno	21	39%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia.



3.4. Análisis de prueba de normalidad y prueba estadística.

Flores (2017) explica que la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, tiene como finalidad comparar dos muestras un pre y post de un solo grupo para encontrar igualdad o diferencia entre ellos, es decir, se busca que la proyección de la línea media del promedio de la primera muestra coincida dentro de la caja de la segunda muestra del mismo grupo, esperando que ambas cajas de las muestras sean asimétricas y afirmen una distribución normal, para demostrarlo evidenciamos la siguiente figura.

Tabla 74. Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Promedio antes del plan de Coaching. Emp	,274	54	,112	,631	54	,000
Promedio después del plan de Coaching. Emp	,117	54	,101	,552	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterio para determinar Normalidad:

P – valor; Alfa aceptar H0 = Los datos provienen de una distribución **normal**.

P – valor; Alfa aceptar H1 = Los datos **No** provienen de una distribución **normal**.

P – Valor (plan de GTH antes) = 0.112	>	Alfa = 0.05
P – Valor (plan de GTH después) = 0.101	>	Alfa = 0.05
Conclusión:		
Por lo tanto, aceptamos la H0, es decir, los datos provienen de una distribución normal.		

Fuente: elaboración propia en el proyecto estadístico SPSS versión 25.

Tabla 75. Muestras emparejadas

		MEDIA	N	DESV. DESVIACIÓN	DESV. ERROR PROMEDIO
Par 1	Promedio antes del plan de Coaching Empresarial.	1,3349	54	,11320	,04522
	Promedio después del plan de Coaching Empresarial.	2,4640	54	,22027	,04466

Fuente: elaboración propia en el proyecto estadístico SPSS versión 25.

Tabla 76. Correlaciones de muestras emparejadas

		N	CORRELACIÓN	SIG.
Par 1	Promedio antes del plan de Coaching Empresarial & Promedio después del plan de Coaching Empresarial.	54	,742	,002

Fuente: elaboración propia en el proyecto estadístico SPSS versión 25.

Tabla 77. Prueba de muestras emparejadas

Par		Media	Desv. Desviación	Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)
				Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior			
1	Promedio antes del plan de Coaching Empresarial Promedio después del plan de Coaching Empresarial	-,30211	,35300	,08132	,32200 ,12552	3,321	54	,000

Fuente: elaboración propia en el proyecto estadístico SPSS versión 25.

P – Valor = 0.000	<	Alfa = 0.05
<p>Conclusión:</p> <p>Hay una diferencia significativa en las medias de las competencias laborales antes y después de aplicar el plan de Coaching Empresarial. Por lo tanto, se concluye que el plan de Coaching Empresarial. Si tiene efectos significativos sobre las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jorge Basadre.</p>		

3.5. Discusión de Resultados.

Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

De acuerdo con los resultados de la **dimensión hacer**, se halló que los trabajadores de la institución educativa, respecto a sus habilidades y destrezas el 9% es malo, 13% regular, 26% bueno y 52% muy bueno. Obteniendo con esto una brecha de 52% de trabajadores que aún no desarrollan o no tienen las habilidades y destrezas esperadas, para realizar las funciones asignada, esto se debe a los indicadores más críticos que estuvieron entre malo y regular: práctica 39%; técnica 40%; confianza 47% y seguridad 29%. Esto concuerda con Mateos (2018) en su tesis: *“Una propuesta de desarrollo de las competencias de los profesionales en formación mediante Coaching”*. Obtuvo como resultados que la confianza, la practica y la capacidad técnica de los trabajadores son fundamentales para que realizn sus funciones con éxito y es allí donde es coaching debe de poner mayor énfasis. Asimismo, Galea (2017) en su tesis: *“Coaching organizacional para la formación de equipos de alto desempeño. Caso: dirección de escuela de la facultad de odontología”*. Obtuvo como resultados que el indicador confianza es la piedra angular para que los trabajadores realicen su trabajo con el mejor desempeño por ello un plan de coaching tiene que tener como propósito establecer la confianza y la seguridad en los integrantes que participaran en las diversas capacitaciones.

Por otro lado, de acuerdo, con los resultados de la **dimensión ser**, se halló en los trabajadores respecto a sus actitudes que el 19% es malo, 37% regular, 30% bueno y 15% muy bueno. Obteniendo con esto una brecha de solo el 18% de trabajadores que no están desarrollando la actitud idónea, para realizar sus funciones asignadas. Por otro lado, los indicadores más sobresalientes fueron: motivación intrínseca 81% dirección 88% y

resiliencia 84% adaptación al cambio 85%. Esto concuerda con Carmona (2016) en su tesis: *“Competencias Laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grado”*. Tuvo como resultado la identificación de las competencias más relevantes que la administración debería prestar más atención para analizarlas de manera detallada como: motivación intrínseca, la resiliencia y la adaptación, siendo estas de gran transcendencia en el desarrollo del personal.

Por último, de acuerdo con los resultados de la **dimensión saber**, se obtuvo en los trabajadores respecto a sus conocimientos que el 9% es malo, 19% regular, 24% bueno y 48% muy bueno. Obteniendo con esto una brecha de solo el 28%, esto quiere decir que hay trabajadores que no están teniendo los conocimientos necesarios para el logro de sus funciones. Sin embargo, los resultados son muy buenos gracias a los indicadores: experiencia 43%, aprendizaje 44%, aplicación 39% y enseñanza 564%.

Diseñar un plan de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

El diseño propuesto en esta investigación coincide con Mateos (2018) en su tesis: *“Una propuesta de desarrollo de las competencias de los profesionales en formación mediante Coaching”*. Tuvo como resultados que un diseño de plan de coaching exitoso depende de tomar en cuenta los comportamientos de los trabajadores. Asimismo, Revilla (2016) en su tesis: *“El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso”* Tuvo como resultados que para un correcto diseño de un plan de coaching empresarial es fundamental dos cosas: primero, la experiencia del coach y la segunda, la relación entre las exigencias y necesidades de los ejecutivos. Por último, para un diseño de plan de coaching a la medida de las necesidades empresariales y a las problemáticas que enfrenta una organización debemos tener en cuenta los resultados hallados por Bécart (2015) en su tesis: *“Golpe del Coaching en el progreso de capacidades para la vida”* Remarco que la disciplina del coaching es un proceso continuo donde se le hace observar hacia el interior de los coaches una observancia drástica sobre sus acciones, esto se hace para reconocer las debilidades y fortalezas en donde se inicia el desarrollo personal y profesional de los miembros que integran el programa, además halló que el constructo relacionados a las capacidades en la existencia son la mezcla de particularidades de personalidad, actitud, habilidades y valores que detallan el nivel de ejercicio de un

individuo para hacer una actividad y del cual se debe de tener presente a la hora de diseñar un plan útil, oportuno y que ofrezca resultados alentadores.

Validar un plan de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

Mateos (2018) en su tesis: *“Una propuesta de desarrollo de las competencias de los profesionales en formación mediante Coaching”*.

Tuvo como resultados que el éxito de un plan de coaching que tenga efectos sobre las competencias laborales del personal es imprescindible que lo diseñe y ejecute un experto en el área o llamado también coach. Asimismo, Galea (2017) en su tesis: *“Coaching organizacional para la formación de equipos de alto desempeño. Caso: dirección de escuela de la facultad de odontología”*, tuvo como resultados que para la validación de un plan de coaching es necesario determinar la factibilidad positiva de implementación en la propuesta, debido a que debe de tener en cuenta con qué recursos técnicos y tecnológicos la empresa puede dar un entrenamiento idóneo al personal. Salazar, Quintero, Delgado y Alcalde (2014) en su tesis: *“Influencia de las competencias laborales generales: trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y manejo de recurso, en las y los estudiantes en condiciones de discapacidad de la I E Francisco José de Caldas”*. Tuvo como resultados, que un plan de coaching se debe gracias a que aporta nuevos modelos de enseñanza a la plana docente al experimentar directamente nuevos métodos de aprendizaje.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

Se concluye, respecto al diagnóstico de las competencias laborales que: tanto las dimensiones de hacer (habilidades y destrezas) se encuentra en un nivel muy bueno y bueno, debido a la prudente dirección del colegio, pero es necesario plantear medidas correctivas respecto a sus resultados de malo y regular. Asimismo, la dimensión ser (actitudes) se encuentra en un nivel muy bueno y bueno, sin embargo, es necesario hacer cambios en la forma en cómo el personal se predispone, toma la iniciativa y actúa de forma proactiva en la organización, debido a los resultados malo y regular. Por último, la dimensión que mejor se encuentra es la de saber ya que está en un nivel de muy bueno y bueno teniendo muy poca evidencia que exista un nivel malo en el saber de los profesionales y personal que labora.

Se concluye, que en el diseño de un plan de coaching se debe de tener presente los factores críticos de su construcción como: la definición de objetivos, determinación de estrategias, los medios de desarrollo, los proyectos a realizar y los temas específicos a desarrollar, así como también las horas pedagógicas, los responsables a cargo y el lugar de su exposición, todo esto forma parte del diseño del plan y no sin antes describir detalladamente el presupuesto y el beneficio/costo de su ejecución.

La validación de un plan de coaching empresarial para la mejora de las competencias laborales se hizo gracias a la orientación de las teorías expuestas en esta investigación, así como a la validación por juicios de expertos quienes guiaron en todo momento el desarrollo de este plan de coaching las opiniones, comentarios y críticas constructivas sirvieron para generar la mejora continua en su realización.

4.2. Recomendaciones.

Se recomienda que antes de diseñar un plan de coaching empresarial, es necesario que la alta dirección y los jefes de unidad y plantel administrativo se comprometan no solo en la ejecución y control del plan de coaching sino que también se integren y apliquen los acuerdos, formas de trabajo y métodos que se concibieron en la capacitación esto es con la finalidad de darle un valor, importancia y uso aplicativo a reuniones dinámicas que permitan la solución de problemas puntuales en la organización.

Por último, se recomienda que no se debe de intentar aplicar el mismo plan de coaching dos veces, es decir, cada uno es único y diferente en cuanto a temas, exposición y rigurosidad en que se establecen los objetivos y propósitos de su desarrollo. Por ello, es recomendable que la persona encargada de dirigir el plan de coaching sea un experto en la materia y por ende de preferencia que sea una persona externa a la organización.

REFERENCIAS

- Alcántara, S., & Pintado, L. (2017). *El coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de King Kong Lambayeque, 2017. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/QPSO6I38/Alcántara%20Calderón%20&%20Pntado%20Vasquez.pdf>.
- Barrionuevo, J. (2017). *Propuesta para incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la dirección sede central de la sociedad de beneficencia pública de Arequipa. (Tesis de pre grado). Universidad Católica San Pablo*. Recuperado de: file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/QPSO6I38/BARRIONUEVO_SURI_JES_PRO.pdf.
- Bayón, F. (2014). *Teoría General del Coaching*. En B. M. Fernando. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=VhoeDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Bécart, A. (2015). *Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida. (Tesis Doctoral). Univbersidad Pablo de Olavide Sevilla*. Recuperado de: <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bertranou, F., & Casanova, L. (2015). *Caminos hacia la formalización laboral en Argentina*. Buenos Aires : Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_390431.pdf.
- Carmona, A. (2016). *Competencias Laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a traves de la evaluación de 360 grado. (Tesis de pre grado). Universidad Autónoma del estado de México*. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

- Castillo, P. (2017). *Propuesta de estrategias de coaching para mejorar la calidad de servicio del restaurante turístico 25 horas ciudad de Chiclayo, 2015. (Tesis de pre grado). Universidad Católica Santo Toribio de Morovejo. Recuperado de: file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/EFN1B9Y2/TL_CastilloPanduroFatima_CastilloPanduroPierina.pdf.*
- Cayotopa, D. (2015). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa grupo RTP S.A.C Chiclayo, 2015.(Tesis de pre grado). Universidad Católica Santo Toribio de Morovejo. Recuperado de: file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/QPSO6I38/TL_CayotopaDelgadoAnalizz.pdf.*
- Chinchay, K., Damián, Y., & Quiñonez , A. (2018). *Propuesta de un programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa alianza metalúrgica S.A San Juan Lurigancho. (Tesis de pre grado). Universidad Peruana de las América. Recuperado de: file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/T6UZ8R8W/PROPUESTA%20DE%20UN%20PROGRAMA%20DE%20COACHING%20EMPRESARIAL%20PARA%20MEJORAR%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20ALIANZA%20METALÚRGICA%20S.A.%20SAN.*
- Contreras, J. (2019). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias según Martha Alles para mejorar la gestión administrativa en la Institución Educativa 10792 "San Juan Bautista" Calera Santa Isabel del distrito de Olmos. (Tesis de pre grado). U.N.P.R.G. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3776>.*
- Díaz , G. (2016). *Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de Lima. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.*
- Díaz , N. (2014). *Estudio de los modelos de competencias profesionales de enfoque cognitivo - motivacional. (Tesis de pre grado). Universidad de Piura. Recuperado de: file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/EFN1B9Y2/ING_547.pdf.*

- Falconi, D., & Hidalgo, A. (2016). *Competencias corporativas e inteligencia emocional en la municipalidad provincial de Arequipa 2016. (Tesis de pre grado). Univeridad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa: Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3516/Psfadidr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.*
- Fernández , I., & Baeza, R. (2015). *Competence model applied: exprerience at some chilena companies. Santiago de chile: Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/modelo-de-competencias-laborales-en-empresas-chilenas/>.*
- Fierro, L. (2013). *Coaching para líderes: un aporte desde la práctica. Buenos Aires: Ediciones Granica.*
- Flores, E. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Revista am*, 367 - 368.
- Francia, N. G. (1988). *Modelo en simulación de muestreo. Bogotá : Universidad de la Sabana.*
- Fustamante, P., & Santisteban, M. (2016). *Propuesta de un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la isntitución educativa privada "Ciencia College" - Distrito de Morrope, 2016. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán.*
- Galea, A. (2017). *Coaching organizacional para la formación de equipos de alto desempeño. Caso: dirección de escuela de la facultad de odontología. (Tesis de pre grado). Universidad de Carabobo. Recuperado de: <file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/EFN1B9Y2/agalea.pdf>.*
- Gil, F. (2017). *Coaching Transformacional en el puesto de trabajo. Lima: Kindley.*
- Granja, S. (2015). *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A (Tesis de pre grado). Universidad Pontificie Catolica del Ecuador Sede de Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1264/1/75865.pdf>.*

- Hernández, R. F. (2015). *Metodología de la Investigación Científica (8ed)*. México D.F: McGraw - Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana de México.
- Hurtado, J. (2007). *El proyecto de investigación. (6° ed)*. México D.F: Ediciones Quiroz.
- Jiménez, J. (2004). *Sistema de Evaluación y Certificación de la Competencia laboral del INTERCAP (1 ed)*. Guatemala: Alejandra Osorio.
- López , C. (2014). *Image & coaching consulting*. Obtenido de WWW. IMAGECOACHING.CL
- Lozano , L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista EAN*, (6), 128.
- Mateos, J. (2018). *Una propuesta de desarrollo de las competencias de los profesionales en formación mediante Coaching. (Tesis de investigación)*. Recuperado de: https://www.aepap.org/sites/default/files/527-538_coaching.pdf.
- Mendoza , C. (2017). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017. (Tesis de pre grado)*. Universidad César Vallejo. Recuperado de: file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/QPSO6I38/mendoza_ac.pdf.
- Montero, E. (2019). *Reestructuración industrial y cadenas productivas*. . Recuperado de: http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_com/ii.htm.
- Moreno, K., & Ramirez , M. (2015). *Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo Costa en la ciudad de trujillo en el año 2015*. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1434>.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Guillermo, J., & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad dos critérios de rigor e éticos na pesquisa qualitativa*. Aquichan: 12(3) 266.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Sampling techniques on a population study*, 35(1) 227 - 232.
- Ramirez , A. (1997). *Metodología de la Investigación científica*.
- Revilla, M. (2016). *El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso. (Tesis Doctoral)*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/37431/1/T37138.pdf>.
- Salas, R. (2016). *Gestión*. Obtenido de Gestión: <http://gestion.pe/empleo-management/cuatro-caracteristicas-que-empresas-buscan-coach-2156841>
- Salazar, A., Quintero, A., Delgado, L., & Alcalde, N. (2014). *Influencia de las competencias laborales generales: trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y manejo de recurso, en las y los estudiantes en condicines de discapacidad de la I E Francisco José de Caldas. (Tesis de pre grado)*. Universidad de Manizales. Recuperado de: <file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/T6UZ8R8W/INFLUENCIA%20DE%20LAS%20CLG.pdf>.
- Sialer, S. (2014). *Propuesta metodológica de evaluación por competencias en la clínica odontológica. (Tesis de maestría)*. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de: <file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/QPSO6I38/BC-TES-4492.pdf>.
- Torres, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Bogotá: Prentice Hall.
- Torres, H. (2017). *El coaching como herramienta para promover el desarrollo de los recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2015. (Tesis de pre grado)*. Universidad Particular de Chiclayo. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1157>.
- Torres, R., & 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 pre grado)*. Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/T6UZ8R>

8W/Gutierrez%20Colmenares%20Jeferson%20Cristhian%20-%20Gamboa%20Torres%20Ronald%20Edward%20-%20parcial.pdf.

- Vargas, R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33(1) 155 - 165. Recuperado de: en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>.
- Villa, J. M., Garvía, M., García, S., Galindo, A., Merchán, M., & Rojo, R. (2004). La gestión por competencias un modelo para la gestión de recursos humanos en las organizaciones sanitarias enfermería. (5), 1 - 8.
- Wolk, L. (2013). Coaching psicodrmático Aporte del psicodrama al coaching para una teoría de los roles y de lo grupal en las organizaciones. En W. Lenonardo, *Coaching: el arte de soplar brasas en acción*. (4a. ed.) (pág. 66). Buenos Aires: Gran Aldea de Editores.
- Yurca, R. (2015). *Conoce las cinco competencias necesarias para ingresar al mercado laboral* . Lima: Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/conoce-cinco-competencias-necesarias-ingresar-mercado-laboral-100977>.

Anexo
Matriz de Consistencia

Tabla 78

Matriz de Consistencia

**COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION
¿De qué manera la aplicación del plan de coaching empresarial mejorara las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019?	GENERAL	HP: Si se aplica un plan de coaching empresarial, entonces mejora, las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019	Independiente	Tipo de Investigación:
	Aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la Institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.		COACHING EMPRESARIAL	De tipo Aplicada. Enfoque Cuantitativo.
	ESPECÍFICO		Dependiente	Diseño de Investigación:
	1. Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. 2. Diseñar un plan de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. 3. Validar un plan de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019		COMPETENCIAS LABORALES	Pre-Experimental

Fuente: Elaboración propia.

Marque con una "X" la respuesta que más represente su verdad y/o opinión

SEXO

- A) Masculino B) Femenino C) Otros

ESTADO CIVIL

- A) Casado (a) B) Viudo(a) C) Concubino (a) D) Conviviente E) Soltero (a)

GRADO DE INSTRUCCIÓN MÁXIMO ALCANZADO

- A) Phd y/o Doc B) MBA C) Posgrado D) Univ. Completa E) Técnica completa F) Auxiliar

Marque con una "X" la respuesta que más represente su opinión: (S) Siempre, (G) generalmente, (AV) A veces, (CN) Casi nunca y (N) Nunca

	S	G	AV	CN	N
1. Realiza su trabajo en circunstancias específicas con éxito.					
2. Realiza sus actividades de tal manera que nadie puede hacerlas mejor.					
3. Aplica procedimientos propios para realizar sus actividades.					
4. En el logro de una tarea encomendada lo hace siguiendo un protocolo determinado que lo llevara al cumplimiento de su objetivo					
5. Se siente seguro en la realización de una nueva tarea asignada por más difícil que esta sea.					
6. Siente ser capaz de cumplir una tarea muy compleja que pondría en peligro su permanencia en el puesto de trabajo.					
7. Teme cuando se trata de asumir y enfrentar grandes retos laborales que podrían perjudicar su imagen.					
8. Tiene certeza que las cosas que se propone hacer en el trabajo tendrán excelentes resultados.					
9. Realiza con esmero su trabajo a pesar que no tenga recompensas económicas por obtener buenos resultados.					
10. Trabaja con rigurosidad a pesar de no recibir ningún reconocimiento por su esfuerzo.					

11. Sabe dirigirse con éxito ante los problemas que se le presentan en el centro laboral, sin perder el rumbo de que debe de hacer.					
12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles.					
13. Tienen actitud positiva ante circunstancias muy adversas					
14. Le es fácil abandonar su rutina de trabajo y realizar otra sin ningún problema.					
15. Puede cambiar lo que hace y piensa de su entorno laboral sin dificultad.					
16. Aprender conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.					
17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza					
18. Puede obtener experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.					
19. Cuando quiere aprender algo lo hace en muy poco tiempo.					
20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.					
21. Tiene capacidad para retener con facilidad lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.					
22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.					
23. Cuando necesita poner en práctica materias aprendidas lo hace sin necesidad de estar revisando continuamente en cómo hacerlo.					
24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona					
25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.					
26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.					
27. Las personas a quienes les brindó información comprenden muy bien lo que quiso decir.					

Instrumento de Validación por Expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JOSÉ FELIX ZULOETA SALAZAR
	PROFESIÓN	LICENCIADO MATEMÁTICA - INE. AGRÓNOMO.
	ESPECIALIDAD	INVESTIGACIÓN - ESTADÍSTICA.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 años.
	CARGO	DOCENTE.
COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO - 2019		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES	Tantalean Cieza Natali	
ESPECIALIDAD	Escuela de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario para la variable Competencias Laborales.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo - 2019	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo - 2019. Diseñar un plan de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo - 2019. Validar un plan de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo - 2019.	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD" si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 27 ítems que han construidos bajo la revisión rigurosa de la teoría descrita y expuesta en esta investigación. Asimismo, ellas tienen un listado de alternativas son: Siempre, Generalmente, A veces, Casi Nunca y Nunca.	

	A	D	SUGERENCIA
1. Realizar su trabajo en circunstancias específicas con éxito. 2. Realiza sus actividades de tal manera que nadie puede hacerlas mejor.	✓		
3. Aplica procedimientos propios para realizar sus actividades. 4. En el logro de una tarea encomendada lo hace siguiendo un protocolo determinado que lo llevara al cumplimiento de su objetivo	✓		
5. Se siente seguro en la realización de una nueva tarea asignada por más difícil que esta sea. 6. Siente ser capaz de cumplir una tarea muy compleja que pondría en peligro su permanencia en el puesto de trabajo.	✓		
7. Teme cuando se trata de asumir y enfrentar grandes retos laborales que podrían perjudicar su imagen. 8. Tiene certeza que las cosas que se propone hacer en el trabajo tendrán excelentes resultados.	✓		
9. Realizar con esmero su trabajo a pesar que no tenga recompensas económicas por obtener buenos resultados. 10. Trabaja con rigurosidad a pesar de no recibir ningún reconocimiento por su esfuerzo.	✓		
11. Sabe dirigirse con éxito ante los problemas que se le presentan en el centro laboral, sin perder el rumbo de que debe de hacer.	✓		
12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles. 13. Tienen actitud positiva ante circunstancias muy adversas	✓		
14. Le es fácil abandonar su rutina de trabajo y realizar otra sin ningún problema. 15. Puede cambiar lo que hace y piensa de su entorno laboral sin dificultad.	✓		
16. Aprender conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral. 17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza. 18. Puede obtener experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.	✓		
19. Cuando quiere aprender algo lo hace en muy poco tiempo. 20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende. 21. Tiene capacidad para retener con facilidad lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.	✓		
22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos. 23. Cuando necesita poner en práctica materias aprendidas lo hace sin necesidad de estar revisando continuamente en cómo hacerlo.	✓		
24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona. 25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza. 26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas. 27. Las personas a quienes les brindó información comprenden muy bien lo que quiso decir.	✓		

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>27</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES: <i>Instrumento validado para su aplicación</i>	
3. OBSERVACIONES: <i>Realizar la Prueba de Alfa de Crombach.</i>	



JOSÉ FELIX ZULOETA SALAZAR.
DNI. 17537559.

José Félix Zuloeta Salazar
M. Sc. Ing. Lic.
Reg. N° 1617537559

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Rafael Angel Olaya León
PROFESIÓN	Lic. en adm.	
ESPECIALIDAD	MBA	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	21 años	
CARGO	DTP-UJ	
TEMA DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES	Tantalean Cieza Natali	
ESPECIALIDAD	Escuela de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario para la variable Competencias Laborales.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. Diseñar un plan de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. Validar un plan de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en “TA” si está totalmente de acuerdo con el ítem o “TD” si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 27 ítems que han construidos bajo la revisión rigurosa de la teoría descrita y expuesta en esta investigación. Asimismo, ellas tienen un listado de alternativas son: Siempre, Generalmente, A veces, Casi Nunca y Nunca.	

	A	D	SUGERENCIA
1. Realizar su trabajo en circunstancias específicas con éxito. 2. Realiza sus actividades de tal manera que nadie puede hacerlas mejor.			OK
3. Aplica procedimientos propios para realizar sus actividades. 4. En el logro de una tarea encomendada lo hace siguiendo un protocolo determinado que lo llevara al cumplimiento de su objetivo			/
5. Se siente seguro en la realización de una nueva tarea asignada por más difícil que esta sea. 6. Siente ser capaz de cumplir una tarea muy compleja que pondría en peligro su permanencia en el puesto de trabajo.			/
7. Teme cuando se trata de asumir y enfrentar grandes retos laborales que podrían perjudicar su imagen. 8. Tiene certeza que las cosas que se propone hacer en el trabajo tendrán excelentes resultados.			/
9. Realizar con esmero su trabajo a pesar que no tenga recompensas económicas por obtener buenos resultados. 10. Trabaja con rigurosidad a pesar de no recibir ningún reconocimiento por su esfuerzo.			/
11. Sabe dirigirse con éxito ante los problemas que se le presentan en el centro laboral, sin perder el rumbo de que debe de hacer.			/
12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles. 13. Tienen actitud positiva ante circunstancias muy adversas			/
14. Le es fácil abandonar su rutina de trabajo y realizar otra sin ningún problema. 15. Puede cambiar lo que hace y piensa de su entorno laboral sin dificultad.			/
16. Aprender conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral. 17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza. 18. Puede obtener experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.			/
19. Cuando quiere aprender algo lo hace en muy poco tiempo. 20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende. 21. Tiene capacidad para retener con facilidad lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.			/
22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos. 23. Cuando necesita poner en práctica materias aprendidas lo hace sin necesidad de estar revisando continuamente en cómo hacerlo.			/
24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona. 25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza. 26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas. 27. Las personas a quienes les brindó información comprenden muy bien lo que quiso decir.			/

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>27</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES:	

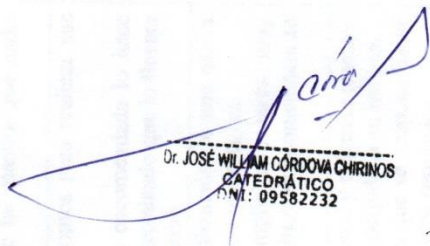


INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>José William Córdora @Hirinal</i>
PROFESIÓN	<i>ADMINISTRACIÓN</i>	
ESPECIALIDAD	<i>ADMINISTRACIÓN</i>	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>05</i>	
CARGO	<i>DTC</i>	
COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Tantalean Cieza Natali	
ESPECIALIDAD	Escuela de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario para la variable Competencias Laborales.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.	
	Diseñar <u>un plan</u> de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.	
	Validar <u>un plan</u> de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en “TA” si está totalmente de acuerdo con el ítem o “TD” si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 27 ítems que han construidos bajo la revisión rigurosa de la teoría descrita y expuesta en esta investigación. Asimismo, ellas tienen un listo de alternativas son: Siempre, Generalmente, A veces, Casi Nunca y Nunca.	

	A	D	SUGERENCIA
1. Realizar su trabajo en circunstancias específicas con éxito.	✓		
2. Realiza sus actividades de tal manera que nadie puede hacerlas mejor.	✓		
3. Aplica procedimientos propios para realizar sus actividades.	✓		
4. En el logro de una tarea encomendada lo hace siguiendo un protocolo determinado que lo llevara al cumplimiento de su objetivo	✓		
5. Se siente seguro en la realización de una nueva tarea asignada por más difícil que esta sea.	✓		
6. Siente ser capaz de cumplir una tarea muy compleja que pondría en peligro su permanencia en el puesto de trabajo.	✓		
7. Teme cuando se trata de asumir y enfrentar grandes retos laborales que podrían perjudicar su imagen.	✓		
8. Tiene certeza que las cosas que se propone hacer en el trabajo tendrán excelentes resultados.	✓		
9. Realizar con esmero su trabajo a pesar que no tenga recompensas económicas por obtener buenos resultados.	✓		
10. Trabaja con rigurosidad a pesar de no recibir ningún reconocimiento por su esfuerzo.	✓		
11. Sabe dirigirse con éxito ante los problemas que se le presentan en el centro laboral, sin perder el rumbo de que debe de hacer.	✓		
12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles.	✓		
13. Tienen actitud positiva ante circunstancias muy adversas	✓		
14. Le es fácil abandonar su rutina de trabajo y realizar otra sin ningún problema.	✓		
15. Puede cambiar lo que hace y piensa de su entorno laboral sin dificultad.	✓		
16. Aprender conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.	✓		
17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.	✓		
18. Puede obtener experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.	✓		
19. Cuando quiere aprender algo lo hace en muy poco tiempo.	✓		
20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.	✓		
21. Tiene capacidad para retener con facilidad lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.	✓		
22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.	✓		
23. Cuando necesita poner en práctica materias aprendidas lo hace sin necesidad de estar revisando continuamente en cómo hacerlo.	✓		
24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.	✓		
25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.	✓		
26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.	✓		
27. Las personas a quienes les brindó información comprenden muy bien lo que quiso decir.	✓		

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>27</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES:	


Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS
CATEDRÁTICO
DNI: 09582232

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Julio Cesar Valera Aredo
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Administración de negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30 años
	CARGO	docente tiempo completo.
COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Tantalean Cieza Natali	
ESPECIALIDAD	Escuela de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario para la variable Competencias Laborales.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. Diseñar un plan de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. Validar un plan de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en “TA” si está totalmente de acuerdo con el ítem o “TD” si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 27 ítems que han construidos bajo la revisión rigurosa de la teoría descrita y expuesta en esta investigación. Asimismo, ellas tienen un listado de alternativas son: Siempre, Generalmente, A veces, Casi Nunca y Nunca.	

	A	D	SUGERENCIA
1. Realizar su trabajo en circunstancias específicas con éxito. 2. Realiza sus actividades de tal manera que nadie puede hacerlas mejor.	✓		
3. Aplica procedimientos propios para realizar sus actividades. 4. En el logro de una tarea encomendada lo hace siguiendo un protocolo determinado que lo llevara al cumplimiento de su objetivo	✓		
5. Se siente seguro en la realización de una nueva tarea asignada por más difícil que esta sea. 6. Siente ser capaz de cumplir una tarea muy compleja que pondría en peligro su permanencia en el puesto de trabajo.	✓		
7. Teme cuando se trata de asumir y enfrentar grandes retos laborales que podrían perjudicar su imagen. 8. Tiene certeza que las cosas que se propone hacer en el trabajo tendrán excelentes resultados.	✓		
9. Realizar con esmero su trabajo a pesar que no tenga recompensas económicas por obtener buenos resultados. 10. Trabaja con rigurosidad a pesar de no recibir ningún reconocimiento por su esfuerzo.	✓		
11. Sabe dirigirse con éxito ante los problemas que se le presentan en el centro laboral, sin perder el rumbo de que debe de hacer.	✓		
12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles. 13. Tienen actitud positiva ante circunstancias muy adversas	✓		
14. Le es fácil abandonar su rutina de trabajo y realizar otra sin ningún problema. 15. Puede cambiar lo que hace y piensa de su entorno laboral sin dificultad.	✓		
16. Aprender conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral. 17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza. 18. Puede obtener experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.	✓		
19. Cuando quiere aprender algo lo hace en muy poco tiempo. 20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende. 21. Tiene capacidad para retener con facilidad lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.	✓		
22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos. 23. Cuando necesita poner en práctica materias aprendidas lo hace sin necesidad de estar revisando continuamente en cómo hacerlo.	✓		
24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona. 25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza. 26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas. 27. Las personas a quienes les brindó información comprenden muy bien lo que quiso decir.	✓		

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>27</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	<i>Instrumento Validado</i>
3. OBSERVACIONES:	<i>Ninguna</i>

P. Valera
18/12/99

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	VICTOR ENRIQUE PICOLO LLANTO
PROFESIÓN	ECONOMISTA.
ESPECIALIDAD	PROYECTOS
LXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	VEINTE.
CARGO	DTC.

PLAN DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019

DATOS DEL TESISISTA

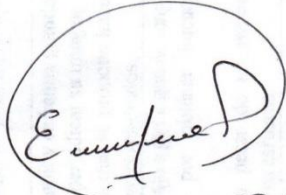
NOMBRES	Tantalean Cieza Natali
ESPECIALIDAD	Escuela de administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario para la variable Competencias Laborales.
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar un plan de coaching empresarial para mejorar las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019
	ESPECÍFICOS Diagnosticar las competencias laborales en la institución educativa privada Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.
	Diseñar un plan de coaching empresarial en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019. Validar un plan de coaching empresarial que contribuya a la mejora de las competencias laborales en la institución educativa Jorge Basadre, Chiclayo – 2019.

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en “TA” si está totalmente de acuerdo con el ítem o “TD” si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 27 ítems que han construidos bajo la revisión rigurosa de la teoría descrita y expuesta en esta investigación. Asimismo, ellas tienen un listo de alternativas son: Siempre, Generalmente, A veces, Casi Nunca y Nunca.
---------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	A	D	SUGERENCIA
1. Realizar su trabajo en circunstancias específicas con éxito.	✓		
2. Realiza sus actividades de tal manera que nadie puede hacerlas mejor.	✓		
3. Aplica procedimientos propios para realizar sus actividades.	✓		
4. En el logro de una tarea encomendada lo hace siguiendo un protocolo determinado que lo llevara al cumplimiento de su objetivo	✓		
5. Se siente seguro en la realización de una nueva tarea asignada por más difícil que esta sea.	✓		
6. Siente ser capaz de cumplir una tarea muy compleja que pondría en peligro su permanencia en el puesto de trabajo.	✓		
7. Teme cuando se trata de asumir y enfrentar grandes retos laborales que podrían perjudicar su imagen.	✓		
8. Tiene certeza que las cosas que se propone hacer en el trabajo tendrán excelentes resultados.	✓		
9. Realizar con esmero su trabajo a pesar que no tenga recompensas económicas por obtener buenos resultados.	✓		
10. Trabaja con rigurosidad a pesar de no recibir ningún reconocimiento por su esfuerzo.	✓		
11. Sabe dirigirse con éxito ante los problemas que se le presentan en el centro laboral, sin perder el rumbo de que debe de hacer.	✓		
12. Supera rápidamente circunstancias muy difíciles.	✓		
13. Tienen actitud positiva ante circunstancias muy adversas	✓		
14. Le es fácil abandonar su rutina de trabajo y realizar otra sin ningún problema.	✓		
15. Puede cambiar lo que hace y piensa de su entorno laboral sin dificultad.	✓		
16. Aprender conocimientos nuevos de lo que hace en su centro laboral.	✓		
17. Adquiere conocimientos en la práctica de lo que realiza.	✓		
18. Puede obtener experiencia no solo de lo que hace sino también de lo que observa.	✓		
19. Cuando quiere aprender algo lo hace en muy poco tiempo.	✓		
20. Tiene capacidad para recordar lo que aprende.	✓		
21. Tiene capacidad para retener con facilidad lo que le enseñan sin necesidad de que se lo repitan a cada momento.	✓		
22. Puede aplicar con facilidad conocimientos aprendidos y mejorarlos.	✓		
23. Cuando necesita poner en práctica materias aprendidas lo hace sin necesidad de estar revisando continuamente en cómo hacerlo.	✓		
24. Le resulta fácil transmitir sus pensamientos a otra persona.	✓		
25. Instruye haciendo uso de métodos de enseñanza.	✓		
26. Tiene capacidad de compartir conocimientos frente a un grupo de personas.	✓		
27. Las personas a quienes les brindó información comprenden muy bien lo que quiso decir.	✓		

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>24</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	<i>Instrumento cedido por su aplicación.</i>
3. OBSERVACIONES:	<i>Ninguna.</i>


 DNE: 16498965

Carta de Autorización de la Empresa



INSTITUCION EDUCATIVA
Jorge Basadre
R.D. N° 0074-93- ED
Vicente de la vega 1056 – Teléf. 222350

Chiclayo 09 de Diciembre de 2019

Señor (a)

Dra. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Directora de EP de Administración

ASUNTO: Aceptación de Estudiante de Administración para realizar Trabajo de Investigación.

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo a nombre de la empresa J.K.G. PIANA S.A.C. I.E. "JORGE BASADRE" y a la vez indicar que la srta. NATALI TANTALEAN CIEZA, identificada con DNI N° 72370393 estudiante del X ciclo de la carrera de Administración, ha sido aceptada en nuestra empresa para realizar su trabajo de investigación del curso de investigación II, llevarse a cabo en horarios coordinados con el estudiante para brindarle la información necesaria.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterando nuestro aprecio y estima personal.

Atentamente.



C.E.P. JORGE BASADRE

Prof. Hugo E. Zuloeta Saucedo
DIRECTOR

Resolución del Proyecto.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0700-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 24 de junio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0515-2019/FACEM-DA-USS de fecha 19/06/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 19/06/2019, sobre aprobación de PROYECTOS DE TESIS, y,

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional;

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

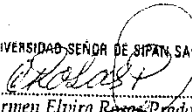
Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los PROYECTOS DE TESIS de los estudiantes del semestre académico 2019- I - IX CICLO de la asignatura de Investigación I, modalidad presencial, a cargo del docente Mg. GONZALES HIDALGO CARLOS DANIEL, Sección C, de la EAP Administración.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory Guarnizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela., archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 491632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0700-FACEM-USS-2019

N°	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUBLÍNEA
1	CASTRO FARROÑAN CLAUDIA LISSET	ESTRATEGIAS DE NEUROMARKETING PARA POSICIONAR LA MARCA "PASAJE WOYKE" EN LA MENTE DEL CONSUMIDOR, CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Marketing
2	CASTRO TORRES THALIA	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA LA FIDELIZACION DE LOS CLIENTES DE LA POLLERÍA & RESTAURANTE KINDES CHICKEN, CHICLAYO- 2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Marketing
3	GONZALES CASTRO CHRISTIAN BLADIMIR	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA LOGRAR EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE, 2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
4	GUERRERO LOPEZ MERLY	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA OHI BABY CORP E.I.R.L, CHICLAYO 2019.	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Marketing
5	HUAMAN CHINCHAY LUZ MERY	PLAN ESTRATEGICO DE MARKETING MIX PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA FERPESE S.A.C., CHICLAYO- 2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Marketing
7	ILUEN TORRES MARCIA MAYBE	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA FERRONOR S.A.C, CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Marketing
8	MATTA CASTRO VICTOR GERARDO	PLAN DE NEGOCIO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EMPRESA "POR LA FRUTA MADRE", CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Gestión Empresarial y Emprendimiento
9	MENDOZA MESTANZA JORDY JOSEPH	PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA REAL MEDIC IMPORT SAC, CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
10	MOLOCHO BRAVO ROXANA DENISSE	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRANSPORTES CHICLAYO S.A., CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
11	MORA YAIPEN GINA ALEXANDRA	ESTRATEGIAS DE MARKETING EXPERIENCIAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL RESTAURANTE CLUB EL TUMI, MONSEFU-CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Marketing
12	MORALES FARRO ORLANDO ALEXANDER	HABILIDADES BLANDAS COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE- 2019	Gestión Empresarial y Emprendimiento	Gestión del Talento Humano

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0700-FACEM-USS-2019

N°	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUB-LÍNEA
13	MUNDACA LEYVA JENIFFER FIORELLA	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SANCENTER S.A.C., CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Gestión del Talento Humano
15	PUSE VILLACORTA MARIA DEL ROSARIO	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GRED, CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Gestión del Talento Humano
16	RENQUIFO VILLEGAS JUAN GUSTAVO	ESTRATEGIAS PUBLICITARIAS BTL PARA POSICIONAR LA MARCA NORTFARMA S.A.C. SUCURSAL BOTICA FELICIDAD 18, CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Marketing.
17	REYES SANTOYO LUIS CARLOS	PLAN DE SEGURIDAD PARA PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES EN EL GRUPO PECSA, ILLIMO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Sistemas administrativos
19	SANCHEZ GARCIA CRISTHIAN YOEL	COACHING ONTOLOGICO COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE TRANSPORTES CHICLAYO S.A, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Gestión del Talento Humano
20	SANCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN	ESTRATEGIAS DE DIFERENCIACIÓN PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD EN EL HOTEL VALPARAISO EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Gestión de Operaciones y Logística
21	TANTALEAN CIEZA NATALI	COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Gestión Empresarial y Emprendimiento
22	TONGO SANCHEZ MIRELY YONELY	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA MOCHICA LADRILLOS Y AGREGADOS E.I.E.L., CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Gestión Empresarial y Emprendimiento
23	TORO MERA LUIS JAMPIER	PROGRAMA DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GRUPO FOOD DEL NORTE S.A.C., CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	y Gestión del Talento Humano

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Formato T1.



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 11 de marzo 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Natali Tantalean Cieza con DNI 72370393.

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE, CHICLAYO – 2019 presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Tantalean Cieza Natali	72370393	

Fotos que evidencian la realización de la investigación.



Figura 63: En las instalaciones de la institución para hacer la ejecución de las respectivas encuestas.



Figura 64: Ejecutando las respectivas encuestas a los trabajadores de la Institución Educativa Jorge Basadre, Chiclayo.



Figura 65: Ejecutando las respectivas encuestas a los trabajadores de la Institución Educativa Jorge Basadre, Chiclayo.

Reporte TURNITIN.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASAD

AUTOR

Natali Tantalean Cieza

RECuento DE PALABRAS

17661 Words

RECuento DE CARACTERES

99402 Characters

RECuento DE PÁGINAS

125 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.0MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 15, 2023 1:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 15, 2023 1:18 PM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Acta de Originalidad.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0700-FACEM-USS-2019**, presentado por el/la Bachiller, **Natali Tantalean Cieza**, con su tesis Titulada: **COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE CHICLAYO 2019**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 15 de marzo de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.