



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**Coaching Ontológico como herramienta para mejorar las competencias laborales de  
los colaboradores de Transportes Sol Chotano S.A.C., Chota**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

AUTORES:

Gavidia Vásquez Brisaida Mabel (ORCID: 0000-0003-3053-8947)

Peralta Portilla Frescia Doris (ORCID: 0000-0002-3815-1002)

ASESOR:

Mg. Villanueva Calderón Juan Amílcar (ORCID: 0000-0002-0815-6443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A mi hija, Rafaela. Por ser mi mayor motivación e inspiración, la razón por la cual me levanto día a día a seguir esforzándome por lograr un mejor futuro juntas.

Gracias por ayudarme a encontrar el lado dulce, y no amargo de la vida, y por ser la niña amorosa que siempre eres conmigo. Te amo infinitamente.

***Frescia D. Peralta Portilla***

A mi madre María Vásquez Coronel, porque con su ejemplo de amor sencillez y humildad hizo de mí una persona sensible ante la necesidad de los demás, el valor del trabajo y el esfuerzo por lograr mis objetivos.

***Brisaida M. Gavidia Vásquez***

## **Agradecimiento**

A nuestro asesor el Mg. Juan Amílcar Villanueva Calderón, por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también habernos tenido paciencia para guiarnos durante el desarrollo de este proyecto.

A mi madre, Lupe Portilla, por su apoyo económico y moral para lograr cumplir con este sueño anhelado.

Y a todas las personas que con su soporte científico y humano han colaborado en la realización de este trabajo de investigación.

***Frescia D. Peralta Portilla***

A nuestro asesor el Mg. Juan Amílcar Villanueva Calderón por enriquecer mis conocimientos, y apoyarme en la culminación de este trabajo con excelencia.

A mi madre por brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

***Brisaida M. Gavidia Vásquez***

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	8
2.1. Tipo y diseño de Investigación .....	8
2.2. Población, muestra y muestreo .....	9
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	9
2.4. Procedimiento .....	14
2.5. Método de análisis de datos .....	14
2.6. Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS .....	16
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	33
Matriz de consistencia.....	34
Ficha de recolección de datos .....	35
Validaciones de Instrumentos .....	38
Autorización para aplicación de instrumentos .....	41
Autorización para la publicación de tesis .....	42
Acta de aprobación de originalidad de Tesis .....	43
Reporte de Turnitin.....	45

## Índice de tablas

Tabla 1.Población del personal de Transporte Ángel Divino.....	9
Tabla 4.Interpretación del resultado del Alfa de Cronbach.....	11
Tabla 1.Variable Independiente.....	12
Tabla 2.Variable Dependiente .....	8
Tabla 6.Coaching Ontologico.....	16
Tabla 7.Dimensión Corporalidad .....	17
Tabla 8.Dimensión Emocionalidad .....	19
Tabla 9.Dimensión Habilidades .....	20
Tabla 10.Dimension Conocimientos .....	22
Tabla 11. Dimensión Conductas.....	23

## Índice de figuras

Figura 1: Dimensión: Competencia (Agrupada) .....	16
Figura 2.Dimensión: Corporalidad (Agrupada).....	18
Figura 3.Dimension: Emocionalidad (Agrupada) .....	19
Figura 4.Dimensión: Habilidades (Agrupada).....	21
Figura 5.Dimensión: Conocimiento (Agrupada).....	22
Figura 6. Dimensión: Conductas (Agrupada).....	24

## **Resumen**

En este estudio se examina el papel del Coaching Ontológico como herramienta para mejorar las Competencias Laborales de los colaboradores de la Empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C. Tras revisar algunos aportes de otros autores respecto al impacto del Coaching Ontológico como herramienta, demuestra la relevancia de implementar y evaluar este tipo de estrategias en las organizaciones, ya que ha demostrado tener muy buenos resultados en cuanto a la mejora de Competencias Laborales de los colaboradores, no solo de su entorno laboral, sino también de su entorno personal y profesional.

La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo para proponer e implementar alternativas de solución a la problemática encontrada. Debido a que se tuvo como objetivo principal proponer una estrategia de Coaching Ontológico como herramienta para mejorar las Competencias Laborales de los colaboradores de la Empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C,

Para este estudio se tuvo una población finita, conformado por un total de 30 colaboradores de la empresa entre hombres y mujeres de personal administrativo y operativo; pues por ser una población pequeña trabajaremos con el 100% de ella. Utilizando como técnica de recolección de datos a la encuesta y como herramienta al cuestionario.

**Palabras claves:** Coaching Ontológico, Competencias Laborales, conocimientos.

## **Abstract**

This paper examines the role of Ontological Coaching as a tool to improve the Work Skills of the employees of the Transport Company Sol Chotano S.A.C. After reviewing some contributions from other authors regarding the impact of Ontological Coaching as a tool, it demonstrates the relevance of implementing and evaluating this type of strategies in organizations, since it has proven to have very good results in terms of improving the Work Skills of employees, not only of your work environment, but also of your personal and professional environment.

The research is quantitative, descriptive in nature to propose and implement alternative solutions to the problem encountered. Because the main objective was to propose an Ontological Coaching strategy as a tool to improve the Work Skills of the employees of the Company of Transportes Sol Chotano S.A.C.

We will have a finite population, made up of a total of 30 employees of the company between men and women of administrative and operational staff; because being a small population we will work with 100% of it. Using the survey as a data collection technique and as a questionnaire tool.

**Keywords:** Ontological Coaching, Job Skills, knowledge.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la problemática realidad a nivel internacional, Hernández (2017), sugiere que Coca-Cola Enterprise México se posiciona como la más relevante mencionado porque sus empleados tienen que superar en los campos expertos y personales, generados por la capacitación consecutiva que tiene un encontronazo, superiores capacidades y métodos para el capital humano Está concentrado en el avance de adentro de sus empleados como un medio para crear valor en la compañía, de esta forma como los productos todos los días en su trabajo. Entonces, la empresa tomo la decisión de llevar a cabo un desarrollo de Coaching Ontológico para ayudar a los empleados a garantizar el progreso de su aptitud y su conocimiento dentro del marco de sus fines profesionales.

Así mismo en el ámbito nacional, Citamos al creador (Jurupe, 2017), En su publicación en Management, nos enseña que entre las prácticas superiores que mejoran la problemática del trabajo y la efectividad de las empresas peruanas, el lugar de los proyectos de capacitación para todo el personal es identificar y desarrollar talentos dentro de la organización; Además de brindar prácticas laborales no solo dentro de la empresa sino también en el mercado, es importante tener en cuenta que también es necesario brindar capacitación a todo el personal, independientemente del nivel jerárquico, con un enfoque particular en gerentes y ejecutivos. de la empresa, y que el 60% de las renuncias provocadas en el país son provocadas por una mala relación con el titular de la organización, 28% también cree que el patrón no se nota para los trabajadores y no ayuda al cambio. Por este motivo, es requisito que la administración general de las compañías tienda a hacer mejor el tema laboral para que el talento humano de la compañía no renuncie a no valorarlas, del mismo modo en la misma publicación sugiere que es considerable innovar en la forma de llevar fuera de la capacitación, guiando el cambio hacia el avance para ser y cómo llevar a cabo un cambio importante en el desarrollo de la gente, para crear valor La tasa en la administración de humanos talento, una de estas recientes proposiciones indicadas por Jarupe es el coaching ontológico, que en los últimos años han mejorado la retención del talento humano en las organizaciones, ya que se sabe que la generación millennial es una fluctuación de la generación alta.



En el ámbito local Citamos a (Piscoya, 2015), en la circunscripción de Lambayeque en un informe con el gerente general de la compañía San Roque SA, cuenta que el triunfo de King Kong San Roque, es porque ofrece capacitación recurrente y correcta a sus empleados admitiendo una eficacia El avance de sus productos, además de crear eventos de profesionalización para sus trabajadores, lo que les facilita hacer mejor la eficacia y su deber para conseguir los objetivos, además resaltó los cambios que tuvieron que llevar a cabo en el desarrollo de internacionalización de sus productos e incrementar su eficacia, Por ello, tuvieron que invertir en procesos de Lean Manufacturing y Coaching Ontológico para aprovechar al máximo las habilidades y competencias de sus empleados. Con respecto al objeto de estudio tenemos la compañía de Transportes Sol Chotano S.A.C. compañía dedicada al campo del transporte de usuarios y carga por tierra desde Chota a Cajamarca y viceversa con 5 años en el mercado, estuvo ofreciendo servicios de transporte de individuos, organización, organización, Manipulación y transporte de mercancías según las necesidades de la persona. La empresa cuenta con una flota de 06 unidades propias con las que presta los servicios solicitados y un total de 30 empleados entre personal administrativo y operativo. En el año anterior, la gerencia siguió una serie de hechos nocivos que fueron comunicados y que afectarían la calidad del servicio que la empresa brinda a sus individuos a través de políticas. Esto se debe principalmente a los errores cometidos por el personal de operaciones, los que figuran frente a cada persona en el momento en que se realizó el servicio. Estos inconvenientes van desde omisiones, olvidos, falta de comunicación, incumplimiento de métodos, ausencias e incluso falta de respeto, por lo que las recomendaciones de otras empresas para el uso y aplicación de una utilidad se han elegido con inclinación en los últimos años y con altísima Los resultados en cuanto al trabajo de los empleados es el coaching ontológico, método que ayuda a crear seguridad y conocer y desarrollar habilidades para mejorar la calidad de la asistencia al usuario.

**En cuanto a los Estudios Previos, a nivel internacional,** Para (Caicedo, Herrera, & Quenguan, 2017), en su exploración llevada a cabo en España titulado "El Coaching como herramienta de promoción del elemento humano en la empresa de transporte El Águila y en la Facultad de Ciencias Económicas del área de Almería, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Rosario. Madrid, España. Su finalidad general era: el Conocer las implicaciones que son posibles aplicando el método de formación del talento humano e incorporándolo para adecuarse a la estrategia corporativa, así como diagnosticar con precisión el nivel de elementos humanos y tomar en cuenta los escenarios de avance de los

maestros de La Empresa de transporte Águila, la exploración tuvo un tipo de navegación deductiva, analítica, no en versión de prueba, descriptiva, transversal, Utilice sus herramientas de recopilación de datos para una exhibición de 50 asistentes y demuestre que el valor del coaching se extiende a toda la organización, desde los empleados hasta los ejecutivos, además, en relación a las capacidades y habilidades de los empleados, llegó a la conclusión que consta una correlación importante entre el coaching y el recursos humano para promover liderazgo., de esta forma como el trabajo en grupo, el deber, la compra de conocimiento, comunicación, imaginación e originalidad.

**A nivel nacional,** (Selon Olortegui, 2017), en su tesis, titulado «Competencias profesionales y clima laboral del personal administrativo de la Universidad Tecnológica Privada de Lima "son objetivos que determinan las competencias del profesional al determinar los comentarios que inciden en el clima organizacional del personal administrativo para obtener el nivel de organización climática, el estudio de la población de 210 empleados administrados de las universidades, la forma estadística no es necesaria para obtener 161 colaboradores administrados; La formulación del niño hipotético tiene conocimiento si las competencias profesionales influyen positivamente en la organización del clima; alrededor de 50 preguntas que se utilizarán sobre la base del modelo de la base de Likert, que se ha aplicado al personal administrado por el personal; Se concluye en términos de competencias profesionales que tienen una dimensión de orientación que la revista está abierta al aire acondicionado a un óptimo nivel, por lo cual es viable corroborar que esta extensión es influyente por los ayudantes en las superficies de estudio.

**A nivel local,** Para (Vallejos & Roque, 2015), en su navegación elaborada en Ángel Divino titulada “Evaluación de las competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de Linde Gas Perú S.A. -Ángel Divino”; encontrar la conclusión; Facultad de Economía, Escuela de Administración, su propósito era entender la predominación entre ambas cambiantes en los trabajadores, su población estaba compuesta por 35 trabajadores, la técnica de la encuesta con una cantidad de 19 preguntas en escala Likert; Se llegó a la conclusión que hay un prominente nivel de relación entre ambas cambiantes que son competencias laborales.

**En cuanto a las teorías relacionadas al tema,** Con respecto al Coaching Ontológico, hemos tomado (Velásquez, 2018), " recomienda que El coaching ontológico significa capacitar a

la persona para que se atreva a estudiar su propio hábito, ya que es una especialidad conversacional lo que implica una forma diferente de interpretar a las personas, su forma de relacionarse, actuar y encontrar los objetivos propuestos, representa una dinámica de transformación (. . . )" (pág. 56).

**Con referencia a las dimensiones del Coaching Ontológico.** (Velásquez, Coaching Ontológico, 2018), enseña que el coaching ontológico consta de tres fases: habilidades conversacionales, físico y emocional; Estos se consideran como dimensiones de la formación ontológica en esta investigación:

**Competencias:** El enunciado es acción, el lenguaje tiene poder transformador cuando hablamos de cosas que suceden, y cuando estamos en silencio, suceden otras. Una parte importante de las acciones se realiza de forma continua a través de diálogos. Se determinan dos etapas relevantes: la escucha, un avance psicológico que, apoyado en la audición, piensa otras cambiantes del sujeto: atención, interés, razón, etc. Comentar es el acercamiento e trueque entre dos o más individuos (p. 8). En ese sentido, debe tenerse presente que los diálogos tienen un colosal poder para cambiar la verdad de las cosas, de esta forma como la forma y la manera en que nos avisamos establece los parámetros del avance que desarrollamos y los escenarios de confianza que se logran.

**Corporalidad:** El cuerpo es el mediador, ordenador e intérprete. Entre los dos elementos que componen la verdad del sujeto, crea las pautas de las que surgen todos los lenguajes. El lenguaje corporal expresa una situación emocional y emocional en la que la otra persona puede sentirse, lo que denota tres fases indispensables (p. 70): movimientos faciales, movimiento corporal y movimiento. De esta forma, el lenguaje corporal se transformaría en el lenguaje de comunicación más sincero, ya que expresa lo que la persona realmente siente desde dentro, en relación con el sujeto que se está tratando, el sujeto que la rodea, o incluso la multitud con la que se está comunicando.

**Emocionalidad:** Según (Velásquez, 2018), asegura que las emociones cambien el estado del cuerpo de formas que pueden o no manifestarse en público. Son automáticos, aunque son modulares en varios sentidos, y no somos conscientes de sus consecuencias en todas las situaciones si se activan. El cerebro se constituye para la cooperación con los demás y la generación de sentimientos y emociones, para lo que el diseñador realiza la siguiente subdivisión (p. 75): emociones y estado de coraje. Tanto las emociones como los sentimientos juegan un papel muy importante relacionado con el ser humano como un

apartado importante, que se refleja en todas la multitud por medio de un grupo de emociones que tienen, de esta forma sea exponiendo felicidad, tristeza, por ejemplo cosas que trabaja en sus acciones, no obstante, Las emociones y el estado en el que nos encontramos son predisposiciones a las acciones que realizamos, porque en relación al estado de coraje en el que nos encontramos, algunas acciones tienen la capacidad de ser realizadas y otras no.

**En cuanto a Competencias laborales.** Mencionamos a (Alles, 2018) quien refiere garantizar que las competitividades laborales son una estructura dentro de habilidades, sabiduría y hábitos por medio del avance correspondiente y exacto en diferentes contextos. Las competencias forman medidas que se asocian a ciertas características que son parte de la multitud, adivinar la personalidad y pertenecer a diversos derechos y enfrentamientos en el trabajo. Tener dimensiones especiales como dimensiones. (Alles, 2018), revela que los espacios de las competitividades profesionales son: Logro (destrezas): un sujeto lo obtiene cuando sabe identificar un problema, a través de un gusto, pero también repercute en la forma en que lo resuelve, sea creativo o no, aquí debe utilizarlos para la competitividad y así poder manifestar sus habilidades en la ejecución. Además, hallar los resultados esperados va a lograr que la persona sea un mejor sujeto y además estará mejor en el trabajo, ya que se le instará a continuar creándose. Entender (conocimiento): Este aspecto se centra más en que la persona obtenga una mayor comprensión de la información que transporta la asignatura para encontrar unos estudios que sean más competitivos como persona frente a su asignatura. Para ello, el individuo tiene que examinar y estudiar algunas teorías de los principales autores, sobre, Además, la persona además puede hallar otro conocimiento a través de la capacitación, entonces, esto le va a dejar poder sus metas y objetivos por medio de su conocimiento. Ser (conductas): Se ejecuta a través de la percepción y es la persona que toma sus propias selecciones, asignadas en utilidad de sus hábitos y valores, lo que les posibilita alentarlos a llevar a cabo lo que se requiere. La persona misma va a poder impulsar, ósea, se le va a proveer razón para lograr la llegada de sus metas y objetivos propuestos. En cuanto a los resultados positivos de las competencias laborales. Según (Alles, 2018), genera los siguientes beneficios: Beneficios a los trabajadores. - Obtiene una mayor colaboración en las profesiones de la empresa, lo que requiere más deber, implicación y apertura. La multitud debe tener conocimientos y habilidades teóricos sustanciales. Beneficios para las empresas. - En primer lugar, debe estar enfocado en el talento humano y apoyar la búsqueda de la actualización continúa promoviendo las competencias laborales. El segundo punto es

identificar los reclamos que requieren adiestramiento y, en tercer lugar, obtener ayudantes competentes y enfrentados en sus propios puestos. También se deben sugerir oportunidades profesionales para llevar a cabo mejor el tiempo organizacional. Según (Alles, 2018), establece la ordenación de la siguiente manera: Competencias simples. Capacidades y habilidades, conocimiento y reacciones o hábitos esenciales que un sujeto consigue o tiene, donde le admiten sentirse efectivo en algún tema dentro de una organización. Esto se logra mediante la formación en instituciones educativas. Muestra la personalidad del sujeto (Pág.69).

Por lo tanto, de acuerdo con los antecedentes y teorías de la investigación, surge la formulación del problema: ¿Cómo el Coaching ontológico mejorará las competencias laborales de los empleados de la empresa de transporte Sol Chotano S.A.C. 2019? En relación a la justificación según, (Ñaupas, 2014), supone justificar las causas por los que se lleva a cabo la exploración, la aclaración de estos fundamentos puede agruparse en teórica, metodológica y social. (pág. 164). En relación a la justificación teórica: esta exploración se apoyará y justificará según las teorías de (Velásquez & Alles, 2018) que se centrarán en cómo llevar a cabo mejor las habilidades laborales a través de la metodología del coaching ontológico. Estudiar estas teorías será notable porque nos permitirá comprender y comprender mejor el tema de la navegación, de la misma manera se convertirá en el más considerable soporte para el diseño de nuestra idea apuntada a llevar a cabo mejor las habilidades laborales de los empleados de Transportes Sol Chotano. SAC.

En la justificación metodológica: será descriptiva porque vamos a detallar una situación se utilizará la técnica de cuestionario y nos guiaremos por la observación que nos dejará organizar datos y hallar información que será que se necesita para el progreso de la navegación. Además, será proactivo porque se propondrán tácticas Donde el entrenamiento ontológico para llevar a cabo mejor las habilidades laborales de la empresa Transportes Sol Chotano S.A.C. Para entender qué tipo de tácticas se indican, Usaremos la técnica de la encuesta para organizar la información y como herramienta el cuestionario, y los resultados que se consiguieron en nuestra navegación se ingresarán en el software SPSS. En relación a la justificación social: La consideración de esta navegación es parte de nuestro estudio propuesto de tácticas de coaching ontológico para llevar a cabo mejor las habilidades laborales de los empleados. La consideración popular de este emprendimiento se sostiene en

encontrar un plan para llevar a cabo mejor el avance de los ayudantes de la compañía de Transportes Sol Chotano SAC, para que brinden un servicio superior al cliente.

**En relación a los Objetivos**, poseemos el propósito general: **proponer** estrategias de coaching ontológico para mejorar las habilidades laborales de Transportes Sol Chotano S.A.C. 2019. Entonces, para cumplir el propósito general, se han propuesto los próximos **objetivos específicos: Diagnosticar** la realidad actual de la empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C. En relación a las competencias laborales de los colaboradores, **Desarrollar** estrategias de coaching ontológico para mejorar las habilidades laborales de la empresa Transportes Sol Chotano S.A.C., **validar** las estrategias de Coaching Ontológico en las competencias laborales de Transportes Sol Chotano S.A.C. De igual modo, **la hipótesis H1** se muestra de la siguiente manera: si proponemos estrategias de Coaching Ontológico, entonces mejorará las capacidades laborales de los empleados de Transportes Sol Chotano S.A.C. 2019 mejorará.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

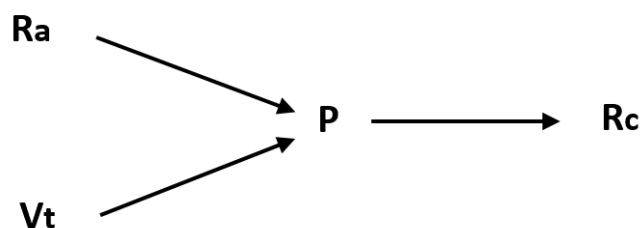
#### Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptiva porque los estudios descriptivos admiten detallar oportunidades y eventos, ósea, cómo es y cómo trabaja un preciso fenómeno y busca detallar características indispensables de la gente, grupos, comunidades o algún otro fenómeno bajo análisis (Sampieri, 1998, pág. 60) Y es propositiva porque usa un grupo de técnicas y métodos para hacer un diagnóstico y solucionar inconvenientes esenciales como hallar respuestas a cuestiones científicas preparadas, estudiar la relación entre componentes y eventos o crear conocimiento científico (Giler, 2015).

#### Diseño de Investigación

El diseño transversal no en fase de prueba no modifica intencionalmente las cambiantes independientes para ver su efecto en otras cambiantes. En otras expresiones, no es en fase de prueba ver cambiantes mientras suceden en su contexto natural, sin modificarlas (Hernández, 2014)

Cuyo esquema es:



Dónde:

Ra (Realidad actual) : Competencias Laborales

Vt (Variable teórica) : Coaching Ontológico

P (Propuesta) : Tácticas de Coaching Ontológico

Rc (Realidad Cambiante) : Competencias Laborales E.T. SOL Chotano, Chota

## 2.2. Población, muestra y muestreo

**Población:** (Taylor C, 2018), recomienda que, en estadística, el vocablo población se utiliza para detallar los sujetos de un estudio en particular: todos están sujetos a observación estadística. Las poblaciones tienen la posibilidad de ser grandes o pequeñas y establecidas por algún número de propiedades, aunque estos grupos varían primordialmente en un espacio exacto. La multitud que usamos en nuestra navegación es finita, compuesta por un total de 30 empleados de la empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C. Género femenino y masculino.

**Tabla 1: Población del personal de Transporte Sol Chotano**

<b>PUESTO</b>	<b>TOTAL</b>
Colaboradores	28
Administrativos	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: elaboración propia

**Muestra:** (Kenton, 2017), Es una salida más pequeña y más manipulable de un grupo más grande. Es un subgrupo de gran importancia dentro de las características de una población. Las muestras se utilizan en pruebas estadísticas cuando el volumen del conjunto es muy grande. En la situación del tamaño de la muestra, ya que es una población pequeña, 100% trabajada, con 30 personas involucradas en la exploración.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica de recolección de datos

Permite la relación con las unidades de observación a través del instrumento planificado (Tamaño y Silva 2015), teniendo en cuenta la técnica de encuesta aplicada a los empleados de la Compañía de Transportes Sol Chotano S.A.C. Se aplicará 2019.

### Instrumentos de recolección de datos



El cuestionario se utilizó para recopilar la información. El cuestionario es un grupo de preguntas diseñadas para producir los datos necesarios para lograr los objetivos propuestos por la empresa investigadora. El cuestionario permite estandarizar e integrar el progreso de la adquisición de datos. (Galán, 2019).

El cuestionario se conforma bajo la escala Likert, para ambas variables Hay 5 puntos: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Los cuestionarios constan de las dimensiones de cada variable

### **Validez y confiabilidad:**

#### **Validez**

La validación de la información recibida se basa en el juicio de los profesionales. La opinión de los profesionales se basa en las respuestas a las dimensiones, objetivos e indicadores incluidos en la propuesta, utilizando una escala de calificación Likert.

#### **Confiabilidad:**

El cuestionario se somete a la prueba Crombach Alpha para determinar la confiabilidad del instrumento y su posterior uso.

**Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad**

Alpha de Cronbach	Nº de elementos
0,729	30

Fuente: SPSS v.25

**Tabla 5. Interpretación del resultado del Alfa de Cronbach**

Categorización	Valores	Cualidad
Coeficiente alfa	> 0.9 - 1	"Es excelente"
	> 0.8	"Es bueno"
	> 0.7	"Es aceptable"
	> 0.6	"Es cuestionable"
	> 0.5	"Es pobre"
	< 0.5	"Es inaceptable"

**Fuente:** Elaborado en base a: George y Mallery (2003)

## 2.2 Variables, operacionalización

*Tabla 1. Variable Independiente*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
<b>COACHING ONTOLOGICO</b>	Significa entrenar a la persona a su ser, es decir, saber aprender de la propia práctica, pues es una disciplina conversacional que aporta una manera diferente de interpretar a los seres humanos, su modo de relacionarse, actuar y de alcanzar los objetivos que se proponen, es una dinámica de transformación (Velásquez, 2018)	<b>Competencia</b>	Escuchar	1. ¿Siente Ud. que es escuchado por su jefe frente alguna queja o inconveniente que le ha pasado o que se presenta en la institución?	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
			Hablar	2. El diálogo (hablar) es el inicio de la solución a cualquier tipo de inconveniente o problema en la institución que labora?	
			Gestos Faciales	3. Cree Ud. que los gestos faciales influyen mucho ante la reacción de pregunta o respuesta?	
		<b>Corporalidad</b>	Movimiento del cuerpo	4. ¿Cree Ud., que el movimiento del cuerpo, el desplazamiento y el tono de voz con el que es atendido por su jefe o compañeros de trabajo influye mucho ante su persona, logrando así dañar o mejorar su estado de ánimo?	
			Desplazamiento	5. Ud. como colaborador (a) siente que las emociones por parte de sus compañeros y la suya pueden determinan el clima laboral y la productividad dentro de la empresa?	
		<b>Emocionalidad</b>	Emociones	6. El estado de ánimo en el que se encuentre logra perjudicar o mejorar el trabajo que está realizando?	
			Estados de ánimo.	7. Me tomo un descanso o utilizo otro método activo para incrementar mi energía cuando noto que mi nivel de energía está decayendo?	

**Tabla 2. Variable Dependiente**

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento	
<b>Competencias Laborales</b>	Es una composición integrada de sabiduría, destrezas y comportamientos mediante un desempeño apropiado y preciso en diferentes ámbitos. Las competencias constituyen parámetros que ayudan a caracterizar a las personas, pronostica la personalidad y el comportamiento en diferentes situaciones y enfrentamientos en el trabajo. (Alles, 2018)	<b>Habilidades y destrezas</b>	Solución de problemas	1. ¿Considera Ud., que analiza distintas alternativas para encontrar una solución, ante un problema laboral? 2. Cree Ud. que desarrolla alguna habilidad específica al momento de realizar sus actividades?	Técnica: Encuesta	
			Creatividad ante la solución	3. Cree Ud. que tiene la destreza de dar soluciones innovadoras y creativas cuando se presentan diferentes retos en el aspecto laboral? 4. Considera Ud. que siempre está en la búsqueda de estrategias para mejorar su aprendizaje en las actividades que realiza? 5. Considera Ud. que utiliza su creatividad para mejorar sus competencias laborales?		
		<b>Conocimientos</b>	Aprendizaje	6. Cree Ud. que siempre está en la búsqueda de aprender nuevas habilidades y técnicas de trabajo? 7. Considera Ud. que las capacitaciones que recibe, han aportado para adquirir nuevos conocimientos y poder aplicarlo en su puesto laboral?		Instrumento: Cuestionario
			Capacitación	8. ¿Cree Ud., que cuando recibe las capacitaciones pone en práctica los nuevos conocimientos que recibió? 9. Considera Ud. que las capacitaciones tienen que darse de manera periódica en la empresa?		
			Fortalecimiento	10. ¿Cree Ud. que en algunas oportunidades trata de corregir la conducta de algún miembro de su equipo, para mejorar que las relaciones se fortalezcan? 11. Cree Ud. que es importante fortalecer el trabajo en equipo en la Empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C..?		

*Fuente. Elaboración propia*

## **2.4. Procedimiento**

El procedimiento para la recopilación de datos se determinará mediante la siguiente ruta de exploración:

### **Observación participante**

Los investigadores actuarán con cautela ante cualquier avance en la recopilación de datos y asumirán su responsabilidad ética por los efectos y consecuencias que surjan de las interacciones con los sujetos que forman parte del estudio.

### **Descripción de los Procesos de la Ejecución de la Investigación.**

- a. Se presenta documentación dirigida al gerente de Empresa de Transporte Sol Chotano.
- b. El Gerente de Sol Chotano será entrevistado para informar las actividades de acuerdo con el cronograma para la ejecución del Proyecto.
- c. Se dan a conocer los empleados de la empresa de transporte Sol Chotano. Sobre el proyecto a ejecutar.
- d. Las encuestas se aplicarán a los trabajadores de la empresa de transporte Sol Chotano. Método de análisis de datos

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se utiliza el programa SPSS-25 para Windows y los datos adquiridos se procesan a través del instrumento utilizado. Este programa facilitó el avance de los datos de la misma manera para la medición de los cambios estudiados, luego se muestra en tablas y proporciones estadísticas.

## **2.6. Aspectos éticos**

### **Respeto por las personas**

El respeto por la multitud tiene al menos dos creencias éticas: primero, que la multitud debe ser tratada como agentes autónomos, y segundo, que con respeto la multitud tiene derecho a ser protegida. Entonces, el comienzo del respeto por la multitud se divide en dos requisitos morales separados: el requisito de admitir respeto y el requisito de tranquilizar

a los que tienen respeto absoluto. Un sujeto autónomo es un sujeto con la capacidad de pensar en sus objetivos personales y actuar de acuerdo con tales consideraciones.

### **Beneficencia.**

El proceso de tratar éticamente a la multitud está diseñado no solo para respetar sus elecciones y protegerlos de daños, sino también para garantizar su comodidad. Esta regulación se inscribe en el inicio de la caridad. La práctica "caritativa" se refiere sistemáticamente a actos de bondad o caridad que van más allá de las obligaciones estrictas. Para los propósitos de este archivo, la caridad se conoce en un sentido más fuerte que la obligación. Teniendo esto en cuenta, generalmente se han formulado dos reglas como expresiones complementarias de la caridad: ningún daño; y (2) maximizar las ganancias y reducir las pérdidas probables.

### **Justicia**

¿Quién debería obtener los resultados positivos de la navegación y hacer su trabajo? Se trata de una cuestión de justicia en términos de "justicia en la organización" o "lo que te mereces". La injusticia ocurre cuando un servicio al que un sujeto tiene derecho es rechazado sin una buena razón o cuando una obligación se impone indebidamente. Otra forma de interpretar el comienzo de la justicia es que los iguales deben ser tratados por igual. Esta iniciativa también debe aclararse. ¿Quién es igual y quién no? ¿Qué consideraciones justifican una organización que no es justa? Todos los comentaristas admiten que las distinciones entre experiencia, edad, carencia, rivalidad, mérito y posición en las oportunidades constituyen criterios que justifican diferentes regímenes para diferentes objetivos. Es requisito entonces argumentar en qué puntos la gente tienen que ser tratadas por igual. Hay numerosas fórmulas, por lo general aceptadas, de formas justas de repartir responsabilidades y provecho. Cada fórmula relata alguna propiedad correcta, según las responsabilidades y provecho que se tienen que repartir. Estas fórmulas son que a cada individuo se le debe ofrecer la misma participación, a cada individuo se le debe ofrecer una participación según sus pretensiones particulares, (3) a cada individuo se le debe ofrecer una participación según su esfuerzo individual, (4) usted debe comunicar con cada individuo según su contribución popular (5) cada individuo debe recibir una sección según su mérito.

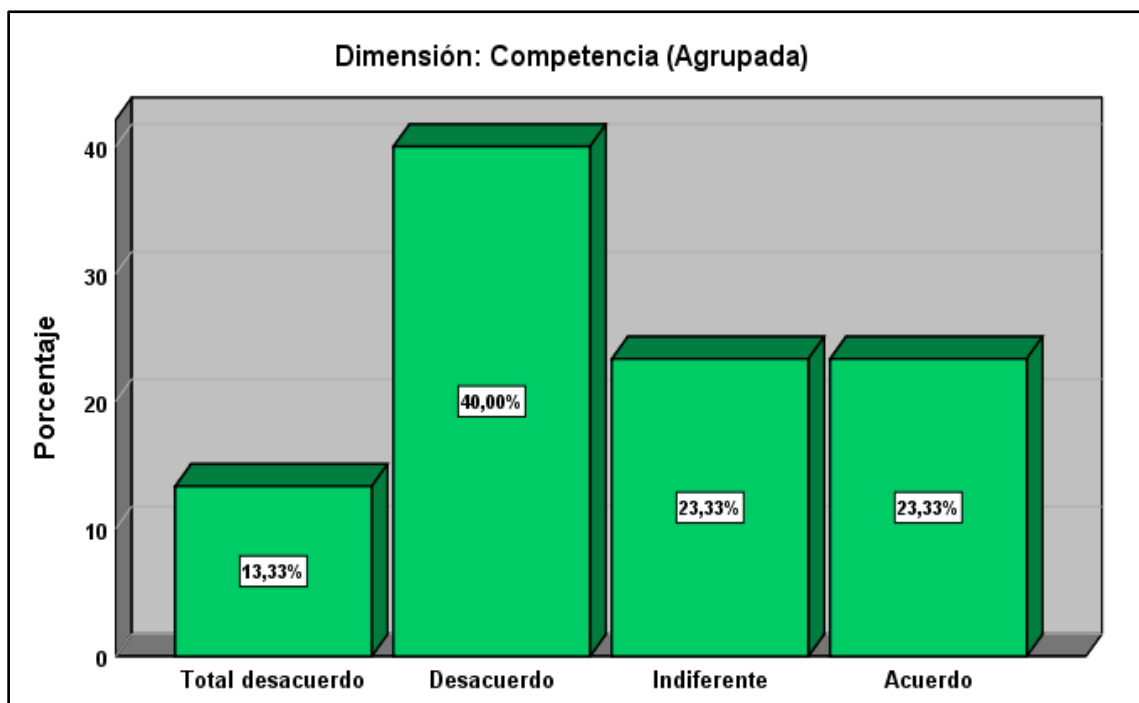
### III. RESULTADOS

#### Variable Independiente: Coaching Ontológico

**Tabla 6.** Dimensión Competencia (Agrupada)

		Dimensión: Competencia (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	4	12,9	13,3	13,3
	Desacuerdo	12	38,7	40,0	53,3
	Indiferente	7	22,6	23,3	76,7
	Acuerdo	7	22,6	23,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

**Figura 1.** Dimensión: Competencia (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

**Figura 01: (Escuchar)** ¿Siente Ud. que es escuchado por su jefe frente alguna queja o inconveniente que le pasó o que se expone en la institución?; (Hablar) El diálogo (hablar) es el comienzo del agrado a alguna clase de inconveniente o problema en la institución que labora?

Fuente: **Tabla N° 06**

Un 40% igual a 12 encuestados indicaron estar en desacuerdo respecto a ser escuchado por su jefe frente a alguna queja o inconveniente que se presente dentro de la empresa, 23% que equivale a 07 encuestados les es indiferente esta situación, a un 13% equivalente a 04 encuestados están en total desacuerdo, mientras que un 23% están de acuerdo en ser escuchado y que el diálogo es el comienzo de la satisfacción a cualquier clase de inconvenientes o problemas de la empresa.

## Dimensión Corporalidad

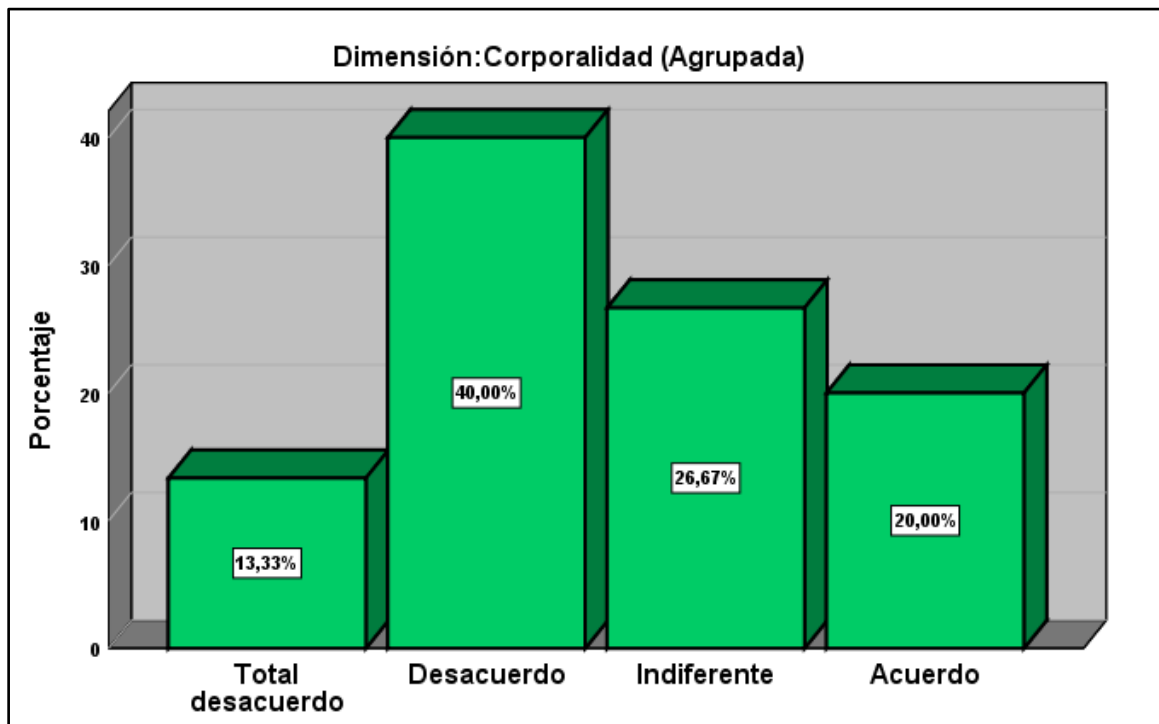
**Tabla 7.** Dimensión Corporalidad (Agrupada).

Dimensión: Corporalidad (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	4	12,9	13,3	13,3
	Desacuerdo	12	38,7	40,0	53,3
	Indiferente	8	25,8	26,7	80,0
	Acuerdo	6	19,4	20,0	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25



*Figura 2. Dimensión: Corporalidad (Agrupada)*



*Figura 02: (Gestos Faciales) Cree Ud. que los movimientos faciales influyen muy frente la oposición de pregunta o respuesta?, (Movimiento del cuerpo) ¿Cree Ud., que el movimiento del cuerpo, el movimiento y el tono de voz con el que es atendido por su jefe o camaradas de trabajo influye muy frente su persona, logrando así mismo dañar o llevar a cabo mejor su estado de arrojo, (Desplazamiento) Ud. como colaborador (a) siente que las emociones de parte de sus camaradas y la suya tienen la oportunidad de determinar el tiempo laboral y la efectividad dentro de la empresa?.*

*Fuente: Tabla N° 07*

El 40% equivalente a 12 encuestados señalaron estar en desacuerdo respecto a que los movimientos faciales influyan bastante frente la oposición de pregunta o respuesta, de igual modo indicaron estar en conflicto en que movimiento del cuerpo, el movimiento y el tono de voz con el que es atendido por su jefe o camaradas de trabajo influyen muy frente su persona, logrando de esta forma perjudicar o hacer mejor su estado de arrojo. Del mismo modo indicaron sentir que las emociones de parte de sus camaradas y suya logren saber el tiempo laboral y la eficacia dentro de la compañía, por otro lado, el 26% equivalente a 08 encuestados les es indiferente, al 20% equivalente a 06 encuestados señala estar de acuerdo, por el contrario, el 13% equivalente a 4 encuestados indica estar en total desacuerdo.

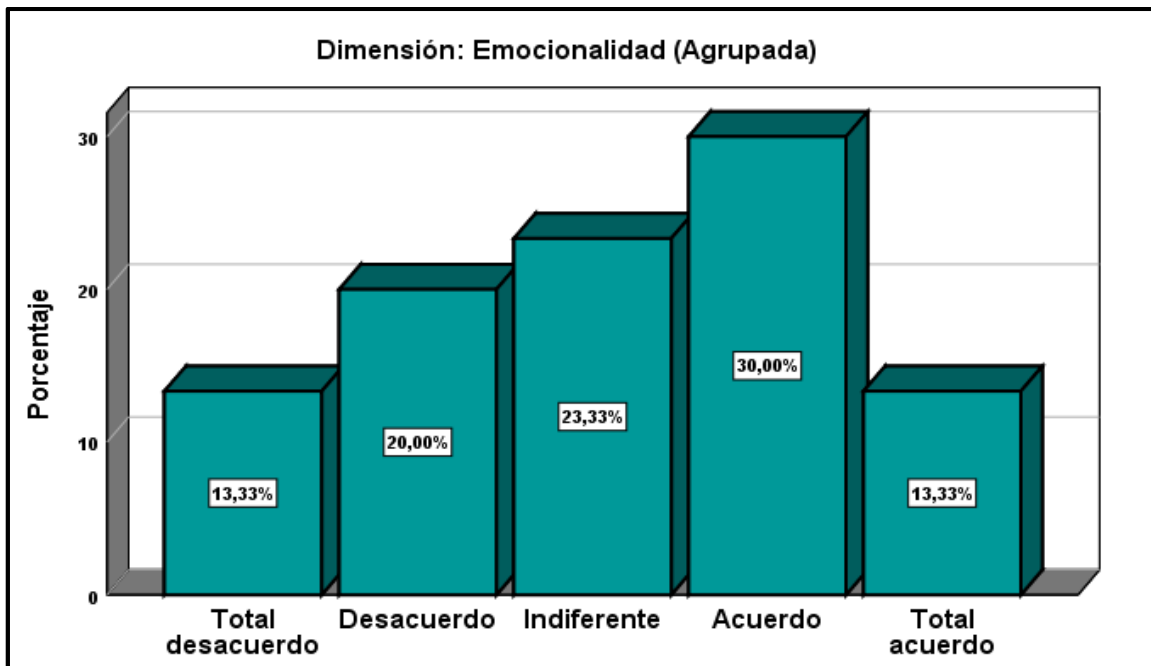
## Dimensión Emocionalidad

**Tabla 8.** Dimensión Emocionalidad (Agrupada)

		Dimensión: Emocionalidad (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	4	12,9	13,3	13,3
	Desacuerdo	6	19,4	20,0	33,3
	Indiferente	7	22,6	23,3	56,7
	Acuerdo	9	29,0	30,0	86,7
	Total acuerdo	4	12,9	13,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

**Figura 3.** Dimensión: Emocionalidad (Agrupada)



**Figura N° 03(Emociones)** ¿El estado de ánimo en el que esté consigue dañar o hacer mejor el trabajo que está llevando a cabo?, (Estados de Ánimo) Me tomo un descanso o utilizo otro trámite activo para incrementar mi energía cuando noto que mi nivel de energía está decayendo?

Fuente: **Tabla N° 08**

El 30 % equivalente a 09 encuestados señalaron estar de acuerdo en que el estado de ánimo en el que estén consigue dañar o hacer mejor el trabajo que están llevando a cabo, de igual modo indicaron estar en concordancia en tomar un descanso para incrementar su energía cuando notan que su nivel de energía está decayendo, mientras para el 23% equivalente a 07 encuestados muestran estar indiferentes, por el contrario 13% equivalente a 04 encuestados muestra estar en total desacuerdo frente a ambas interrogantes.

### **Variable Dependiente**

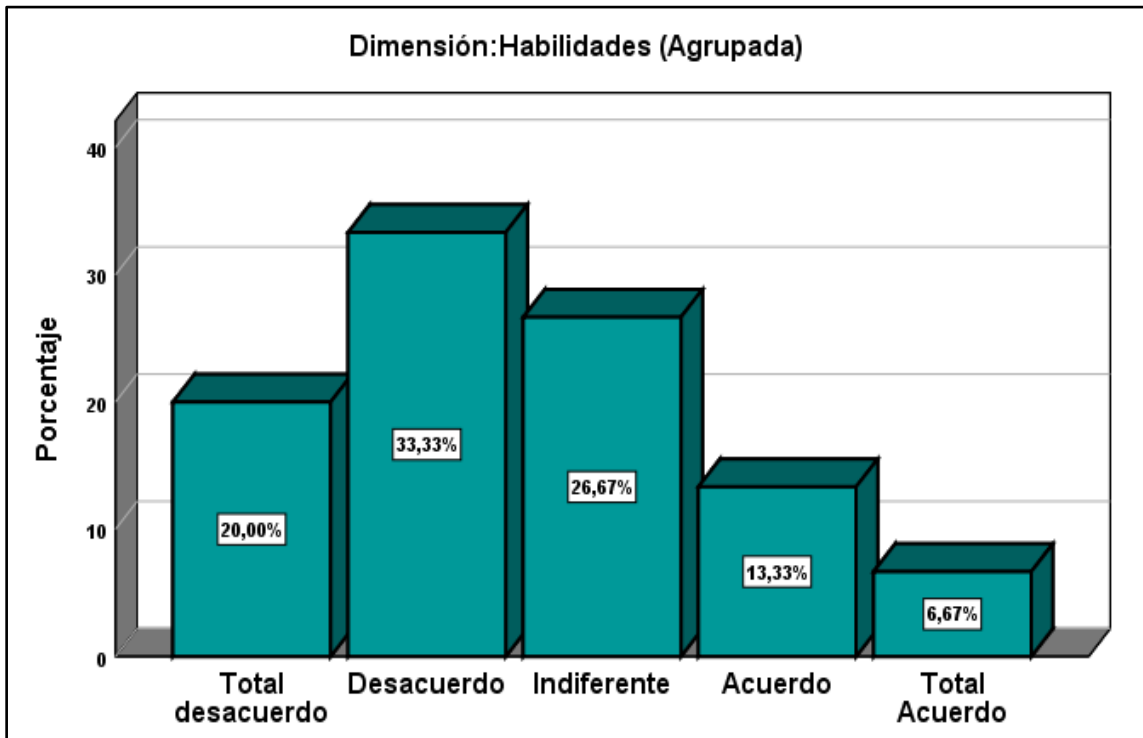
### **COMPETENCIAS LABORALES**

**Tabla 9. Dimensión Habilidades (Agrupada)**

<b>Dimensión: Habilidades (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	6	20,0	20,0	20,0
	Desacuerdo	10	33,3	33,3	53,3
	Indiferente	8	26,7	26,7	80,0
	Acuerdo	4	13,3	13,3	93,3
	Total, Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

Figura 4. Dimensión: Habilidades (Agrupada)



**Figura 04: (Solución de problemas)** ¿Considera Ud., que analiza distintas alternativas para encontrar una satisfacción, frente un inconveniente laboral? ¿Cree Ud. que desarrolla alguna habilidad específica al momento de realizar sus actividades?, (Creatividad frente la solución) ¿Cree Ud. que tiene la destreza de prestar resoluciones auténtico y creativo cuando se describen diferentes desafíos en el lugar de trabajo? que siempre está en la búsqueda de estrategias para mejorar su aprendizaje en las actividades que realiza?, ¿Considera Ud. que utiliza su creatividad para mejorar sus competencias laborales?

Fuente: **Tabla N° 09**

El 33% equivalente a 10 encuestados demuestran estar en desacuerdo en analizar distintas alternativas para hallar una satisfacción frente un inconveniente laboral, asimismo en cuanto a desarrollar alguna destreza específica al momento de realizar sus actividades, también demostraron estar en desacuerdo en tener la destreza de ofrecer soluciones originales y creativas cuando se muestran diferentes desafíos en el aspecto laboral, asimismo consideran estar en desacuerdo en estar siempre en la búsqueda de estrategias para mejorar su aprendizaje en las actividades que realiza, y en utilizar su creatividad para mejorar sus competencias laborales, mientras que el 26% equivalente a 08 encuestados les es indiferente, el 20% equivalente a 06 encuestados demuestran estar en total desacuerdo, por el contrario el 13% están de acuerdo y el 6% en total acuerdo.

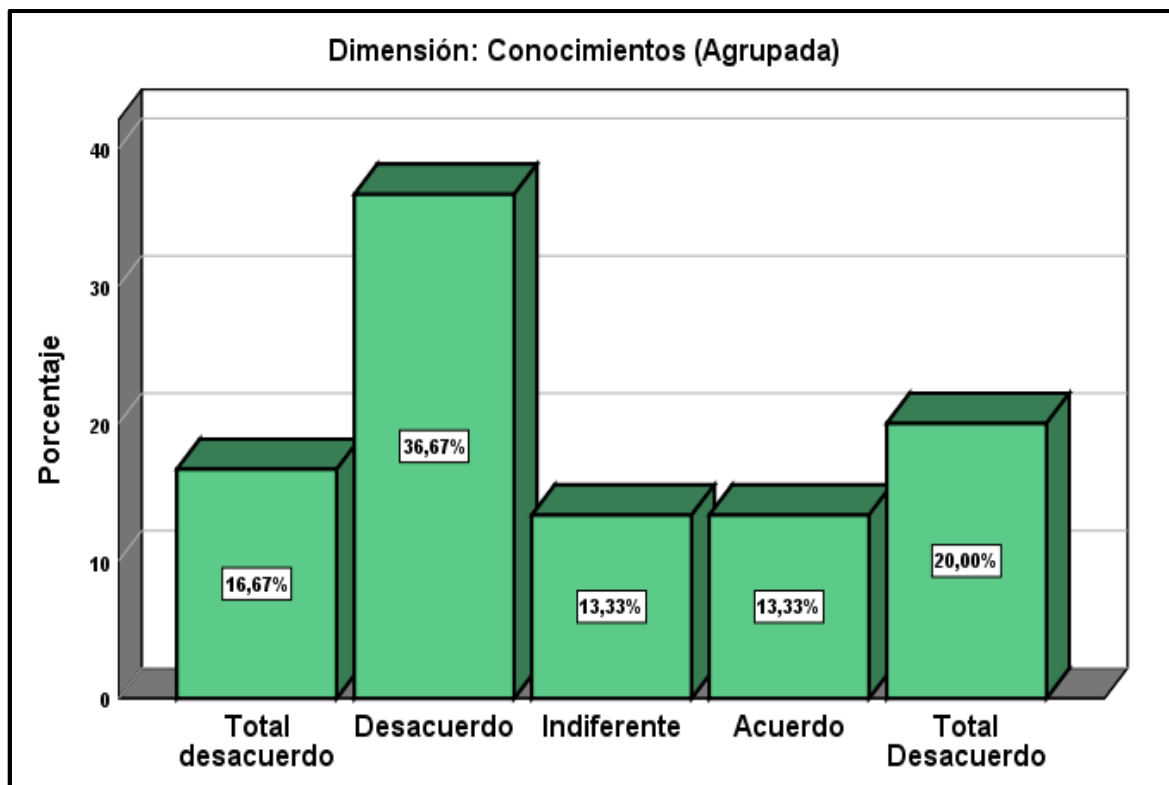
## Dimensión Conocimientos

*Tabla 10. Dimensión Conocimientos (Agrupada)*

		Dimensión: Conocimientos (Agrupada)			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Total desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	Desacuerdo	11	36,7	36,7	53,3
	Indiferente	4	13,3	13,3	66,7
	Acuerdo	4	13,3	13,3	80,0
	Total Desacuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

*Figura 5. Dimensión: Conocimiento (Agrupada)*



*Figura 05: (Aprendizaje) Cree Ud. que siempre está en la búsqueda de aprender nuevas habilidades y*

técnicas de trabajo?, (**Capacitación**) ¿Cree que la formación que recibió le ayudó a adquirir nuevos conocimientos y a aplicarlos en su puesto de trabajo?, ¿Cree Ud., que cuando recibe las capacitaciones pone en práctica los nuevos conocimientos que recibió?, Considera Ud. que las capacitaciones tienen que darse de manera periódica en la empresa?, (**Fortalecimiento**) ¿Cree Ud. que en algunas oportunidades trata de corregir la conducta de algún miembro de su equipo, para mejorar que las relaciones se fortalezcan?, Cree Ud. que es importante fortalecer el trabajo en equipo en la Empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C..?

Fuente: **Tabla N° 10**

El 36% equivalente a 11 encuestados demuestran estar en desacuerdo en estar siempre en la búsqueda de aprender nuevas destrezas y métodos de trabajo, La formación que recibió le ha ayudado a adquirir nuevos conocimientos y a aplicarlos en su puesto de trabajo, asimismo están en desacuerdo en que cuando acopian las capacitaciones ponen en práctica los nuevos conocimientos que reciben, de igual modo en que las capacitaciones tengan que darse de manera periódica, y que es importante fortalecer el trabajo en equipo en la empresa, el 16% equivalente a 05 encuestados demuestran estar en total desacuerdo, el 13% equivalente a 04 encuestados muestran estar de acuerdo, y el 20% en total acuerdo.

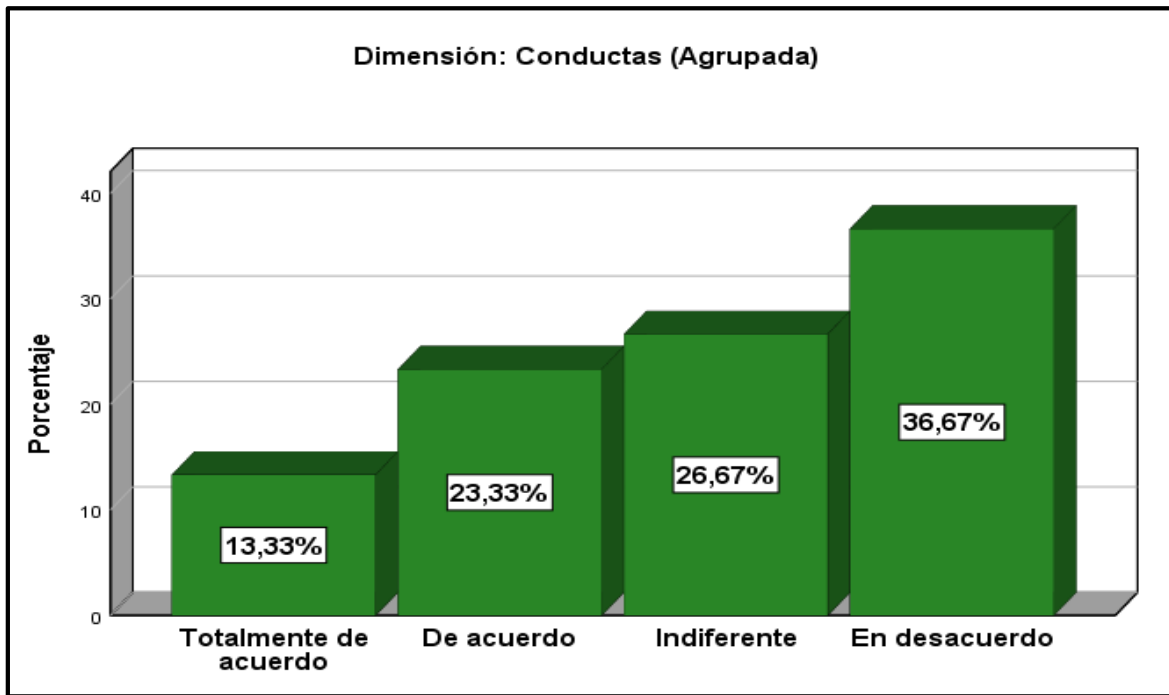
### Dimensión Conductas

**Tabla 11. Dimensión Conductas (Agrupada)**

<b>Dimensión: Conductas (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	7	23,3	23,3	36,7
	Indiferente	8	26,7	26,7	63,3
	En desacuerdo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

**Figura 6. Dimensión: Conductas (Agrupada)**



**Figura 06: (Valores)** ¿Te estás mirando a ti mismo? ¿Cómo se siente comprometido con los objetivos y valores de la institución en la que trabaja? (Reuniones) ¿Crees que es importante asistir a las reuniones, eventos y actividades que se realizan en la empresa? (**Participación**) ¿Cree Ud. que en las reuniones de trabajo es importante su participación cuando necesitan una recomendación?

**Fuente: Tabla N° 11**

El 36.67% equivalente a 11 de los encuestados demuestran estar en desacuerdo el sentirse puesto en compromiso con los objetivos y valores de la institución donde trabaja, así como también sienten que no es importante participar en reuniones, Eventos y actividades que se desarrollan en la empresa de la misma forma sienten que no se tiene en cuenta su participación cuando necesitan una recomendación, el 26.67% equivalente a 08 de los encuestados demuestran estar indiferentes, el 23.33% equivalente a 07 de los encuestados muestran estar de acuerdo, y el 13.33% igual a 04 de los encuestados están totalmente de acuerdo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La investigación realizada tuvo como finalidad ofrecer el Coaching como una utilidad para hacer mejor las capacidades laborales de los empleados de Transportes Sol Chotano SAC, Chota.

Los colaboradores de la empresa de transporte Sol Chotano SAC., Chota en relación a la variable Coaching Ontológico en la extensión Competencia Tabla No. 06 piensan que el 53.33% no está de acuerdo y completamente en conflicto de que sus jefes no los escuchen frente a ninguna demanda o problemas que ha sucedido o que se muestran en la institución, además afirman que el diálogo es el comienzo de cualquier clase de problema o inconveniente en la empresa.

De igual modo, en la extensión de corporalidad, la Tabla No. 07 respondió en un 53.33% de desacuerdo y totalmente en desacuerdo con los movimientos faciales en respuesta a las preguntas o respuestas, de esta forma que el movimiento del cuerpo, el movimiento y el tono de voz con el que te ayude tu jefe o compañero de trabajo, ya que esto tiene una fuerte influencia en ti como persona.

Los empleados que enfrentan la dimensión Emocionalidad Tabla No. 08 citada en 43.33% están de acuerdo y totalmente en concordancia en que el estado de arrojo daña o optimización el trabajo que están llevando a cabo, de esta forma como tomar un descanso o algún otro trámite activo o aumentar la energía en el momento que está en descomposición.

En relación a la variable Competencias laborales, los ayudantes de la empresa de transporte Sol Chotano SAC, Chota. frente a la tabla de dimensiones de habilidades N° 09, mencionaron en un 53.33% de acuerdo y totalmente de acuerdo que las distintas elecciones no son analizadas para hallar una satisfacción a un inconveniente laboral, además señalan que no desarrollan habilidades particulares al instante de hacer sus ocupaciones puesto que esto transporta a la carencia de capacidades para proveer resoluciones originales y creativas cuando hay diferentes retos en el sitio de trabajo, además, hablan de que no utilizan su imaginación para hacer mejor sus capacidades laborales.



Además, en relación a la dimensión del conocimiento, la Tabla N° 10 respondió con un 53,34% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la indagación de nuevas destrezas y técnicas en el trabajo, además piensan que la capacitación que reciben no ha contribuido para conseguir nuevos conocimientos para aplicarlo en su trabajo del mismo modo, afirman que la capacitación que reciben no lo pone en práctica, además piensan que la capacitación debe hacerse periódicamente, por lo cual es requisito hacer más fuerte el trabajo en grupo en la empresa de transporte Sol Chotano SAC.

De igual modo, en la tabla Comportamiento N° 11, el 36,67% respondió en desacuerdo y el 26,67% indiferente porque no se siente en compromiso con los valores y objetivos de la empresa, además está en desacuerdo e indiferente con las reuniones, eventos y ocupaciones que se llevan a cabo en la empresa, del mismo modo que no están de acuerdo e indiferentes en relación a las juntas laborales, su participación es considerable cuando requieren una sugerencia.

Los resultados nos admiten tener en cuenta las críticas y contestaciones de nuestros encuestados. También se reconoce la consideración por satisfacer los inconvenientes de la empresa. Ofrecer destrezas de coaching personal para promover el perfeccionamiento personal de los empleados de SAC en Transportes Sol Chotano. Luego de la exploración elaborada por Caicedo; (Herrera & Quenguan, 2013). En su propuesta, el Coaching como mecanismo humano para el progreso de la empresa asegura que el coaching accede a las empresas obtener un buen desarrollo de los empleados. Entonces, revela que el coaching es una utilidad importante para las compañías, puesto que posibilita la administración de los elementos humanos de la organización para cumplir los objetivos. De esta forma, (Farro & Toro, 2014) en la exploración de impacto del uso del coaching para mejorar el clima laboral de la empresa "Taiwan Motos" en la ciudad de Chiclayo en 2013, afirmaron que el impacto del uso del coaching fue efectivo. ya que mejora el entorno profesional de la organización y también ayuda a los empleados competitivos a alcanzar los objetivos. De igual forma (Cuadri, Fierro & Palma, 2015) asegura que el coaching es el arte de responder preguntas para proporcionar que las personas aprendan mejor a través de la investigación, y que se dan cuenta novedosas creencias para lograr sus propósitos propuestos. Entonces, la coincidencia de los autores evidencia que el coaching como utilidad puede aumentar el

progreso personal de los empleados de una organización, permitiéndoles alcanzar las metas deseadas por la organización. Explore el coaching como una herramienta para el avance personal de los empleados de la empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C.

## V. CONCLUSIONES

1. Con maximizar el desarrollo de estrategias de coaching ontológico para incrementar el desarrollo personal de los empleados de Transportes Sol Chotano SAC. Concluimos que el avance personal de los empleados va a aumentar.
2. Al investigar el coaching como una utilidad para el avance personal, concluimos que el 53.33% considera estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, Esto impacta significativamente en el desarrollo personal de cualquier empleado, por lo que facilita a los empleados enfrentar las dificultades y tener la destreza de resolverlos.
3. Al establecer el nivel de competencias laborales de los empleados, concluimos que el 53,33% cree que el coaching ayuda a conocer el grado de desarrollo de los empleados en correlación al problema planteado en la exploración.
4. Al desarrollar estrategias de coaching personal en base a un diseño descriptivo, podemos concluir que se implementará una propuesta de coaching personal con la finalidad de aumentar las habilidades laborales de los empleados de la empresa de Transportes SOL Chotano S.AC. Asimismo, dicha propuesta costará S /. 2.741,50 el cual impactará en la empresa significativamente, ya que facilitará la mejora de las competencias laborales de la empresa SOL Chotano S.A., Chota.

## **VI. RECOMENDACIONES**

La empresa debe evaluar continuamente el progreso personal de sus empleados con el fin de evitar las dificultades identificados al comienzo de la investigación relacionados con la variable problema.

Se debe tener en cuenta herramientas de capacitación que se use de manera consistente, ya que esto apoya al desarrollo de destrezas, mejora el desempeño y permite al personal adquirir el cambio ansiado, además de determinar dificultades de desempeño, cambiar ciertos hábitos y maximizar el valor del capital humano

Se debe implementa un método de búsqueda para incentivar el progreso del recurso humano.

Realizar una búsqueda hacia el desarrollo de destrezas para impulsar el perfeccionamiento personal del capital humano y mantenerlos preparados en contenidos de capacitación personal. Se exhorta valorar persistentemente el desarrollo personal para que sea más fácil visualizar la conducta del personal y lograr efectos deseados.

## REFERENCIAS

Almaguer, M. (2016). *Estrategia de capacitación para desarrollar competencias laborales*. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/estrategia-de-capacitacion-para-desarrollar-competencias-laborales/>

Almeida, G. T. (2018). *Medición del impacto de las competencias laborales en la productividad científica del talento humano en instituciones de educación superior en Santo Domingo de los Tsachilas*. Obtenido de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12842/1/60391\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12842/1/60391_1.pdf)

Alles, M. (2018) *Desempeño por competencias* Editorial Granica Buenos Aires ISBN: 9789506419325

Bécart, A. (2016). *Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida: Un estudio de caso en el Caribe Colombiano. (Tesis de Doctorado)*. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Sevilla-España.

Caicedo, L. Herrera, R., & Quenguan, N. (2017). *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa de transportes el Águila en la región de Almería. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad del Rosario. Madrid España. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4781/2017.pdf>

Ciancio, A. (2017). *10 habilidades que serán más demandadas en 2017 por el mercado laboral global*. Recuperado de <http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2017/01/04/1148089/10-habilidades-demandadas-2017-mercado-laboral-global.html>.

Dalziel, M., Cubeiro, J., & Fernández, G. (1996). *Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. España: Deusto.

Echevarria, R. (2015). *"El ser humano es intrínsecamente lingüístico"*. Obtenido de <https://www.newfieldconsulting.com/rafael-echeverria-el-ser-humano-es-intrinsecamente-linguistico/>

Grimaldi, A. (2017). *Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3509/1/pdf>*

Guzmán, W. y Parravicini, L. *Aplicación del Coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo- Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2329/1/RE\\_ADMI\\_WENDY.GUZMAN\\_LUIS.PARRAVICINI\\_APLICACION.DEL.COACHING.EN.LA.GESTION.POR.COMPETENCIAS\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2329/1/RE_ADMI_WENDY.GUZMAN_LUIS.PARRAVICINI_APLICACION.DEL.COACHING.EN.LA.GESTION.POR.COMPETENCIAS_DATOS.PDF)*

Hernández, A. (2017). *Coca Cola, hace crecer a sus empleados. Expansión . Recuperado de [http://expansion.mx/especiales/cocacola-hace-crecer-a-sus-empleados?internal\\_source=PLAYLIST](http://expansion.mx/especiales/cocacola-hace-crecer-a-sus-empleados?internal_source=PLAYLIST)*

Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo centroamérica, agencia Huehuetenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>*

Huaruco, L. (2016). *¿Cuál es el principal reto de la gestión de talento en el Perú? Diario Gestión. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/cual-principal-reto-gestion-talento-peru-2171895>*

Isaza, K. M. (2016). *Diseño de una guía de coaching a empresa constructora para mejorar la orientación a resultados y la motivación laboral. Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/648/1/1014218179-2016-2-GE.pdf>*

Juape, M. (2017). *Buenas prácticas laborales incrementan la productividad de la empresa en 30%. Gestión . Recuperado de <https://gestion.pe/tu-dinero/buenas-practicas-laborales-incrementan-productividad-empresa-30-56664>*

Kenton, W. (2017). *Investing financial analysis: Sample. Recuperado de <https://www.investopedia.com/terms/s/sample.asp>*

León, M. I. (2016). *Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del instituto latinoamericano de liderazgo cristoforo – región norte 2016. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán. Ángel Divino. Obtenido*

*de*<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2408/1/.pdf>

Narvaez, J. (2014). *CIE Barcelona: Programa Avanzado de Coaching Comercial. Obtenido de* <http://soycoachcomercial.blogspot.pe/>.

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis . Bogota: Ediciones d ela U.*

Martell, N. G. (2017). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos descentralizados del sur de Manabi. Obtenido de* <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/.pdf>

Monreal, E. ( 2017). *Empresas requieren hacer medición de talento. Plano informativo. Obtenido de* <http://planoinformativo.com/nota/id/522398/noticia/pdf>.

Moreno, K., y Ramírez, M. (2016). *Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo en el año 2016. Obtenido de* <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1434>

Olaya, J. (2015) *Del conocimiento a la sabiduría. Alfaguara Chile. Obtenido de:* <http://www.newfield.cl/2014/05/15/se-lanza-libro-de-julio-olalla/>

Olortegui, C. (2017). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima. Obtenido de* [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/Ortega\\_mc.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/Ortega_mc.pdf)

## **ANEXOS**



## Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera la propuesta de coaching ontológico como herramienta mejorará las competencias laborales de los colaboradores de Transportes Sol Chotano S.A.C. 2019?	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Proponer estrategias de Coaching Ontológico como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de Transportes Sol Chotano S.A.C, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diagnosticar</b> la situación actual de Transportes Sol Chotano S.A.C, con respecto a las competencias laborales de los colaboradores.</li> <li>• <b>Diseñar</b> estrategias de Coaching Ontológico para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de la empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C</li> <li>• <b>Proponer</b> estrategias de Coaching Ontológico para mejorar las competencias laborales de la empresa de transportes Sol Chotano S.A.C, Chota.</li> </ul>	<p><b>H1:</b> Si proponemos estrategias de Coaching Ontológico, entonces mejorarán las competencias laborales de los colaboradores de Transportes Sol Chotano S.A.C.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Coaching Ontológico</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Competencias</li> <li>✓ Corporalidad</li> <li>✓ Emocionalidad</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Competencias Laborales</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Habilidades y destrezas</li> <li>✓ Conocimientos</li> <li>✓ Conductas</li> </ul>	<p>Descriptiva propositiva</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental</p> <p style="text-align: center;"> <math display="block">\begin{matrix} R &amp; \nearrow &amp; &amp; \rightarrow &amp; R \\ &amp; V &amp; \nearrow &amp; &amp; \end{matrix}</math> </p> <p><i>Donde:</i></p> <p>Ra: Competencias Laborales</p> <p>Vt: Coaching Ontológico</p> <p>P: Estrategias de Coaching Ontológico</p> <p>Rc: Competencias Laborales E.T Sol Chotano S.A.C, Chota.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Software SPSS 25</li> <li>• Juicio de expertos</li> <li>• Estadística descriptiva</li> </ul>

### Ficha de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA (Coaching Ontológico)

**OBEJTIVO:** Recolectar información respecto al Coaching Ontológico en la empresa Transportes Sol Chotano S.A.C.

**INSTRUCCIONES:** Marque con un “x” la alternativa que crea conveniente, considerando lo siguiente:

TA: Totalmente de Acuerdo

A: Acuerdo

I: Indiferente

D: Desacuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1. ¿Siente Ud. ¿Qué es escuchado por su jefe frente alguna queja o inconveniente que le ha pasado o que se presenta en la institución?					
2.El diálogo (hablar) es el inicio de la solución a cualquier tipo de inconveniente o problema en la institución que labora?					
3. Cree Ud. que los gestos faciales influyen mucho ante la reacción de pregunta o respuesta?					
4. ¿Cree Ud., que el movimiento del cuerpo, el desplazamiento y el tono de voz con el que es atendido por su jefe o compañeros de trabajo influye mucho ante su persona, logrando así dañar o mejorar su estado de ánimo?					
5.Ud. como colaborador (a) siente que las emociones por parte de sus compañeros y la suya pueden determinan el clima laboral y la productividad dentro de la empresa?					
6.El estado de ánimo en el que se encuentre logra perjudicar o mejorar el trabajo que está realizando?					
7.Me tomo un descanso o utilizo otro método activo para incrementar mi energía cuando noto que mi nivel de energía está decayendo?					

**CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA**  
**(Competencias Laborales)**

**OBEJTIVO:** Recolectar información respecto a las Competencias Laborales en la empresa Transportes Sol Chotano S.A.C.

**INSTRUCCIONES:** Marque con un “x” la alternativa que crea conveniente, considerando lo siguiente:

TA: Total Acuerdo

A: Acuerdo

I: Indiferente

D: Desacuerdo

TD: Total Desacuerdo

ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1. ¿Considera Ud., que analiza distintas alternativas para encontrar una solución, ante un problema laboral?					
2.Cree Ud. que desarrolla alguna habilidad especifica al momento de realizar sus actividades?					
3.Cree Ud. que tiene la destreza de dar soluciones innovadoras y creativas cuando se presentan diferentes retos en el aspecto laboral?					
4.Considera Ud. que siempre está en la búsqueda de estrategias para mejorar su aprendizaje en las actividades que realiza?					
5.Considera Ud. que utiliza su creatividad para mejorar sus competencias laborales?					
6.Cree Ud. que siempre está en la búsqueda de aprender nuevas habilidades y técnicas de trabajo?					
7. Considera Ud. que las capacitaciones que recibe, han aportado para adquirir nuevos conocimientos y poder aplicarlo en su puesto laboral?					
8.Cree Ud., ¿que cuando recibe las capacitaciones pone en práctica los nuevos conocimientos que recibió?					

9. Considera Ud. que las capacitaciones tienen que darse de manera periódica en la empresa?					
10. ¿Cree Ud. que en algunas oportunidades trata de corregir la conducta de algún miembro de su equipo, para mejorar que las relaciones se fortalezcan?					
11. Cree Ud. que es importante fortalecer el trabajo en equipo en la Empresa de Transportes Sol Chotano S.A.C..?					
12. Connsidera Ud. que se siente comprometido con los objetivos y valores de la institución donde trabaja?					
13. Cree Ud. que es importante participar en las reuniones, eventos y actividades que se realizan en la empresa?					
14. Cree Ud. que en las reuniones de trabajo es importante su participación cuando necesitan una recomendación?					

## Validaciones de Instrumentos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Mg. Portella Vejarano Huber Arnaldo
- Grado Académico: Mg. En Administración
- Institución donde labora: Universidad Señor de Sipán.
- Dirección: Jr. Huari 160 Urb. Los Mochicas    Teléfono: 964946130    Email: huber.portella@gmail.com
- Autor (es) del Instrumento:

Gavidia Vásquez Brisaída Mabel y Peralta Portilla Frescia Doris

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: JUSTIPRECIÁ LA MEDICIÓN Fecha: 11/09/2019

IV. Promedio de Valoración: BUENO

  
 \_\_\_\_\_  
 DNI N° 16448114

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Dr. Mego Núñez Onésimo
- Grado Académico: Dr. En Administración
- Institución donde labora: Universidad Señor de Sipán.
- Dirección: Cal. Próceres 677 Urb. LATINA Teléfono:965858816 Email: megoonesimo@hotmail.com
- Autor (es) del Instrumento:  
Gavidia Vásquez Brisaida Mabel y Peralta Portilla Frescia Doris

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE Fecha: 28/09/2019

IV. Promedio de Valoración: BUENO

DNI Nº 6451057

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Mg. Hernández Terán Saúl
- Grado Académico: Mg. En Gestión Pública
- Institución donde labora: Universidad Señor de Sipán.
- Dirección: Jr. Leoncito Prado 433 Pimentel      Teléfono: 979342203      Email: megoonesimo@saulht@hotmail.com
- Autor (es) del Instrumento:  
Gavidia Vásquez Brisaida Mabel y Peralta Portilla Frescia Doris

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE ..... Fecha: 11/09/2019

IV. Promedio de Valoración: BUENO .....

  
DNI N° 19225679

Autorización para aplicación de instrumentos

## CARTA DE ACEPTACION

Estimadas:

Previo saludo me dirijo a ustedes para para expresarle el saludo cordial a nombre de la empresa de transportes Sol Chotano S.A.C. y a la vez expresarle lo siguiente.

Nuestra empresa en mención acepta a las Señoritas **GAVIDIA VASQUEZ BRISAIDA MABEL** identificado con DNI N° 46077100 Y **PERALTA PORTILLA FRESCIA DORIS** identificado con DNI N° 72918194 a realizar su tesis titulada: **“COACHING ONTOLÓGICO COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES SOL CHOTANO S.A.C. CHOTA”** en nuestra agencia de la ciudad de Chota.

Chota, 14 de junio de 2019.

Cordialmente,

**TOURS SOL CHOTANO S.A.C.**  
  
**José Enrique Saldaña Burga**  
DNI N° 27428447  
GERENTE