



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN RELACIONES PÚBLICAS
E IMAGEN CORPORATIVA**

**Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el
desempeño laboral en la Gerencia Regional de Agricultura de La
Libertad - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN CORPORATIVA**

AUTOR:

Br. Arnold Abel Huaman Aquino (ORCID: 0000-0003-0973-3860)

ASESOR:

Dr. Franklin Martin Cornejo Urbina (ORCID: 0000-0002-4681-6270)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Procesos Comunicacionales en la Sociedad Contemporánea

Trujillo – Perú

2020

Dedicatoria

A mi madre: Celestina Aquino Ruiz, quién me inculco las ganas de estudiar y saber que la educación es lo esencial para la vida y si es que en algún momento hay inconvenientes siempre tomarlos como un reto del cual debemos aprender y seguir. Hoy entiendo cuando me decía que mi educación me permitirá grandes cosas.

A mi hermana: Rosmery Huamán Aquino, por su ayuda y consejos desde el momento que inicie la vida universitaria.

A mi hermano: Matías Murrieta Aquino quien a pesar de su corta edad me ha enseñado que ante la adversidad siempre debes continuar...

Agradecimiento

Agradecer a mi familia, maestros y amigos que contribuyeron con sus asesorías y consejos durante el transcurso de la investigación.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Arnold Abel Huaman Aquino** estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “**Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad - 2019**” presentada, en 01 folios para la obtención del grado académico de **Magister en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa** es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 18 de enero del 2020



Firma

Nombres y apellidos: Arnold Abel Huaman Aquino

DNI: 70853472

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	3
1.2.1 Internacionales.....	3
1.2.2 Nacionales.....	4
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	5
1.3.1 Coaching empresarial.....	5
1.3.2 Componentes dentro del proceso coaching.....	7
1.3.3 Beneficios y objetivos del coaching.....	9
1.3.4 Tipos de coaching.....	12
1.3.5 Desempeño laboral.....	13
1.3.6 Método de evaluación del desempeño laboral.....	13
1.3.7 Importancia y gestión de competencias en función del coaching.....	15
1.3.8 Dimensiones de la productividad laboral	17
1.4 Formulación del problema.....	18
1.5 Justificación del estudio.....	18
1.6 Hipótesis.....	20
1.7 Objetivos.....	20
1.7.1 Objetivo general.....	20
1.7.2 Objetivos específicos.....	20
II. MÉTODO.....	21
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
2.2. Operacionalización de variables.....	22
2.3. Población y muestra.....	24

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5. Método de análisis de datos.....	25
2.6. Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
3.1 Resultados del pretest y postest la encuesta aplicada a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.....	26
3.2 Resultados del modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.....	30
3.2.1 Rueda de la vida.....	30
3.2.2 Rollplaying.....	31
3.2.3 Feedback.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. PROPUESTA.....	41
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	22
Tabla 2: Diferencias de resultados del pretest y postest.....	26
Tabla 3: Comprobación del fortalecimiento del desempeño laboral.....	26
Tabla 4: Dimensión de habilidades.....	27
Tabla 5: Dimensión de capacidades.....	27
Tabla 6: Dimensión de competencias.....	27
Tabla 7: Dimensión reconocimiento laboral.....	28
Tabla 8: Dimensión actividades asignadas.....	28
Tabla 9: Dimensión de Aprendizaje.....	28

Índice de gráficos

Grafico 1: De qué forma la organización fomenta su desempeño laboral.....	29
Grafico 2: Para ti que es coaching.....	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad demostrar que el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortaleció el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad 2019-Trujillo. El diseño de esta investigación es de tipo pre experimental; para ello, se trabajó con una muestra aleatoria simple con una totalidad de 32 trabajadores públicos a quienes se les aplicó un test y postest y tres sesiones de coaching basados en el coaching empresarial, 12 de sexo masculino y 20 del sexo femenino. Se utilizó la técnica del test y como instrumento el cuestionario, también se realizó tres sesiones de coaching basados en el coaching empresarial que aportaron a la investigación. Esta investigación logró demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortaleció significativamente el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Agricultura, debido a que consideran que el establecer un modelo de gestión fundamentado en el coaching empresarial fortalecerá su desempeño laboral dentro de la organización, finalmente se concluyó que los trabajadores públicos han encontrado en los modelos de gestión basados en el coaching una nueva metodología de aprendizaje, fortalecimiento, desarrollo y potenciamiento de sus capacidades y habilidades en los diversos aspectos.

Palabras claves: Coaching, Coaching empresarial, Desempeño laboral, Organización.

ABSTRACT

The purpose of this research was to demonstrate that the management model based on business coaching strengthened the labor performance of the workers of the Regional Management of Agriculture of La Libertad 2019-Trujillo. The design of this research is of a pre-experimental type; For this, we worked with a simple random sample with a total of 32 public workers to whom a test and posttest and three coaching sessions based on business coaching, 12 male and 20 female were applied. The test technique was used and as a questionnaire instrument, three coaching sessions based on business coaching that contributed to the research were also carried out.

This research was able to demonstrate how the management model based on business coaching significantly strengthened the work performance of the Regional Management of Agriculture, because they believe that establishing a management model based on business coaching will strengthen their work performance within the organization Finally, it was concluded that public workers have found in the management models based on coaching a new methodology of learning, strengthening, development and strengthening of their abilities and skills in various aspects.

Keywords: Coaching, Business Coaching, Work Performance, Organization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Problemática

En la actualidad el desempeño laboral de los colaboradores dentro de las empresas u organizaciones públicas se puede evidenciar e identificar como una labor poco eficiente, eficaz y muchas veces desvalorada por sus propios directivos, jefes y personal a cargo de las diversas áreas que conforman las organizaciones.

Dentro de las diversas particularidades que no contribuyen al desarrollo del fortalecimiento del desempeño laboral por parte de los colaboradores públicos se encuentran la falta de capacitaciones, implementación de procedimientos que motiven el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas por parte de la empresa hacia sus trabajadores.

Razón por la que surge la metodología coaching con la finalidad de poder incrementar y potenciar las capacidades y competencias de los individuos para un mejor rendimiento laboral tanto dentro como fuera de la empresa en la que se desarrollan.

La implantación de un modelo basado en el coaching empresarial como metodología que permita el desarrollo de las personas o equipos de trabajo en función a la adaptación al cambio dentro de sus organizaciones, fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y destrezas tanto personales como profesionales y finalmente la buena comunicación y relación de los trabajadores con su entorno.

El coaching empresarial se ha convertido en una metodología muy popular dentro de las empresas privadas y poco a poco se ha ido introduciendo dentro de las organizaciones públicas con el propósito de fortalecer el trabajo en equipo, el relacionamiento de sus miembros, procesos comunicativos, desempeño y rendimiento laboral de las personas.

Con el fin de fortalecer e incrementar las capacidades y habilidades en las personas con el objetivo de reducir el mal desempeño laboral, el bajo rendimiento laboral, incertidumbres y el miedo al cambio.

La búsqueda e implementación de esta metodología dentro de las organizaciones públicas o privadas ha alcanzado un nivel de importancia significativo para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores teniendo como objetivo principal potenciar sus capacidades, conocimientos, habilidades y aprendizajes.

La importancia de un modelo de gestión basado en el coaching empresarial fundamentado en permitir que las organizaciones lo aplique establecer una evaluación y seguimiento en función al desarrollo y rendimiento de sus trabajadores durante el proceso coaching.

Todo esto en función de alcanzar en la organización o grupo de personas un incremento, fortalecimiento y aprendizaje de sus propios conocimientos, capacidades, cualidades que permitan su desarrollo personal, profesional y social dentro de los distintos ámbitos sociales en los que se desarrolle.

Para esta investigación se ha tomado a la organización pública **“Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad”**, organismo del Gobierno Regional de la Libertad administrador de gobernar, promover y fiscalizar el trabajo de los servicios y diligencias del progreso agropecuario y agroindustrial competitivo, sostenible y rentable. Se encuentra bajo mandato jerárquico del Gobierno Regional en relación con el Ministerio de Agricultura y Riego.

La Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, en la actualidad se encuentra conformada por 35 colaboradores entre sus diversas áreas administrativas teniendo a la cabeza de la organización al Gerente General a cargo del direccionamiento y supervisión de las labores realizadas en la organización.

Como toda organización pública del estado no ha sido la excepción que tenga inconvenientes con problemas de comunicación, opinión pública, desempeño laboral y administrativos que en su momento han originado una inestabilidad dentro de la organización.

Razón por la cual la ejecución de un modelo de gestión basado en el coaching empresarial como metodología que contribuya al potenciamiento y fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores sería de gran valor significativo dentro de la organización como alternativa de solución para posibles inconvenientes que puedan acontecer dentro de la empresa u organización.

La finalidad de plantear y realizar un modelo de gestión basado en el coaching empresarial dentro de las organizaciones públicas se enfocan en potenciar habilidades y capacidades en función de objetivos personales que se entrelacen con los pilares institucionales de la organización permitiendo el desarrollo de la empresa y sus participantes.

La inserción de metodologías como el coaching empresarial dentro de modelos de gestión basados en temáticas como desempeño laboral, capacidades y habilidades personales, desarrollo de personas han llegado a alcanzar una gran importancia dentro de las organizaciones públicas.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Monroy (2015) en su investigación "Coaching y desempeño laboral (Estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango)", el autor menciona como punto clave de su investigación establecer la relación de la implementación del coaching en el desarrollo del desempeño laboral de los funcionarios médicos de las organizaciones médicas de Quetzaltenango, la metodología aplicada es de evaluaciones sumarias, de diseño descriptivo, aplico la técnica de la encuesta para colaboradores de las empresas farmacéuticas y como herramienta el cuestionario, la población fue de 40 colaboradores. El autor concluyo que la implementación del proceso coaching está relacionada positivamente al rendimiento laboral de los colaboradores de la organización que finalmente desarrollan su desempeño que permitió el incremento de las ventas, logro de las metas organizacionales permitiendo la productividad laboral.

La investigación logró demostrar como la metodología coaching ofrece un gran aporte al desarrollo del desempeño laboral de los colaboradores dentro del ámbito laboral y la dependencia entre ambos temas.

Teniendo al coaching como proceso primordial para fortalecer el rendimiento laboral que contribuya al desarrollo del desempeño laboral de los colaboradores dentro de una organización.

Porras (2016) en su tesis "Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana - 2016", teniendo como centro de la investigación principal trabajar en las competencias que evalúen el desempeño de los colaboradores de la Universidad Metropolitana, la metodología utilizada fue cuantitativa con una investigación bibliográfica, interpretativa, representativa y de campo, aplicando la herramienta de la encuesta en los trabajadores de la universidad, la población fue de 25 colaboradores. El investigador concluyo que la universidad no posee un proceso de entrenamiento de acuerdo las necesidades de los empleados y que el coaching permitirá el acrecentamiento de la productividad y eficacia de sus colaboradores mediante evaluaciones en su desempeño.

El estudio nos muestra la importancia de la metodología coaching como proceso de aprendizaje dentro del desempeño laboral como proceso evaluativo de capacidades dentro del ámbito laboral.

Con el propósito de evaluación y establecimiento de un correcto proceso después de haber aplicado esta metodología y haber detectado inconvenientes este proceso ayuda a contrarrestar estos problemas que puedan acontecer en la empresa.

Caisa y Guamán y Miranda (2018) en su trabajo de investigación “Coaching and work performance in the cooperative sector of the province of Tungurahua” (Guayaquil- Ecuador), los autores mencionan como objetivo general analizar a los colaboradores y accionistas de la empresa con el objetivo de establecer destrezas idóneas que contribuyan a fortalecer el desempeño de sus colaboradores por medio de un proceso de coaching el cual se realice en la organización, la metodología aplicada es bibliográfica y de campo, de diseño descriptivo, exploratorio y correlacional, la población fue de 10213 personas teniendo una muestra de 385 empleados y socios. Los autores llegaron a la conclusión que el desarrollo del proceso coaching contribuye al mejoramiento del desempeño laboral. A su vez se logró comprobar que toda organización permita el desarrollo de capacitaciones y dirección de sus empleados que determinen su desarrollo personal y profesional.

La investigación permitió comprobar la importancia del coaching como proceso de aprendizaje y evaluación dentro las empresas con el objetivo de alcanzar un óptimo desarrollo de las personas.

1.2.2 Nacionales

Bardales y Cachique (2018) en su tesis “Modelo de gestión basado en el Coaching para la mejora del rendimiento de los colaboradores de los hoteles de una estrella del distrito de Tarapoto, Región San Martín en el año 2017”, teniendo principal objetivo de investigación plantear una propuesta de modelo de gestión centrado en coaching para incrementar el desempeño de sus empleados en los hoteles del distrito de Tarapoto Región San Martín en el año 2017, la metodología aplicada fue representativa – correlacional, con un diseño de investigación no experimental – transversal, teniendo como técnicas la entrevista y la observación y como instrumentos el cuestionario y la guía de cumplimiento de actividades, donde la población fueron los colaboradores de 6 hoteles de 1 estrella. Llegando a la conclusión que el desempeño laboral de los trabajadores es bajo debido al desinterés de su

parte ante las capacitaciones que se les brinda y a su vez la falta de un correcto procedimiento de retroalimentación de lo aprendido.

El estudio permitió evidenciar el importante rol que cumplen los participantes dentro del proceso coaching debido a las diversas características en función de interés, aprendizaje y evaluación de lo realizado.

La búsqueda continua para el cumplimiento de lo anterior mencionado debe realizarse en función de objetivos y metas trazadas con la finalidad de evaluar algunos cambios a futuro con el objetivo de alcanzar el éxito.

Cruzado (2018) en su investigación “Coaching empresarial y el desempeño laboral en movistar fija – Caribú Chile – Teleatento del Perú s.a.c., Callao, 2018”, se planteó como eje central de la investigación establecer una relación de las variables coaching empresarial y desempeño laboral en Movistar fija – Caribú Chile – Teleatento del Perú S.A.C., Callao, 2018, la metodología aplicada fue de hipotético- deductivo, teniendo como esquema de investigación no experimental – transversal, teniendo como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario, donde la población fueron 80 trabajadores de la empresa. Finalmente el investigador concluyo que el coaching se relaciona con el desempeño laboral debido al aporte que brinda a los trabajadores en su trabajo y vida personal.

Por medio de esta investigación se pudo establecer la relación entre las variables coaching y el desempeño laboral presenciando cualidades dentro las personas después de aplicar esta metodología, cualidades como potenciar sus habilidades, adaptación al cambio e incremento de su rendimiento.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 El coaching empresarial

Muradep (2009) define al coaching con estas palabras:

Este término se origina del vocablo ingles coach que radica su significado a un “carruaje” y, por asociación, “transporte”. Antiguamente, la persona quien acompañaba o conducía a un individuo de un lugar a otro hasta alcanzar sus fines, en el ámbito deportivo un entrenador es quien conduce a un atleta o equipo a desarrollar su potencial. (p.21).

Entre otros autores encontramos a Payeras (2004) que indica que el coaching: “Como el proceso por el cual se desarrollan y adquieren el fortalecimiento de habilidades en trabajo con los directivos, director general, consejero delegado, etc., que radica su objetivo aumentar su nivel de rendimiento”. (p.3).

El proceso de coaching es considerado una de las metodologías donde las personas pueden potenciar y aumentar capacidades y destrezas que en su mayoría se desconocen y se creen no tener pero con la ayuda de un coach se permitirá el descubrimiento de nuevas capacidades que contribuirán al alcance de objetivos personales como profesionales.

Según Maceo y Montero (2018) indican al coaching como “Metodología que se enfoca en el potenciamiento de aspectos personales en individuos para generar su autodesarrollo”. (p.86).

El autodesarrollo entre las personas o equipos de trabajo es algo que se va generando en función de prácticas de aprendizaje que con llevan un tiempo establecido de acuerdo lo que se desea mejorar o trabajar en función de generar cambios.

Suarez (2014) define: “Que el proceso de trabajar las habilidades de observar, escuchar y generar preguntas a través de técnicas se conoce como “coaching” esto es empleado con el objetivo de descubrir y emprender acciones capaces de lograr objetivos por sí solos”. (p.10).

El trabajo de descubrir nuevas habilidades dentro de las personas son metodologías que a través del coaching se logran establecer en función de cada individuo.

Whitmore (2009) indica que “el coaching se fundamenta en el cómo se realizan las acciones y a su vez en cómo se desarrollan. Los efectos que se obtienen en el coaching se deben a la relación y confianza que se establecen entre el coach y el cliente”. (p.21).

El coaching empresarial es uno de los tantos tipos de coaching que existen dentro de esta metodología.

Y la alternativa por excelencia para fortalecer el desempeño de las personas en diversos entornos donde se encuentren, este tipo de coaching es fundamental para cualquier empresa u organización de ámbito privado o público.

Para Maceo y Montero (2018) el coaching empresarial “se encuentra encaminado para los directivos y profesionales que buscan fortalecer su desempeño dentro del ámbito laboral. Y tiene como fines (...) el equilibrio entre la vida privada y el trabajo”. (p.89).

La motivación es una de las claves esenciales para lograr un cambio dentro de los miembros de una organización. Por tanto factores como la actitud y el entorno contribuyen al logro del aprendizaje y cambio de las personas que desarrollen el coaching empresarial Maceo y Montero (2018) “las formas y ambiente, proporcionan un contexto a las actividades, y por el contrario la ausencia de un contexto perjudica a los participantes limitándolos en el intento de aprender y cambiar”. (p.90).

Esta metodología es más que un aprendizaje colectivo demanda un compromiso y la adaptación de los miembros de la organización que desarrollen este proceso que contribuirá a un cambio de conducta, postura, comportamiento y aprendizaje porque como se sabe el aprendizaje requiere una colaboración activa de los individuos para lograr alcanzar objetivos que anteriormente no se podían desarrollar o realizar.

El motivo por el cual el coaching surge es para potenciar el desarrollo de las personas dentro del ámbito laboral (organizaciones). Maceo y Montero (2018) “el nuevo eje de las organizaciones son los seres humanos que las integran y que finalmente las delimitan como instituciones sociales”. (p.92).

1.3.2 Componentes dentro del proceso coaching

Villa & Caperán (2010) menciona que los componentes del coaching son:

El coach

Persona que dinamiza y conduce al aprendizaje y desarrollo de la persona. La función del coach es proveer y estimular a través de un proceso fiable la autorreflexión de su tutelado con el objetivo de plantear un plan de acción fruto del trabajo de ambos. (p.25).

El coachee

El tutelado es el individuo a quien se le facilita la práctica de la metodología de trabajo. La persona que desarrolla esta metodología no debe coachee o pupilo es la persona a quien se aplica esta práctica. El coachee no debe adoptar respuesta o soluciones de la persona quien la está acompañado sino que las debe aprender por si solo recordemos el coach solo es un facilitador. (p.26).

Dentro de la metodología coaching los elementos que se involucran o desarrollan como el autor anteriormente lo menciona se comprenden de dos sujetos (coach y coachee) quienes en un trabajo constante y mutuo de acuerdo a la gestión de un plan de acción permiten alcanzar el desarrollo de nuevos aprendizajes en beneficio del coachee.

Villa & Caperán (2010) menciona que el proceso que se desarrolla durante la metodología coaching es el siguiente:

Se puede establecer como el acuerdo del coach y coachee, con el objetivo de alcanzar lineamientos competitivos y particulares, plasmados en un informe de proceso fundado en:

- Evaluación, análisis y trazado de objetivos; mediante el uso de instrumentos desarrollados por medio de una entrevista de perfil del tutelado a fondo según corresponda.
- Método de trabajo, concentración y feedback: proceso de reuniones de aprendizaje y autorreflexión, mediante actividades de desarrollo y prácticas de actividades de mejora.
- Postevaluación y seguimiento: valoración de los resultados que contribuyan al tutelado a alcanzar objetivos, puntos críticos que al principio se trazaron. A su vez se debe realizar el seguimiento de los avances e incertidumbres del tutelado en función del plan de acción. (p.26)

El coaching contribuye al logro de metas y objetivos que promueve diversas acciones en distintos entornos que permiten el desenvolvimiento de las personas en ámbitos como lo laboral permitiendo evidenciar grandes logros a través de equipos de trabajo.

Para López y Moreno (2012) el coaching influye de manera positiva dentro de un factor como “la confianza, que es además reflejo del direccionamiento de aspectos positivos, por lo cual, el Coaching es una metodología donde los trabajadores podrían elevar sus niveles de dirección dentro de su ambiente laboral”. (p.538).

El direccionamiento internamente de una empresa es esencial para el resultado de objetivos organizacionales que con lleva al surgimiento de líderes y voceros que contribuyen al correcto desarrollo de la empresa, desempeño de los trabajadores y trabajo entre los mismos.

1.3.3 Beneficios y objetivos del coaching

Whitmore (2009) menciona diversos beneficios de practicar el coaching dentro de una organización.

- **Incremento del rendimiento y producción:** el coaching generó el potenciamiento de personas y grupos de trabajo durante el proceso de coaching.
- **Progreso personal:** el progreso del grupo no simboliza a circunscribir a remitir pequeños trabajos de formación sino generar en ellos un cambio.
- **Ampliación del aprendizaje:** el goce y el repaso propician el incremento en función de objetivos.
- **Recomendaciones personales perfeccionadas:** si uno se limita a proporcionar órdenes no hay intercambio de aprendizajes entre los participantes.
- **Alta calidad de vida:** el respeto a las personas conducirá a un ambiente laboral más positivo y equilibrado.
- **Ideas más creativas:** el coaching genera ambientes más creativos por parte de sus miembros y su entorno.
- **Mejor uso de los individuos, de las habilidades y de los recursos:** a través del descubrimiento de habilidades ocultas dentro de los miembros de la empresa.
- **Consultas rápidas y eficaces:** el coaching promueve la iniciativa por medio de la motivación.
- **Más resistencia y capacidad de conciliación al cambio:** el coaching tiene que ver con el cambio tener capacidad de respuesta y responsabilidades.
- **Personal más motivado:** el coaching apoya a las personas a encontrar su motivación interna como externa.
- **Cambio cultural:** los programas de coaching apuntan a hacer más factible la transformación cultural de los participantes.

Chávez (2012) indica con estas palabras que:

El desarrollo del proceso del coaching posee como fin fortalecer el rendimiento de personas que conforman equipos donde el coach se desarrolla, logrando alcanzar óptimos niveles de eficacia.

La efectividad se obtiene cuando el coaching afronta obstáculos desde el inicio y se centra en incrementar la capacidad de sus miembros desarrollando la gestión de sus competencias para revolve cambios de su entorno. (p.152).

Por lo tanto la práctica del coaching dentro de las organizaciones contribuye al fortalecimiento del rendimiento y desempeño laboral de los equipos de trabajo con el cual se relaciona el coach con el objetivo de obtener recomendables niveles de efectividad.

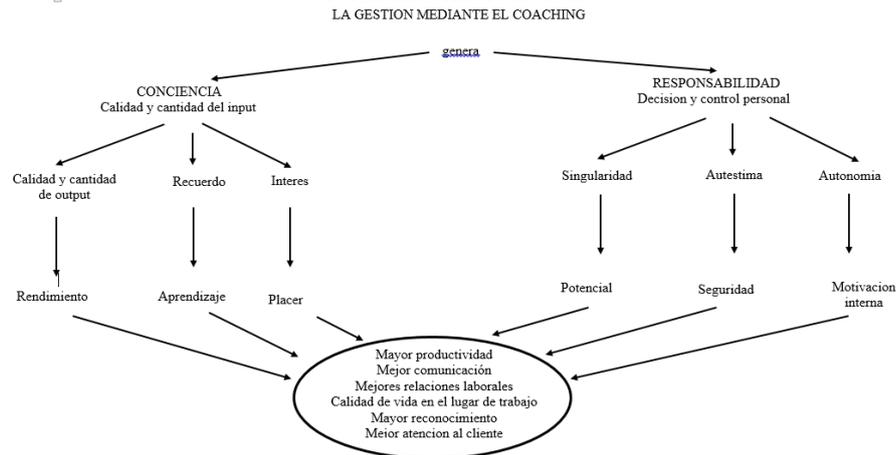
Todo esto en función de aumentar las capacidades de sus colaboradores ante posibles cambios dentro de su ambiente laboral. Un colaborador que oriente y sistematice sus capacidades alcanzara con facilidad grandes logros. Permitiendo el fortalecimiento de sus habilidades y capacidades que formaran un excelente desempeño dentro de las empresas en donde laboran.

Según Cantera (2004) menciona que el coaching contribuye en la ayuda de la alineación, comprensión, cambio y trabajo de capacidades de las personas o participantes. Donde el coach adopta escenarios de transformación.

La facilidad del coach para adaptarse a la situación donde se desarrollan sus participantes hace posible generar lazos de confianza entre ambos participantes durante el proceso de las sesiones de coaching.

Asimismo Whitmore (2009) el objetivo del coaching se fundamenta en “el efecto pretendemos infundir conciencia y responsabilidades de manera personal en función de lo que decimo y hacemos para alanzarlo. Buscar implantar lo que queremos está equivocado y errónea para eso debemos mejor plantear preguntas claras que nos resulten efectivas”. (p.65).

En ocasiones estas preguntas contribuyen a centrar la atención y la memoria de la claridad en la empresa. Permitiendo poder comprender que preguntar es mucho más efectivo que decretar al momento de generar conciencia y responsabilidades personales, laborales o administrativas. Razón por la que la principal forma de interactuar del coach ante su público o cliente son las preguntas.



Nota: Fuente: Libro de John Whitmore. Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas. España. Paidós. P.74

Para Andrade (2012) ejercer el coaching permite a los individuos conocerse y descubrir habilidades y capacidades con el fin de poder dirigir a los demás para así fundar el camino al éxito formando posibilidades dentro del ámbito laboral.

Según Jiménez (2016) menciona que la relación entre el coaching y el desempeño laboral se fundamenta en tres aspectos:

- El coaching reconoce establecer metas claras que permitan crear motivación para su logro. Forjando un impacto en el desempeño de las personas al verse desafiadas por el desempeño de sus metas y alcance de resultados.
- El coaching favorece al encuentro de valores que movilizan a los participantes al cambio y a su vez fundando propósitos en sus labores que fortalezcan su desempeño.
- Finalmente el coaching permite el relacionamiento de sus integrantes que favorecen a un clima laboral estable.

La relación de estos dos conceptos permite alcanzar un alto rendimiento de las personas que a su vez con lleva al desarrollo de estas mismas en función de sesiones de trabajo centrados en un plan de acción.

1.3.4 Tipos de coaching

Para Amador (2009) existen diversos tipos de coaching a continuación desarrollados:

- **Coaching personal:** se concentra especialmente en fomentar los requisitos que se desarrollan en la vida íntima, profesión, energía y relaciones.
- **Coaching ejecutivo:** se centra en jefes y funcionarios.
- **Coaching empresarial:** atiende a equipos laborales o compañías.
- **Coaching de carreras profesionales:** apoya a grupos de trabajo o necesitan perfilar su crecimiento profesional.
- **Coaching deportivo:** se asocia comúnmente al concepto de entrenador. Y se desarrolla más en el ámbito deportivo.
- **Autocoaching:** busca el conocerse a sí mismos con el fin de conseguir lo mejor de nosotros de manera personal. Es un sistema de muchos beneficios y resultados de manera privada.
- **Coaching de la variedad:** hoja de datos donde se muestran factores de cambio en forma alineada y jerárquica. (p.98).

El desarrollo de la metodología coaching implica transformar talentos en aspecto de potenciar y desarrollar con el fin de favorecer a la productividad dentro de una organización por medio del fortalecimiento de conocimientos y comportamientos de los trabajadores que laboran en la empresa.

El perfil y potencial de cada individuo se constituye según actitudes demostradas en función en cómo se desarrolla en su ámbito laboral. El incremento de este potencial puede ayudar a un mejor manejo de sus capacidades como dificultades.

Para Lozano (2018) la metodología coaching se ha transformado “en un instrumento que colabora y ayuda al progreso de destrezas que benefician el incremento personal y profesional de quienes lo practican y se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito”. (p.128).

1.3.5 Desempeño laboral

Definición

Para Gutiérrez (2017) el desempeño laboral se fundamenta un segmento fundamental que permite a los directivos poder demostrar y evidenciar el nivel de productividad. Permitiendo examinar la trascendencia de los objetivos y la toma de decisiones que contribuyan a un trabajo fluido.

Podemos decir que el desempeño laboral se fundamenta en el rendimiento de cada persona que conforma una organización en función de la forma en como aprovecha los recursos propios y externos a su entorno con el objetivo de generar un producto o servicio en un tiempo establecido.

Asimismo García (2017) menciona que el desempeño laboral se concentra en la forma de desarrollar o ejecutar actividades y la forma en como trabajamos dentro de cada área que involucren a la empresa con los demás miembros en función de objetivos personales propuestos por el mismo trabajador.

El desempeño laboral se asienta en fundamentar en cuanto más rendimos y cuanto producimos en el menor tiempo aumentando nuestras capacidades en función de la eficiencia, eficacia y efectividad.

1.3.6 Métodos de evaluación del desempeño laboral

Las organizaciones en la actualidad evalúan distintos procesos de evaluación sobre el desempeño laboral de sus empleados con el objetivo de poder evaluar sus competencias y habilidades según las actividades a realizar. Capuano (2004) “La evaluación por competencias se centra en el desarrollo del proceso de rendimiento del trabajador, situando en que cada individuo no es igual al consiguiente y por ende las actividades o tareas asignadas no son iguales para todos debido a sus capacidades”. (p.143).

Centrarse en los beneficios de los individuos que laboran en una empresa contribuirá a establecer mejor el lugar o área en donde se desarrollaran y realizarán sus actividades, conocimientos y destrezas.

El compromiso de los miembros de una empresa así como su aceptación durante el desarrollo de evaluación de su desempeño por capacidades permitirá un mejor manejo frente a algunos inconvenientes en momentos de problemas. El proceso de feedback dentro de entornos laborales es fundamental para el conocimiento de las opiniones, sugerencias o incertidumbres de todos los miembros de la organización estos se hace con la finalidad de identificar los diferentes opiniones de los miembros antes posibles inconvenientes debido a que pueden ser de gran ayuda como alternativa de solución y resolución de conflictos.

Capuano (2004) “Una empresa organización no pueden realizar acoger cualquier tipo de método de evaluación del desempeño. El método a implementar de poseer características como legal, confidencial, seguro y aceptado por todos los trabajadores de la empresa (...) se debe centrar en el desempeño identificar inconvenientes brindar un análisis y proporcionar soluciones”. (p.143).

Según Gutiérrez (2017) existen diversas formas de evaluar a los trabajadores:

- **Evaluación de un supervisor:** desarrollado por un encargado de la empresa.
- **Autoevaluación:** realizada por la misma empresa.
- **Evaluación entre colaboradores:** se desarrolla por los trabajadores de la misma área administrativa.
- **Evaluación 360°:** se centra en todas los colaboradores de la empresa sin importar cargos administrativos.

Las organizaciones de los diferentes ámbitos en la actualidad buscan adoptar estas características dentro de sus modelos de evaluación con el fin de que se logre la productividad y el mejor desempeño laboral de sus colaboradores que permitan a la organización alcanzar un grado de rentabilidad.

Perez y Solórzano (1999) manifiestan: “Es el momento de adoptar diversas herramientas que ayuden administrar positivamente los diferentes procesos relacionales y comunicacionales de la organización. Con el fin de usar procesos fundados en una retroalimentación y evaluación constante” (p.53)

La evaluación del desempeño tiene diferentes designaciones, según Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) “se fundamenta en la manera en cómo se realice las acciones o actividades de acuerdo a diversos puntos de vista pero el punto principal se centra en el desempeño de los colaboradores a través de procesos sistemáticos y continuos en función del desarrollo de cada uno de los trabajadores”. (p.7).

El evaluar el desempeño de los trabajadores dentro de las organizaciones se realiza con la finalidad de poder contribuir a una oportunidad de mejora tanto personal como profesional permitiendo en los trabajadores poder reconocer sus puntos débiles o bajos.

Por medio de las evaluaciones de desempeño laboral las organizaciones. Según Perez (2009) permite “evidenciar comportamientos sobre el desempeño que la organización más valora entre sus miembros (...) la evaluación le brinda los colaboradores la opción de autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y autocontrol”. (p.2).

Son diferentes los criterios a mejorar después de haber realizado un proceso de evaluación del desempeño laboral dentro de una organización así lo indica Perez (2009) “el proceso de evaluación del desempeño laboral de los colaboradores permite la inserción de políticas en función de la mejora de su rendimiento por medio de toma de decisiones, que permitan determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores”. (p.2).

1.3.7 Importancia y gestión de competencias en función del coaching

El Portal Educativo Net (s/f) considera que el coaching es de suma importancia dentro de una organización como instrumento primordial para el desarrollo y enriquecimiento del potencial de las personas que conforman la empresa.

El coaching proporciona el proceso de adaptación al cambio a través de sus distintos instrumentos y recursos por los cuales las personas se vuelven adaptables frente diversas situaciones.

Contribuir en la construcción de objetivos de una institución con el fin de organizar primordialmente sus metas favorece a una comunicación relacional dentro de la organización.

Así mismo Clavería (2009). “El coaching es un sistema sistémico, relacionado y perenne, para el trabajo de talentos en beneficio grupal de todos los miembros del equipo. Es una metodología para generar e incentivar a potenciar a las personas al cambio personal, profesional, familiar, espiritual, entre otros.”

Según Chávez (2012) “el factor humano se fundamentan en función de las necesidades gestionando características personales de cada individuo de la organización con el fin de dirigir sus actividades en aspectos como la confianza para que puedan realizar concretamente sus labores.” (p.143).

La finalidad del desarrollo de experiencias, conocimientos y capacidades se establece por medio de conductas de relación entre los colaboradores de la empresa con el propósito de centrarlos en los objetivos de la empresa.

El establecimiento entre los objetivos personales de los trabajadores con los objetivos corporativos de la organización fortalece un lazo de confianza entre ambos que contribuyen a un clima laboral favorable.

Así mismo Chávez (2012) menciona que los colaboradores afirman sus capacidades en base a distintos niveles:

- **El saber:** centrado en sus conocimientos de como realizan sus labores.
- **El saber hacer:** referido a sus habilidades y destrezas aplicadas en función de sus conocimientos.
- **El saber estar:** representado por actitudes e intereses propios de los colaboradores.
- **El querer hacer:** la motivación de los colaboradores por realizar sus labores.

Álvarez, Alfonso e Indacochea (2018) consideran que las organizaciones constantemente evalúan el desempeño de sus colaboradores en función de “conocer y dirigir sus competencias, talento y habilidades de sus colaboradores en función de brindarles oportunidades dentro de la organización. Razón por la cual nace el coaching como una metodología fundamental para la gestión de competencias”. (p.3).

La dirección de una empresa por medio de la gestión de competencias permite el desarrollo de los integrantes de una organización tanto personal como laboral que demuestren sus habilidades en función de fortalecer su desempeño laboral y personal.

Todo esto se ha convertido en una pieza clave para el desarrollo de talentos a través de la incorporación de estrategias competitivas que permitan a sus empleados establecerse en el mercado.

La función de la dirección de competencias en los trabajadores contribuye a la exigencia basada en su entorno laboral, la competitividad, productividad y la capacitación constante.

Uno de los métodos de evaluación que hoy en día las organizaciones se están planteando es la retroalimentación o también conocido como feedback que permite a las organizaciones conocer el desarrollo del personal desde el punto de vista interno como externo.

Según García y Ovejero (1998) “la exploración activa de feedback es importante para las empresas como proceso de retroacción por el cual los jefes inspeccionarían en el desarrollo de labores de sus colaboradores que a su vez incluye una mayor precisión al utilizar diferentes estrategias”. (p.70).

1.3.8 Dimensiones de la productividad laboral

Para Robbins y Judge (2013) los tipos o funciones de la productividad laboral se centran en tres componentes:

- **Eficiencia**

Bouza (2000) nos indica que la eficiencia se evalúa en función de comparaciones y se relacionan con los recursos. Para que un proceso sea eficiente tiene que ser eficaz debido a que el más eficiente es el que mejor relación de recursos presenta.

- **Eficacia**

La eficacia es el propósito al cual aspiramos a llegar en función de lograr resultados favorables. Para Bouza (2000) la eficacia es el punto de partida para alcanzar algo que se ha comprobado que es posible de realizar.

- **Efectividad**

Para que un trabajo o situación se reconozca que se ha desarrollado con efectividad se tiene que demostrar que se ha logrado según las condiciones reales del lugar en el cual se planteó dicha dimensión. Bouza (2000) la efectividad se enfoca en función de los ideales trazados bajo condiciones idóneas que luego se desarrollaran en el campo real según los recursos planteados para alcanzar el fin establecido.

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera un modelo de gestión de basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad?

1.5 Justificación del estudio

La mayoría de las organizaciones se orientan en capacitar a sus colaboradores con el objetivo de generar productividad en ellos, por lo que el proceso coaching es una metodología que permite estos resultados basado en función de generar líderes, potenciar capacidades y aptitudes e incentivar de manera personal al éxito de modo conjunto que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos.

A su vez se busca una retroalimentación (feedback) con la finalidad de establecer la situación inicial de la persona para así centrarse primordialmente los puntos en los cuales se tiene que trabajar. Para después alcanzar un desempeño laboral óptimo y estable que contribuyan al trabajo en equipo.

Esta investigación se fundamenta en explicar como un modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

Razón por la que se ha previsto esta metodología como herramienta que contribuya al fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores públicos de dicha organización en función de fomentar una cultura de mejora, confianza y compromiso con la empresa.

1.5.1 Justificación Teórica

La presente investigación permitirá conocer como un modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, fundamentados en las distintas

aportaciones teóricas y científicas estudiados y por su parte la contribución brindada por los diferentes autores basados en la materia asimismo contribuirá como base para próximas investigaciones relacionadas al estudio de investigación.

1.5.2 Justificación Práctica

Luego de conocer como un modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores se permitirá evidenciar la importancia de la gestión del talento, capacidades y habilidades del personal con el objetivo de centrar a los trabajadores con sus objetivos personales y los de la organización presentando al coaching como alternativa de solución ante las carencias que se puedan presentar dentro de su rendimiento laboral.

La investigación lograra beneficiar a los trabajadores de la organización permitiéndoles el desarrollo y potenciamiento de sus capacidades a través del cumplimiento de sus objetivos y desempeño.

1.5.3 Justificación Metodológica

La investigación busca demostrar como un modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad, a través de la recolección de información por medio de la observación y la utilización de instrumentos como la encuesta y fichas de análisis que permitan el análisis de los resultados.

1.6 Hipótesis

H1: El modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá significativamente el desempeño laboral de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad.

H0: El modelo de gestión basado en el coaching empresarial no fortalecerá el desempeño laboral de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Demostrar que el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad.

1.7.2 Objetivos específicos

- Conocer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad.
- Diseñar el modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad.
- Aplicar el modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad.
- Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad después de la aplicación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo pre experimental el cual se presenta de la siguiente manera:

$$O_1 - X - O_2$$

Dónde:

O_1	→	Pre test
X	→	estimulo
O_2	→	Post test

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Coaching empresarial	<p>Payeras (2004) define: "Como el proceso por el cual se desarrollan y adquieren el fortalecimiento de habilidades en trabajo con los directivos, director general, consejero delegado, etc., que radica su objetivo aumentar su nivel de rendimiento". (p.3).</p>	<p>Es la metodología que permite potenciar capacidades y desarrollar habilidades que nos permite un aprendizaje en función del entorno en el que nos encontremos.</p> <p>El coaching como proceso permite el desarrollo de personas con el fin de autoconocerse y alcanzar objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Gestión • Ejecución • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un modelo de gestión basado en el coaching empresarial. • Plantear objetivos del proceso de coaching empresarial. • Establecer los contenidos apropiados para el desarrollo del modelo de gestión basado en el coaching empresarial. • Diseñar la ejecución de las sesiones de coaching empresarial. • Evaluar el proceso de coaching mediante el feedback, rueda de la vida, roll playing. 	Nominal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Para Gutiérrez (2017) nos menciona que el desempeño laboral es un segmento fundamental que permite a los directivos poder demostrar y evidenciar el nivel de productividad. Permitiendo examinar la trascendencia de los objetivos y la toma de decisiones que contribuyan a un trabajo fluido.	El desempeño laboral es el proceso. En donde los trabajadores se desarrollan dentro. De un entorno organizacional en función de tareas o actividades asignadas que son realizadas de acuerdo a sus competencias y desarrollo constante que les permitirá obtener reconocimientos e incentivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Capacidades • Aprendizajes • Actividades asignadas • Competencias • Reconocimiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Descubrir nuevas habilidades en los trabajadores. • Conocer las destrezas laborales de los trabajadores. • Potenciar las capacidades de los trabajadores. • Fomentar el desarrollo e integración social. • Ampliar el conocimiento e información sobre el coaching. • Número de actividades propuestas y desarrolladas. • Propuestas de tareas a cumplir e incentivar. • Conocer los procesos de desarrollo de competencias de la organización. • Promoción de talleres en función del desarrollo laboral de los trabajadores • Porcentaje de reconocimientos recibidos. 	Nominal

2.3 Población y muestra

Población

Está conformada por los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad de las distintas áreas administrativas que esta comprende, el número de trabajadores de dicha organización publica es de 35 colaboradores entre hombres y mujeres de diversas áreas profesionales quienes son de nivel socioeconómico C y D entre las edades de 23 hasta 55 años de edad.

Muestra

Se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple al total de la población, y se determinó la muestra.

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1)e^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

n= Muestra

Z=Nivel de confianza

p=Probabilidad de éxito

q=Probabilidad de fracaso

N=Población

e=Error estimado

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1)e^2 + Z^2 p \cdot q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2(0.5) \cdot (0.5) \cdot 35}{(35 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5) \cdot (0.5)}$$
$$n = \frac{(3.84)(0.25) \cdot 35}{34 (0.0025) + (3.84)(0.25)}$$
$$n = 32$$

La muestra estimada es de 32 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica	Instrumento	Propósito
Test	Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.	Para demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.
Rubrica	Guía de evaluación	Validación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial.

2.5 Métodos de análisis de datos

- Se utilizó la estadística para la preparación de cuadros, que permitió la ilustración e interpretación de datos; la hoja de cálculo de Excel para el procesamiento de los datos obtenidos en la encuesta.
- Se utilizó el programa SPSS para poder graficar las tablas de los resultados obtenidos en la investigación.
- Se diseñara un modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

2.6 Aspectos éticos

- La presente investigación es de autoría propia.
- La información colocada fue correctamente citada respetando la autoría original.
- Los resultados son reales, y no son adulterados o inventados.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados del pretest y postest la encuesta aplicada a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad

Dentro de los 32 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad encuestados de las diversas áreas administrativas, 20 trabajadores son del sexo femenino el cual equivale a un 62.5%, mientras que 12 trabajadores son del sexo masculino el cual equivale a un 37.5% del 100% de los encuestados. Las edades de los trabajadores públicos encuestados comprenden entre los 28 hasta los 64 de edad.

Tabla 2: Diferencias de resultados del pretest y postest

Dif (post - pre)	Nº	%
-1	1	3.1
0	2	6.3
2	6	18.8
3	3	9.4
4	3	9.4
5	3	9.4
6	2	6.3
7	3	9.4
8	4	12.5
10	2	6.3
13	3	9.4
TOTAL	32	100

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

Dentro de los resultados de las diferencias obtenidas después de la aplicación del pretest y postest de los 32 participantes 10 alcanzaron un fortalecimiento dentro de su desempeño laboral después del desarrollo de tres sesiones de coaching basados en el coaching empresarial, mientras que un participante mantuvo su porcentaje.

Tabla 3: Comprobación del fortalecimiento del desempeño laboral

Comprobación del fortalecimiento del desempeño laboral	Fase del proceso	
	Fase de pre test	Fase de post test
Promedio	3.781	5.344
Diferencia	0.668	
Prueba T de la media de las diferencias	T = 7.995	

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

La diferencia de los resultados postest frente a los del pretest permitieron comprobar que el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad se fortaleció en un 7.995 de su desempeño inicial antes del desarrollo de la sesiones de coaching.

Tabla 4: Dimensión de habilidades

Dimensión de habilidades	Fase del proceso	
	Fase de pre test	Fase de post test
Promedio	1.79605	0.50000
Diferencia	0.31750	
Prueba T de la media de las diferencias	T = 1.575	

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

Dentro de la dimensión de habilidades el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial no aumento sin embargo se mantuvo equilibrado con un 1.575 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

Tabla 5: Dimensión de capacidades

Dimensión de capacidades	Fase del proceso	
	Fase de pre test	Fase de post test
Promedio	0.96668	0.96875
Diferencia	0.17089	
Prueba T de la media de las diferencias	T = 5.669	

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

Dentro de la dimensión de capacidades el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial logró un incremento notable alcanzando un puntaje de 5.669 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

Tabla 6: Dimensión de competencias

Dimensión de competencias	Fase del proceso	
	Fase de pre test	Fase de post test
Promedio	1.54502	2.00000
Diferencia	0.27312	
Prueba T de la media de las diferencias	T = 7.323	

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

De la dimensión competencias el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial se logró un aumento considerable obteniendo un puntaje de 7.323 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

Tabla 7: Dimensión reconocimiento laboral

Dimensión de reconocimiento laboral	Fase del proceso	
	Fase de pre test	Fase de post test
Promedio	1.56544	0.53125
Diferencia	0.27673	
Prueba T de la media de las diferencias	T = 1.920	

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

La dimensión de reconocimiento laboral el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial esta dimensión no alcanzo un aumento sin embargo conservó un puntaje neutral de 1.920 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

Tabla 8: Dimensión de actividades asignadas

Dimensión de actividades asignadas	Fase del proceso	
	Fase de pre test	Fase de post test
Promedio	0.93272	0.96875
Diferencia	0.16488	
Prueba T de la media de las diferencias	T = 5.875	

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

Dentro de la dimensión de actividades asignadas el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial logro un aumento valioso alcanzando un puntaje de 5.875 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

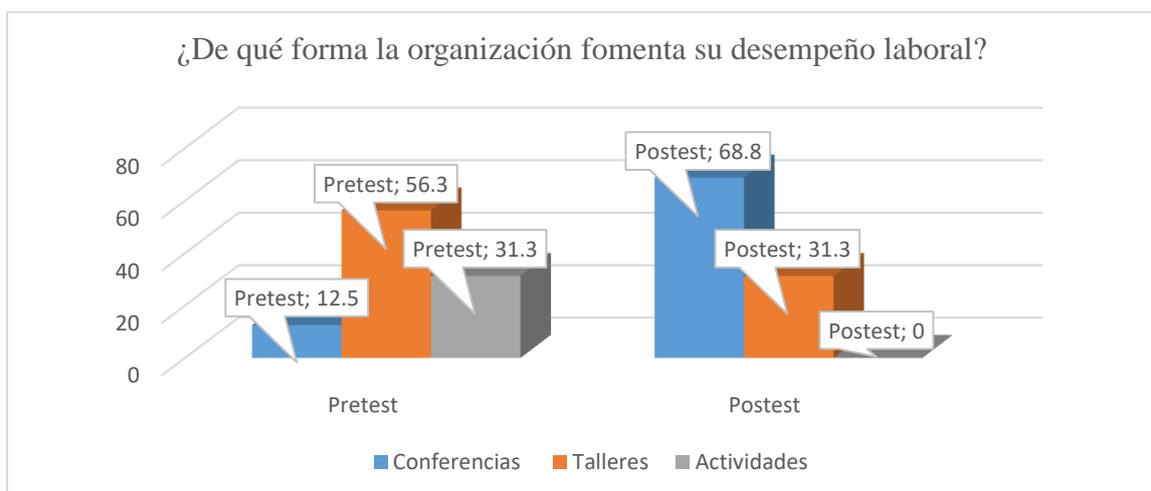
Tabla 9: Dimensión de Aprendizaje

Dimensión de aprendizaje	Fase del proceso	
	Fase de pre test	Fase de post test
Promedio	1.07012	0.37500
Diferencia	0.18917	
Prueba T de la media de las diferencias	T = 1.982	

Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

La dimensión de aprendizaje el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial este aspecto se mantuvo con un puntaje equilibrado de 1.982 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

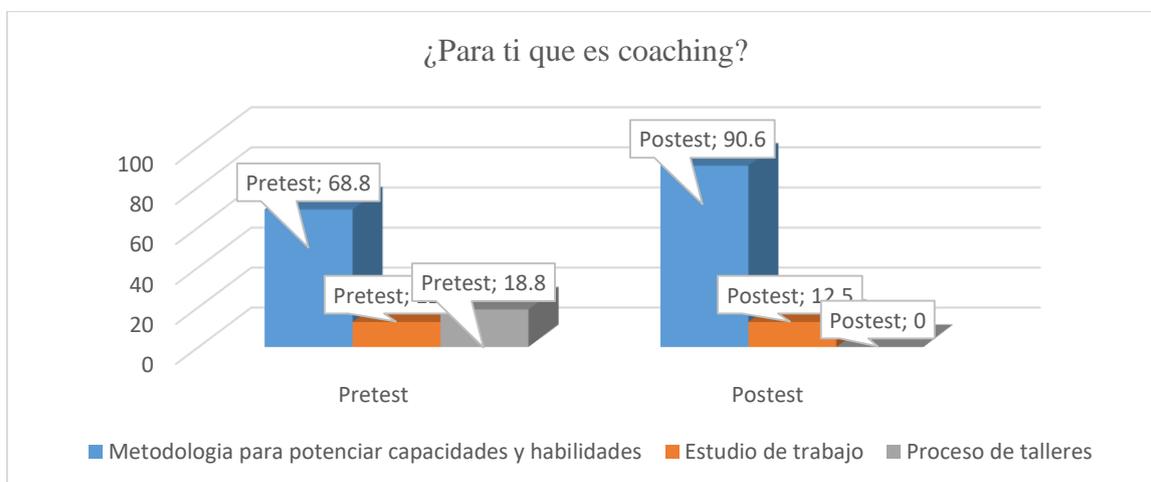
Gráfico 1: De qué forma la organización fomenta su desempeño laboral



Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

Se encontró en el postest que después de la aplicación de las sesiones de coaching basados en el coaching empresarial la organización fomenta el desempeño laboral de sus trabajadores a través de conferencias (70 %) y talleres el (30 %) en comparación con el pretest donde predominó conferencias (13 %), actividades (30 %), talleres (57 %).

Gráfico 2: Para ti que es coaching



Nota: pretest y postest realizada a 32 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, 2019.

Se encontró en el postest que después de la aplicación de las sesiones de coaching basados en el coaching empresarial los trabajadores manifiestan que el significado de coaching es metodología para potenciar capacidades y habilidades (91 %), estudio de trabajo (9 %) en comparación con el pretest donde predominó metodología para potenciar capacidades y habilidades (70 %), estudio de trabajo (10 %), proceso de talleres (20 %).

3.2 Resultados del modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

3.2.1 Rueda de la vida

Una de las actividades desarrolladas dentro de las sesiones de coaching basados en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. Fue la rueda de la vida la cual fue aplicado a los trabajadores con el objetivo de conocer los distintos aspectos de sus vidas tales como personal, social, profesional, espiritual, familiar, entretenimiento y económica.

Los resultados obtenidos permitieron conocer que los aspectos más trabajados por los trabajadores son aspectos como lo profesional y económico dando más importancia a aspectos como fortalecer sus conocimientos y aprendizajes profesionales que les permitirá alcanzar una estabilidad económica todo lo contrario sucede con aspectos como lo personal y familiar siendo estos fundamentales también para alcanzar un equilibrio dentro de nuestras vidas que contribuirán a fortalecer y mejorar de manera personal en diferentes campos sociales.



Nota: Aplicación de la rueda de la vida a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad como actividad de la primera sesión de coaching empresarial.

3.2.2 Rollplaying

El rollplaying fue otra de las actividades desarrolladas dentro de las sesiones de coaching basados en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

La aplicación de la práctica para evaluar el liderazgo en cada persona permitió conocer cuántos de los trabajadores poseen las capacidades y cualidades para ejercer el liderazgo de equipos de trabajos dentro de su ambiente laboral, personal y profesional.

Los resultados obtenidos en esta sesión de coaching permitieron conocer que la gran mayoría de los participantes logro alcanzar un puntaje entre 6 y 7 lo cual indico que el nivel de liderazgo se encuentra en un término medio en donde los participantes poseen con las capacidades para ser líderes pero aún tienen mucho por aprender y seguir fortaleciendo sus capacidades y habilidades como líderes de equipos.



Nota: Aplicación del rollplaying (rubrica de liderazgo) a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad como actividad de la segunda sesión de coaching empresarial.

3.2.3 Feedback

El feedback se realizó como una de las últimas sesiones de coaching basados en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

El desarrollo de una sesión de feedback como última actividad después de haber aplicado dos sesiones de coaching anteriormente permitió establecer lazos de confianza y conocimiento interno de las personas lo cual se logró a través de la opinión, comentarios y experiencias realizadas durante la aplicación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial.

Los resultados obtenidos dentro de esta actividad fueron favorables para los participantes de las sesiones de coaching debido a que permitió alcanzar la integración, empatía, trabajo en equipo y introspección personal de cada persona con el fin fortalecer, aprender y conocerse a sí mismos lo cual permita un mejor desarrollo en los diferentes aspectos sociales y académicos de los trabajadores.



Nota: Aplicación del feedback a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad como actividad de la tercera sesión de coaching empresarial.

IV. DISCUSIÓN

La presente discusión se suscita después de la aplicación del pretest y postest y el modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad que tuvo como objetivos conocer el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la organización y a su vez demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los 32 trabajadores que participaron en la investigación donde 20 son mujeres y 12 hombres.

Por consecuente se redactó la discusión de los resultados de la investigación en función de los objetivos específicos planteados en la investigación.

Del objetivo específico, conocer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, se pudo establecer que el desempeño laboral de los trabajadores de la organización se encuentran dividido en función de seis dimensiones las cuales se presentaron en el pretest aplicado antes de realizar las sesiones de coaching basado en el coaching empresarial obteniendo como resultados los siguientes:

Dentro de la dimensión de habilidades presentada en el punto 3.3 de la tabla 3 de los resultados el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial no incremento sin embargo se mantuvo equilibrado con un 1.575 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching

Dentro de la dimensión de capacidades presentada en el punto 3.4 de la tabla 4 de los resultados el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial logro un incremento notable alcanzando un puntaje de 5.669 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

De la dimensión competencias presentada en el punto 3.5 de la tabla 5 de los resultados el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial logró un aumento considerable obteniendo un puntaje de 7.323 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

La dimensión de reconocimiento laboral presentada en el punto 3.6 de la tabla 6 de los resultados el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de

coaching basadas en el coaching empresarial esta dimensión no alcanzo un aumento sin embargo conservó un puntaje neutral de 1.920 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

Dentro de la dimensión de actividades asignadas presentada en el punto 3.7 de la tabla 7 de los resultados el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial logro un aumento valioso alcanzando un puntaje de 5.875 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

La dimensión de aprendizaje presentada en el punto 3.8 de la tabla 8 de los resultados el porcentaje obtenido después de la aplicación de las sesiones de coaching basadas en el coaching empresarial este aspecto se mantuvo con un puntaje equilibrado de 1.982 del total de los trabajadores de la organización que participaron de las sesiones de coaching.

En el marco teórico de la investigación ubicado en el punto 1.3.5 de la investigación Gutiérrez (2017) nos menciona que el desempeño laboral dentro de las organizaciones es un segmento fundamental que permite a los directivos poder demostrar y evidenciar el nivel de productividad. Permitiendo examinar la trascendencia de los objetivos y la toma de decisiones que contribuyan a un trabajo fluido centrados en el rendimiento de cada persona.

A su vez, también García (2017) indica que el desempeño laboral se concentra en la forma de desarrollar o ejecutar actividades y la forma en como trabajamos dentro de cada área que involucren a la empresa con los demás miembros en función de objetivos personales propuestos por el mismo trabajador.

En el punto 1.3.7 de la investigación Chávez (2012) menciona que los trabajadores afirman sus capacidades en base a diversos niveles como el saber, el saber hacer, el saber estar y el querer hacer todo esto en función de su entorno laboral.

Otro punto es el 1.3.8 de la investigación Robbins y Judge (2013) indica que la productividad laboral o desempeño laboral se centra en tres dimensiones como la eficiencia, eficacia y efectividad lo cual engloba las dimensiones expresadas en la investigación.

Del objetivo específico, Diseñar el modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, se estableció plantear un modelo de gestión basado en

el coaching empresarial presentado en el punto VII de la investigación en donde se estructuró en tres sesiones lo cual posee un título, justificación, objetivos y contenidos adecuados para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la organización pública. Asimismo, se relacionó con el estudio realizado por Bardales y Cachique (2018) citado en trabajos previos donde se concluye que el plantear un modelo de gestión basado en coaching es importante como rol que cumplen los participantes dentro del proceso de coaching ya que fortalece sus intereses, aprendizajes y evaluación. Dentro del marco teórico de la investigación situado en el punto 1.3.1 de la investigación Maceo y Montero (2018) nos mencionan que el coaching empresarial está orientado a directivos y profesionales que buscan mejorar su desempeño laboral dentro del ámbito laboral. En el punto 1.3.3 dentro del marco teórico de la investigación Jiménez (2016) menciona que la relación del coaching y el desempeño laboral se fundamenta en tres aspectos reconoce metas claras, contribuye el descubrimiento de valores y permite el relacionamiento de los individuos que contribuye a un mejor ambiente laboral. ***Del objetivo específico, aplicar el modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad,*** se implementó el modelo de gestión basado en el coaching empresarial presentado en el punto 5 y 6 de la propuesta de la investigación en el cual se distribuyó los talleres en función de tres sesiones de coaching teniendo como primera sesión los siguientes temas coaching, tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, autoconocimiento(rueda de la vida), segunda sesión participación y competencias del coaching, habilidades del coaching, etapas del coaching, rollplaying (actividad de liderazgo), tercera sesión evaluación del coaching en la organización, modelos de medición del coaching y feedback. Temas correspondientes a desarrollarse de manera teórico práctico con el objetivo de hacer de las sesiones talleres dinámicos, prácticos y equilibrados en función de fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la organización. Se relacionó con la investigación realizado por Porras (2016) citado en trabajos previos donde concluye la importancia de aplicar la metodología coaching dentro del desempeño laboral y productividad laboral como un proceso evolutivo de capacidades y habilidades dentro del ámbito laboral todo esto con el objetivo de

poder establecer las medidas correctas para la solución de problemas e inconvenientes que ocasionan un déficit en el desempeño laboral dentro de las organizaciones.

Dentro del marco teórico de la investigación ubicado en el punto 1.3.3 de la investigación Whitmore (2009) nos menciona los diversos beneficios de practicar el coaching dentro de una organización entre los cuales tenemos el aumento del rendimiento y de la productividad, desarrollo del personal, aumento del aprendizaje, relaciones personales, personal motivado, resistencia al cambio y mejor uso de las personas, habilidades y de los recursos.

Del objetivo específico, Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad después de la aplicación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial, se pudo establecer que el desempeño laboral de los trabajadores de la organización después de la aplicación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial se fortaleció notablemente después de la aplicación de los talleres y en función de los resultados del postest aplicado a los trabajadores públicos de la institución.

Dentro de los resultados de la investigación en el punto 3.1 de la tabla 1 de los resultados de la investigación donde se puede evidenciar los porcentajes obtenidos después de las sesiones de coaching basados en el coaching empresarial donde los resultados de las diferencias obtenidas después de la aplicación del pretest y postest 10 de los participantes alcanzaron un fortalecimiento dentro de su desempeño laboral después del desarrollo de tres sesiones de coaching basados en el coaching empresarial, mientras que un participante mantuvo su porcentaje.

A su vez en el punto 3.2 tabla 2 comprueba los resultados de los beneficios de las sesiones de coaching tales como el fortalecimiento del desempeño laboral en los trabajadores de la organización.

Donde la diferencia de los resultados postest frente a los del pretest permitieron comprobar que el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad se fortaleció en un 7.995 de su desempeño inicial antes del desarrollo de la sesiones de coaching.

Otro punto se encuentra ubicado en el punto 3.10 del grafico 2 que asevera la confirmación de los participantes de haber comprendido el significado y desarrollo del coaching.

Tal y como se indica en el postest que después de la aplicación de las sesiones de coaching basados en el coaching empresarial los trabajadores manifiestan que el significado de coaching es metodología para potenciar capacidades y habilidades (91) %, estudio de trabajo (9) % en comparación con el pretest donde predominó metodología para potenciar capacidades y habilidades (70) %, estudio de trabajo (10) %, proceso de talleres (20) %.

A su vez se desarrollaron una actividad por sesión aplicada lo cual hizo un total de tres actividades que permitieron evaluar el proceso de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad durante las sesiones y también comprobar el fortalecimiento de sus desempeño laboral de las actividades realizadas los resultados fueron los siguientes:

La rueda de la vida ubicada en el punto 3.12 de la investigación se desarrolló con el objetivo de conocer los distintos aspectos de la vida de los participantes tales como personal, social, profesional, espiritual, familiar, entretenimiento y económica.

Los resultados obtenidos permitieron conocer que los aspectos más trabajados por los trabajadores son aspectos como lo profesional y económico dando más importancia a aspectos como fortalecer sus conocimientos y aprendizajes profesionales que les permitirá alcanzar una estabilidad económica todo lo contrario sucede con aspectos como lo personal y familiar siendo estos fundamentales también para alcanzar un equilibrio dentro de nuestras vidas que contribuirán a fortalecer y mejorar de manera personal en diferentes campos sociales.

En la actividad desarrollada del rollplaying presentada en el punto 3.13 de la investigación se aplicó una práctica para evaluar el liderazgo en cada persona y permitió conocer cuántos de los trabajadores poseen las capacidades y cualidades para ejercer el liderazgo de equipos de trabajo dentro de su ambiente laboral, personal y profesional.

Los resultados obtenidos permitieron conocer que la gran mayoría de los participantes logró alcanzar un puntaje entre 6 y 7 lo cual reveló que el nivel de liderazgo se encuentra en un término medio en donde los participantes poseen con las capacidades para ser líderes pero aún tienen mucho por aprender y seguir fortaleciendo sus capacidades y habilidades como líderes de equipos.

El feedback ubicado en el punto 3.14 de la investigación fue una de las actividades seleccionadas para finalizar las sesiones con el fin establecer lazos de confianza y

conocimiento interno de las personas lo cual se logró a través de la opinión, comentarios y experiencias realizadas durante la aplicación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial.

Los resultados obtenidos dentro de esta actividad fueron favorables para los participantes de las sesiones de coaching debido a que permitió alcanzar la integración, empatía, trabajo en equipo e introspección personal de cada persona con el fin fortalecer, aprender y conocerse a sí mismos lo cual permita un mejor desarrollo en los diferentes aspectos sociales y académicos de los trabajadores.

Asimismo se relacionó con la investigación realizada por Monroy (2015) citado en trabajos previos donde se concluyó que la investigación logró demostrar como la metodología coaching ofrece un gran aporte al desempeño laboral de los trabajadores dentro del ámbito laboral y a su vez comprobó la relación que existe entre ambas variables.

Dentro del marco teórico de la investigación situado en el punto 1.3.3 de la investigación Andrade (2012) menciona que practicar el coaching permite a los individuos conocerse y descubrir habilidades y capacidades con el fin de poder dirigir a los demás para así fundar el camino al éxito formando posibilidades dentro del ámbito laboral.

Por su parte en el punto 1.3.6 de la investigación Capuano (2004) indica que una organización no puede no pueden realizar acoger cualquier tipo de método de evaluación del desempeño. El método a implementar de poseer características como legal, confidencial, seguro y aceptado por todos los trabajadores de la empresa (...) se debe centrar en el desempeño identificar inconvenientes brindar un análisis y proporcionar soluciones.

Otra opinión que podemos aceptar es la de Perez y Solórzano (1999) afirman que es el momento de adoptar diversas herramientas que ayuden administrar positivamente los diferentes procesos relacionales y comunicacionales de la organización. Con el fin de usar procesos fundados en una retroalimentación y evaluación constante.

En el punto 1.3.7 de la investigación García y Ovejero (1998) aseveran que la exploración activa de feedback es importante para las empresas como proceso de retroacción por el cual los jefes inspeccionarían en el desarrollo de labores de sus colaboradores que a su vez incluye una mayor precisión al utilizar diferentes estrategias.

V. CONCLUSIONES

- La investigación logró demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortaleció el desempeño laboral de la Gerencia Regional de la Agricultura de La Libertad.
- La investigación permitió conocer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad en función de sus habilidades, capacidades, competencias, actividades asignadas, aprendizajes y reconocimiento laboral logrando un aumento en estos aspectos personales como laborales que se involucran en su desempeño laboral.
- El diseño de un modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la organización se pudo establecer en función de una estructura basada en una propuesta fundamentada en un título, justificación, objetivos y evaluación en función de la aplicación de temáticas teórico prácticas de acuerdo a la organización con el objetivo de contribuir en el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la organización.
- La aplicación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad se estableció en el plazo de tres sesiones donde se desarrollaron temas como coaching, tipos de coaching, entorno organizacional, desarrollo de personas, participación y competencias del coaching, habilidades del coaching, etapas del coaching, rollplaying, evaluación del coaching en la organización, modelos de medición del coaching y feedback en función del desarrollo de los participantes teniendo como resultados el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores públicos que participaron de los talleres.
- La evaluación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad permitió comprobar a través del desarrollo de actividades como la rueda de la vida, rollplaying y feedback la importancia de aplicar un modelo de gestión basado en el coaching empresarial dentro de las organizaciones públicas.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad establecer un modelo de gestión basada en el coaching empresarial con el objetivo de fortalecer el desempeño laboral, integración y trabajo en equipo por parte de todos los miembros de la empresa.
- Se recomienda a algunos de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad manifestar mayor iniciativa, participación e interés en el desarrollo y ejecución de actividades, conferencias y talleres que contribuyan a su desarrollo laboral, personal y profesional.
- Se recomienda a los directivos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad planificar, organizar y estructurar actividades que contribuyan en los aspectos educativos en atención a los directivos, profesionales y trabajadores.

VII. PROPUESTA

1. Título de la propuesta

Modelo gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad en el año 2019.

2. Justificación de la propuesta

El modelo de gestión basado en el coaching empresarial está dirigido al fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad con la finalidad de poder establecer una metodología de trabajo que contribuya al potenciamiento de sus capacidades y habilidades laborales dentro de la organización.

Al mismo tiempo este modelo permitirá fortalecer conductas, valores que ayudaran a promover el incremento de competencias laborales por parte de los trabajadores y la organización permitiendo alcanzar el logro de objetivos laborales, profesionales y personales.

3. Objetivo general de la propuesta

Fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad

4. Objetivos específicos de la propuesta

- Instruir y dirigir al personal directivo y administrativo para convertirse en coach de sus trabajadores.
- Plantear y establecer un modelo de gestión basado en el coaching empresarial dentro de la organización que permita incrementar las competencias laborales de los trabajadores en función de sus capacidades, habilidades y destrezas.

5. Listado de contenidos de la propuesta

- **Módulo 1: Coaching**
 - ✓ Tipos de coaching
 - ✓ Entorno organizacional y desarrollo de personas
 - ✓ Autoconocimiento (Ruleta de la vida)
- **Módulo 2: Participantes y competencia del coaching**
 - ✓ Habilidades del coaching
 - ✓ Etapas del coaching
 - ✓ Roll playing
- **Módulo 3: Evaluación del coaching en la organización**
 - ✓ Modelos de medición del coaching
 - ✓ Feedback

6. Desarrollo de la propuesta

Modulo 1: Coaching

Módulo 1	Coaching
Objetivo general	Instruir y dirigir al personal directivo y administrativo para convertirse en coach de sus trabajadores.
Tiempo	45 minutos
Metodología	El taller se desarrolla de manera teórico practico en función de los siguientes ítems: <ul style="list-style-type: none">• Tipos de coaching• Entorno organizacional y desarrollo de personas• Autoconocimiento (Ruleta de la vida)
Se trabajaran temas teóricos en función del coaching y sus distintas variantes con el objetivo de generar en los trabajadores públicos competencias, habilidades y técnicas del coaching que les permitan dirigir a sus colaboradores aún mejor desempeño laboral dentro de la organización.	

Módulo 2: Participantes y competencias del coaching

Módulo 2	Participantes y competencias del coaching
Objetivo general	Desarrollar las habilidades y competencias del personal administrativo en función del entorno organizacional.
Tiempo	45 minutos
Metodología	El taller se desarrolla de manera teórico práctico en función de los siguientes ítems: <ul style="list-style-type: none">• Habilidades del coaching• Etapas del coaching• Roll playing
<p>Se desarrollaran temas teóricos prácticos en función de las habilidades y competencia de los trabajadores y la forma en cómo se desenvuelven dentro de su entorno organizacional.</p> <p>Se realizaran actividades grupales que permitan evaluar características a mejorar o cambiar en momentos de crisis o temas institucionales.</p>	

Módulo 3: Evaluación del coaching en la organización

Módulo 3	Evaluación del coaching en la organización
Objetivo general	Evaluar el proceso de coaching realizado a los trabajadores de la organización
Tiempo	45 minutos
Metodología	El taller se desarrolla de manera teórico practico en función de los siguientes ítems: <ul style="list-style-type: none">• Modelos de medición del coaching• Feedback
<p>Se evaluara el proceso de coaching realizado en las dos sesiones anteriores con la finalidad de poder examinar las mejoraras en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización.</p> <p>A su vez también se observara la actitud y competencias desarrolladas antes y después de la aplicación del modelo de gestión basado en el coaching empresarial.</p>	

REFERENCIAS

- Álvarez, Alfonso e Indacochea (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y educación*, 2 (1), 1-12 <Consultado el 21 de septiembre del 2019>. Extraído de: [Dialnet-ElDesempenoLaboral-6596591](#)
- Andrade, G. (2012). La importancia actual del Coaching en las organizaciones del siglo XXI. Bogotá. <Consultado el 17 de diciembre del 2018> Extraído de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6893/AndradeVillarrealLydaGisela2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Amador, P. (2009). *Autocoaching: como conseguir lo mejor de uno mismo*. 1ª ed. Buenos Aires. Gran Aldea Editores.
- Bardales, A y Cachique, Y. (2018) Modelo de gestión basado en el Coaching para la mejora del rendimiento de los colaboradores de los hoteles de una estrella del distrito de Tarapoto, Región San Martín en el año 2017 (para optar el título profesional de Licenciado en Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto). Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3141>
- Caisa, Guaman e Miranda (2018). Coaching and work performance in the cooperative sector of the province of Tungurahua. *INNOVA Research Journal*, vol 3(2), 17-26<consultado el 22 de junio del 2019>. Extraído de: <httpsdialnet.unirioja.esdescargaarticulo6324889.pdf>
- Capuano, A (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 3(7), 139-150<Consultado el 21 de septiembre del 2019>. Extraído de: <httpswww.redalyc.orgpdf87787713710.pdf>
- Cruzado, K (2018) *Coaching empresarial y el desempeño laboral en movistar fija – Caribú Chile – Teleatento del Perú s.a.c., Callao, 2018* (para optar por el título profesional de Licenciada en Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Lima). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19442>
- Cantera, J. (2004). *Coaching. Mitos y realidades*. Madrid

- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento y Gestión*, 33(1), 140 - 161 <Consultado el 17 de diciembre del 2018 > Extraído de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165762762012000200007&script=sci_arttext&tlng=en
- Clavería, L. (2009). ¿Qué tan importante es el coaching?. <Consultado el 23 de junio del 2019> Extraído de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/que-tan-importante-es-el-coaching>
- García, A y Ovejero, A (1998). Feedback laboral y precisión de las autoevaluaciones de desempeño. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(14), 65-87< Consultado el 21 de septiembre del 2019>. Extraído de: <httpsjournals.copmadrid.org/jwopfiles42349.pdf>
- García.J (2017). Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral. <Consultado el 17 de diciembre del 2018> Extraído de: <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-rendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Gutierrez.R (2017). Cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado. <Consultado el 17 de diciembre del 2018> Extraído de: <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>
- Jiménez, L. (2016). Así sirve el coaching para mejorar el desempeño laboral. <Consultado el 23 de junio del 2019> Extraído de: <http://america.escuelacoaching.com/eec/que-es-coaching/53>
- Lozano, L (2008). EL coaching como Estrategia para la formación de competencias profesionales. *EAN*, 63(1) ,127-144 < Consultado el 21 de septiembre del 2019>. Extraído de: <httpsjournal.universidadean.edu.co/index.phpRevistaarticleview447439>
- López, L y Moreno, J (2012). The coaching process as enhancers of engagement. *Book of Proceedings – Tourism and Management Studies International Conference Algarve. Vol 2.* <Consultado el 21 de septiembre del 2019>. Extraído de: <httpwww.tmstudies.net/index.phppectmsarticleview444722>

- Maceo, D y Montero, D (2018). Coaching empresarial: una nueva vía para generar aprendizaje en las organizaciones. *Hologramatica*, 27(1), 84-93. <Consultado el 21 de septiembre del 2019> Extraído de: <http://www.cienciared.com.ar/revista.php?wid=3&articulo=2081&tipo=&eid=30&sid=136&NombreSeccion=Articulos&Accion=Completo>
- Monroy, A. (2015) "Coaching y desempeño laboral (Estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango) para obtener el título de psicólogo industrial / organizacional en el grado académico de licenciado de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Muradep, L. (2009). Coaching para la transformación personal: un modelo integrado de la PNL y la ontología del lenguaje (1a ed.). Buenos Aires: Granica.
- Payeras, J. (2004). Coaching y Liderazgo: para directivos interesados en incrementar sus resultados. Madrid. Díaz de Santos S.A.
- Perez, R. y Solórzano, E. (1999). Relaciones Pública Superiores. *Una nueva pedagogía*. Lima. Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres.
- Perez, A (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*, 12(2) ,50-51. <Consultado el 21 de septiembre del 2019> Extraído de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion_del_Desempeno_Laboral.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential
- Porras, G. (2016) Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016 (para obtener la licenciatura en ciencias de la educación especialización en asignaturas secretariales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1098>

- Portal educativo net (s/f). La importancia del coaching en la empresa. <Consultado el 23 de junio del 2019> Extraído de: <https://www.educativo.net/articulos/la-importancia-del-coaching-en-la-empresa-605.html>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=LdVBngEACAAJ&dq=comportamiento+organizacional+robbins+y+judge&hl=es&sa=X&output=html_text
- Suarez, A. (2014). Que es el Coaching: herramientas para liderar la vida que te mereces.
- Villa & Caperán (2010). Manual de coaching: Cómo mejorar el rendimiento de las personas. Profit. Barcelona
- Whitmore, J. (2009) (2011 versión en inglés). Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas. España. Paidós
- Whitmore, J. (2009). Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose. Fourth edition. Londres

11. ¿Cree usted que la evaluación de su desempeño laboral ayuda a corregir errores en su trabajo?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

Reconocimiento laboral

12. ¿Considera usted que si demuestra iniciativa laboral lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

13. ¿Cree usted que si demuestra aptitudes internos dentro de su área lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

14. ¿Considera apropiado motivar al desarrollo constante del personal como alternativa para mejorar el desempeño laboral?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

Actividades asignadas

15. ¿De qué forma la organización fomenta su desarrollo laboral?

- a) Conferencias b) Talleres c) Actividades

16. ¿El cumplimiento de sus actividades realizadas dentro de la organización es el correcto?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

17. ¿Considera que el desarrollo de sus actividades es el adecuado?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

Aprendizaje

18. ¿Para ti que es coaching?

- a) Metodología para potenciar capacidades y habilidades
b) Estudio de trabajo
c) Proceso de talleres

19. ¿Considera usted que si demuestra conocimientos y aprendizajes internos lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

20. ¿Considera que el coaching permitirá mejorar su desempeño laboral como persona?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

21. Crees que el coaching empresarial contribuirá a desarrollar nuevas capacidades y habilidades dentro de tu entorno laboral? De qué forma

.....

Imágenes de la aplicación del (pretest – postest) y modelo de gestión basado en el coaching empresarial

Trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad



Nota: Aplicación del pretest y primera sesión de coaching a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.



Nota: Aplicación de la segunda sesión de coaching a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.



Nota: Aplicación del postest y la tercera sesión de coaching a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Rubrica de validación

Título de la tesis

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

Dimensiones	4	3	2	1	Puntaje
Planificación	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación planteados adecuadamente partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación regularmente adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación poco adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación nada adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	
Organización	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos regularmente claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos poco claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos nada claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	
Gestión	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos regularmente adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos poco adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos nada adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	

<p>Ejecución</p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional, y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching y modelos de evaluación idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) regularmente idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) poco idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) nada idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	
<p>Evaluación</p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera regularmente concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera poco concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (Feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera nada concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	

Firma del evaluador

NOMBRES Y APELLIDOS:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

INSTRUMENTO N°:1
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE EVALUACIÓN

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Conferenci	Talleres	Actividade	Metodología para potenciar habilidades	Estudio de trabajo	Proceso de talleres	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Desempeño laboral	Habilidades	•Descubrir nuevas habilidades en los trabajadores.	1. ¿Cree que su desempeño laboral actualmente es el adecuado?									Si	No	Si	No	Si	No			
			2. ¿Considera usted que cuenta con la experiencia para realizar sus responsabilidades laborales?																	
		•Conocer las destrezas laborales de los trabajadores.	3. ¿Cree usted que posee las destrezas suficientes para desarrollar sus labores?																	
			4. ¿Considera usted que cuenta con todas las habilidades para desarrollar su trabajo?																	
	Capacidades	•Potenciar las capacidades de los trabajadores.	5. ¿Cree usted que sus cualidades contribuyen al desarrollo de sus actividades?																	
			6. ¿Considera usted que cuenta con todas las capacidades necesarias para desarrollar su trabajo?																	
		•Fomentar el desarrollo e integración social.	7. ¿En la actualidad la organización promueve capacitaciones que fortalezcan su desempeño laboral dentro de la organización?																	
	Competencias	•Conocer los procesos de desarrollo de competencias de la organización	8. ¿La organización permite el desarrollo de actividades que contribuyan a desarrollar su desempeño laboral?																	
			9. ¿Cree que el trabajo en equipo fomenta un buen desempeño laboral?																	
		•Promoción de talleres en función del desarrollo laboral de los trabajadores	10. ¿Considera que la organización evalúa correctamente su desempeño laboral dentro del área en el que se desarrolla?																	
			11. ¿Cree usted que la evaluación de su desempeño laboral ayuda a corregir errores en su trabajo?																	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES					
				Siempre	A veces	Nunca	Conferencia	Talleres	Actividades	Metodología para potenciar habilidades y capacidades	Estudio de trabajo	Proceso de talleres	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
Desempeño laboral	Reconocimiento laboral	•Porcentaje de reconocimientos recibidos.	12. ¿Considera usted que si demuestra iniciativa laboral lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
			13. ¿Cree usted que si demuestra aptitudes internos dentro de su área lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?																				
			14. ¿Considera apropiado motivar al desarrollo constante del personal como alternativa para mejorar el desempeño laboral?																				
	Actividades asignadas	•Número de actividades propuestas desarrolladas. y •Propuestas de tareas a cumplir e incentivar.	15. ¿De qué forma la organización fomenta su desarrollo laboral?																				
			16. ¿El cumplimiento de sus actividades realizadas dentro de la organización es el correcto?																				
			17. ¿Considera que el desarrollo de sus actividades es el adecuado?																				
	Aprendizajes	•Ampliar el conocimiento e información sobre el coaching.	18. ¿Para ti que es coaching?																				
			19. ¿Considera usted que si demuestra conocimientos y aprendizajes internos lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?																				
			20. ¿Considera que el coaching permitirá mejorar su desempeño laboral como persona?																				
			21. ¿Crees que el coaching empresarial contribuirá a desarrollar nuevas capacidades y habilidades dentro de tu entorno laboral? De qué forma																				

Firma del evaluador

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test

OBJETIVO:

Para demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

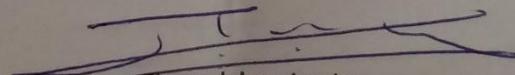
Firma del evaluador

**INSTRUMENTO N°:1
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE EVALUACIÓN**

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES						
				Siempre	A veces	Nunca	Conferencia	Talleres	Actividad	Metodología para potenciar habilidades	Estudio de trabajo	Proceso de talleres	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
Desempeño laboral	Habilidades	•Descubrir nuevas habilidades en los trabajadores.	1. ¿Cree que su desempeño laboral actualmente es el adecuado?									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
			2. ¿Considera usted que cuenta con la experiencia para realizar sus responsabilidades laborales?											✓		✓		✓		✓		
		•Conocer las destrezas laborales de los trabajadores.	3. ¿Cree usted que posee las destrezas suficientes para desarrollar sus labores?											✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Considera usted que cuenta con todas las habilidades para desarrollar su trabajo?											✓		✓		✓		✓		
	Capacidades	•Potenciar las capacidades de los trabajadores.	5. ¿Cree usted que sus cualidades contribuyen al desarrollo de sus actividades?											✓	✓		✓		✓			
			6. ¿Considera usted que cuenta con todas las capacidades necesarias para desarrollar su trabajo?											✓		✓		✓		✓		
		•Fomentar el desarrollo e integración social.	7. ¿En la actualidad la organización promueve capacitaciones que fortalezcan su desempeño laboral dentro de la organización?											✓	✓		✓		✓			
	Competencias	•Conocer los procesos de desarrollo de competencias de la organización	8. ¿La organización permite el desarrollo de actividades que contribuyan a desarrollar su desempeño laboral?											✓	✓		✓		✓			
			9. ¿Cree que el trabajo en equipo fomenta un buen desempeño laboral?												✓	✓		✓		✓		
		•Promoción de talleres en función del desarrollo laboral de los trabajadores	10. ¿Considera que la organización evalúa correctamente su desempeño laboral dentro del área en el que se desarrolla?											✓	✓		✓		✓			
			11. ¿Cree usted que la evaluación de su desempeño laboral ayuda a corregir errores en su trabajo?												✓	✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES								
				Siempre	A veces	Nunca	Conferencia	Talleres	Actividades	Metodología para potenciar habilidades y capacidades	Estudio de trabajo	Proceso de talleres	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
Desempeño laboral	Reconocimiento laboral	•Porcentaje de reconocimientos recibidos.	12. ¿Considera usted que si demuestra iniciativa laboral lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
			13. ¿Cree usted que si demuestra aptitudes internos dentro de su área lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?											✓		✓		✓		✓				
			14. ¿Considera apropiado motivar al desarrollo constante del personal como alternativa para mejorar el desempeño laboral?											✓		✓		✓		✓				
	Actividades asignadas	•Número de actividades propuestas desarrolladas. y •Propuestas de tareas a cumplir e incentivar.	15. ¿De qué forma la organización fomenta su desarrollo laboral?												✓		✓		✓		✓			
			16. ¿El cumplimiento de sus actividades realizadas dentro de la organización es el correcto?													✓		✓		✓		✓		
			17. ¿Considera que el desarrollo de sus actividades es el adecuado?													✓		✓		✓		✓		
	Aprendizajes	•Ampliar el conocimiento e información sobre el coaching.	18. ¿Para ti que es coaching?												✓		✓		✓		✓			
			19. ¿Considera usted que si demuestra conocimientos y aprendizajes internos lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?													✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Considera que el coaching permitirá mejorar su desempeño laboral como persona?													✓		✓		✓		✓		
			21. ¿Crees que el coaching empresarial contribuirá a desarrollar nuevas capacidades y habilidades dentro de tu entorno laboral? De qué forma													✓		✓		✓		✓		


Firma del evaluador

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta

OBJETIVO:

Para demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

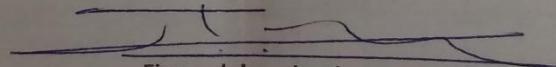
VARGAS VIGNOLO JORGE LUIS,

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS.

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


Firma del evaluador

**INSTRUMENTO N°:1
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE EVALUACIÓN**

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Confusivo	Talleres	Actividad	Metodología para potenciar habilidades	Estado de trabajo	Proceso de talleres	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
Desempeño laboral	Habilidades	•Descubrir nuevas habilidades en los trabajadores.	1. ¿Cree que su desempeño laboral actualmente es el adecuado?									Si	No	Si	No	Si	No		
			2. ¿Considera usted que cuenta con la experiencia para realizar sus responsabilidades laborales?																
		•Conocer las destrezas laborales de los trabajadores.	3. ¿Cree usted que posee las destrezas suficientes para desarrollar sus labores?																
			4. ¿Considera usted que cuenta con todas las habilidades para desarrollar su trabajo?																
	Capacidades	•Potenciar las capacidades de los trabajadores. •Fomentar el desarrollo e integración social.	5. ¿Cree usted que sus cualidades contribuyen al desarrollo de sus actividades?																
			6. ¿Considera usted que cuenta con todas las capacidades necesarias para desarrollar su trabajo?																
			7. ¿En la actualidad la organización promueve capacitaciones que fortalezcan su desempeño laboral dentro de la organización?																
	Competencias	•Conocer los procesos de desarrollo de competencias de la organización	8. ¿La organización permite el desarrollo de actividades que contribuyan a desarrollar su desempeño laboral?																
			9. ¿Cree que el trabajo en equipo fomenta un buen desempeño laboral?																
		•Promoción de talleres en función del desarrollo laboral de los trabajadores	10. ¿Considera que la organización evalúa correctamente su desempeño laboral dentro del área en el que se desarrolla?																
			11. ¿Cree usted que la evaluación de su desempeño laboral ayuda a corregir errores en su trabajo?																

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES							
				Siempre	A veces	Nunca	Conferencia	Talleres	Actividades	Metodología para potenciar habilidades y capacidades	Estudio de trabajo	Proceso de talleres	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN			RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Desempeño laboral	Reconocimiento laboral	• Porcentaje de reconocimientos recibidos.	12. ¿Considera usted que si demuestra iniciativa laboral lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
			13. ¿Cree usted que si demuestra aptitudes internas dentro de su área lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			14. ¿Considera apropiado motivar al desarrollo constante del personal como alternativa para mejorar el desempeño laboral?											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Actividades asignadas	• Número de actividades propuestas desarrolladas. y • Propuestas de tareas a cumplir e incentivar.	15. ¿De qué forma la organización fomenta su desarrollo laboral?										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
			16. ¿El cumplimiento de sus actividades realizadas dentro de la organización es el correcto?											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			17. ¿Considera que el desarrollo de sus actividades es el adecuado?											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Aprendizajes	• Ampliar el conocimiento e información sobre el coaching.	18. ¿Para ti que es coaching?										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
			19. ¿Considera usted que si demuestra conocimientos y aprendizajes internos lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			20. ¿Considera que el coaching permitirá mejorar su desempeño laboral como persona?											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			21. ¿Crees que el coaching empresarial contribuirá a desarrollar nuevas capacidades y habilidades dentro de tu entorno laboral? De qué forma											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	


 Firma del evaluador

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

OBJETIVO: Para demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Duzada María de los Angeles

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Relaciones Públicas e Imagen Institucional

VALORACIÓN:

Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
---------	-------------------------------------	---------	--------------------------	-------	--------------------------

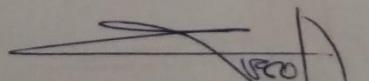

Firma del evaluador

INSTRUMENTO N°:1
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE EVALUACIÓN

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES							
				Siempre	A veces	Nunca	Conferenci	Talleres	Actividad	Metodología para potenciar habilidades	Estudio de trabajo	Proceso de talleres	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
Desempeño laboral	Habilidades	•Descubrir nuevas habilidades en los trabajadores.	1. ¿Cree que su desempeño laboral actualmente es el adecuado?										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
			2. ¿Considera usted que cuenta con la experiencia para realizar sus responsabilidades laborales?												✓		✓		✓		✓		
		•Conocer las destrezas laborales de los trabajadores.	3. ¿Cree usted que posee las destrezas suficientes para desarrollar sus labores?												✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Considera usted que cuenta con todas las habilidades para desarrollar su trabajo?												✓		✓		✓		✓		
	Capacidades	•Potenciar las capacidades de los trabajadores. •Fomentar el desarrollo e integración social.	5. ¿Cree usted que sus cualidades contribuyen al desarrollo de sus actividades?											✓		✓		✓		✓			
			6. ¿Considera usted que cuenta con todas las capacidades necesarias para desarrollar su trabajo?												✓		✓		✓		✓		
			7. ¿En la actualidad la organización promueve capacitaciones que fortalezcan su desempeño laboral dentro de la organización?												✓		✓		✓		✓		
	Competencias	•Conocer los procesos de desarrollo de competencias de la organización •Promoción de talleres en función del desarrollo laboral de los trabajadores	8. ¿La organización permite el desarrollo de actividades que contribuyan a desarrollar su desempeño laboral?											✓		✓		✓		✓			
			9. ¿Cree que el trabajo en equipo fomenta un buen desempeño laboral?												✓		✓		✓		✓		
			10. ¿Considera que la organización evalúa correctamente su desempeño laboral dentro del área en el que se desarrolla?												✓		✓		✓		✓		
			11. ¿Cree usted que la evaluación de su desempeño laboral ayuda a corregir errores en su trabajo?												✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES y/o RECOMENDACIONES						
				Siempre	A veces	Nunca	Confianza	Tal vez	Actividades	Metodología para promover habilidades y capacidades	Entusiasmo de trabajo	Proceso de trabajo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
Desempeño laboral	Reconocimiento laboral	•Porcentaje de reconocimientos recibidos.	12. ¿Considera usted que si demuestra iniciativa laboral lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
			13. ¿Cree usted que si demuestra aptitudes internas dentro de su área lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?											✓		✓		✓		✓		
			14. ¿Considera apropiado motivar al desarrollo constante del personal como alternativa para mejorar el desempeño laboral?											✓		✓		✓		✓		
	Actividades asignadas	•Número de actividades propuestas desarrolladas. y •Propuestas de tareas a cumplir e incentivar.	15. ¿De qué forma la organización fomenta su desarrollo laboral?												✓		✓		✓			
			16. ¿El cumplimiento de sus actividades realizadas dentro de la organización es el correcto?													✓		✓		✓		
			17. ¿Considera que el desarrollo de sus actividades es el adecuado?													✓		✓		✓		
	Aprendizajes	•Ampliar el conocimiento e información sobre el coaching.	18. ¿Para ti que es coaching?												✓		✓		✓			
			19. ¿Considera usted que si demuestra conocimientos y aprendizajes internos lograra alcanzar un mejor desempeño laboral?													✓		✓		✓		
			20. ¿Considera que el coaching permitirá mejorar su desempeño laboral como persona?													✓		✓		✓		
			21. ¿Crees que el coaching empresarial contribuirá a desarrollar nuevas capacidades y habilidades dentro de tu entorno laboral? De qué forma													✓		✓		✓		


Firma del evaluador

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

OBJETIVO: Para demostrar como el modelo de gestión basado en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

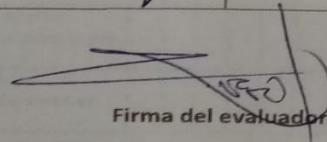
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RIVERO ANLON, RAÚL VÍCTOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN CIENCIAS SOCIALES

VALORACIÓN:

Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
---	----------------------------------	--------------------------------


Firma del evaluador

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Rubrica de validación

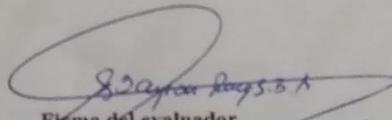
Título de la tesis

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

Dimensiones	4	3	2	1	Puntaje
Planificación	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación adecuadamente planteados partiendo del diagnóstico de la organización <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación regularmente adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación poco adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación nada adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	4
Organización	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos claros en función de la organización. <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos regularmente claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos poco claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos nada claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	4
Gestión	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos adecuados para la organización <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos regularmente adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos poco adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos nada adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	4

<p>Ejecución</p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional, y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching y modelos de evaluación idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching , entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) regularmente idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) poco idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología(tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) nada idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">4</p>
<p>Evaluación</p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, roll playing) de manera regularmente concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida , roll playing) de manera poco concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (Feedback, rueda de la vida, roll playing) de manera nada concreta.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">4</p>

20


 Firma del evaluador

NOMBRES Y APELLIDOS: Bayron Ray Bustamante Bustamante.
 GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Licenciado en Ciencias de la Comunicación.
 Coach ontológico
 Coach ejecutivo

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Rubrica de validación

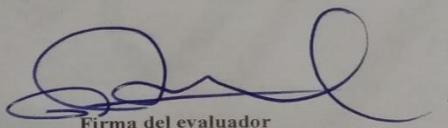
Título de la tesis

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

Dimensiones	4	3	2	1	Puntaje
Planificación	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación planteados adecuadamente partiendo del diagnóstico de la organización <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación regularmente adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación poco adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación nada adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	4
Organización	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos regularmente claros en función de la organización. <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos poco claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos nada claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	3
Gestión	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos adecuados para la organización <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos regularmente adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos poco adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos nada adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	4

Ejecución	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional, y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching y modelos de evaluación idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) regularmente idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) poco idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) nada idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización	3
Evaluación	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera concreta.	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera regularmente concreta.	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera poco concreta.	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (Feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera nada concreta.	4

17



Firma del evaluador

NOMBRES Y APELLIDOS: Héctor Rafael Luyo Champitar.
 GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:
 Lic EN EDUCACIÓN
 Coach con PNL.
 Ing. de Sistemas.

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Rubrica de validación

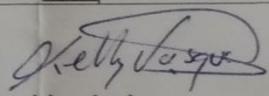
Título de la tesis

Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019

Dimensiones	4	3	2	1	Puntaje
Planificación	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación planteados adecuadamente partiendo del diagnóstico de la organización <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación regularmente adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación poco adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene un título y una justificación nada adecuado partiendo del diagnóstico de la organización <input type="checkbox"/>	4
Organización	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos claros en función de la organización. <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos regularmente claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos poco claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones tiene planteados objetivos nada claros en función de la organización. <input type="checkbox"/>	4
Gestión	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos adecuados para la organización <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos regularmente adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos poco adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones desarrolla los contenidos nada adecuados para la organización <input type="checkbox"/>	4

Ejecución	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional, y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching y modelos de evaluación idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización) <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) regularmente idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) poco idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones plantea el tiempo y la metodología (tipos de coaching, entorno organizacional y desarrollo de personas, habilidades y etapas del coaching) nada idónea para el desarrollo de los contenidos dentro de la organización <input type="checkbox"/>	3
Evaluación	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera concreta. <input checked="" type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera regularmente concreta. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera poco concreta. <input type="checkbox"/>	El modelo de gestión basado en el coaching empresarial establecido por 3 sesiones evalúa el proceso en función del (Feedback, rueda de la vida, rol playing) de manera nada concreta. <input type="checkbox"/>	4

19



Firma del evaluador

Kelly Elisa Ussauer

NOMBRES Y APELLIDOS:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

- Magister en Docencia Universitaria
- Coach Ontológico