



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Coaching y habilidades blandas en los colaboradores de una
empresa agroindustrial, Chincha, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Mesias Magallanes, Pamela Jasmin (orcid.org/0000-0001-7662-1784)

ASESOR:

Mg. Noblecilla Saavedra Carmen Milena (orcid.org/0000-0001-5937-3459)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Mi tesis está dedicada a dios por haberme permitido llegar hasta este momento de mi vida y darme la vida. A mis padres Mary y Nilton quienes con su paciencia y su motivación me han permitido llegar a cumplir hoy una meta más. Gracias por sus palabras de aliento en los momentos que decaía.

A mi novio por comprenderme, apoyarme, darme aliento e impulsarme a cumplir uno de mis objetivos más importantes.

A mis hermanos María y Jesús por su muestras de amor y apoyo incondicional durante este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer a todas las personas que se involucraron en el desarrollo de este trabajo, sin embargo considero merecen un reconocimiento especial mi Mamá y mi Papá que con su esfuerzo y su dedicación me ayudaron a terminar mi carrera universitaria.

Asimismo, agradezco a mi novio por su amor y su paciencia, quien me ayudo a concluir esta meta, muchas gracias por tu constante motivación.

Agradezco mucho a mi asesora de tesis, mis compañeros y a la universidad, por todo los conocimientos adquiridos durante este tiempo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de la investigación	21
3.2. Variables, operacionalización:	22
3.3. Población, muestra y muestreo:	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	24
3.5. Procedimientos:	25
3.6. Métodos de análisis de datos:	25
3.7. Aspectos éticos:	25
IV. RESULTADO	26
Tabla 1: Resultado descriptivo del coaching	26
Tabla 2: Resultado descriptivo de habilidades blandas	26
Tabla 3: Resultado descriptiva	27
Tabla 4: Resultado descriptiva de destrezas emocionales	27

Tabla 5: Resultado descriptiva de adaptabilidad al cambio	28
Tabla 6: Prueba de normalidad	28
Tabla 8: Correlación entre coaching y habilidades	30
Tabla 10: Correlación entre destrezas emocionales y habilidades blandas	32
Tabla 10: Correlación entre adaptabilidad al cambio y habilidades blandas	33
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	41
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado descriptivo del coaching	26
Tabla 2: Resultado descriptivo de habilidades blandas.....	26
Tabla 3: Resultado descriptiva	27
Tabla 4: Resultado descriptiva de destrezas emocionales.....	27
Tabla 5: Resultado descriptiva de adaptabilidad al cambio.....	28
Tabla 6: Prueba de normalidad	28
Tabla 8: Correlación entre coaching y habilidades.....	30
Tabla 10: Correlación entre destrezas emocionales y habilidades blandas	32
Tabla 10: Correlación entre adaptabilidad al cambio y habilidades blandas	33

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre coaching y habilidades blandas en una empresa agroindustrial. El problema formulado para la investigación fue ¿Cuál es la relación del coaching habilidades y blandas en una empresa agroindustrial en la ciudad de Chincha?

La metodología que se utilizó fue de tipo aplicada, con el diseño no experimental con un nivel descriptivo y correlacional, se empleó el cuestionario como el recojo de información, quienes fueron 118 colaboradores de la empresa agroindustrial en estudio tomados como muestra. Los resultados fueron que no existe una relación positiva entre el coaching y habilidades blandas, se evidenció que los colaboradores no trabajan en equipo, los jefes de cada área no influyen ocasionando una desmotivación y la mala comunicación entre áreas. Se concluye que si la empresa en estudio no aplica programas de coaching empresarial, los colaboradores no desarrollarán habilidades blandas, logrando que las metas de ventas sean difíciles de cumplir.

Palabras Clave: coaching, habilidades blandas, liderazgo, comunicación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between coaching and soft skills in an agro-industrial company. The problem formulated for the research was: What is the relationship between coaching and soft skills in an agro-industrial company in the city of Chincha?

The methodology that was used was of an applied type, with a non-experimental design with a descriptive and correlational level, the questionnaire was used as the collection of information, who were 118 collaborators of the agroindustrial company under study taken as a sample. The results were that there is no positive relationship between coaching and soft skills, it was evidenced that the collaborators do not work as a team, the heads of each area do not influence, causing demotivation and poor communication between areas. It is concluded that if the company under study does not apply business coaching programs, employees will not develop soft skills, making sales goals difficult to meet.

Keywords: coaching, soft skills, leadership, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años las organizaciones se han preocupado por motivar a su personal utilizando la herramienta del coaching; ya que es una metodología que potencia el desarrollo organizacional y personal de cada trabajador. Según Zarate (2000), dice que el coaching “Es una sucesión técnica de aprendizaje; fundamentándose en el desarrollo y objetivos organizacionales, enfocando todos los recursos humanos en aumentar la motivación y satisfacción al personal, del mismo modo se podrá aumentar la eficacia; logrando satisfacer a los clientes y como consecuencia se obtendrá mayores beneficios económicos para las organizaciones”

Para Lozano (2008), manifiesta que el Coaching es una herramienta ajustable y admisible para cada vértice de la vida y por supuesto en el rango empresarial se transforma en un arma suficiente para lograr ejecutar y fortalecer las capacidades de los empresarios, los líderes y colaboradores como aporte favorable a los objetivos organizacionales y al aumento de la competitividad. El coaching ha generado durante los últimos años resultados positivos, que favorece a las empresas en el clima organizacional y la satisfacción individual de sus colaboradores, esta metodología los beneficia ya que les ayuda a cumplir sus proyectos y es la clave para incentivar el desarrollo de nuevas habilidades. Es una propuesta como intervención, que apunta ayudar a los ejecutivos para mejorar sus desempeños y consecuentemente el desempeño de toda la organización. (Kilburg 1996. Pg 58). Al mismo tiempo se debe de tener en cuenta que aunque es un tema con un impacto positivo y crecimiento en gran porcentaje ascendentemente, no hay mucha literatura en los estudios empíricos.

En el mundo entero; empresas multinacionales muestran resultados positivos producto del coaching aplicado en las organizaciones tal es así que alrededor de 30 empresas internaciones entre ellas “Criteo (Barcelona), Actelion Pharma (España), Berrymex (México), Nestlé (España), Corio (Valencia)” dan a conocer sus casos de éxito en donde relatan que han tenido un giro de 360° mejorando la comunicación, este es el caso de Juan Carlos García – Gerente de Gran Turia Corio quien nos dice que el 95.45% de los líderes de su empresa mejoraron su

motivación, Escuela Europea de Coching (2013). Relata también que las características o habilidades que son parte importante de los requerimientos han cambiado a raíz de las nuevas necesidades de las empresas. Los profesionales que están saliendo de las universidades tienen entendimiento de la extensa diversidad de instrumentos, habilidades “duras” al igual que las habilidades “blandas” y también su capacidad de poder integrar ambas. Dentro de las habilidades blandas están el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y poder resolver conflictos humanos de manera asertiva y para él era muy importante que sus equipos directivos logren experimentar el cambio de mentalidad luego de tener un programa de Coaching.

En el Perú; muchas de las organizaciones invocan al coaching para incrementar las destrezas de sus líderes, ya que es fundamental que ellos inspiren, promuevan y así puedan estimular a los trabajadores que como consecuencia se harán cargo de los retos que enfrentan las distintas compañías. Según el portal Info capital humano nos dice que “En una averiguación que se realizó se constató que un 33% de los directores de las empresas asignan por debajo de una hora durante el plazo de 30 días al incrementar líderes en sus empresas correspondientes y que el 41 % le proporciona a esta actividad entre uno o cinco horas. Esto nos da como conclusión que los líderes no están cumpliendo su labor de desarrollar personas”. Las empresas que están tomando la decisión de adoptar el coaching como herramienta son: Cynara (Perú), Sodexo (Perú), Circus Eventos (Perú); en la que todas concuerdan que han obtenido resultados satisfactorios ya el porcentaje de su efectividad y productividad han aumentado en un 50% después de utilizar estas herramientas, Life Perú (2020)

La empresa que se estudió, se dedica a la venta de semillas, producción de plantines y plántones para el crecimiento de la agricultura. Son dueños de 04 viveros de producción de plantines de hortalizas, situados en las ciudades de Arequipa, Chincha, Trujillo y Motupe y 02 viveros de producción de plantas de árboles frutales ubicados en las provincias de Cayalti y Olmos en el departamento de Lambayeque. La suficiencia de los viveros es de 600 millones de plantines de hortalizas y 2.5 millones de plantas de frutales, consolidando la visión de la

empresa, cuya promesa es de satisfacer las necesidades o los estándares de exportación que exige el país.

La empresa que se estudió dio a conocer que despacha actualmente 11 mil millares de plantines de cultivos alcachofa y 3 mil millares de otros cultivos al mes y que a pesar de eso no satisface la exigencia de alcachofa en su sede de Chincha.

Con el inicio de operaciones de la empresa que se estudió, la organización reafirmó su pacto de favorecer debidamente el crecimiento económico y social de las grandes agroindustrias y pequeños agricultores, favoreciendo a todos los que constituyen la sucesión productiva agrícola. Su recurso o ente más valorado son los clientes, con quienes establece acuerdos eficaces para mejorar de manera progresiva sus procedimientos y por consecuencia las de ellos.

Sin embargo los resultados no se muestran muy favorables debido a la desmotivación de sus colaboradores, falta de dirección y falta de enfoque en sus metas.

Por lo mencionado anteriormente surgió la necesidad realizar una investigación en dicha empresa para lograr elevar la calidad de habilidades que poseen sus empleados. Se pensó en mejorar las habilidades blandas que son tan solicitadas en el mercado local. La cual pretende resolver la siguiente pregunta como problema principal ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021? Y los siguientes problemas secundarios: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021?; ¿Cuál es la relación que existe entre las destrezas emocionales y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021?; ¿Cuál es la relación que existe entre adaptabilidad al cambio y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021?

La investigación se justifica de forma teórica debido a que se investigó un problema existente como el coaching y el desarrollo de habilidades blandas. Se

indagó, recopiló, sistematizó y organizó los estudios previos que se han realizado a nivel local, nacional e internacional. En base a los resultados obtenidos se validó mediante estudios similares. Por lo que se necesitó plantear bases teóricas de acuerdo al problema y pueda servir para los investigadores futuros.

Asimismo, la investigación tiene un fundamento práctico dado que se necesita determinar la relación del coaching y habilidades blandas de los colaboradores de la empresa agroindustrial. Estos resultados serán de utilidad para la empresa, ya que se van a formular recomendación y conclusiones de acuerdo al problema expuesto para poder mejorar el servicio.

La investigación también se justifica metodológicamente debido a que contribuyó en la operacionalización de las siguientes variables coaching y habilidades blandas; el tipo de investigación propuesta permitió la descripción y la posible relación de las variables. Esto será una antecedente para investigaciones futuras.

La investigación considera como objetivo principal: Determinar cuál es la relación que existe entre el Coaching y habilidades blandas en los colaboradores, de una empresa agroindustrial, Chincha 2021. Como objetivos específicos: Determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021; Determinar cuál es la relación que existe entre destrezas emocionales y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021; Determinar cuál es la relación que existe entre adaptabilidad al cambio y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021.

En otro punto, se plantea como hipótesis general: Existe relación entre el coaching y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021. Asimismo se consideró en las hipótesis específicas: Existe relación entre el liderazgo y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021; Existe relación entre la destrezas emocionales y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021; Existe relación entre adaptabilidad al cambio y

habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, chincha, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Una vez expuesta la realidad problemática de la empresa agroindustrial en mención, se precisa fundamentar la investigación con trabajos de investigación que sean previos, que sirvan como cimiento, y comparativas para los resultados que se obtendrán en la misma.

Respecto a los antecedentes internacionales, se consideró la investigación de tesis de Barrera (2016) llevada a cabo en Quito, Ecuador; en la que se fundamentó el impacto que tiene el coaching ejecutivo en el crecimiento de las destrezas de los trabajadores en la empresa en estudio. Para lograr esto, propuso una metodología descriptiva en su trabajo de investigación, cuantitativa, no experimental, de diseño correlativo, se usó la encuesta y cuestionario para recopilar datos de una muestra de 33 colaboradores. Esta investigación dio como resultados que del 100% de encuestados, el 70% tienen finalizado o están por finalizar estudios de coaching probando que este instrumento impacta el crecimiento de sus competencias. El 91% manifiesta que el coaching ejecutivo es una base para el aumento de competencias en los directores principales de las organizaciones. El 61% de los encuestados estima que el clima organizacional se ha visto impactado luego de que los líderes terminaran estudios del coaching ejecutivo. Concluye que la herramienta del coaching ejecutivo aporta al progreso y al cambio de las organizaciones, ya que logra causar un impacto de manera positiva en el desarrollo de las competencias de sus líderes, logrando mejorar el clima laboral e impactando en la cultura organizacional.

Ballesteros (2017) en su tesis doctoral llevada a cabo en Madrid, España; en la que se confirmó si el coaching es un instrumento efectivo para el reforzamiento de las competencias personales de cada trabajador, a la par permitirá detectar los factores claves de éxito dentro de los procesos del coaching para lograr así mejorar las prácticas en la aplicación de esta herramienta. Para lograr esto, se planteó la metodología descriptiva, cuantitativa, no experimental, de diseño correlativo, se empleó el instrumento de la encuesta y cuestionario para recopilar datos de una muestra de 32 colaboradores. Con relación a los resultados del 100% de encuestados el 91,3% concluye que sintieron sus habilidades desarrolladas tales

como el autocontrol y gestión del estrés, auto-creencia, compromiso y automotivación, comunicación efectiva, gestión de recursos personales y efectividad y por último el liderazgo de equipo.

Bécart (2015) en su investigación de tesis, llevada a cabo en Sevilla, España; en la que se estudió el efecto del coaching sobre el desarrollo de competencias para la vida en estudiantes de educación superior. Para lograr esto, se propuso utilizar la metodología descriptiva, cuantitativa, no experimental, de diseño correlativo, que usó encuesta y cuestionario en la que recolectó datos de una muestra de 402 personas. En los que resultados en donde se ha revelado que el coaching tiene un efecto indudablemente fundamental en el desempeño global, mejora considerablemente el autoestima e impulsa el empoderamiento. Estas conclusiones detallan una demostración propicia para la comprobación del coaching como maniobra para potenciar las competencias y que pueda servir para la vida cotidiana de los estudiantes de nivel superior. Corrobora también que es una metodología idónea que se adapta a gran diversidad de los contextos y que su modalidad individual es tan eficaz como la individual.

En el contexto nacional, se consideró la tesis de Bisalaya (2019) desarrollada en Lima, Perú; describe el coaching educativo en el favorecimiento de las habilidades blandas de los estudiantes, también se indaga en el aprovechamiento de las dimensiones del coaching educativo en el curso de proyectos. Se utilizó método un descriptiva, cuantitativa, exploratorio, de diseño correlacional; que usó encuesta y cuestionario en la que se recolectó una muestra de 50 estudiantes, el 100% de los encuestados señalan que es muy importante realizar un autoanálisis dentro del proceso del coaching, el 79,2% logra identificar una relación favorable, directa y positiva del coaching educativo en el reforzamiento de las habilidades blandas.

Ponce (2020) en su investigación de tesis, desarrollada en la ciudad de Chimbote; estudia la relación entre el coaching, habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios. Para este estudio se empleó el método científico de diseño no experimental, con un alcance descriptivo y explicativo. En esta investigación utilizó el cuestionario; se recolecto los datos de 59 estudiantes concluyendo que existe una influencia positiva entre el coaching, las

habilidades blandas en el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios.

Vega (2020) en su investigación de tesis, llevada a cabo en Lima, Perú; estudia la relación que existe en el coaching y el desarrollo de habilidades blandas en los colaboradores de dicha empresa. Para esto usó un método descriptivo, cuantitativo, exploratorio, de diseño correlacional; que utilizó el cuestionario y la encuesta, en la que recolectó una muestra de 132 colaboradores, concluye que el coaching cuenta con una relación directa $Rho = 0.907$ y significativamente con las habilidades blandas y que también cuenta con una relación directa con las dimensiones de dicha investigación como son trabajo en equipo, gestión del tiempo y la toma de decisiones.

Moreno (2021) en su investigación, realizada en la ciudad de Lima, identificó la relación que existe entre el coaching y las habilidades blandas de los docentes. Para este estudio utilizó un método descriptivo, cuantitativo, básico y correlacional la cual permitió la descripción de las variables. Se utilizó como instrumento las encuestas a 70 docentes; que dio como resultado que si existe una relación positiva entre el coaching y las habilidades blandas, que a su vez guardan relación con las 4 dimensiones inherentes al coaching.

Barreto, Izquierdo (2017) en su investigación, realizada en Trujillo, Perú; determinó reconocer los indicadores que perjudican al coaching de la organización en mención y por lo consiguiente especificar las habilidades blandas que manifiestan actualmente los colaboradores y precisar el escala de motivación que posee los colaboradores de la empresa. Para esto se usó el método descriptivo, cuantitativo, correlacional; que usó la encuesta y el cuestionario, en la que recolectó una muestra de 100 colaboradores, concluyó que un 68% que es importante para ellos presidir de autonomía en el trabajo. También se determinó que los indicadores que perjudican al coaching de la empresa en mención el 68% las personas son adaptables al cambio, el 72% tiene facilidad de comunicación, el 83% son predispuestos a asignar tareas a los demás, y el 85% sabe trabajar en equipo.

Guevara (2020), en su tesis; desarrollada en la ciudad de Iquitos, Perú. La misma que estudió la relación que tiene el coaching con las habilidades y de esta

manera mejorar la relación entre docente y estudiantes, mejorar el aprendizaje previa identificación de sus debilidades. Para esto se utilizó el método cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, con cuestionario y encuesta. La muestra fue de 50 estudiantes de donde se recolectaron las siguientes conclusiones, que si existe relación significativa entre el coaching y el desarrollo de las habilidades blandas, teniendo un 91% de aprobación en el que las personas encuestadas creen que si guarda una relación positiva al desarrollo de las habilidades blandas.

Muñoz (2021), en su tesis desarrollada en la ciudad de Lima. Determinó la relación entre el coaching y habilidades blandas en estudiantes. Para esto utilizó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Utilizando como instrumento la encuesta a 44 estudiantes del Cetpro en villa el salvador, dando como conclusión que existe una relación positiva entre el coaching y las habilidades blandas.

Rengifo (2018), en su tesis en la ciudad de San Martín, Perú. Determinó plantear un modelo de gestión del coaching para aumentar y potenciar el rendimiento de los colaboradores de la empresa en mención. Para esto utilizó un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental – transversal, descriptivo, correlacional, utilizando las encuestas y cuestionarios. Con una población para muestreo de 43 personas. Siendo las conclusiones las siguientes: las personas que tienen conocimiento de un modelo de gestión del coaching es un promedio de 65%, de igual manera el 60% tiene conocimiento de cómo lograr un buen rendimiento laboral, en la cual deja en evidencia la falta de compromiso en los colaboradores o falta de asesoramiento con respecto a esta herramienta. Motivo por el cual si existe una relación significativa entre las variables de la investigación (modelo de gestión, rendimiento de los colaboradores). Además de esto se planteó el modelo teniendo en cuenta las necesidades de capacitación y mejora orientadas más al liderazgo y desempeño.

Cornejo (2017), en su tesis desarrollada en la ciudad de Huancavelica, Perú. En la que se determinó la relación del coaching y los roles gerenciales en los docentes de dicha facultad. Y si las variables del coaching (reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados) que grado de relación presentan. Para esto se utilizó

el tipo de investigación aplicada, en un nivel descriptivo y con un diseño no experimental, utilizando la encuesta y el cuestionario. En la que los resultados fueron los siguientes: la relación hallada es del 87% significativamente diferente de cero ($p=0.0$) a un nivel de confianza del 95% además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional. También los resultados han evidenciado que el 51,1% de casos tienen la percepción que el coaching es favorable y el 48,5% la consideran muy favorables y en cuanto a los roles gerenciales se considera que el 9.1% es desfavorable, el 78,8% tienen un nivel favorable y el 12,1% tiene un nivel muy favorable. Llegando a la conclusión que: De acuerdo a las evidencias se corrobora relación entre el coaching y los roles gerenciales, así como también se determinó una incidencia positiva entre las variables (reacción, aprendizaje y comportamiento) y los roles gerenciales.

Bernuy (2020), en su estudio de tesis desarrollada en la ciudad de Chiclayo. En la que se propuso un plan de coaching empresarial para desarrollar las habilidades blandas en colaboradores de una empresa. Para dicha investigación se utilizó la metodología de tipo descriptiva con un diseño no experimental – transversal; obteniendo los resultados de una muestra de 42 colaboradores de esta empresa. Dando como resultados que los colaboradores no trabajaban en equipo, la mayoría no tenía empatía con sus compañeros de trabajo, ocasionando que no tengan confianza entre ellos y estos puntos débiles sean transmitidos a los clientes. Recomendado que se la empresa aplique las estrategias del plan del coaching empresarial.

Flores (2020), en su estudio de tesis desarrollado en la ciudad de Lambayeque, Perú. Se propuso determinar un temario de coaching que pueda permitir desarrollar habilidades directivas en los colaboradores de dicho molino. Para esto se usó un diseño de investigación no experimental, descriptivo, cuantitativo, correlacional; utilizando la encuesta y el cuestionario como técnica, siendo 30 la cantidad de colaboradores muestreada, obteniendo los siguientes resultados: el 50% de colaboradores tiene desconocimiento sobre metodologías del coaching y los beneficios de esta, un 56,7% tiene falta de compromiso relacionada a la falta de trabajo en equipo; por otro lado el 43,4% detalla que para la toma de decisiones no existe un involucramiento del personal o perciben que sus opiniones

pocas veces son tomadas en cuenta, y por último el 30% de los encuestados detalla que el gerente tiene que potenciar el liderazgo por parte del gerente, una de las habilidades que falta promover la comunicación y el trabajo en equipo entre su equipo. Dando como conclusión que el coaching es una herramienta de solución frente a la problemática presentada en la ya mencionada empresa, y a través de esta herramienta se va a potenciar las habilidades directivas de los colaboradores para poder mejorar la competitividad y por consiguiente logrando el crecimiento de la empresa.

Tarrillo (2020), en su tesis desarrollada en la ciudad de Lima, Perú. En la que se determinó el efecto de programas de coaching educativo sobre la inteligencia emocional en los integrantes de Administración Industrial de una institución superior. Para esta investigación fue experimental, descriptivo, cuantitativo, correlacional; utilizando la encuesta y cuestionario. Sacando una muestra de 16 estudiantes, se elaboraron los siguientes resultados: el 50% de la población que se investigó posee un nivel de inteligencia emocional promedio y el otro 50% se posiciona en los niveles bajos y muy bajos. Otro de los datos relevantes es que existe una población del 56.3% que su inteligencia emocional se ha visto decreciendo. Llegando a la conclusión que si existe un efecto del programa de coaching educativo, que se elaboró sobre la inteligencia emocional de los estudiantes en investigación, otra de las conclusiones es que también existe un efecto positivo sobre la parte intrapersonal de la inteligencia emocional de los estudiantes investigados.

Huayna (2019) en su trabajo de investigación de tesis desarrollado en Arequipa, Perú. En la que se determinó el nivel de habilidades blandas de los alumnos de la escuela profesional de gestión de la universidad en mención y conocer el nivel en el que las variables afectan a los alumnos de la escuela en mención. Para estudiar esta investigación utilizo la metodología cuantitativa y el diseño es de no experimental; el alcance de esta investigación es descriptivo. Se tomó una muestra de 55 alumnos, donde se extrajo como resultado que el 74.6% tiene un nivel de alto de habilidades blandas, por lo que las dimensiones como son: habilidades sociales tiene un porcentaje de 74.6% alto, conciencia de sí mismo en un 67.8% también alto; la autorregulación en un 54.2% alto y la motivación 52.5%

regular en este caso. Concluyendo que los estudiantes se autoevalúan y consideran tener habilidades blandas. Así mismo la relación de las dimensiones tiene un nivel alto de influencia.

Araujo (2018), en su tesis desarrollada en Huancavelica, Perú. En esta investigación se determinó que la relación que existe entre el coaching y la motivación laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital en mención y determinar la relación de las dimensiones con la motivación laboral en dicha municipalidad. Para esta investigación se utilizó una investigación de tipo aplicada, asimismo su nivel es descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. La muestra en estudio es de 50 colaboradores. Obteniendo como resultado que la relación existente entre las variables de la investigación es de 0.69%, el que especifica que posee una correlación positiva media; del mismo modo, la relación hallada para la dimensión comunicación abierta es de 0.59%; la contigüidad el equipo de trabajo es de 0.58%; la empatía que se demuestra a las personas es de 0.51% y para ambigüedad aceptada es de 0.52. Concluyendo que la repercusión es significativa con relación al coaching organizacional y la motivación laboral; también se ha precisado la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching organizacional en sus dimensiones y entre sus variables.

Abanto (2017), en su trabajo de tesis desarrollado en Lima, Perú. En la que se determinó si existe relación entre el coaching y desempeño laboral en los trabajadores de dicha empresa; como también determinar la relación entre el coaching y las dimensiones (objetivo, comportamiento, resultado y retroalimentación). Para este trabajo de investigación se usó el método cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional; teniendo como diseño de investigación no experimental, con la técnica de encuesta y de instrumento cuestionario. Con una muestra de 65 colaboradores, teniendo como resultados: un coeficiente de correlación de $r=0.943$ correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p<0.05$), por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre el coaching y el desempeño laboral en los trabajadores de dicha empresa. Se determinó también que las variables de estudio coaching y

los objetivos se obtuvieron un coeficiente de Rho de $r=0.861$, correlación alta, se afirma que existe relación entre el coaching y los objetivos en los trabajadores de dicha empresa.

Silvestre (2019), en su trabajo de investigación desarrollado en Trujillo, Perú. En la que se determina de qué manera trascienden las habilidades blandas en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa. Para esta investigación se usó el diseño cualitativa, descriptivo; empleando la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario. Para esto se tomó una muestra de 29 colaboradores. Obteniendo como resultado lo siguiente: Las habilidades blandas contribuyen de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio, así como también las habilidades blandas de los colaboradores que se necesita potenciar son: la comunicación significativa, convicción al cliente, la aclimatación a los cambios laborales, la honestidad y responsabilidad en las actividades laborales, la obediencia al hacer un trabajo de conciencia, la contribución e instrucción entre compañeros en el entorno laboral. La relación de contribuir entre las habilidades blandas y el desempeño laboral del 86% de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con un alto nivel de significancia, ya que se encuentra por debajo del 0.05 de p -, afirmando que la aplicación de las habilidades blandas en el desempeño laboral es de manera positivamente influyente.

Por otra parte, es necesario sustentar teóricamente la presente investigación, por esta razón se han propuesto una serie de teorías vinculadas a las variables Coaching y las habilidades blandas. En relación al “coaching”, se consideraron diversos autores que presentan variedad de definiciones y modelos teóricos de los cuales se optó por uno de ellos para dimensionar la variable de la presente investigación.

Sans (2012), manifiesta que el coaching consiste en una relación profesional, continua y limitada de asesoramiento; favorece el desarrollo del ser humano, desde un enfoque muy novedoso y de repente sin antecedentes. Transporte a las personas de un lugar hacia otro, quiere decir de donde se encuentran a donde desean estar.

Es decir el coaching tiene como primer paso precisar el estado actual y se centra en lo que el asesor está capacitado hacer para que la otra persona llegue a donde desearía estar en la posterioridad; teniendo conciencia que el resultado se somete a las elecciones, intenciones y acciones conseguidas por el asesor y respaldadas por la estimación profesional del asesor y por la aplicación que se está utilizando para que el coaching de resultados.

También nos manifiesta que el coaching es una relación de colaboración entre los ejecutivos de niveles medio y alto, la organización y el asesor ejecutivo que vendría a ser el coach. Dimensionando en 2 objetivos: facilitar el aprendizaje del personal empleado y de la organización; y el cumplimiento de los resultados identificados previamente.

Bayón (2010), indica que el coaching ejecutivo es un transcurso que posee una persistencia determinada, mediante el autoaprendizaje guiado por un coach, logra cambios significativos y positivos en los estándares de los comportamientos claves del profesional, estimulando las habilidades más destacadas del directivo mediante un buen plan de acción, con el fin de cumplir objetivos concretos en un marco temporal ya definido, que esté directamente ligados con objetivos o metas que se han planteado en la organización, en consonancia con los valores, la estrategia y la necesidad que posee la organización.

Para lograr esto es necesario que se pueda determinar lo que va a ocurrir y en qué contexto establecer la confianza mutua y esclarecer las expectativas, tener identificados los objetivos del cliente – empresa, como parte del proceso de recoger el feedback, el proyecto de acción para lograr pasar de las palabras a los hechos, amparar los cambios, aportar reflejo de las acciones desarrolladas, evaluar progreso individual y de la organización. Bayon indica que el proceso del coaching se divide en lo siguiente: Descripción de la situación actual; Detalle de la situación que se desearía tener en un futuro; El diagrama que se tiene como opciones y recursos; Estructura y proyecto de acción; los resultado.

Las herramientas del coaching profesional las divide en: herramientas personales; herramientas para el proceso; herramientas para dinamizar sesiones del coaching; herramientas para el coaching de equipo.

Las dimensiones del coaching son: Refuerzo de la autoestima, la influencia, escucha activa, aprendizaje mutuo.

Hashuel (2001) señala que el coaching es una importante e irremplazable herramienta para el desenvolvimiento de un nuevo paradigma de las organizaciones. Es una buena metodología que está direccionada a trabajar con individuos logrando conseguir resultados en su vida personal o en sus organizaciones, que no se pudo conseguir por sí mismo y están comprometidos para poder lograrlo.

Como lo estamos viendo a lo largo de esta investigación el coaching lo están aplicando cada vez más las organizaciones de todo tipo.

Nos manifiesta que al momento de la participación de un coach profesional, en grupos de trabajo o en las relaciones interpersonales sobre los directivos, se está logrando transformar de manera rápida en una ventaja competitiva de las empresas. A razón de esto el autor indica las razones por las que el coaching es una herramienta esencial para las organizaciones: Favorece que los colaboradores en estudio se alineen a las transformaciones de manera eficiente y eficaz, congrega los valores y el compromiso de los colaboradores; estimula a los colaboradores a obtener resultados productivos y sin precedentes; incentiva y promueve a los colaboradores al compromiso, al trabajo en equipo, potencia las habilidades de las personas, por lo que esto permite alcanzar los objetivos que de alguna manera fueron considerados inalcanzables.

Las características del coaching son: Concreta: Se analiza los comportamientos que tienen potencial para ser mejoradas. El lenguaje que utiliza es el directo y anima al colaborador que se encuentra como parte del proceso a ser claro y específico. Se enfoca en los puntos de vista descriptivos y objetivos del desempeño de cada colaborador; Interactiva: En este tipo de características se logra intercambiar información. Se logra realizar un trabajo en equipo intercambiando ideas con el involucramiento de ambas partes; siendo una responsabilidad compartida: Podemos decir que en ambas partes el coach y el subordinado tienen el grado de responsabilidad compartida para trabajar juntos y lograr mejorar el desempeño; Forma específica: Esta determinada para 2 factores

importantes: como son: debe de estar definida la meta de la conversación, luego enfocarla en los aspectos específicos mientras los participante logran la meta en común; Respeto: Es importante a todo nivel.

Elementos del coaching .- Son los encargados de dirigir el coaching y así lograr los objetivos de las organizaciones: Valores: Tiene una base de los valores latentes que anteriormente han sido evidenciados y detallados. Resultados: El coaching es un proceso direccionado a mejorar conductas y afinar los resultados, que como conclusión de eso logra mejorar la continuidad del desempeño. Disciplina: Es una interacción con el fin de obtener objetivos favorables como son la mejora continua. Entrenamiento: Es necesario aclarar que no es suficiente el conocimiento intuitivo ya que todo esto no asegura que se lleve a cabo las conversaciones enfocadas a perfeccionar los índices del desempeño.

La aplicación del coaching: Este autor describe los momentos en el que se debe de aplicar el coaching cuando: Existe una realimentación incompleta sobre el progreso de los empleados, ocasionando un rendimiento laboral deficiente. Cuando el colaborador que cumple objetivos para la empresa merece ser felicitado por sus destrezas para seguir impulsando la mejora progresiva. Cuando el colaborador necesita mejorar las destrezas dentro de su trabajo.

Estas son las dimensiones que menciona el autor para el coaching: Aspectos generales, Potencial empresarial, Motivación.

Miedaner (2002) manifiesta que el coaching es una disciplina, muy posicionada en estos últimos años debido a que ha logrado que profesionales mejoren en el aspecto personal como en el aspecto profesional, esta autora en su libro enumera una serie de consejos motivando paso a paso como poder cambiar el estilo de vida. Manifiesta también que el coaching derriba las barreras que bloquean a las personas a poder cumplir sus objetivos, sugestionando, arrastrándose en sus metas; y es ahí donde entra a tallar la disciplina, es muy importante tener un coach al lado que sea esa persona extra quién va ayudar a ver aquello que el colaborador no pueda ver.

El coach ayuda a incentivar, a empujar, da valor para que se pueda llegar lejos y que se pueda aprovechar todo aquello que se encuentre escondido.

La autora plantea principios del coaching, tales como: nadie es dueño de la verdad; las creencias no son un límite; mente abierta; adaptabilidad al cambio, la confidencialidad; ser / hacer.

Miedaner divide el coaching en las siguientes dimensiones que son: liderazgo, destrezas emocionales, adaptabilidad al cambio.

Considerando las bases teóricas antes mencionadas, la variable coaching se fundamenta en la autora Miedaner (2002) quien sostiene la división en las siguientes dimensiones: liderazgo, destrezas emocionales y adaptabilidad al cambio, las cuales serán expresadas a continuación:

Liderazgo: Para Miedaner (2002), el liderazgo es la influencia que se manifiesta en un grupo de personas con el fin de llegar a una meta común, que sea beneficioso y satisfactorio, es una disciplina y el líder adquiere un compromiso ya que consigo y con los integrantes de este grupo de personas.

Chiavenato (2004), manifiesta que el liderazgo es una capacidad interpersonal de influencia a un determinado equipo de personas, conduciéndolos, motivándolos a mejorar la aptitud que tienen en el trabajo. El líder adopta la postura de conductor ya que es el que dirige al equipo para que trabaje voluntariamente, logrando objetivos.

Destrezas emocionales: Para Miedaner (2002) enfoca las destrezas emocionales como un conjunto de emociones que se basan en tratar de comprender al prójimo, son importantes ya que eficazmente resuelve conflictos, favorece para establecer buenas relaciones interpersonales, mejorar el clima laboral y por consiguiente ayuda en la obtención de resultados favorables en las empresas.

Goleman (1998), indica que las destrezas emocionales son un agrupamiento de actitudes y competencias aquellas que van a determinar las conductas de las personas, es la capacidad que tiene el individuo para poder reconocer sus sentimientos y poder controlarlos. Fundamenta que hay un modelo de destrezas emocionales que es el modelo mixto en donde indica que el coeficiente emocional no se opone al coeficiente intelectual.

Adaptabilidad al cambio: Para Miedaner (2002) es la capacidad que poseen las personas para asumir cambios, para transformarse sin que altere la tranquilidad, la eficacia del trabajador y alcanzar los objetivos. Las conductas de una persona para adaptarse al cambio son: actitud positiva, flexibilidad, conciencia, meta de cambio.

Ramírez, Herrera y Herrera (2003) fundamenta que la adaptabilidad al cambio como la capacidad emocional de forma coherente que tiene el individuo frente a los diferentes escenarios de la vida.

En lo que concierne a la segunda variable de la investigación “habilidades blandas”, se han tomado en cuenta diversos aportes teóricos para poder estudiarlo, las que presentan diversas definiciones, de los cuales se optó por uno de ellos para poder dimensionar la variable de la presente investigación.

Gardner (2001), manifestó que las habilidades blandas son un conjunto de destrezas interpersonales, socioemocionales que guardan una relación estrecha con la inteligencia emocional de cada persona y que por ende conforma la raíz para que una persona alcance el éxito no solo en las relaciones laborales sino también en la vida personal de cada colaborador. Se define las habilidades blandas como un conjunto de 3 categorías o escalas que son: actitudes, valores y emociones ya que como se expuso líneas arriba tiene una estrecha relación con la inteligencia emocional.

Katz (1955), manifiesta que las habilidades blandas se dividen en tres grupos: las técnicas, humanas y conceptuales. Dentro de las destrezas técnicas que están manifestadas por el conocimiento de técnicas y herramientas; habilidades para poder ejecutar procesos y procedimientos, se puede decir que las habilidades humanas abarca la capacidad de colaborar con los demás; y las habilidades conceptuales constituyen la capacidad para poder pensar estratégicamente, lograr comprender el panorama general y la toma de decisiones. También nos indica que estas habilidades se entrelazan y se dividen en 3 categorías puede ser útil para desarrollar una comprensión más clara de cada habilidad. Podemos decir que el modelo de katz (1995) sirvió como un cimiento para las demás investigaciones (Matteson, Anderson y Boyden 2016)

Goleman (1998), refiere que las habilidades blandas son un conjunto de actitudes, destrezas y competencias que logran determinar la conducta de una persona, sus reacciones, acciones o estados mentales, Goleman (1995, p.89), lo define como la “capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y de las demás personas que nos rodean, de encontrar la automotivación y manejar de manera adecuada las relaciones”. “Se refleja como la capacidad de identificar nuestros sentimientos propios y por supuesto los sentimientos de los demás para poder estimularse y poder gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales que vamos a establecer”

Se puede decir que a raíz de la categorización de habilidades blandas o competencias emocionales se han tomado en cuenta cinco: la responsabilidad, la comunicación, la adaptabilidad, el desarrollo de los demás y el acceso y gestión de la información: La responsabilidad: Es el cumplimiento de compromisos y objetivos estableciendo tiempos y cumpliéndolos en los plazos establecidos; La comunicación: Implica la escucha activa, poder comprender el mensaje y saber enviar el mensaje que deseas transportar; La adaptabilidad: es la habilidad para manejar infinidad de demandas priorizando eficientemente lo urgente; El desarrollo de los demás: implica identificar el talento de los demás para poder potenciarlos; El acceso eficaz: es la habilidad de acceder y gestionar eficazmente, logrando identificar las fuentes de información confiables.

Doyle (2018), fundamenta que las habilidades blandas son una mezcla de habilidades sociales, de comunicación, de interactuar con los demás logrando que las personas se relacionen de manera asertiva y efectiva con otros. Se puede decir que las habilidades blandas tienen una relación con la inteligencia emocional, la comunicación efectiva y la relación ya que se podría ver afectada con lo que se conoce y cómo manejar las emociones con nosotros y con lo que nos rodea. Es también llamado competencias blandas.

Uno de los beneficios de las habilidades blandas es que reduce el tiempo empleado en una buena comunicación, reduce los conflictos y por consecuencia los empleados se encontrarán más motivados.

Considerando las bases teóricas antes mencionadas, la variable habilidades blandas se fundamenta en la autor Doyle (2018) quien sostiene la división en las

siguientes dimensiones: trabajo en equipo, gestión de conflictos, la motivación y la comunicación efectiva, las cuales serán expresadas a continuación:

Trabajo en equipo: Para Doyle (2018) se lleva a cabo mediante un grupo de integrantes que tienen una meta en común, es que va a permitir resolver algún tipo de dificultad.

Smith (2004), manifiesta que el trabajo en equipo es un grupo reducido de personas con habilidades que se complementan, comprometidas con una meta en común, por ende tienen una responsabilidad compartida ante alguna dificultad”

Gestión de conflictos: Para Doyle (2018) la gestión de conflictos es aprender a prevenir o regular las consecuencias del conflicto y de esa manera reducir sus posibles efectos, con la finalidad de llegar a una solución al conflicto mismo.

Diaz (2004), manifiesta que la gestión de conflictos son las estrategias y actividades que logran prevenir las tensiones o transformar una confrontación en un acuerdo donde ambas partes ganen de manera justa equitativamente.

Motivación: Para Doyle (2018), fundamenta que la motivación es la acción de incentivar. Es el motivo llamado realización, es la acción de orientar, y determina la conducta de un individuo.

Robbins (1999), manifestó que la motivación es un grupo de aspectos psicológicos que proporcionan a las personas la satisfacción de cumplir sus necesidades más básicas, logrando un comportamiento diferente, obteniendo con esto un mejor resultado dentro de las metas por obtener en una empresa

Comunicación Efectiva: Para Doyle (2018) la comunicación efectiva es una rama de la comunicación en la que se logra transmitir el mensaje de una manera entendible y sobre todo clara, de esta manera no provoca dudas, o una mala interpretación.

Harrington (2001), manifiesta que la comunicación efectiva está relacionada con entender las emociones. Es tener la habilidad de saber escuchar y comprender el mensaje de la comunicación, uno de los beneficios es que construye y fortalece las relaciones con los compañeros de trabajo.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de la investigación: La investigación fue de tipo aplicada, debido a que dicho tipo de investigación se utiliza para las bases teóricas y las metodológicas, que fueron propuestas con la finalidad de dar la solución a la problemática que se detectó en la empresa de estudio que fue detectada inicialmente, contemplando, comparando y dejando precedentes (Hernández et al., 2014).

Diseño de la investigación: La presente investigación utilizó el diseño no experimental, debido a que no hubo manipulación de las variables coaching y habilidades blandas, solo hubo observación. Según Soto (2015), en este diseño de la investigación no se hizo experimento alguno, tampoco se aplicó ningún tratamiento o programa, en conclusión podemos decir que no existe tratamiento de variables observándose de manera natural los hechos y los fenómenos. Esto también lo menciona Hernández et al. (2010) al manifestar que son estudios realizados sin la manipulación deliberada de las variables y solo se observan el comportamiento en su ambiente natural para después analizarlos.

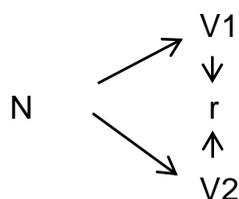
Para esta investigación se siguió un enfoque cuantitativo; pues mediante los instrumentos de las variables coaching y habilidades blandas, se recopiló la información que se convirtió en términos numéricos y de análisis estadístico, con el fin de concluir en aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación. (Hernández et al., 2014).

La presente investigación es de nivel descriptivo y correlacional, ya que se describió y se caracterizó cada una de las variables utilizadas en la investigación; adicional a ello se determinó la conexión existente entre las variables coaching y habilidades blandas. Con respecto a lo descriptivo Sánchez y Reyes (2015) manifiestan que este método tiene la finalidad de describir, analizar y poder interpretar de manera ordenada y contextual los hechos reales y sus variables; en lo que concierne a lo correlacional, Soto (2015) indica que su finalidad es encontrar

la relación o el nivel de asociación de dos o más variables, que en este caso serán coaching y habilidades blandas.

Igualmente, es de corte transversal, porque recolectó datos de ambas variables coaching y habilidades blandas, en un tiempo único. Según Hernández et al. (2010) manifestó que los estudios transversales, recolectan datos en un solo y único momento a toda la muestra. El propósito de la investigación es especificar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El esquema del diseño no experimental, descriptivo – correlacional es el siguiente:



Dónde:

n : Muestra.

r : Coeficiente de correlación.

V1: Coaching.

V2: Habilidades blandas.

3.2. Variables, operacionalización:

En la presente investigación se expone la definición operacional y conceptual de las variables coaching y habilidades blandas.

Variable 1: El coaching

Definición conceptual: Miedaner (2002) manifiesta que el coaching es una disciplina donde ambos (coach y coachee) son los protagonistas ya que depende del coach sacar la versión del coachee o explorar habilidades ocultas. Luego de pasar por este proceso de descubrimiento depende del coachee aceptarlo, y explotar sus destrezas para lograr una meta; es una disciplina muy acertada utilizada en los últimos años por muchas organizaciones ya que no solo permite un

cambio de vida profesional si no también un cambio de vida personal. Y detalla 3 aspectos básicos para un mejor coaching los cuales son: el liderazgo, las destrezas emocionales, la adaptabilidad al cambio.

Definición operacional: Se elaboró y se aplicó un instrumento teniendo en cuenta las dimensiones manifestadas por Miedaner (2002): el liderazgo, las destrezas emocionales y la adaptabilidad al cambio. En cuestión al instrumento se trabajó con la escala de Likert con valores referentes a este.

Indicadores: Estimulación personal, influenciar, comunicación, relaciones interpersonales, el autocontrol, capacitación personal, conciencia, meta de cambio, capacidad de percepción.

Escala de medición: En relación a la medición de los indicadores, dimensiones de la variable coaching, se determinó una escala tipo ordinal. Basada en la escala de likert.

Variable 2: Habilidades blandas

Definición conceptual: Para Doyle (2018), las habilidades blandas son un conjunto de aptitudes que ayudan a definir la personalidad de los individuos. Es la forma como te desenvuelves y la conducta que adoptas cuando estás interactuando con los demás; el autor nos dice que es la capacidad que tiene un ser humano para resolver problemas y cómo los enfrenta; muchas de las habilidades blandas están ocultas debido a que no se explora de la manera adecuada. En la actualidad muchas empresas buscan que sus colaboradores desarrollen este tipo de aptitudes debido a que se obtiene una satisfacción personal y permite convivir en un ambiente laboral idóneo. El autor manifiesta desarrollar esta base teórica en 4 aspectos importantes: Trabajo en equipo, gestión de conflictos, motivación y la comunicación efectiva.

Definición operacional: se elaboró y se aplicó un instrumento, teniendo en cuenta las dimensiones planteadas por Doyle (2002): trabajo en equipo, gestión de conflictos, motivación, comunicación efectiva. En cuestión al instrumento se va a trabajar con la escala de Likert con valores referentes a este.

Indicadores: empatía, comprensión, autoevaluación, integridad, asertividad, compromiso, autoconocimiento, auto superación, escucha activa, confianza, iniciativa.

Escala de medición: En relación a la medición de los indicadores, dimensiones de la variable habilidades blandas, se determinó una escala tipo ordinal. Basada en la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población: Colaboradores de una empresa industrial.

La población estuvo constituida por colaboradores de una empresa agroindustrial dedicada a la producción y venta de plantines de la ciudad de Chíncha entre la cual equivale a 118 colaboradores.

Muestra: En la investigación se consideró una muestra de 118 colaboradores de la empresa objeto de estudio en la ciudad de Chíncha.

Muestreo: Se usó un muestreo no probabilístico

Unidad de análisis: Colaboradores de una empresa agroindustrial en la provincia de Chíncha.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica de recolección de datos: Debido a que esta es una investigación cuantitativa, la técnica que se utilizó es la encuesta. Como manifiesta Hernández et ál. (2004), la entrevista es una de las técnicas direccionadas a establecer el contacto directo con los colaboradores a los cuales consideramos fuente de la información. Y durante esta se puede ahondar en la información de interés para la investigación

Instrumento de recolección de datos: Para esta investigación se utilizó el cuestionario como instrumento, los entes considerados informantes son los colaboradores de la empresa agroindustrial, el cual está diseñado a raíz de la

revisión de conceptos y teniendo en cuenta los indicadores, las dimensiones de cada uno de las variables en estudio.

Validez: la validez se extrajo a través del juicio de 1 experto metodólogo y 2 expertos en materia de la investigación, a quienes se les denominara “jueces”

Confiabilidad: la confiabilidad se trabajó a través del Alfa de Cronbach, quien brinda medidas de consistencias internas, es decir sus resultados son consistentes. Siendo la consistencia interna para el coaching de .74 y para habilidades blandas de .76, lo que señaló que el instrumento de medición posee una confiabilidad excelente para ambas variables.

3.5. Procedimientos:

En la siguiente investigación se realizó la validación del instrumento para posteriormente aplicar a los cuestionarios a 118 colaboradores, ya definidos como la unidad de análisis. Luego se realizó una base de datos en Excel con toda la información obtenida en estos cuestionarios, es decir se cuantifican las respuestas de acuerdo a las alternativas marcadas.

Con la matriz elaborada, la información fue procesada y analizada estadísticamente para luego ser interpretada y discutida en base a los aportes teóricos. Para concluir se planteó las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos:

El análisis se efectuó con estadísticas. De los datos obtenidos de cada cuestionario (uno por cada variable), se realizó una base de datos utilizando el programa con un sistema integrado SPSS, para poder establecer la correlación entre ambas variables. Los resultados de cada cuestionario se verán reflejados en tablas y figuras; y para la interpretación se realizó en base a los objetivos planteados y contrastación de las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos:

La información que se obtuvo a través de las encuestas a los colaboradores y revisión documentaria contó con toda la veracidad y se mantuvo el anonimato; asimismo está el compromiso de respetar y no variar los datos encontrados.

IV. RESULTADO

4.1. Resultado descriptivo del coaching.

Tabla 1
Resultado descriptivo del coaching

COACHING					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	110	93,22	93,22	93,2
	MEDIO	8	6,78	6,78	100,0
	ALTO	0	0,0	0,0	100,0
	MUY ALTO	0	0,0	0,0	100,0
		118	100,0	100,0	

En la tabla 1 nos muestra el total de encuestas realizadas que fueron 118, en la primera variable, observamos las respuestas con 93.22 % señalan como baja, 6.78% señalan medio. Dando como resultado que para los encuestados el coaching es bajo.

4.1.1 Resultado descriptivo de habilidades blandas.

Tabla 2
Resultado descriptivo de habilidades blandas

HABILIDADES BLANDAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	102	86,4	86,4	86,4
	MEDIO	16	13,6	13,6	100,0
	ALTO	0	0,0	0,0	100,0
	MUY ALTO	0	0,0	0,0	100,0
		118	100,0	100,0	

En la tabla 2 nos muestra el total de encuestas que fueron 118, en la variable habilidades blandas se observa las respuestas con 86.4% indican como bajo, el 13.6% indicaron medio, señalando que las habilidades blandas es baja y no se da con el coaching.

4.1.2 Resultado descriptivo de liderazgo

Tabla 3

Resultado descriptivo de liderazgo

LIDERAZGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	108	91,53	91,53	91,53
	MEDIO	9	7,63	7,63	99,16
	ALTO	1	0,85	0,85	100,0
	MUY ALTO	0	0,0	0,0	100,0
		118	100,0	100,0	

En la tabla 3 nos muestra el total de encuestas que fueron 118, en la primera dimensión de la variable 1, observamos las respuestas con 91.53% señalan como bajo, 7.63% señalaron medio y 0.85% que señalaron como alto. Concluyendo que el liderazgo no se relaciona de manera positiva con las habilidades blandas.

4.1.2 Resultado descriptivo de la dimensión destrezas emocionales.

Tabla 4

Resultado descriptivo de destrezas emocionales.

DESTREZAS EMOCIONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	117	99,15	99,15	99,15
	MEDIO	1	0,85	0,85	100,0
	ALTO	0	0,0	0,0	100,0
	MUY ALTO	0	0,0	0,0	100,0
		118	100,0	100,0	

En la tabla 4 nos muestra el total de encuestados que fueron 118, en la dimensión destrezas emocionales se observa las respuestas con 99.15% señalan como bajo, 0.85% señalaron medio. Concluyendo que las destrezas emocionales se dan siempre con resultado negativo y no muy favorable.

4.1.2 Resultado descriptivo de la dimensión adaptabilidad al cambio.

Tabla 5

Resultado descriptivo de destrezas emocionales.

ADAPTABILIDAD AL CAMBIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	29	24,58	24,58	24,58
	MEDIO	89	75,42	75,42	100,0
	ALTO	0	0,0	0,0	100,0
	MUY ALTO	0	0,0	0,0	100,0
		118	100,0	100,0	

En la tabla 5 nos muestra el total de encuestados que fueron 118, en la dimensión adaptabilidad al cambio se puede observar las respuestas con 24.58% que señalan como bajo y 75.42% señalan medio. Concluyendo que los resultados nos dan una relación negativa respecto a la adaptabilidad al cambio.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad con el propósito de establecer si la distribución es de tipo estándar. Así concluir que tipo de estadístico se va aplicar para la

contrastación de la hipótesis.

Si el valor Sig. < 0,01 se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es > 0,01 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Coaching	,140	118	,000	,969	118	,007
Habilidades blandas	,131	118	,000	,966	118	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6 se observa los resultados de las variables de investigación en que se indica que cuando la muestra es mayor o igual a 50 se toma en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov y cuando es menor se toma en cuenta Shapiro-Wilk. Además, si la significancia es menor a 0.05 se considera que la distribución de la muestra no es normal; si es mayor a 0.05; se considera que la distribución es normal. La prueba de normalidad se desarrolló para determinar la prueba estadística a usar para analizar las correlaciones de la investigación. Por ello, se decide utilizar la prueba de Kolmogorov - Smirnov ya que la muestra es mayor de 50, y al observar los datos vemos que ambas variables arrojan una sig. < 0.05, por eso se asume una distribución no normal, entonces se decide utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

H₀. La distribución de datos es normal

H₁. La distribución de datos no es normal

Prueba de hipótesis

Tabla 7
Rango de relación

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.2.2. Análisis por objetivos

Objetivo General: Determinar cuál es la relación que existe entre el Coaching y habilidades blandas en los colaboradores, de una empresa agroindustrial en Chincha, 2021.

Hipótesis general

Para verificar el objetivo específico 1 se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H0: No existe relación entre el coaching y habilidades blandas en los colaboradores, de una empresa agroindustrial en chincha, 2021.

H1: Existe relación entre el coaching y habilidades blandas en los colaboradores, de una empresa agroindustrial en chincha, 2021.

Regla de decisión:

$P < 0,01$ Se rechaza el H₀

$P > 0,01$ No se rechaza la H₁

Tabla 8.

Correlación entre Coaching y Habilidades Blandas.

		Correlaciones		Coaching	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Coaching	Coeficiente de correlación		1,000	-,001
		Sig. (bilateral)		.	,991
		N		118	118
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación		-,001	1,000
		Sig. (bilateral)		,991	.
		N		118	118

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 8, nos muestra que no existe relación entre la variable coaching y habilidades blanda, ya que se pudo observar que existe una correlación negativa muy baja y estadísticamente no significativa (Rho = -0,001; $p > 0.01$), por ello se contradice la hipótesis H₁ y se admite la hipótesis alterna.

4.2.3. Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar cuál es la relación que existe entre el liderazgo y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chincha, 2021.

Hipótesis específico 1

Para verificar el objetivo específico 1 se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H₀: No existe una relación entre el liderazgo y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en chincha, 2021.

H₁: Existe una relación entre el liderazgo y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en chincha, 2021.

Regla de decisión:

P<0,01 Se rechaza el H₀

P>0,01 No se rechaza la H₁

Tabla 9.

Correlación entre Liderazgo y habilidades blandas.

Correlaciones		Liderazgo	Habilidades blandas	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,033
		Sig. (bilateral)	.	,722
		N	118	118
Habilidades blandas	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	-,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,722	.
		N	118	118

Interpretación:

La tabla 9 nos muestra que no existe relación entre la dimensión liderazgo y habilidades blandas ya que se pudo observar que existe una correlación negativa muy baja y estadísticamente no significativa (Rho = -0,033; p > 0.01). Por ello se contradice la H₁ y se admite la hipótesis alterna.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre las destrezas emocionales y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chincha, 2021.

Hipótesis específico 2

Para verificar el objetivo específico 2 se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H₀: No existe una relación entre las destrezas emocionales y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en chincha, 2021.

H₁: Existe una relación entre las destrezas emocionales y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en chincha, 2021

Regla de decisión

$P < 0,01$ Se rechaza el H₀

$P > 0,01$ No se rechaza la H₁

Tabla 10.

Correlación entre destrezas emocionales y habilidades blandas.

Correlaciones		Destrezas emocionales	Habilidades blandas	
Rho de Spearman	Destrezas emocionales	Coeficiente de correlación	1,000	-,013
		Sig. (bilateral)	.	,892
		N	118	118
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	-,013	1,000
		Sig. (bilateral)	,892	.
		N	118	118

Interpretación:

La tabla 10 nos muestra que no existe relación entre la dimensión “destrezas emocionales” y la variable “habilidades blandas”, ya que se pudo observar que existe una correlación negativa muy baja y estadísticamente no significativa (Rho = -0,013; $p > 0.01$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis H₁ y se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad al cambio y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la Provincia de Chincha, 20201.

Hipótesis específico 3

Para verificar el objetivo específico 3 se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H₀: No existe relación entre la adaptabilidad al cambio y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en chincha, 2021.

H₁: Existe una relación entre la adaptabilidad al cambio y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en chincha, 2021

Regla de decisión

P < 0,01 Se rechaza el H₀

P > 0,01 No se rechaza la H₁

Tabla 11.

Correlación entre adaptabilidad al cambio y habilidades blandas.

Correlaciones		adaptabilidad al cambio	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Adaptabilidad al cambio	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,040
		N	118
	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	,040
		Sig. (bilateral)	,668
		N	118

Interpretación:

La tabla 11 nos muestra que no existe relación entre la dimensión adaptabilidad al cambio y la variable habilidades blandas, ya que se pudo observar que existe una correlación muy baja y estadísticamente no significativa (Rho = 0,040; p > 0.01). Por ello se rechaza la hipótesis H₁ y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Respecto al *primer objetivo específico*, los resultados de la tabla 9, muestran que existe una correlación negativa muy baja y estadísticamente no significativa ($Rho = -0,033$; $p > 0.01$), rechazando con ello la hipótesis que establece que existe una relación positiva entre el liderazgo y las habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chincha en 2021, sin embargo no coinciden con lo establecido por Miedaner (2002), quien manifiesta que el coach ayuda a incentivar y dar valor con el fin de que las personas puedan aprovechar todas sus potencialidades, ello a través de un adecuado liderazgo con el fin de llegar a una meta común, que sea beneficiosa y satisfactoria para las organizaciones, asimismo tampoco coincide con Chiavenato (2004), quien manifiesta que el liderazgo es una capacidad interpersonal que influencia a un determinado equipo de personas, conduciéndolos y motivándolos a mejorar la aptitud que tienen en el trabajo.

Los resultados de la presente investigación coinciden con los resultados de Mozo (2021), quien manifestó que No existe influencia del liderazgo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote ya que obtuvo un coeficiente de Nagalkerke de 0.4% lo cual implicaba que la variabilidad del desarrollo de habilidades blandas no depende del liderazgo, esto implica que pese a lo establecido por los teóricos tanto los colaboradores de la empresa en estudio como los estudiantes universitarios consideran que sus jefes inmediatos no ejercen un adecuado nivel de liderazgo, por lo tanto consideran que No contribuyen a desarrollar cualidades que les permitan desempeñar de manera más eficientemente sus actividades laborales.

Respecto al *segundo objetivo específico*, los resultados de la tabla 10, muestran que existe una correlación negativa muy baja y estadísticamente no significativa ($Rho = -0,013$; $p > 0.01$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis que establece: Existe una relación positiva entre las destrezas emocionales y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chincha, 2021, sin embargo el resultado no coinciden con lo establecido por

Miedaner (2002), quien sostiene que las destrezas emocionales son un conjunto de emociones que permiten resolver conflictos eficazmente, establecer buenas relaciones interpersonales, mejorar el clima laboral y por consiguiente contribuyen a la obtención de resultados favorables en las empresas , asimismo Goleman (1998), indica que las destrezas emocionales son un conjunto de actitudes y competencias que van a determinar las conductas de las personas, asimismo considera que es la capacidad que tiene el individuo para poder reconocer sus sentimientos y poder controlarlos con el fin de conseguir las metas propuestas.

Los resultados de la presente investigación no coinciden con los resultados de Moreno (2021), quien determinó que sí existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y las destrezas emocionales, esto implica que al incrementar una la otra variable también mostrará un progreso, esto se evidenció al obtener un nivel de sig. menor que 0,05 y un coeficiente de 0,433, asimismo los lineamientos establecidos por los teóricos permite concluir que desde el punto de vista de los colaboradores de la empresa sus jefes inmediatos no poseen destrezas emocionales que contribuyan al desarrollo de sus habilidades blandas.

Respecto al *tercer objetivo específico*, los resultados de la tabla 11 muestran que existe una correlación muy baja y estadísticamente no significativa ($Rho = 0,040$; $p > 0.01$) , rechazando con ello la hipótesis que establece: Existe una relación positiva entre la adaptabilidad al cambio y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en chincha, 2021, estos resultados se contraponen a los resultados de Medaner (2002) quien manifiesta que la Adaptabilidad al cambio es una capacidad que poseen las personas para asumir cambios para transformarse sin que altere la tranquilidad y la eficacia del trabajador con la única finalidad de alcanzar los objetivos de la organización, asimismo Ramírez, et al (2003) fundamenta que es la capacidad emocional que tiene el individuo frente a los diferentes escenarios de la vida.

Los resultados de la presente investigación coinciden con los resultados de Bernuy (2019), quien determinó que los colaboradores de Rimac Seguros y Reaseguros, Chiclayo no tienen disposición de convertir las situaciones negativas en experiencias de aprendizaje lo cual implica que no se adaptan a los cambios

fácilmente, por ello se puede establecer que desde el punto de vista crítico de los colaboradores de la empresa en estudio y los colaboradores de la empresa de seguros, sus jefes inmediatos no tienen fácil disposición para adaptarse fácilmente a los cambios que se presenten en su entorno por ende no tienen disposición de adoptar actitudes que les permitan desarrollar habilidades blandas.

Respecto al *objetivo* general, los resultados de la tabla 8 muestran que existe una correlación negativa muy baja y estadísticamente no significativa ($Rho = -0,001$; $p > 0.01$) entre el coaching y habilidades blandas, rechazando con ello la hipótesis que establece que existe una relación positiva entre el coaching y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chíncha, 2021; ello difiere de lo establecido por Bayón (2010), quien indica que el coaching es un proceso que a través del autoaprendizaje guiado por un coach, logra cambios significativos y positivos en los comportamientos claves del profesional, potenciando sus habilidades más destacadas y logrando con ello que los objetivos y/o metas que se han planteado en la organización sean alcanzados, asimismo contribuye al desarrollo de habilidades blandas las cuales son un conjunto de destrezas interpersonales, socioemocionales que guardan una relación estrecha con la inteligencia emocional de cada persona y que por ende se constituye como la raíz para que dicha persona alcance el éxito no solo en las relaciones laborales sino también en la vida personal de cada colaborador (Gardner, 2001)

Los resultados de la presente investigación difieren de los resultados de Vega (2020) quien demostró que el coaching tiene una relación positiva muy alta con las habilidades blandas de los colaboradores de Marsh Rehder S.A, ya que se obtuvo un Rho de 0,907, asimismo es significativo pues se obtuvo un $p=0,000$ por lo tanto, determinó que entre ambas variables la correlación fue positiva y muy fuerte, asimismo difieren con Inga (2021), quien evidenció que hay relación positiva entre coaching y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnica PROMAE Villa El Salvador, ya que el Rho Spearman entre las variables fue 0,769, la cual refleja una asociación positiva entre las variables, también difiere con los resultados de Moreno (2021) quien determinó que sí existe una correlación significativa y positiva entre el coaching y las habilidades blandas,

ya que se obtuvo un Rho de 0,344 y un nivel de significancia menor a 0,05, el presente resultado se debe específicamente a que en la empresa Agroindustrial desde las opiniones de todos los colaboradores no existe ningún jefe que pueda ser un Coach eficiente y que contribuya al desarrollo de sus habilidades blandas, tienen un gran grado de dificultad para poder cambiar el pensamiento de estos colaboradores y devolver la motivación laboral que en alguna oportunidad tenían en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se demostró que no existe una relación entre el coaching y habilidades blandas entre pares $p > 0,001$; con una correlación negativa muy baja $-0,001$. Esto indicadores señalan que. El coaching que existe en la empresa en estudio no se relaciona de manera positiva en los colaboradores de dicha empresa. De manera que las habilidades blandas representan un punto débil en el trabajo en equipo dentro de la empresa. De no tomar acciones para fomentar una mejora en las prácticas del coaching podría ocasionar que no se llegue a las metas de ventas anuales, sería difícil seguir sosteniendo la empresa.

Segunda: Se determinó que no existe una relación entre el liderazgo y habilidades blandas entre pares $p > 0.01$; con una correlación negativa muy baja $-0,033$. Lo que significa que más de la mitad de los jefes no tienen un liderazgo definido ante el equipo que tienen cargo, es decir que no evidencian un liderazgo positivo. Por esta razón son los colaboradores no sienten motivados por sus jefes de área ni los reconocen como una persona que influencia en su trabajo, y este panorama se agrava aún más cuando debido a esto la comunicación es muy baja.

Tercera: Se identificó que no existe una relación entre las destrezas emocionales y habilidades blandas entre pares $p > 0.01$; con una correlación negativa muy baja $-0,013$. Esto significa que en este grupo de trabajo no se evidencia un conjunto de destrezas emocionales y por lo que no logran influir en las habilidades blandas. Por esta razón es importante tomar acciones para potenciar las destrezas emocionales que posee cada jefe de área, y descubrir aquellas que ayuden a relacionarse de una mejor manera.

Cuarta: Se concluyó que no existe relación entre la adaptabilidad al cambio y las habilidades blandas entre pares $p > 0.01$; con una correlación muy baja $0,040$. Por lo que se rechaza la hipótesis que establece una relación positiva entre la adaptabilidad al cambio y habilidades blandas. Esto significa que, no existe adaptabilidad al cambio en los colaboradores de la empresa en estudio, evidenciando que no están predispuestos en adaptarse a las necesidades de la

empresa. De tomar acciones que no potencien las habilidades de cada jefe de área, será muy difícil que exista un trabajo en equipo y sin cumplir objetivos de ventas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de la empresa en estudio que realice un plan de evaluación con el fin de determinar el nivel de persuasión de cada jefe de área y el avance de sus proyectos en ejecución pues ello está directamente relacionado con la capacidad que tienen los mismos para que los colaboradores desarrollen sus labores de manera eficiente.

Segunda: Se recomienda al gerente de empresa en estudio implementar periódicamente un programa de coaching, que le permita a los jefes de cada área desarrollar capacidades que con lleven a que los colaboradores desarrollen sus habilidades blandas y motivarlos con el fin de mejorar su desempeño.

Tercera: Se recomienda al gerente de la empresa en estudio implementar talleres de capacitación respecto a las habilidades blandas con la propósito de que todos los jefes mejoren sus relaciones interpersonales, mejorar el ambiente laboral y con ello incrementar sus índices de ventas.

Cuarta: Se recomienda al gerente de la empresa en estudio, implementar un programa de dinámicas en equipo, con el fin de generar mayor empatía y con ello mejorar la comunicación y los resultados de los equipos de trabajo.

Quinta: Se recomienda al gerente de la empresa en estudio que se implemente un calendario de actividades con el equipo de jefes de cada área, con el fin de detectar los puntos débiles y mejorar los resultados a través de capacitaciones periódicas.

REFERENCIAS

- Barreto, Jhon. Izquierdo, C. (2017). La importancia del coaching en el desarrollo de las habilidades blandas del personal de la empresa marcimex en la ciudad de Trujillo año 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Antenor Orrego]. Repositorio universidad de Antenor Orrego.https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3460/1/RE_ADMI_JHON.BARRETO_CESAR.IZQUIERDO_IMPORTAQNCA.DEL.COACHING_DATOS.PDF
- Bisalaya, J. (2019). Favorecimiento del coaching educativo en las habilidades blandas de estudiantes del v ciclo de arquitectura en una universidad privada de san juan de Lurigancho, 2018 [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2253/Jonathan%20Bisalaya_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colunche, T (2020). Plan de coaching empresarial para desarrollar habilidades blandas en colaboradores de Rimac Seguro y Reaseguros, Chiclayo, 2020 [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64882/Bernuy_MJA_Daza_IFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornejo, D (2017). El coaching y los roles gerenciales de los adolescentes de la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica – 2015. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1601/TESES%20CORNEJO%20DONAIRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escuela Europea de Coaching (2013) Casos de éxitos EEC con las empresas. Pg. 4-12, <https://www.escuelacoaching.com/admin/uploads/casos-de-exito-eec.pdf>

- Guevara, G. (2020). El Coaching y el Desarrollo de las Habilidades Blandas en los Estudiantes de la educación básica regular de la institución educativa 61501 Astoria, Iquitos – 2017 [Tesis de postgrado, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio une.
- Hernandez, R., Fernandez, C (2014) Metodología de la investigación (6ta ed)
- Kilburg, R (1996). Foreword: Executive coaching as emerging competency in the practice of consultation. Consulting Psychology Journal: Practice and Research. Pg. 59-60. http://www.kathleenstinnett.com/pdf/resources_executive-coaching.pdf
- Life Perú (2020) Casos de éxito Perú, <https://life.pe/testimonial-categories/corporativo/>
- Lozano, L (2008) El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. P.127-128. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/447>
- Miedaner, T. (2000). Coaching para el éxito. <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/08/Talane-Miedaner-Coaching-Para-El-Exito.pdf>
- Muñoz S (2021). Coaching y las habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de formación técnica Promae Villa el salvador, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76784>
- Ponce, D. (2020). Coaching, habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote – 2020 [Tesis de posgrado, Universidad Cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62454/Mozo_CEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, R. (2020). Coaching y el desarrollo de habilidades blandas en los colaboradores de la empresa Marsh Rehder S.A., Lima 2019 [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar

Vallejo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44531/Vega_LRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, C (2021) El coaching y las habilidades blandas de los docentes de primaria de una institución educativa pública, Miraflores, Lima 2021 [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68957/Moreno_JRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zarate, J. (2000) Coaching [Revista Estudios Empresariales] Pg.103.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700205#bib0095>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
El coaching	El coaching, es una disciplina y una herramienta fundamental que las empresas están integrando dentro de sus instalaciones, ya que ayuda desarrollar y poner en armonía los 2 aspectos de un colaborador. (Miedaner 2002)	Para definir operacionalmente a la variable se va a elaborar un instrumento (encuesta) a los colaboradores de una empresa agroindustrial y se realizará análisis documentario para determinar cumplimiento de indicadores.	Liderazgo	Estimulación personal.	Nominal
				Influenciar.	
			Destrezas emocionales	Comunicación.	Nominal
				Relaciones interpersonales.	
				El autocontrol.	
			Adaptabilidad al cambio	Capacitación personal.	Escala de Likert
				Conciencia.	
				Meta de cambio.	

Elaboración Propia

Variable: Habilidades blandas

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Habilidades blandas	habilidades blandas son una mezcla de habilidades sociales, de comunicación, de interactuar con los demás (Doile 2018)	Para definir operacionalmente a la variable se elaborara un instrumento (encuesta) a los colaboradores de una empresa agroindustrial y se analizara los análisis documentario para determinar el cumplimiento de los indicadores	Trabajo en equipo	Empatía. Comprensión.	Escala de Likert
			Gestión de conflictos	Autoevaluación. Integridad.	
			Motivación	Asertividad. Compromiso. Autoconocimiento. Auto superación.	Escala de Likert
			Comunicación efectiva	Escucha activa. Confianza. Iniciativa	

Elaboración Propia

Anexo 2. Instrumento de validación.

CUESTIONARIO

Estimado Sr (a), El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado “El coaching y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustriales, Chincha – 2021”, el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala Valorativa:

1. Totalmente en desacuerdo (TD)	2. En desacuerdo (ED)	3. Indiferente (I)	4. De acuerdo (DA)	5. Totalmente de acuerdo (TDA)
----------------------------------	-----------------------	--------------------	--------------------	--------------------------------

<u>INTEMS</u>		TD	ED	I	DA	TD A
Variable: El Coaching		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo.						
1	Usted considera que su jefe inmediato estimula a sus colaboradores para un mejor resultado en sus labores.					
2	En la empresa se incentiva el desarrollo de los programas de línea de carrera.					
3	Usted considera que su jefe inmediato se compromete con su equipo para cumplir las metas en común.					
4	Considera usted que su jefe inmediato logra que su equipo de trabajo comparta sus ideas para lograr tareas en conjunto.					
Dimensión 2: Destrezas emocionales.						
5	Considera usted que el jefe inmediato se comunica de manera adecuada con su personal.					
6	Usted considera que logra entender con claridad a su jefe inmediato cuando le da alguna indicación.					
7	Considera usted que el jefe inmediato fomenta el trato cordial y amistoso entre los integrantes de su equipo.					
8	Usted considera que el jefe inmediato promueve el apoyo y la tolerancia colectiva entre sus colaboradores.					
9	Considera usted que el jefe inmediato promueve con el ejemplo la moderación frente a situaciones complicadas en la empresa.					
Dimensión 3: Adaptabilidad al cambio						
10	Considera usted que el jefe inmediato incentiva a los trabajadores a que se preparen constantemente para los nuevos desafíos de la empresa.					
11	Usted se capacita constantemente para adaptarse a los nuevos procesos y procedimientos que surgen dentro de la empresa.					
12	Usted considera que el jefe inmediato estimula a que los colaboradores tomen decisiones de manera independiente discerniendo lo conveniente para el equipo de trabajo.					
13	Considera usted que los trabajadores tienen la disponibilidad de adaptarse a diversas circunstancias dentro de su labor diaria.					
14	Usted interpreta de manera clara las indicaciones que trasmite su jefe inmediato.					

<u>INTEMS</u>		TD	ED	I	DA	TD A
Variable: Desarrollo de Habilidades Blandas		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Trabajo en equipo.						
15	Considera que su jefe inmediato informa con optimismo las metas de la empresa.					
16	Considera que su jefe inmediato tiene la disposición de inspirar y contribuir de la mejor manera a que sus colaboradores cumplan sus objetivos.					
17	Considera que su jefe inmediato mantiene el respeto hacia sus colaboradores frente a un conflicto.					

18	Usted se comunica de manera asertiva y resuelve conflictos sin llegar a mayores.						
Dimensión 2: Gestión de conflictos.							
19	Considera que su jefe es tolerante frente a situaciones complicadas entre sus colaboradores.						
20	Usted considera que su jefe toma las decisiones correctas ante ciertos conflictos que se puedan presentar.						
21	Considera usted que su jefe inmediato mantiene un comportamiento ético durante todo el horario de trabajo.						
22	Considera usted que realiza su trabajo respetando las políticas de la empresa.						
23	Considera usted que su jefe inmediato resuelve conflictos de manera amable, colocándose en el lugar de ambas partes para dar una solución justa.						
Dimensión 3: Motivación.							
24	Usted se siente motivado a comprometerse con el logro de los objetivos de la empresa.						
25	Usted considera que su jefe inmediato lo motiva para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa.						
26	Usted considera que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para desarrollar sus labores de manera correcta y es reconocido por sus jefes superiores.						
27	Considera que su jefe inmediato promueve la pasantía por otras áreas y así intercambiar conocimientos.						
28	Usted se capacita constantemente con la finalidad de mejorar sus habilidades y destrezas y desempeñarse de mejor manera en sus labores cotidianas.						
Dimensión 4: Comunicación efectiva.							
29	Usted considera que su jefe inmediato presta total atención ante las opiniones y sugerencias de sus colaboradores.						
30	Considera usted que su jefe inmediato confía en la sugerencia y/o toma de decisiones de sus colaboradores.						
31	Usted tiene la disposición de apoyar a su compañero si en algún momento tuvieran algún inconveniente.						
Gracias.							

Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO								
15	Considera que su jefe inmediato informa con optimismo las metas de la empresa.	X		X		X		
16	Considera que su jefe inmediato tiene la disposición de inspirar y contribuir de la mejor manera a que sus colaboradores cumplan sus objetivos.	X		X		X		
17	Considera que su jefe inmediato mantiene el respeto hacia sus colaboradores frente a un conflicto.	X		X		X		
18	Usted se comunica de manera asertiva y resuelve conflictos sin llegar a mayores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTION DE CONFLICTO								
19	Considera que su jefe es tolerante frente a situaciones complicadas entre sus colaboradores.	X		X		X		
20	Usted considera que su jefe toma las decisiones correctas ante ciertos conflictos que se puedan presentar.	X		X		X		
21	Considera usted que su jefe inmediato mantiene un comportamiento ético durante todo el horario de trabajo	X		X		X		
22	Considera usted que realiza su trabajo respetando las políticas de la empresa.	X		X		X		
23	Considera usted que su jefe inmediato resuelve conflictos de manera amable, colocándose en el lugar de ambas partes para dar una solución justa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN								
24	Usted se siente motivado a comprometerse con el logro de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
25	Usted considera que su jefe inmediato lo motiva para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
26	Usted considera que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para desarrollar sus labores de manera correcta y es reconocido por sus jefes superiores.	X		X		X		

27	Considera que su jefe inmediato promueve la pasantía por otras áreas y así intercambiar conocimientos.	X		X		X		
28	Usted se capacita constantemente con la finalidad de mejorar sus habilidades y destrezas y desempeñarse de mejor manera en sus labores cotidianas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN EFECTIVA								
29	Usted considera que su jefe inmediato presta total atención ante las opiniones y sugerencias de sus colaboradores.	X		X		X		
30	Considera usted que su jefe inmediato confía en la sugerencia y/o toma de decisiones de sus colaboradores.	X		X		X		
31	Usted tiene la disposición de apoyar a su compañero si en algún momento tuvieron algún inconveniente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZET MALENA FARRO RUIZ

DNI: 45962909

Especialidad del validador: MG. En Administración de Negocios

4 de Enero del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	Usted considera que su jefe inmediato estimula a sus colaboradores para un mejor resultado en sus labores.	X		X		X		
2	En la empresa se incentiva el desarrollo de los programas de línea de carrera.	X		X		X		
3	Usted considera que su jefe inmediato se compromete con su equipo para cumplir las metas en común.	X		X		X		
4	Considera usted que su jefe inmediato logra que su equipo de trabajo comparta sus ideas para lograr tareas en conjunto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESTREZAS EMOCIONALES								
5	Considera usted que el jefe inmediato se comunica de manera adecuada con su personal.	X		X		X		
6	Usted considera que logra entender con claridad a su jefe inmediato cuando le da alguna indicación.	X		X		X		
7	Considera usted que el jefe inmediato fomenta el trato cordial y amistoso entre los integrantes de su equipo.	X		X		X		
8	Usted considera que el jefe inmediato promueve el apoyo y la tolerancia colectiva entre sus colaboradores.	X		X		X		
9	Considera usted que el jefe inmediato promueve con el ejemplo la moderación frente a situaciones complicadas en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD AL CAMBIO								
10	Considera usted que el jefe inmediato incentiva a los trabajadores a que se preparen constantemente para los nuevos desafíos de la empresa.	X		X		X		
11	Usted se capacita constantemente para adaptarse a los nuevos procesos y procedimientos que surgen dentro de la empresa.	X		X		X		

12	Usted considera que el jefe inmediato estimula a que los colaboradores tomen decisiones de manera independiente discerniendo lo conveniente para el equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Considera usted que los trabajadores tienen la disponibilidad de adaptarse a diversas circunstancias dentro de su labor diaria.	X		X		X		
14	Usted interpreta de manera clara las indicaciones que transmite su jefe inmediato.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **CARMEN MILENA NOBLECILLA SAAVEDRA** DNI: 02879565

Especialidad del validador: **Mg. En Finanzas Empresariales**

04 de Enero del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	Usted considera que su jefe inmediato estimula a sus colaboradores para un mejor resultado en sus labores.	X		X		X		
2	En la empresa se incentiva el desarrollo de los programas de línea de carrera.	X		X		X		
3	Usted considera que su jefe inmediato se compromete con su equipo para cumplir las metas en común.	X		X		X		
4	Considera usted que su jefe inmediato logra que su equipo de trabajo comparta sus ideas para lograr tareas en conjunto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESTREZAS EMOCIONALES								
5	Considera usted que el jefe inmediato se comunica de manera adecuada con su personal.	X		X		X		
6	Usted considera que logra entender con claridad a su jefe inmediato cuando le da alguna indicación.	X		X		X		
7	Considera usted que el jefe inmediato fomenta el trato cordial y amistoso entre los integrantes de su equipo.	X		X		X		
8	Usted considera que el jefe inmediato promueve el apoyo y la tolerancia colectiva entre sus colaboradores.	X		X		X		
9	Considera usted que el jefe inmediato promueve con el ejemplo la moderación frente a situaciones complicadas en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD AL CAMBIO								
10	Considera usted que el jefe inmediato incentiva a los trabajadores a que se preparen constantemente para los nuevos desafíos de la empresa.	X		X		X		
11	Usted se capacita constantemente para adaptarse a los nuevos procesos y procedimientos que surgen dentro de la empresa.	X		X		X		

12	Usted considera que el jefe inmediato estimula a que los colaboradores tomen decisiones de manera independiente disciriendo lo conveniente para el equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Considera usted que los trabajadores tienen la disponibilidad de adaptarse a diversas circunstancias dentro de su labor diaria.	X		X		X		
14	Usted interpreta de manera clara las indicaciones que trasmite su jefe inmediato.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **JOSE MIGUEL MAGALLANES CARRILLO** DNI: 08649276

Especialidad del validador: **Mg. Administración y Finanzas.**

4 de Enero del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 -Firma del Experto Informante.-

Anexo 6. Carta de autorización



Perú, 04 de Enero de 2022

Vivero Génesis SAC.

Sede Chincha

Presente.-

Quien suscribe José Rosemberg Llanos, en calidad de apoderado de la empresa VIVERO GENESIS SAC, por medio de la presente manifiesto mi conformidad y compromiso para dedicar tiempo y apoyo a las actividades académicas requeridas por la Srta. Mesías Magallanes Pamela Jasmin en cuanto a recolección de información de la institución en mención, para el desempeño de su proyecto denominado "El coaching y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha 2021" con la finalidad de obtener resultados satisfactorios en sus objetivos académicos.

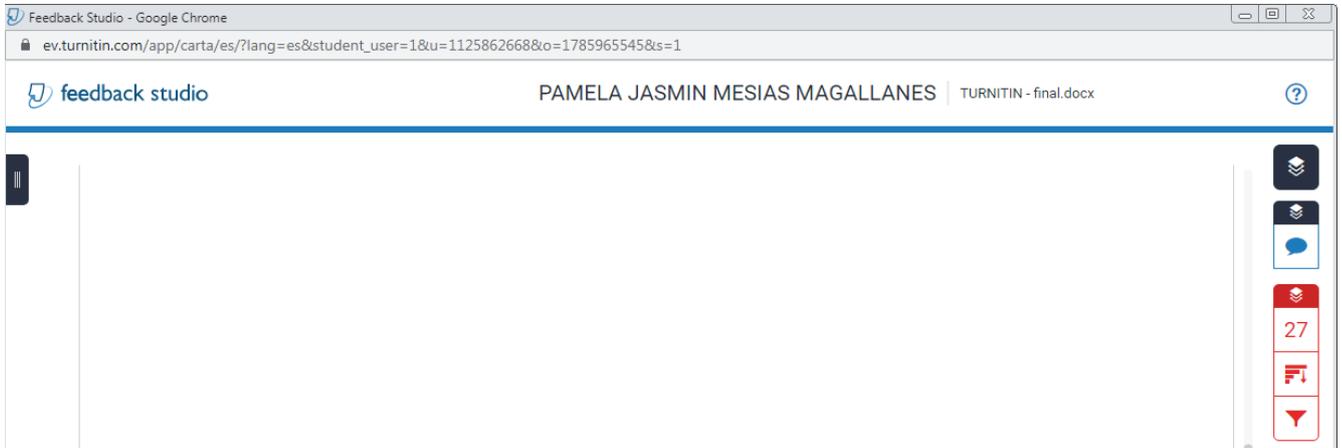
Sin otro particular, me despido de Ud.

Atte.



VIVEROS GENESIS S.A.
RUC: 20517931318
JOSE ROSEMBERG LLANOS
(GERENTE GENERAL)

Anexo 7. Porcentaje Turniti

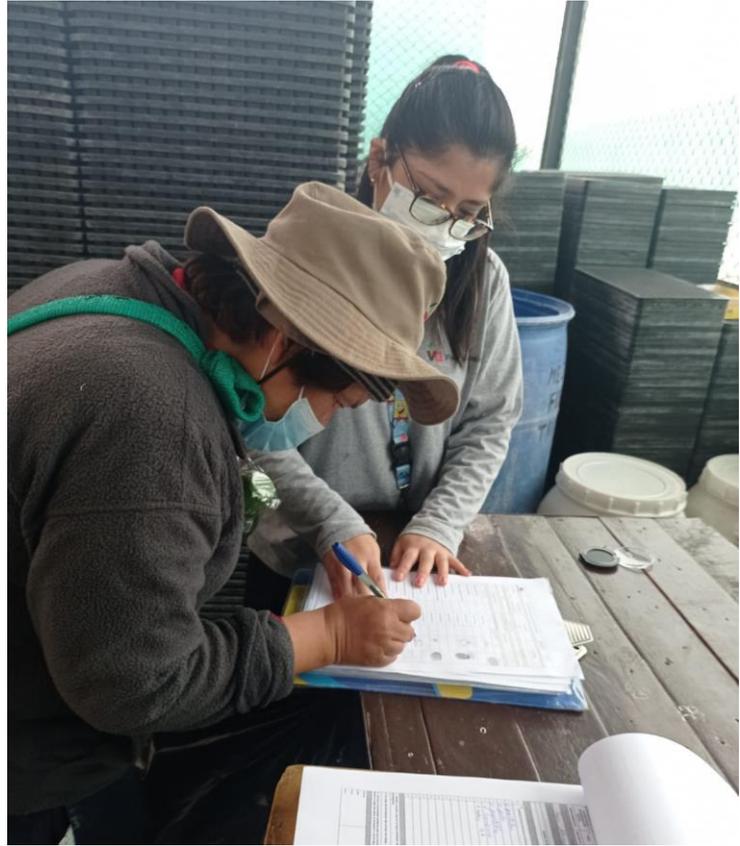


Anexo 8. Evidencia















Anexo 9: Base de datos.

VARIABLE: EL COACHING																		
PARTICIPANTE	Liderazgo					Destrezas emocionales												TOTAL
	p1	p2	p3	p4	Total	p5	p6	p7	p8	p9	Total	p10	p11	p12	p13	p14	Total	
1	1	1	2	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	23
2	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	22
3	3	2	1	2	8	1	2	1	1	3	8	1	2	2	4	2	11	27
4	1	2	2	2	7	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	23
5	2	2	1	2	7	1	2	1	1	3	8	1	2	2	4	4	13	28
6	1	2	1	1	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	2	2	9	23
7	1	2	2	1	6	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	26
8	2	1	1	1	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	25
9	2	1	1	1	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	4	13	27
10	2	1	1	1	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	4	13	27
11	1	1	1	1	4	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	24
12	4	1	2	2	9	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	4	13	29
13	1	1	1	2	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
14	1	1	1	2	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	22
15	1	1	2	2	6	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	25
16	1	1	1	2	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
17	2	2	1	2	7	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	23
18	2	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	24
19	1	1	1	2	5	2	2	1	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
20	1	2	1	1	5	2	2	1	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
21	1	1	1	2	5	2	2	1	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
22	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	4	11	24
23	2	1	1	2	6	1	2	1	1	3	8	1	2	2	4	2	11	25
24	1	2	1	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	23
25	2	1	4	1	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	25
26	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	22
27	1	2	1	2	6	3	2	2	1	3	11	1	2	2	2	4	11	28
28	2	2	4	2	10	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	30
29	1	2	1	1	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	2	4	11	25
30	2	2	1	2	7	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	27
31	1	2	4	1	8	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	26
32	2	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	24
33	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	24
34	1	2	1	2	6	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	4	11	25
35	3	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	24
36	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	21
37	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	4	11	24
38	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	22
39	1	1	1	2	5	1	2	1	1	3	8	1	2	2	2	4	11	24
40	2	1	1	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	23

41	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	4	11	24
42	2	1	4	1	8	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	28
43	1	1	4	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	27
44	1	1	4	1	7	1	2	1	1	3	8	1	2	2	2	4	11	26
45	1	2	4	2	9	3	2	2	1	2	10	1	2	2	4	2	11	30
46	2	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	22
47	1	2	4	2	9	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	27
48	1	2	1	1	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	25
49	2	2	1	2	7	1	2	2	1	3	9	1	2	2	4	2	11	27
50	1	2	4	2	9	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	25
51	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	22
52	1	1	4	2	8	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	26
53	1	1	1	2	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
54	1	1	1	2	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	21
55	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	24
56	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	4	13	26
57	1	2	4	1	8	1	2	1	1	2	7	1	4	2	4	2	13	28
58	1	2	1	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	21
59	3	2	1	2	8	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	4	13	30
60	1	2	1	1	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	25
61	1	2	1	2	6	1	2	1	2	2	8	1	4	1	4	2	12	26
62	2	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	22
63	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	4	13	26
64	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	7	1	4	1	4	2	12	23
65	1	1	4	2	8	2	2	1	1	2	8	1	2	2	4	2	11	27
66	1	1	2	1	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	22
67	1	1	1	2	5	2	2	1	1	3	9	1	2	1	4	4	12	26
68	4	2	4	4	14	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	9	32
69	3	1	1	1	6	1	2	1	2	2	8	1	2	1	4	4	12	26
70	1	1	1	1	4	1	2	1	1	3	8	1	2	2	4	2	11	23
71	2	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	4	13	26
72	2	2	2	1	7	2	2	1	1	2	8	1	2	2	2	2	9	24
73	2	2	1	2	7	1	2	1	1	3	8	1	4	2	4	2	13	28
74	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	24
75	1	2	4	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	2	4	2	11	29
76	1	2	1	2	6	2	2	1	1	3	9	1	2	2	4	2	11	26
77	2	2	1	1	6	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	25
78	2	2	4	2	10	1	2	1	1	2	7	1	4	1	4	2	12	29
79	1	2	1	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	23
80	1	2	4	2	9	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	28
81	1	1	1	2	5	2	2	1	1	2	8	1	2	2	4	4	13	26
82	1	1	1	3	6	1	2	2	1	2	8	1	2	1	4	2	10	24
83	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	23

84	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	9	1	4	2	4	2	13	26
85	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	7	1	4	2	4	4	15	26
86	1	1	1	2	5	2	2	2	1	2	9	1	4	1	4	2	12	26
87	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	4	1	4	2	12	25
88	2	1	1	1	5	2	2	2	1	2	9	1	4	1	2	4	12	26
89	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	2	8	21
90	1	1	1	2	5	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	4	10	23
91	1	1	2	1	5	3	2	2	1	2	10	1	2	2	2	2	9	24
92	1	1	1	2	5	3	2	1	1	2	9	1	2	2	4	2	11	25
93	2	1	4	1	8	1	2	1	1	1	6	1	2	2	4	2	11	25
94	2	1	1	2	6	1	2	1	2	2	8	1	2	1	4	2	10	24
95	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
96	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1	6	1	2	1	2	2	8	19
97	1	1	4	1	7	2	2	1	1	2	8	1	2	1	4	2	10	25
98	1	1	1	2	5	1	2	1	1	2	7	1	2	1	4	2	10	22
99	3	1	4	2	10	1	2	2	2	2	9	1	2	2	4	2	11	30
100	1	1	4	2	8	1	2	1	2	2	8	1	2	2	4	2	11	27
101	1	1	1	2	5	2	2	1	1	2	8	2	2	2	4	2	12	25
102	2	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	2	9	24
103	1	1	1	2	5	2	2	2	1	2	9	1	2	2	4	4	13	27
104	1	1	1	2	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	4	13	26
105	1	1	1	2	5	2	2	1	1	1	7	1	2	1	4	4	12	24
106	2	1	2	2	7	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	4	13	27
107	2	1	2	2	7	1	2	1	1	2	7	1	4	1	4	4	14	28
108	2	1	2	1	6	1	2	1	2	1	7	1	2	1	4	2	10	23
109	1	1	2	1	5	1	2	1	1	2	7	2	4	1	4	2	13	25
110	1	1	2	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	1	4	4	12	24
111	1	1	2	1	5	1	2	1	2	2	8	1	2	1	4	2	10	23
112	1	1	2	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	1	4	2	10	22
113	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
114	1	1	1	2	5	2	2	2	1	2	9	1	2	2	4	2	11	25
115	2	1	1	1	5	2	2	1	1	2	8	1	2	2	4	2	11	24
116	2	1	1	2	6	2	2	1	1	2	8	1	2	2	4	2	11	25
117	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	8	1	2	2	4	2	11	23
118	1	1	1	2	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	4	2	11	23

Cuestionario aplicado a colaboradores de una empresa agroindustrial

VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

PARTICIPANTE	Trabajo en equipo					Gestión de conflicto						Motivación						Comunicación efectiva				TOTAL
	p15	p16	p17	p18	Total	p19	p20	p21	p22	p23	Total	p24	p25	p26	p27	p28	Total	p29	p30	p31	Total	
1	2	1	4	2	9	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	5	7	32
2	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
3	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	29
4	1	1	4	2	8	1	1	4	4	2	12	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	35
5	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	4	9	1	2	4	7	33
6	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	30
7	1	1	4	4	10	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	34
8	2	1	4	2	9	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	31
9	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	30
10	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	4	9	1	1	5	7	33
11	1	1	4	4	10	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	33
12	2	1	4	2	9	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	32
13	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
14	1	1	4	2	8	1	1	4	4	1	11	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	34
15	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	33
16	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	4	9	1	2	4	7	33
17	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	29
18	1	1	4	4	10	2	1	4	2	1	10	1	1	3	2	2	9	1	2	2	5	34
19	1	1	4	2	8	1	1	4	4	1	11	1	1	3	2	2	9	1	2	4	7	35
20	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	5	7	31
21	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	30
22	1	1	4	2	8	2	1	4	2	1	10	1	1	3	2	2	9	1	1	4	6	33
23	2	1	4	2	9	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	32
24	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	5	7	31
25	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
26	2	1	2	2	7	2	1	5	2	1	11	1	1	3	2	2	9	1	2	4	7	34
27	2	1	2	2	7	1	1	4	4	1	11	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	31
28	1	1	2	2	6	1	1	5	2	2	11	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	32
29	1	1	2	2	6	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	29
30	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	33
31	2	1	4	4	11	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	4	9	1	2	4	7	36
32	1	1	2	4	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31

VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

	Trabajo en equipo					Gestión de conflictos					Motivación					Comunicación efectiva				TOTAL		
69	1	1	2	2	6	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	29
70	1	1	4	2	8	1	1	4	4	1	11	1	1	1	2	3	6	1	2	4	7	34
71	2	1	4	2	9	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	31
72	1	1	2	2	6	1	1	4	4	2	12	1	1	3	2	2	9	1	2	4	7	34
73	1	1	4	2	8	2	1	4	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	32
74	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	3	2	3	10	1	2	4	7	34
75	1	1	4	2	8	2	1	5	2	2	12	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	34
76	1	1	4	4	10	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	33
77	1	1	4	2	8	1	1	4	4	1	11	1	1	2	2	2	8	1	2	4	7	34
78	1	1	4	2	8	2	1	5	2	1	11	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	33
79	1	1	4	2	8	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	33
80	2	1	4	4	11	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	33
81	1	1	4	4	10	2	1	4	4	1	12	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	36
82	1	1	4	4	10	1	1	5	2	1	10	1	1	2	2	2	8	1	2	4	7	35
83	1	1	4	2	8	1	1	5	2	2	11	1	1	2	2	2	8	1	2	5	8	35
84	2	1	4	2	9	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	31
85	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
86	1	1	4	2	8	1	1	4	4	1	11	1	1	1	2	3	8	1	2	4	7	34
87	1	1	4	2	8	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	3	8	1	2	5	8	34
88	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	3	8	1	1	5	7	32
89	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	2	1	1	2	2	8	1	2	5	8	33
90	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	32
91	1	1	4	2	8	1	1	5	4	1	12	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	34
92	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	32
93	1	1	2	2	6	2	1	4	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	30
94	2	1	2	2	7	1	1	4	4	2	12	1	1	2	2	2	8	1	2	4	7	34
95	1	1	2	4	8	1	1	4	2	1	9	1	1	2	2	2	8	1	2	5	8	33
96	1	1	2	4	8	1	1	4	2	1	9	1	1	2	2	2	8	1	2	4	7	32
97	1	1	2	4	8	1	1	4	2	1	9	1	1	2	2	2	8	1	2	4	7	32
98	1	1	2	2	6	1	1	4	4	1	11	1	1	2	2	2	8	1	2	4	7	32
99	2	1	4	2	9	1	1	4	2	1	9	1	1	2	2	2	8	1	2	4	7	33
100	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	32
101	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	3	8	1	2	4	7	32
102	1	1	4	2	8	1	1	4	4	2	12	1	1	1	2	3	8	1	2	4	7	35
103	2	1	4	2	9	1	1	5	2	1	10	1	1	2	2	3	9	1	2	4	7	35
104	1	1	4	4	10	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	3	8	1	2	4	7	35
105	1	1	4	2	8	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	33
106	2	1	2	2	7	1	1	5	4	1	12	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	33
107	1	1	4	2	8	2	1	5	4	1	13	1	1	2	2	3	9	1	2	4	7	37
108	1	1	4	4	10	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	34
109	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	34
110	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	32
111	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	2	2	2	8	1	1	4	6	33
112	1	1	4	4	10	1	1	4	2	2	10	2	1	1	2	2	8	1	1	4	6	34
113	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	30
114	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
115	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	32
116	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31

Cuestionario aplicado a colaboradores de una empresa agroindustrial

VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

	Trabajo en equipo					Gestión de conflicto						Motivación					Comunicación efectiva				TOTAL	
33	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	30
34	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	29
35	1	1	4	2	8	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	32
36	1	1	4	4	10	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	32
37	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	33
38	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	3	2	4	11	1	2	4	7	35
39	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
40	1	1	4	2	8	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	30
41	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
42	2	1	4	2	9	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	32
43	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	4	9	1	2	4	7	33
44	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
45	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	29
46	1	1	4	2	8	2	1	5	2	1	11	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	32
47	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	4	9	1	1	4	6	32
48	1	1	4	4	10	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	34
49	1	1	4	4	10	1	1	5	4	1	12	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	36
50	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	32
51	1	1	4	2	8	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	30
52	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	4	6	32
53	1	1	2	2	6	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	29
54	1	1	4	2	8	2	1	4	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	32
55	1	1	4	2	8	1	1	5	4	1	12	1	1	1	2	3	8	1	2	2	5	33
56	1	1	4	2	8	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	3	8	1	1	4	6	32
57	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	3	8	1	2	4	7	32
58	1	1	4	4	10	2	1	4	2	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	34
59	1	1	4	2	8	1	1	4	2	2	10	1	1	1	2	3	8	1	2	4	7	33
60	1	1	4	2	8	2	1	5	4	2	14	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	36
61	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	5	8	32
62	1	1	4	2	8	1	1	4	2	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	31
63	2	1	4	2	9	1	1	5	4	1	12	1	1	1	2	2	7	1	2	4	7	35
64	1	1	4	4	10	1	1	4	2	1	9	1	1	3	2	2	9	1	2	4	7	35
65	1	1	2	4	8	1	1	5	2	1	10	1	1	1	2	3	8	1	1	4	6	32



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOBLECILLA SAAVEDRA CARMEN MILENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Coaching y habilidades blandas en los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chincha, 2021.", cuyo autor es MESIAS MAGALLANES PAMELA JASMIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud 27% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOBLECILLA SAAVEDRA CARMEN MILENA DNI: 02879565 ORCID 0000-0001-5937-3459	Firmado digitalmente por: CMNOBLECILLAS el 28- 03-2022 21:12:20

Código documento Trilce: TRI - 0291349