



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Coaching y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro
Centro de formación técnica Promae Villa El Salvador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Inga Inga, Gloria (código ORCID 0000-0003-0346-5148)

ASESOR:

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID 0000-0001-6629-7802)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación en primer lugar a mis hijos Renzo, Lizbeth y Ariadne, por darme la fuerza y motivación de seguir superándome; a mi compañero de vida Luis Alberto por su apoyo y comprensión y a mis padres por su ejemplo de esfuerzo y superación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y salud, a mi familia por su apoyo incondicional, a mis profesores por su paciencia al impartir sus conocimientos y experiencia, a mis colegas y amigos que hicieron de esta actividad académica una extraordinaria experiencia en mi formación profesional y todas las personas que de una u otra manera estuvieron vinculadas a este objetivo académico.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
4.1. Descripción de datos.....	27
4.2. Evidencia de las hipótesis.....	38
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	24

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Coaching	16
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: Habilidades blandas	17
Tabla 3: Ficha de técnica del cuestionario: Coaching	19
Tabla 4: Ficha de técnica del cuestionario: Habilidades Blandas	19
Tabla 5: Análisis Factorial Exploratorio de Coaching	21
Tabla 6: Análisis Factorial Exploratorio de Habilidades Blandas	22
Tabla 7: Medidas de ajuste encontradas AFC: CO y HB	23
Tabla 8: Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach	25
Tabla 9: Estadística de la variable CO	27
Tabla 10: Estadística de la variable HB	30
Tabla 11: Asociación de variables Coaching y Habilidades Blandas	33
Tabla 12: Significación de asociación V1 y V2	34
Tabla 13: Asociación Fundamento Social y Habilidades Blandas	34
Tabla 14: Significación de asociación entre FS y V2	35
Tabla 15: Asociación Fundamento Psicológico y Habilidades Blandas	35
Tabla 16: Significación de asociación entre FP y V2	36
Tabla 17: Asociación Fundamentos Técnicos y Habilidades Blandas	36
Tabla 18: Significación de asociación entre FT y V2	37
Tabla 19: Asociación Fundamentos Éticos y Habilidades Blandas	37
Tabla 20: Significación de asociación entre FE y V2	38
Tabla 21: Correlación de la Variable Coaching y Habilidades Blandas	38
Tabla 22: Correlación de FS y HB	39
Tabla 23: Correlación de FP y HB	39
Tabla 24: Correlación de FT y HB	40
Tabla 25: Correlación de FE y HB	40

Índice de figuras

Figura 1: Correlación de las variables	15
Figura 2: Análisis de ruta de Coaching	24
Figura 3: Análisis de ruta de Habilidades Blandas	24
Figura 4: Histograma del factor Coaching	27
Figura 5: Histograma del factor Fundamento social	28
Figura 6: Histograma del factor Fundamento psicológico	28
Figura 7: Histograma del factor Fundamento técnico	29
Figura 8: Histograma del factor Fundamento ético	29
Figura 9: Histograma del factor Habilidades blandas	30
Figura 10: Histograma del factor Autoconciencia	31
Figura 11: Histograma del factor Autorregulación	31
Figura 12: Histograma del factor Motivación	32
Figura 13: Histograma del factor Empatía	32
Figura 14: Histograma del factor Habilidades sociales	33
Figura 15: Modelo de ecuaciones estructural de CO y HB	41

Resumen

En este trabajo, el objetivo fue, determinar la relación entre la variable “coaching” y “habilidades blandas” en los estudiantes del Cetpro Centro de formación técnica Promae del distrito de Villa El Salvador. Se examinaron los conocimientos de los estudiantes sobre el coaching con la intención de mejorar sus habilidades blandas. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Respecto a la población, fueron 44 estudiantes. Se adoptó un muestreo por conveniencia no probabilístico de tipo censal. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta. Para cada una de las variables, el instrumento fue el cuestionario, con validez de contenido mediante juicio de expertos sintetizando sus calificaciones mediante la prueba V de Aiken. Este tipo de validez, fue complementado con la de constructo, utilizando análisis factorial exploratorio – AFE y análisis factorial confirmatorio - AFC evidenciando indicadores robustos. La confiabilidad del cuestionario se realizó por constructos obteniendo coeficientes del 92% para coaching, 96% para habilidades blandas. El contraste de hipótesis se realizó con el estadístico Rho de Spearman, corroborado con el modelo de ecuación estructural. Los hallazgos revelaron que existe una correlación del 77% entre las variables y resultados estadísticamente significativos.

Palabras clave: Coaching, Inteligencia emocional, Habilidades Blandas

Abstract

In this work, the objective was to determine the relationship between the variable "coaching" and "soft skills" in the students of the Cetpro Promae technical training center in the district of Villa El Salvador. Students' knowledge of coaching was examined with the intention of improving their soft skills. The research had a quantitative approach, correlational type, non-experimental and cross-sectional design. Regarding the population, there were 44 students. A non-probabilistic convenience sampling of the census type was adopted. The survey was used as a data collection technique. For each of the variables, the instrument was the questionnaire, with content validity through expert judgment, synthesizing their qualifications using the Aiken V test. This type of validity was complemented with that of the construct, using exploratory factor analysis - EFA and confirmatory factor analysis - CFA showing robust indicators. The reliability of the questionnaire was performed by constructs, obtaining coefficients of 92% for coaching, 96% for soft skills. Hypothesis testing was performed with Spearman's Rho statistic, corroborated with the structural equation model. The findings revealed that there is a 77% correlation between the variables and statistically significant results.

Keywords: Coaching, Emotional Intelligence, Soft Skills.

I. INTRODUCCIÓN

Los Centros de Educación Técnica Productiva (CETPRO) han sido cuestionados por la deficiente calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje, al no garantizar ni desarrollar las competencias relevantes acordes con las exigencias de la demanda de inserción del mercado laboral. Siendo denominada muchas veces como una educación de bajo nivel, orientada a aquellos que no pudieron continuar con una carrera universitaria. Sin embargo, existe una gran diferencia en los países de primer mundo, la situación es distinta, pues emplean la técnica del coaching para fortalecer el desarrollo personal de los estudiantes, teniendo como objetivo principal ayudar a conseguir las metas propuestas. En este contexto el coaching y las habilidades blandas favorecen a optimizar las capacidades y lograr un cambio integral en las personas, creando las condiciones necesarias para aprender a crecer y ser competentes en las distintas situaciones y escenarios de la vida cotidiana.

En el Perú, según el Censo Educativo 2018 existe mil ochocientos CETPROS, de los cuales ochocientos ocho son públicos, novecientos noventa y dos particulares, que tienen alrededor de trecientos mil alumnos que son capacitados para desarrollar competencias laborales y empresariales. (PERÚ, s. f.)

En el Centro de Formación Técnica Promae de Villa El Salvador (C.F.T. PROMAE V.E.S) se brinda servicios educativos orientados a la adquisición de competencias laborales y capacidades empresariales en las diferentes opciones ocupacionales. No obstante, se observa que a los estudiantes de la opción ocupacional confección textil, les falta consolidar conocimientos complementarios, tales como emprendimiento, destreza de habilidades, capacidades y competencias personales, entre otras; proyectándose así un efecto negativo en los estudiantes. Es necesario reconocer las causas, ya que todo esto disminuye las oportunidades personales y laborales de los estudiantes.

Luego de haber señalado la problemática, la intención de este estudio es conocer la relación del coaching y las habilidades blandas en los estudiantes de la opción ocupacional confección textil del Centro de Formación Técnica Promae de Villa El Salvador (C.F.T. PROMAE V.E.S).

Vega (2020), en su tesis determino la correlación entre coaching y habilidades blandas. Los métodos utilizados son exploratorios, cuantitativos, diseño de métodos relacionados y corte transversal. La población está constituida por 200 recursos humanos administrativos de Marsh Rehder, y 132 socios administrativos se utiliza como muestra para recolectar datos e información y se utilizan cuestionarios como herramientas la tecnología utilizada en una investigación de las dos variables de coaching y habilidades blandas. Usando en la investigación la versión SPSS23 del programa para estadísticas, el resultado de la relación entre las dos variables fue el $Rho = 0.907$, el nivel de la señal (bilateral) es 0.000 y se concluyó que las dos variables están correlacionadas positivamente. Anexo 6

Según (Ángeles, 2017) en su tesis su propósito fue determinar la incidencia del coaching en el fortalecimiento del desarrollo de la organización, los métodos utilizados son métodos cuantitativos, diseño observacional, correlación transversal, igualmente se muestrearon 56 participantes de Pentagraf SAC y se utilizaron técnicas censales. Se evaluó el instrumento obteniendo la validez y fiabilidad de un valor = 0.958. Los resultados del estudio utilizaron la estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar la correlación positiva y extremadamente significativa entre la variable de investigación coaching y desarrollo organizacional = 0.775, $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Anexo 7

Según (Bayón, 2014) en su libro "Teoría General del Coaching". Los coaches deben entenderse como una especie de ciencia y tecnología que puede ayudar a las personas, equipos de trabajo u organizaciones a emitir juicios personalizados o profesionales para liberar sus talentos y potencialidades, que pueden implementar en la mayor medida posible el plan de acción acordado. La efectividad de sus actividades se refleja en cuatro aspectos: fundamento social, fundamento psicológico, fundamento técnico y fundamento moral.

Según (Goleman, 1998) en su libro "Inteligencia Emocional". Concluye que inteligencia emocional es sinónimo de carácter, personalidad o habilidades blandas. Asimismo, es la capacidad de aceptar los sentimientos de uno mismo y de los demás, motivarse y afrontar bien las emociones en la relación con uno mismo y los demás, cuyas dimensiones son: autoconciencia, autorregulación, motivación, compasión y habilidades sociales.

Según los antecedentes encontrados, muestra la correlación que existe entre el coaching y las habilidades blandas en el ámbito empresarial y universitario, sin embargo, no hay trabajos de investigación que se enfoque en estudiantes de CETPROS en la opción ocupacional confección textil donde se les capacite en temas relacionados a la inteligencia emocional, control de las emociones, comunicación y empatía.

Esta situación motivó a realizar la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el coaching y las habilidades blandas en los estudiantes del CETPRO centro de formación técnica Promae Villa El Salvador, 2020?

Este trabajo de investigación es importante ya que se enfocará en el coaching como una estrategia para fortalecer las habilidades blandas en los estudiantes, en cuanto a sus conocimientos y ambiciones, así como en el descubrimiento permanente de la realidad empresarial. Del mismo modo, la argumentación teórica se basa en el coaching moderno y la teoría de habilidades blandas para obtener la información necesaria y mejorar el conocimiento existente sobre la relación entre el coaching y habilidades blandas.

En cuanto a la justificación práctica la investigación es de gran trascendencia, porque los resultados nos harán consciente de la importancia de la relación entre el coaching y las habilidades blandas en la educación técnico productiva.

Por otro lado, la justificación metodológica procede con la validación del instrumento por el juicio de experto para ello se aplicó la encuesta permitiendo obtener información sobre las variables; además el instrumento posee validez y confiabilidad, es decir, será de mucha utilidad para futuros estudios.

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el coaching y las habilidades blandas de los estudiantes Cetpro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa El Salvador, 2020, también (a) identificar la relación entre el fundamento social y las habilidades blandas, (b) describir la relación entre el fundamento psicológico y las habilidades blandas, (c) conocer la relación entre el fundamento técnico y las habilidades blandas, (d) identificar la relación entre el fundamento ético y las habilidades blandas.

Finalmente, se planteó la H.G. hay relación entre coaching y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa El Salvador, 2020. H.E. del presente estudio: relación entre fundamento social,

fundamento psicológico, fundamento técnico, fundamento ético y las habilidades blandas.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta las siguientes investigaciones las cuales son:

Anticona (2017), con respecto a su tesis tuvo como finalidad demostrar el impacto de la formación en coaching en la gestión del talento, el estudio fue correlacional, no experimental transversal con enfoque el método hipotético deductivo. El estudio se ejecutó con una muestra censal de 280 maestros la encuesta fue una de la técnica utilizada y el cuestionario como instrumento, la primera variable estuvo constituido por 23 ítem y la segunda variable estuvo constituido por 27 ítem los resultados obtenidos demuestran que existe una relación positiva entre las variables según Rho Spearman de 0.801 $p = 0.000 < 0.01$ rechazando la hipótesis nula aceptando la hipótesis general concluyendo que tiene una relación positiva entre coaching y gestión de recursos humanos. Anexo 8

Rivas & Bisalaya (2018) en su trabajo de investigación “Favorecimiento del coaching educativo en las habilidades blandas de estudiantes del V ciclo de arquitectura en una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018” Para optar el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. De la Universidad Tecnológica del Perú. Determina: El favorecimiento del coaching educativo en las habilidades blandas, El método de investigación fue mixto, con diseño secuencial exploratorio - correlacional (DEPLOX). La conclusión de este estudio identifico la relación beneficiosa, directa y positiva de la orientación educativa en el fortalecimiento de las habilidades blandas requeridas para los estudiantes del ciclo V de la universidad privada de San Juan de Lurigancho en la carrera de arquitectura en los expos proyectos de los estudiantes. Esta relación se demuestra en el aumento del nivel porcentual obtenido al aplicar el instrumento 2. El valor final del grupo A es 79,2% y el valor final del grupo B es del 51,5%. Anexo 9

Rodríguez (2020), realizo un estudio donde determino la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norberth Wiener con la intención de demostrar la importancia de dichas habilidades en el proceso de selección de los docentes y así también contar con programas de capacitación, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo de tipo no transversal, nivel relacional utilizando un método descriptivo

correlacional. La muestra se hizo a 78 docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norberth Wiener aplicando una rúbrica de evaluación de habilidades blandas, los resultados obtenidos demuestran una relación directa y significativa ($d=0,601$) entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Anexo 10

Valera (2018), en su tesis propuso la finalidad de fijar correspondencia entre la inteligencia emocional y el eficiente aprendizaje de los alumnos del programa de maestría con mención en Docencia Universitaria, Sede – Huancayo, en cuanto a la metodología que utilizó fue de tipo descriptivo correlacional de diseño transversal. La población fue de 240 alumnos y el tamaño de muestra estuvo conformado por 95 estudiantes utilizando la encuesta con el fin de recolectar datos precisos, con la validación de instrumentos fiables, con el propósito de probar las hipótesis en el estudio. Los resultados demuestran que existe una correlación positiva entre las dos variables de la investigación inteligencia emocional y el aprendizaje eficiente en los alumnos del programa de Maestría con una significancia de nivel $p<0.05$ resultados detectados de chi cuadrado. Anexo 11

Dippenaar & Schaap (2017), realizaron un estudio sobre “The impacto of coaching on the emocional and social inteligente competencias of leaders” el propósito fue determinar el impacto del coaching en las competencias de la inteligencia emocional y social de los líderes de una empresa de servicios financieros; el enfoque fue mixto. El método cuantitativo es de diseño cuasi – experimental. Evidenciando el impacto positivo de la intervención del coaching en las competencias de inteligencia emocional y social de los líderes en términos de su coeficiente emocional general (EQ), competencias intrapersonales, habilidades intrapersonales, manejo del estrés, autoestima y empatía. El resultado de la investigación sugiere que una intervención del coaching bien fundamentada teóricamente puede ser efectivo para determinar el impacto de las variables en los líderes EQ total ($r = 0,56$: efecto grande). Anexo 12

Woo (2017) en su investigación titulada “Estudio exploratorio que examina los impactos conjuntos de la tutoría y el entrenamiento gerencial en el compromiso organizacional”, tiene como objetivo explorar los efectos conjuntos de estas prácticas en el compromiso organizacional de los empleados, la metodología empleada fue un diseño transversal cuantitativo, la muestra fue de 247 empleados en las 17 empresas en Corea del Sur sugirieron que la tutoría modera hubo

correspondencia positiva entre el coaching gerencial y el compromiso organizacional. Se concluye que los resultados finales apoyaron la hipótesis de que las actividades de mentoring incrementan el impacto positivo del coaching gerencial en el compromiso organizacional de los empleados. Anexo 13

Hernández-Jaimes (2018) en su estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la inteligencia emocional y la evaluación del desempeño docente, a partir de las opiniones de los estudiantes de la facultad de Contabilidad, Gestión e Informática de la Universidad y de la Facultad de Ciencias e Ingeniería Químicas. La Universidad Autónoma de Morelos, México, tiene como objetivo sensibilizar a los docentes a que tomen conciencia y realicen cambios en sus en su comportamiento dentro y fuera del aula de clases. En cuanto al método empleado fue de enfoque cuantitativo, correlacional transversal. Asimismo, la muestra se realizó a 225 maestros con el método del censo este instrumento cuenta con estudio de validación se utilizaron dos instrumentos de evaluación, Inventario de cociente emocional del autor Reuven Bar-On (2000) y la valoración de desempeño docente a partir de la opinión de los estudiantes. Los resultados de la investigación muestran que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la evaluación del desempeño docente (0,604 **). Esto significa que cuanto mayor sea la puntuación de inteligencia emocional, mejor será la evaluación del desempeño docente. Anexo 14

Bécart (2015) en su investigación demuestra la importancia de implementar y evaluar estos arquetipos en la institución de educación superior del Caribe colombiano, El tipo de diseño metodológico empleado fue mixto la investigación se llevó a cabo en tres fases en el primer momento se realizó un estudio exploratorio, en la fase dos haciendo una investigación descriptiva, cuantitativa y la tercera fase sigue un diseño explicativo descriptivo, la recolección de datos en la primera fase se da a través de un cuestionario de preguntas abiertas después de la intervención del coaching a estudiantes de la asignatura DP, en la segunda fase la recolección de datos se realiza a través del cuestionario de competencias genéricas y contando con un grupo control (n=402) y en la tercera fase se da apoyándose del análisis de las entrevistas para conocer la percepción de los estudiantes sobre el impacto del coaching. Anexo 15

Olivo y Soto (2017) en su tesis determina la correlación del coaching y la inteligencia emocional en los estudiantes del tercer semestre de pedagogía infantil de la universidad de Guajira Colombia, el método del estudio fue correlacional explicativo, transversal, no experimental, el grupo de personas de estudio fueron 125 alumnos, asimismo estuvo constituido por 35 alumnos como muestra aplicando la técnica de la encuesta cuyo instrumento estaba constituido por 29 ítems valorados según la escala de Likert cuyo valor más alto Casi siempre y el valor más bajo Casi nunca. Los resultados de la investigación según el valor calculado 12,7 es mayor que la tabulación 9,488 rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, estableciendo que el coaching educativo favorece el desarrollo de la inteligencia emocional. Anexo 16

Junker, Pömmmer y Traut (2020), en su artículo de investigación tuvo como propósito determinar el impacto del coaching cognitivo-conductual para reducir el estrés relacionado con el trabajo. La metodología empleada fue un diseño factorial 2 x 3 con la condición de intervención, la muestra se hizo a 44 estudiantes universitarios de los cuales un grupo recibieron entrenamiento individualizado para el manejo del estrés (entrenamiento; n = 24) y un grupo control no recibieron ningún entrenamiento (formulación de metas; n = 20). Los resultados proporcionan evidencia de que el entrenamiento como la formulación de metas condujeron a un aumento significativo en el logro de metas, asimismo el coaching afecto positivamente reduciendo el estrés crónico de los estudiantes universitarios, por lo tanto, la intervención del coaching cognitivo-conductual puede permitir a los empleados desarrollar capacidades para manejar el estrés mientras se esfuerzan por lograr sus objetivos. Anexo 17

Es así para conceptualizar las bases teóricas se realizó la fundamentación científica de cada variable según se detallan a continuación François Caby (2012), en su libro sobre coach. Menciona que significa saber dirigir a un grupo de individuos hacia el descubrimiento y el completo manejo de sus emociones, así como promover el liderazgo sobre la vida de uno mismo y su medio que lo rodea, es decir establecer requisitos para que cada uno cree talento de liderazgo, conciliando los pensamientos y las acciones con las emociones.

Según Wold (2020) en su libro "Coaching El Arte de Soplar Brasas". Menciona: El coaching es un proceso de aprendizaje que se emplea para cambiar nuestra

manera de examinarnos, nuestra forma razonar y nuestra forma de proceder, con la finalidad de que el coachee alcance sus metas acrecentando su propio potencial. Por tanto, tendremos que buscar un resultado más general y objetivo. Métricas, ensayos más largos y variables "generales" que pueden capturar toda la experiencia de una manera integrada, como en torno a la técnica y el comportamiento, en torno a la personalidad del entrenador y del entrenado, en torno a "intermedio" O relación de coaching. (Haan, Moly, y Nilsson, 2020)

Según Whitmore (2011), en su libro "Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas". Menciona: Es el arte de perfeccionar la productividad, buscando mejorar las capacidades de las personas, con el fin de desarrollar la confianza del entrenado en sí mismo fortaleciendo la autoestima mediante la interrelación, basándose en el dialogo y las interrogantes, buscando aumentar el rendimiento personal y profesional ayudando así a los demás a aprender. Un proceso de coaching sólido puede ayudar a los gerentes y empleados a establecer contacto permitiendo alcanzar sus propios propósitos, de carrera, así como las de sus empresas (Casey & Wuestman, 2015).

Según Gallwey (2012), Los entrenadores pueden hacer que las personas desempeñen su mejor papel. Es posible que las personas maximicen su desempeño. La parte principal de este método es que quieres aprender, desarrollar y disfrutar cualquier actuación en la vida. A través de los objetivos de todos, el entrenador puede proporcionar la capacidad de moverse de manera satisfactoria.

Las teorías relacionadas habilidades blandas, segunda variable de estudio según Mari Martínez Acevedo (2019) indico que se refiere a particularidades de un individuo permitiendo interrelacionarse con sus pares de forma positiva y en función de buscar el desarrollo personal de los demás. Por lo tanto, el comportamiento de las personas, su desempeño social, liderazgo y el manejo emocional están relacionadas a las habilidades blandas, (Espinoza & Gallegos, 2020)

Ortega, Febles & Estrada (2016) competencias suaves es la destreza de influir en el aprendizaje individual y la interacción con nuestro alrededor. Las cuales existen diferentes tipos como: socioemocional, social, emocional y personalidad, asimismo, constituyen de alta prioridad para los empleadores en la actualidad, la estrategia que se aplique debe contemplar el desarrollo tecnológico, acompañado de las nuevas estrategias de aprendizaje que el mundo moderno impone.

Mujica (2015) habilidades blandas se refieren a la particularidad o características de una persona que le permiten interactuar con los demás de forma positiva, centrándose así de lleno en el trabajo, determinados aspectos del trabajo e incluso la vida diaria. No son solo un componente específico, sino que son el resultado de una combinación de habilidades sociales, comunicación, formas de ser, actitudes hacia los demás y otros factores que permiten a una persona conectarse con otros y comunicarse de manera efectiva.

Canosa (2019) las principales habilidades blandas requeridas por la empresa incluyen trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, creatividad, capacidad de aprendizaje y la capacidad de gestionar las emociones. Es muy importante y necesario que las empresas apliquen programas exitosos de capacitación en habilidades blandas ya la falta de dicha habilidad traería consecuencias negativas en el entorno laboral que actualmente es muy competitivo. (Dean y East, 2019)

Asimismo, se debe reconocer que a través de los estudios, es obvio que la formación de habilidades blandas tiene una alta trascendencia social, porque se reconoce que la globalización y el mundo cambiante plantea importantes exigencias, los desafíos que enfrentan los profesionales y donde se ha determinado claramente, si las habilidades profesionales no van acompañadas de habilidades personales y críticas, que no les permiten tener una comprensión más integral del mundo y adaptarse a la realidad, el éxito no puede garantizarse. (Guerra-Báez, 2019)

Dimensiones de la variable coaching

Según Bayón (2014) nos indica que la variable coaching se respalda en cuatro dimensiones:

Fundamentos sociales: Estos elementos forman parte del comportamiento humano. En otras palabras, se refiere a la relación mutua entre las personas y la sociedad circundante, y se considera una persona con sentido común de orientación. Del mismo modo, los coachees ejecutivos mejoran principalmente su base social a partir de los siguientes aspectos: desarrollar potencial, fortalecer el autoconocimiento y promover habilidades de liderazgo.

Bayón (2014) define la dimensión fundamentos psicológicos como un principio claro e indiscutible de las relaciones que surgen en el proceso de coaching. Los

indicadores de esta dimensión son: Conocimiento de uno mismo, Visión integral de la persona, desarrollo personal, satisfacción personal.

Bayón (2014) determino a la dimensión fundamentos técnicos como base técnica del proceso de logro del éxito, los indicadores de esta dimensión son los siguientes: desempeño, responsabilidad (espero hacerlo) y retroalimentación. Estos elementos involucran a los entrenadores y aprendices, por lo que tienen un doble control y obtienen la retroalimentación necesaria para compartir información de manera que puedan modificar o mejorar la evaluación dada a lo largo del proceso.

Por último, Bayón (2014) definió a la dimensión fundamentos ético Se refiere a las reglas morales de comportamiento que separa la moralidad de la realidad. La ética es sobresaliente en el coaching. Para ello, se deben considerar los siguientes indicadores: apoyo o ayuda a los demás (sin este sentimiento profundo e interior, el entrenador no puede actuar con toda la fuerza que necesita). Honestidad en la observación (no solo incluye respeto, sino que también incluye tomar la dirección correcta hacia la meta determinada por el aprendiz. Esto significa libertad del aprendiz, aceptación y respeto por el entrenador, profesionalismo y uniformidad. Confidencialidad: en el entrenador ejecutivo La confidencialidad puede ser que cuando la organización requiera disciplina de la información, el coach entrará en conflicto (acción estricta, compromiso, lealtad al aprendiz y su cargo, seguimiento del proceso, control y verificación de resultados, cumplimiento Solicitud, acción segura).

Dimensiones de la variable habilidades blandas

Goleman (1998) nos indica que habilidades blandas o inteligencia está compuesta por cinco dimensiones.

La autoconciencia; es la primera dimensión de la inteligencia emocional. Esta dimensión es fundamental para conseguir las tres competencias que la conforman:

- Conciencia emocional: Las personas con esta capacidad saben aceptar sus emociones y por qué deben percibirlas, distinguen cómo los sentimientos afectan su desempeño y reconocen sus valores y metas.
- Autoevaluación precisa: Las personas con esta capacidad comprenderán sus propias fortalezas y debilidades y estarán dispuestas a recibir comentarios y capacitación continua.

- Autoconfianza: Las personas que la poseen son aptas de ir más allá de lo dispuesto y de decidir adecuadamente, a pesar de dudas y presiones.

La autorregulación; este es un aspecto clave de la inteligencia emocional.

Está relacionado con la parte prefrontal del cerebro, que es un área de "memoria de trabajo" que tiene la capacidad de concentrarse, recordar información y tomar decisiones.

- Autocontrol: Implica mantener emociones e impulsos subversivos. Las personas con esta capacidad pueden controlar sus impulsos y emociones de manera positiva: mantienen la calma, incluso en momentos difíciles, pueden pensar con claridad y mantenerse concentrados bajo presión.

- Fiabilidad: Las personas dignas de confianza deben comportarse éticamente cuando se enfrentan al comportamiento poco ético de los demás, generar confianza y admitir sus errores. La confiabilidad en el entorno laboral significa hacer que las personas conozcan y se alineen con sus valores y principios.

- Innovación y adaptabilidad: Las personas innovadoras buscan diversas formas de aportar nuevas ideas de diversos orígenes, así como formas de resolver problemas, nuevas formas de hacer las cosas, etc. Los empleados adaptables pueden operar múltiples necesidades, cambiar prioridades y hacer ajustes rápidos.

La motivación; está estrechamente relacionado con el desarrollo humano es uno de los aspectos psicológicos. No se determina como un rasgo personal, sino que cambia en diferentes momentos y situaciones a través de la interacción de las personas con la situación, por lo que difiere de una persona a otra y de la misma persona.

Motivación al logro: Esto hace que los individuos trabajen duro para mejorar o alcanzar estándares de excelencia. Las personas con esta habilidad establecen metas desafiantes para sí mismas; buscan información para reducir la incertidumbre, encontrar mejores formas y aprender cómo mejorar el desempeño.

- Compromiso: Cuando los objetivos personales se reflejan en los objetivos de la empresa, el compromiso es posible. Existe un alto nivel de participación entre las personas que creen en su trabajo y en la empresa para la que trabajan.

- Iniciativa y optimismo: Las personas que muestran iniciativa persiguen metas que superan lo que otros esperan de ellas; buscan oportunidades, rompen las reglas cuando es necesario y animan a otros a esforzarse. La competencia más

relacionada con la iniciativa es el optimismo. El optimista puede ver oportunidades con obstáculos y cree que tiene la capacidad de hacer algo al respecto.

La empatía; Comprender y apreciar los sentimientos de los demás es fundamental. Este es el elemento básico de todas las capacidades sociales que son vitales en el ambiente laboral.

- Comprender a los demás: Las personas con esta capacidad prestan atención a las emociones de los demás, saben escuchar y son sensibles a las opiniones y sentimientos de los demás. Las personas que conocen a otros son sensibles a las opiniones y sentimientos de los demás.

- Desarrollo de los demás: Esto se puede ver cuando las personas reconocen y compensan las fortalezas y los logros de los demás; brindan una retroalimentación integral y actúan como mentores.

- Orientación al servicio: Las personas con esta capacidad comprenden las necesidades del cliente y las asocian con servicios y productos; buscan formas de aumentar la satisfacción y la lealtad del cliente. Y brindar a los clientes un asesoramiento confiable.

- Apalancamiento de diversidad: Las personas que saben aprovechar la diversidad aprecian las diferencias entre los diferentes tipos de personas que las rodean; respetan y mantienen buenas relaciones con personas de diferentes orígenes; ven la diversidad como una oportunidad para la organización.

- Conciencia política: Esto significa reconocer la influencia política y social y ser coherente con el clima y la cultura de la sociedad. Esto determina qué es aceptable y lo que no en la empresa. Las personas con esta capacidad pueden reconocer fácilmente las relaciones de poder clave. Descubren relaciones sociales clave y comprenden las fuerzas que dan forma al comportamiento y las percepciones de los clientes y competidores.

Las Habilidades sociales; El último aspecto de la inteligencia emocional implica el dominio de las habilidades sociales. Las personas con esta habilidad saben cómo ganar corazones y mentes. Saben cómo hacer discursos que cautiven a la audiencia, generar consenso y obtener soporte.

- Comunicación: Las personas con esta habilidad conocen cómo lidiar directamente con problemas difíciles. Los escucharán aceptando tanto las malas como las buenas noticias. Crear una atmósfera abierta no es fácil.

- Manejo de conflictos: Las personas con estas habilidades saben cómo lidiar con las dificultades o tensiones entre personas a través de la diplomacia y el tacto, encontrar formas de eliminar las diferencias y luchar por lograr una situación en la que todos ganen.
- Liderazgo: Aquellos que lo conservan crearán entusiasmo por la misión y perspectiva comunes; no mezclan sus propios intereses personales con el objetivo común: el líder dirige el desempeño de los demás mientras hace comprometen cuando algo sucede.
- Creación de lazos: Las personas muestran esta capacidad cuando trabajan en una amplia gama de redes informales; buscan establecer relaciones de beneficio mutuo, mantener informados a los demás sobre lo que está sucediendo y mantener relaciones amistosas con colegas y colegas.
- Colaboración y cooperación: Implica equilibrar la atención a las tareas mientras se presta atención a las relaciones; compartir planes, información y recursos; promover una atmósfera de cooperación amistosa; y buscar oportunidades de cooperación.
- Capacidades de equipo: Esta cualidad permite a todos los miembros del equipo participar de forma activa y entusiasta en las actividades: establecer identidad y compromiso en el equipo y compartir el crédito cuando llega el éxito.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal.

Hernández Sampieri señaló que los métodos cuantitativos utilizan la recolección de datos que es básicamente medida a través de números, en donde estadísticamente prueba hipótesis con el objetivo de fijar patrones de cómo se comporta, así como prueba teorías.

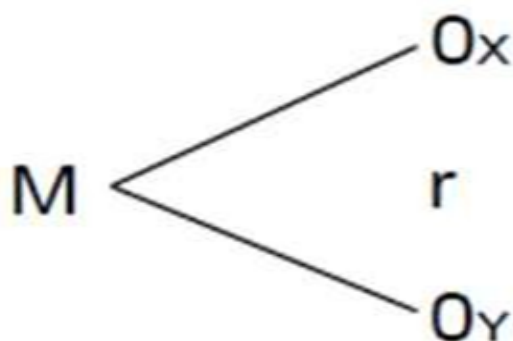
Kerlinger y Lee Mencionaron que la investigación no experimental es una investigación empírica y sistemática en la que los científicos no tienen control directo sobre las variables independientes, ya sea porque su desempeño ya ha aparecido o porque son inherentemente inmanejables. Según los cambios correspondientes de la variable independiente y la variable dependiente, la relación entre las variables puede inferirse sin intervención directa. (p. 504).

Sampieri menciona que la investigación de correlación tiene como objetivo medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables, miden cada concepto o variable y luego cuantifican y analizan el vínculo. Esta correlación está respaldada por la hipótesis de prueba.

Según Hernández, Fernández y Baptista mencionan que el diseño de estudio transeccional o transversal puede recopilar datos en una sola pasada. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p.270).

Figura 1

Correlaciones de coaching y habilidades blandas



M: Corresponde la muestra del estudio.

O1: investigación de "Coaching"

O2: estudio de "Habilidades blandas"

R: Es el coeficiente correlacional

3.2. Variable y operacionalización

A continuación, se expresa las variables estudiadas indicando las cualidades de cada uno de ellas, dando a conocer a detalle las características y cada uno de sus indicios de sus definiciones.

Variable 1: Coaching

Definición Conceptual

Según (Bayón, 2014) en su libro “Teoría General del Coaching”. Menciona los coaches deben entenderse como un tipo de ciencia y tecnología que puede ayudar a las personas, equipos de trabajo u organizaciones a emitir juicios individualizados o profesionales con el fin de liberar sus talentos y potencialidades para maximizar sus efectos.

Definición Operacional

Coaching desde el punto de vista operacional tiene cuatro dimensiones: Fundamentos sociales (6 ítems), Fundamentos psicológicos (8 ítems) Fundamentos técnicos (6 ítems) fundamentos éticos (8 ítems), asimismo indicadores las cuales han sido medido por la escala de Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Coaching

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración Inicial	Valoración Rango
Coaching	Fundamento social	Desarrollo potencial Autoconocimiento Liderazgo	8,4,10,9, 2,7,1,16	Siempre Casi siempre A veces	Muy malo (28 – 50) Malo (51 – 73)
	Fundamento psicológico	Conocimiento de uno mismo Visión integral de la persona Desarrollo personal Satisfacción personal	23,21,12,15, 27.3,17,14	Casi Nunca Nunca	Regular (74 - 96) Bueno (97 – 119)
	Fundamento técnico	Desempeño Compromiso Retroalimentación	13,26,24, 19, 25,11,18		Muy bueno (120 – 142)
	Fundamentos éticos	La ayuda a los demás. Honradez Confidencialidad Disciplina	5, 20, 28, 22, 6		

Nota: Elaboración propia.

Variable 2: Habilidades blandas

Definición Conceptual

Según (Goleman, 1998) en su libro "Inteligencia Emocional". Concluye: La inteligencia emocional es sinónimo de carácter, personalidad o habilidades blandas. Del mismo modo, es la capacidad de aceptar los sentimientos de uno mismo y de los demás, de motivarse y de establecer relaciones con uno mismo y con los demás.

Definición Operacional

Habilidades blandas desde el punto de vista operacional tiene 5 dimensiones: Autoconciencia (6 ítems), Autorregulación (6 ítems), Motivación (5 ítems), Empatía (7 ítems), Habilidades sociales (10 ítems), el cual ha sido cuantificado por escala de Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Habilidades blandas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración	Rango
Habilidades blandas	Autoconciencia	Conciencia Emocional	3, 14, 21, 32, 30, 29, 24,		
		Autoevaluación precisa	15,		
		Autoconfianza	12, 20		
		Autorregulación	Autocontrol	1,2,2,28,4,25,	
		Fiabilidad	6,5,26		
		Innovación y adaptabilidad			
	Motivación	Motivación al logro	18, 22,19,		
		Compromiso	33, 11, 10		Muy malo (34 - 61)
		Iniciativa y optimismo			Malo (62 - 89)
	Empatía	Comprender a los demás	27, 31, 7, 13,23,16	Nunca	Regular (90 - 117)
	Desarrollo a los demás		Casi nunca	Bueno (118 - 145)	
	Orientación al servicio		Siempre	Muy bueno (146 - 173)	
Habilidades sociales	Apalancamiento de diversidad		Casi siempre		
			A veces		
		Conciencia política			
		Comunicación			
		Manejo de conflicto			
		Liderazgo			
		Catalizador de cambios			
		Creación de lazos			
		Capacidad de equipo			

Nota: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Ha sido formada por 44 estudiantes de confección textil del Cetpro CFT Promae Villa El Salvador. La población es un grupo de personas u objetos que desea conocer en un estudio o investigación. Según Pineda et al citado por López, "un grupo de estudio está formado por muestras de laboratorio, animales, médicos, etc."

Muestra:

Se utilizó el método censal debido a que se va a trabajar con toda la población de estudio.

Tamayo y Tamayo (2006), La muestra se define como: "un conjunto de operaciones basadas en los resultados de la observación de una parte de la población observada para estudiar la distribución de ciertos caracteres en la población total, universo o colectivo" (p.176).

Muestreo:

Ha sido por conveniencia o no probabilístico, ya que quien realiza la investigación lo decide.

El muestreo intencional o por conveniencia implica la selección de muestras con características similares a las de la población objetivo mediante métodos no aleatorios. (Arias Gómez, et al, 2016)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

El estudio se hizo uso de la técnica del censo ya que los estudiantes de confección textil del Cetpro CFT PROMAE V.E.S. fue la muestra.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario de preguntas, validado por los juicios de expertos que permitirá el recojo de la información de coaching y habilidades blandas, con 28 preguntas de coaching y 34 preguntas de habilidades blandas. (Anexo 01)

Tabla 3

Ficha técnica Coaching

Ficha técnica

Autor: Gloria Inga Inga

Nombre: Coaching

Empleo: Individual

Encuesta: 44 Estudiantes de Confección Textil del Cetpro CFT PROMAE V.E. S

Tiempo: veinte min

Propósito: mensurar el conocimiento del estudiante.

Ventaja Diagnostica: Conocimiento de Coaching para aplicar estrategias.

Número de ítems: 28 preguntas

Calificación: escala ordinal

Siempre:5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1

Procedimiento: Para efectuar la investigación se realizó un cuestionario de 28 preguntas usando el formulario en Google Forms de manera virtual para los alumnos del Cetpro desarrollados en un tiempo de 20 a 30 minutos a través de Google Drive.

Nota: Elaboración propia

Tabla 4

Ficha técnica Habilidades blandas

Ficha técnica

Autor: Gloria Inga Inga

Nombre: Habilidades Blandas

Empleo: Individual

Encuesta: Estudiantes de Confección Textil del Cetpro CFT PROMAE V.E. S

Tiempo: 20 min

Propósito: Mensurar el conocimiento de Habilidades Blandas de los estudiantes.

Ventaja: Conocimiento de Habilidades Blandas para aplicar estrategias.

Numero de ítems: 34 preguntas

Calificación: Se precisó la escala ordinal con las siguientes medidas

Siempre:5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1

Procedimiento: Para efectuar la investigación se realizó un cuestionario de 34 preguntas usando el formulario en Google Forms de manera virtual para los alumnos del Cetpro desarrollados en un tiempo de 20 a 30 minutos a través de Google Drive.

Nota: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Se realizó mediante el juicio de expertos.

Validez de contenido

Es el juicio lógico de un experto sobre la definición de una variable. En esta investigación se evidencia la opinión de 4 connotados docentes, respecto a los contenidos de los instrumentos manifestaron que el 80% cumple con las condiciones para su uso, mostrado en el Anexo 4.

Validez de constructo

La validez de constructo valúa la definición teórica, así como la realidad de las unidades muestrales que mide los sucesos de cada variable y con ello sus dimensiones e indicadores que han sido reunidas con el fin de determinar una variable.

Análisis factorial exploratorio – AFE

El AFE es un método estadístico que examina variables con ellas sus dimensiones a través de la simplificación y asociación, con el fin de establecer una estructura interna requerida para explicar, desarrollar, validar, así como adaptar una herramienta de medición.

Además, se estudió 44 muestras. La variable “Coaching” estuvo conformada por 28 ítems y “Habilidades blandas” estuvo conformado por 34 ítems, fijando en la primera variable, 4 dimensiones y 5 dimensiones en la segunda variable.

coaching y habilidades blandas se extrajo, “Mínimos cuadrados no ponderados”, y la “normalización Káiser”, “Varimax” fueron la rotación y 0.30 como carga usada. La respuesta adquirida de coaching, ajuste bueno $KMO=0.593$ $X^2=885.89$, $gl=378$ y $sig.= 0.000$ y habilidades blandas fue regular ajuste: $KMO=0.643$, $X^2=1320.88$, $gl=561$ y $sig.= 0.000$.

Tabla 5*Análisis Factorial Exploratorio de Coaching***Matriz de factor rotado^a**

	Factor			
	1	2	3	4
CO 08	,807			
CO 04	,768			
CO 10	,716			
CO 09	,676			
CO 02	,626			
CO 07	,565			
CO 01	,503			
CO 16	,428			
CO 23		,870		
CO 21		,822		
CO 12		,809		
CO 15		,520		
CO 27		,493		
CO 03		,488		
CO 17		,472		
CO 14		,382		
CO 13			,769	
CO26			,687	
CO 24			,605	
CO 19			,589	
CO 25			,587	
CO 11			,382	
CO 18			,376	
CO 05				,728
CO 20				,579
CO 28				,533
CO 22				,454
CO 06				,390

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Tabla 6*Análisis Factorial Exploratorio de Habilidades Blandas*

Matriz de factor rotado^a

	Factor				
	1	2	3	4	5
HB 03	,771				
HB 14	,687				
HB 21	,647				
HB 32	,605				
HB 30	,578				
HB 29	,564				
HB 24	,517				
HB 15	,514				
HB 12	,473				
HB 20	,390				
HB 01		,789			
HB 02		,761			
HB 28		,585			
HB 04		,563			
HB 25		,537			
HB 06		,507			
HB 05		,462			
HB 26		,386			
HB 18			,749		
HB 22			,745		
HB 19			,718		
HB 33			,504		
HB 11			,486		
HB 10			,393		
HB 27				,802	
HB 31				,672	
HB 07				,641	
HB 13				,638	
HB 23				,594	
HB 16				,553	
HB 34					,754
HB 17					,619
HB 09					,495
HB 08					,471

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.
 Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

En la tabla 5 y 6, se mantiene los factores, pero existen ítems saturados, así como las cargas de las dimensiones son semejantes y estructuras distintas.

AFC – Análisis factorial confirmatorio

Es reducir datos que establece el número de factores obtenidos lo que corresponde a las cargas y semejanzas de la teoría acerca de los datos. La hipótesis determina los factores que está ligado a las variables. Así como, ayuda generar el rechazo o aceptación de la hipótesis.

A continuación, se detalla la valoración del análisis factorial rotada de las variables de este estudio.

Tabla 7

Ajuste halladas del AFC de Coaching y Habilidades blandas

Fuente: Elaboración propia

Variables	Ajuste absoluto	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
	RMR	GF1	AGFI	NFI	PNFI	PRATIO
Coaching	.054	.917	.902	.888	.910	.808
Habilidades blandas	.056	.959	.952	.950	.922	.875

En la Tabla 7, se evidencia los ajustes encontrados de la correlación entre las variables, que demuestro un ajuste bueno de los modelos de las teorías de soporte, que determino las variables, constructos, expuestos en la figura 2 y 3.

Figura 2

Análisis de Coaching

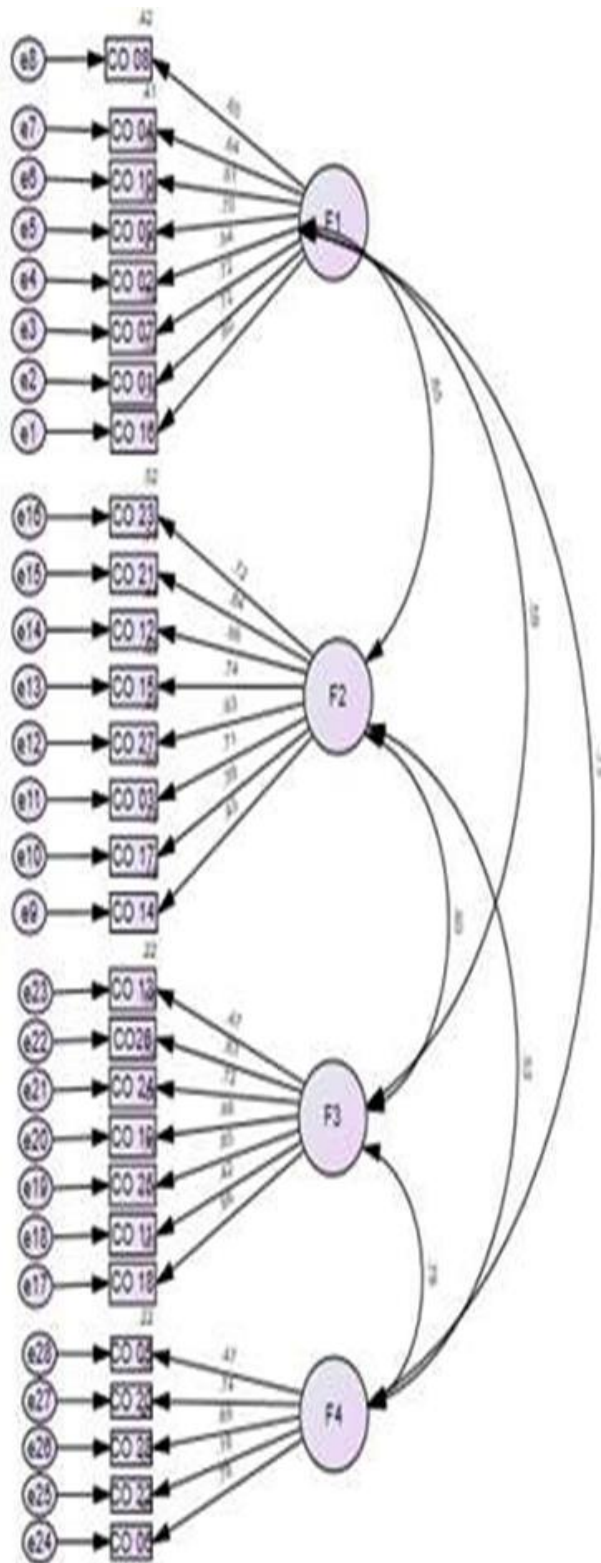
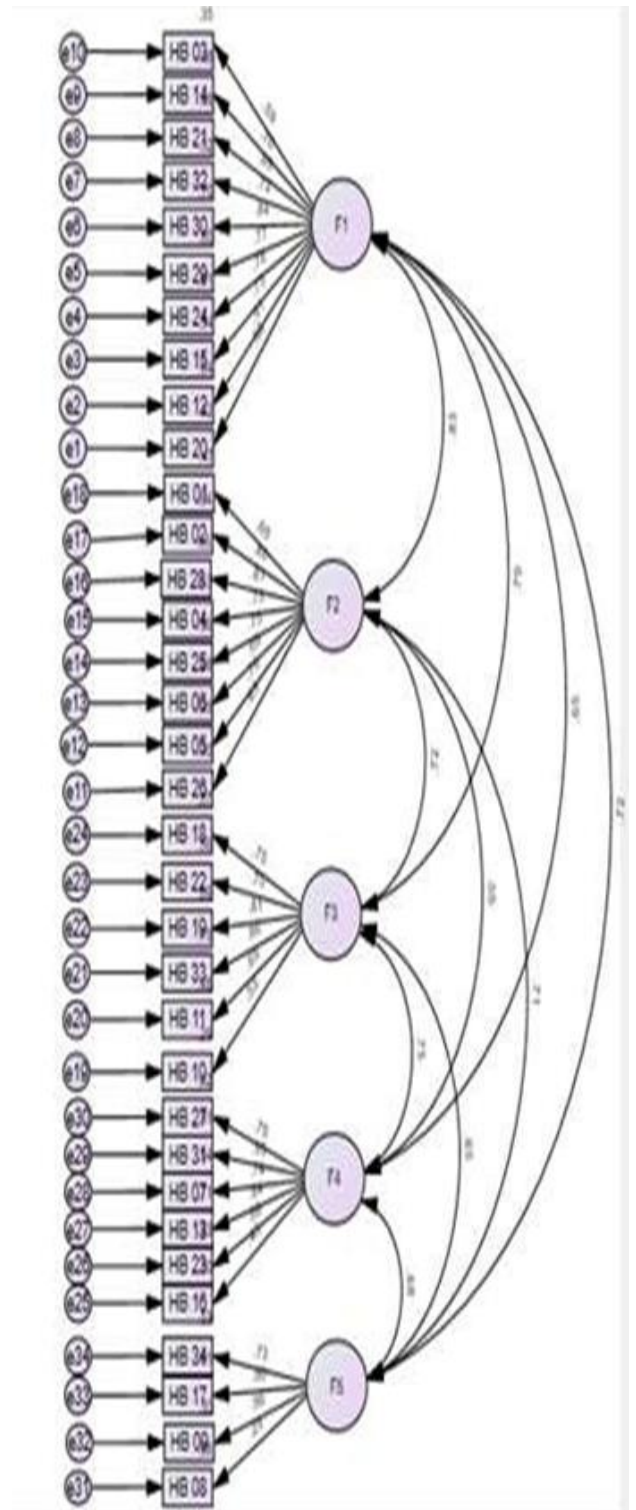


Figura 3

Análisis de Habilidades Blandas



Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach. El proceso de medir es emplear 2 o más veces el resultado al grupo de investigación igual.

Tabla 8

Resultados de la prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach

Variable / Dimensión	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Coaching	28	.918
Fundamento social	8	.863
Fundamento psicológico	8	.900
Fundamento técnico	7	.834
Fundamento ético	5	.747
Habilidades blandas	34	.955
Autoconocimiento	10	.921
Autorregulación	8	.894
Motivación	6	.973
Empatía	6	.847
Habilidades sociales	4	.789

Nota: elaboración propia

En la tabla 8 muestra los valores del Alfa de Cronbach son elevados, el cual determina la definición de coaching y Habilidades blandas.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, cada instrumento en esta investigación fue elaborado en base a soportes teóricos y a través del juicio de expertos se estableció la validez del contenido y se realizó 11 muestras como prueba piloto, con el propósito de evaluar los instrumentos, para obtener información. El ingreso de los datos que serán

trasladados al SPSS. De ese modo, se adquirió la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach y la validez del constructo.

Disponiendo los datos se procedió a establecer los factores de cada instrumento utilizando el AFE, comprobando indicadores robustos mediante el AFC.

3.6. Método de análisis de datos

Para explicar los datos obtenidos se hizo uso de técnicas estadísticas y se utilizó el Rho de Spearman para contrastar hipótesis, por disponer de datos cualitativos. Se utilizó el Microsoft Excel, Google Forms, AMOS V24 y el SPSS V26.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio de título “Coaching y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Promae Villa El Salvador, 2020” se respetó estrictamente la propiedad intelectual de artículos científicos, libros, que haciendo uso del Turnitin se comprobó, cumpliendo el principio ético del estudio. Comprobando la autenticidad de la información.

IV. RESULTADOS

El estudio empírico de este trabajo se realizó la evidencia de descriptiva o comparación de datos de la hipótesis. Y use dos modelos, ecuaciones estructurales y ecuación lineal múltiple.

4.1. Descripción de datos

Variable 1: Coaching

Tabla 9

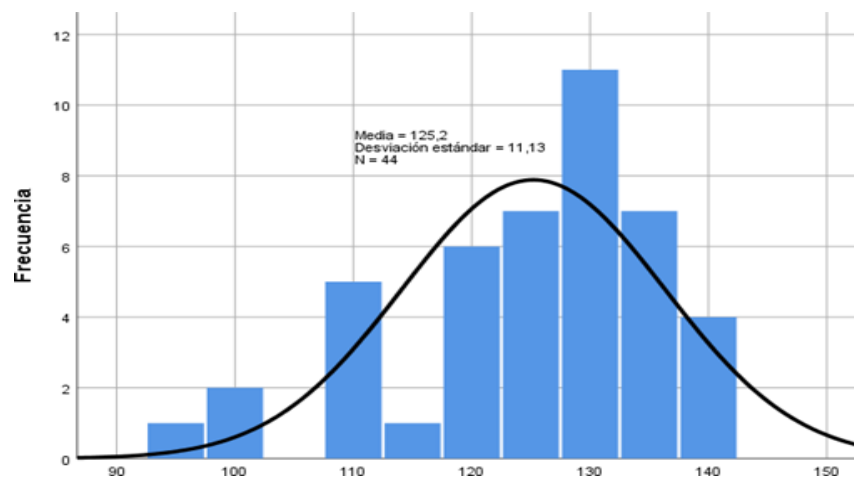
Estadística Variable CO

		CO	FS	FP	FT	FE
N	Válido	44	44	44	44	44
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		125,20	26,89	35,64	27,11	35,57
Mediana		128,00	28,00	36,00	28,00	36,50
Moda		126	29	39	28 ^a	38 ^a
Desv. Desviación		11,130	2,887	3,424	2,721	3,750
Asimetría		-,914	-,902	-,862	-1,453	-1,025
Error estándar de asimetría		,357	,357	,357	,357	,357
Curtosis		,254	,112	,231	2,320	,527
Error estándar de curtosis		,702	,702	,702	,702	,702
Mínimo		95	19	26	18	25
Máximo		140	30	40	30	40
Percentiles	25	119,00	25,00	33,25	26,00	34,00
	50	128,00	28,00	36,00	28,00	36,50
	75	134,25	29,00	38,75	29,00	38,75

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Figura 4

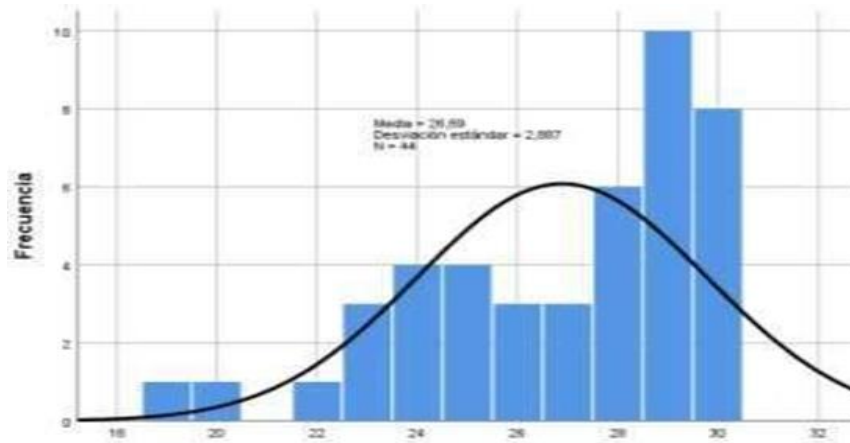
Histograma del factor Coaching



En Tabla 9, demuestra que la variable “Coaching” está en rango [114.07 – 136.33] donde la moda de s es 4, que muestra la distribución de 9.1%, con asimetría sesgada y curtosis positiva hacia a la izquierda, leptocúrtica o mayor que la distribución ideal.

Figura 5

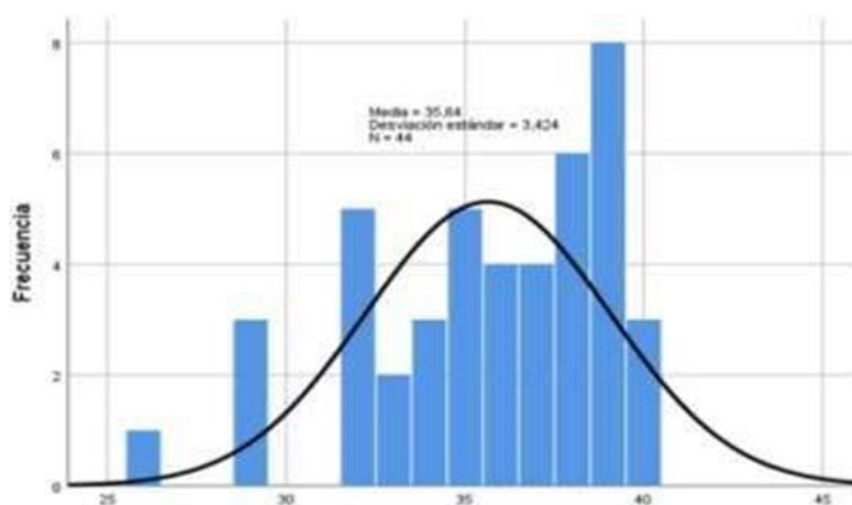
Histograma del factor Fundamento social



En la tabla 9, se observó que, los datos de la dimensión “Fundamento social” se concentran en el rango de [24.00 – 29.78] donde la moda de s de 10 manifiesta el 22.7% de la distribución, con asimetría negativa y curtosis positiva a la izquierda, leptocúrtica o mayor a una distribución ideal.

Figura 6

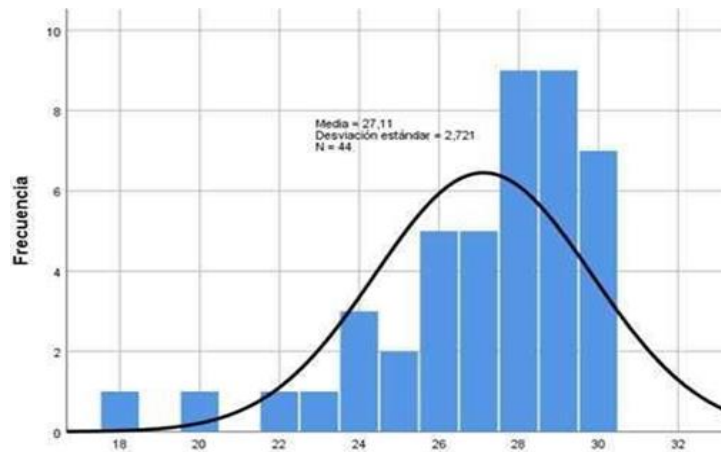
Histograma del factor Fundamento psicológico



En la Tabla 9, se probó que, los datos de la dimensión “Fundamento psicológico” se concentran en el rango de [32.22 – 39.06] donde el 18.2% de la distribución es la moda de s de 8, con curtosis positiva a la izquierda y asimetría sesgada mayor a una distribución ideal o leptocúrtica.

Figura 7

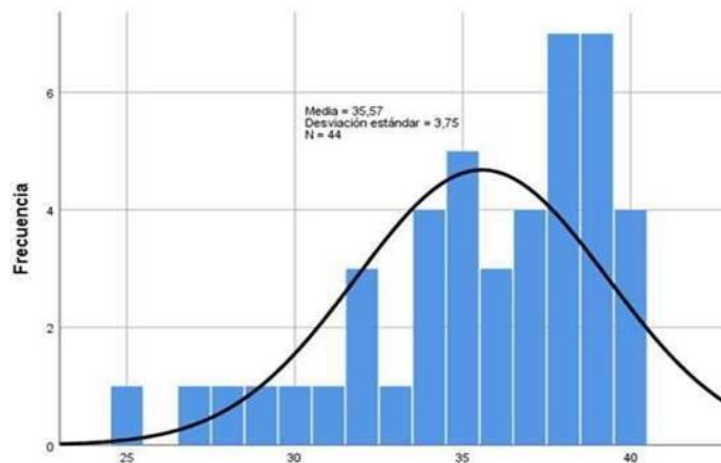
Histograma del factor Fundamento técnico



En la Tabla 9, se indicó que, los datos de la dimensión “Fundamento técnico” se concentran en el rango de [24.39 – 29.83] donde el 20.5% de la distribución es la representación de la moda de s de 9, con asimetría negativa y curtosis positiva a la izquierda, mayor a una distribución ideal o leptocúrtica.

Figura 8

Histograma del factor Fundamento ético



En la Tabla 9, se mostró que, los datos de la dimensión “Fundamentos ético” se concentran en el rango de [31.82 – 39.32] donde el 15.9% de la distribución es la representación de la moda de s de 7, con asimetría negativa o sesgada y curtosis positiva a la izquierda, mayor a una distribución ideal o leptocúrtica.

Variable 2: Habilidades blandas

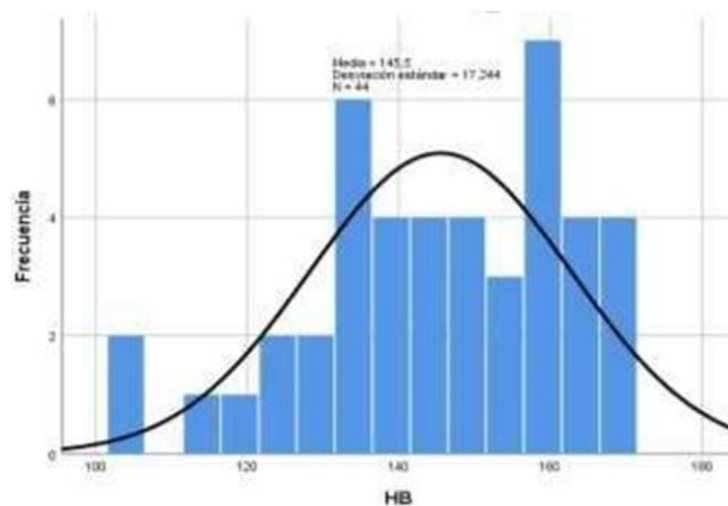
Tabla 10

Estadística de la V2: Habilidades blandas

		HB	AC	AR	MO	EM	HS
N	Válido	44	44	44	44	44	44
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		145,50	26,39	24,09	20,61	31,09	43,32
Mediana		145,00	27,00	24,00	21,00	31,50	43,50
Moda		161	30	24	25	35	50
Desv. Desviación		17,244	3,350	3,503	3,200	3,569	5,594
Asimetría		-,538	-,843	-,464	-,077	-,721	-,659
Error estándar de asimetría		,357	,357	,357	,357	,357	,357
Curtosis		-,281	-,055	,277	-1,022	-,222	-,084
Error estándar de curtosis		,702	,702	,702	,702	,702	,702
Mínimo		104	18	15	14	22	29
Máximo		170	30	30	25	35	50
Percentiles	25	135,25	24,00	22,25	18,00	29,00	40,00
	50	145,00	27,00	24,00	21,00	31,50	43,50
	75	161,00	29,75	26,00	23,75	34,75	48,00

Figura 9

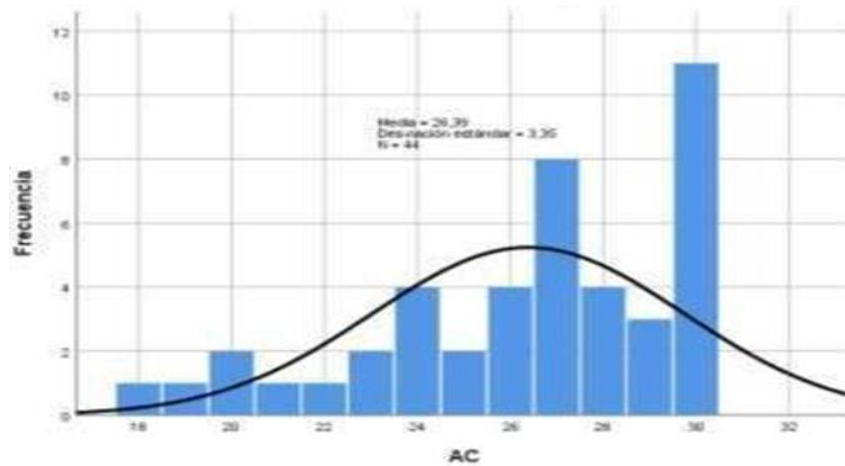
Histograma del factor Habilidades blandas



En la Tabla 10, los datos de “Habilidades blandas” está concentrado de [128.26 – 162.74] que es el rango donde el 11.4% de la distribución es la moda de s de 5, con curtosis positiva a la izquierda, asimetría sesgada y una distribución ideal o leptocúrtica.

Figura 10

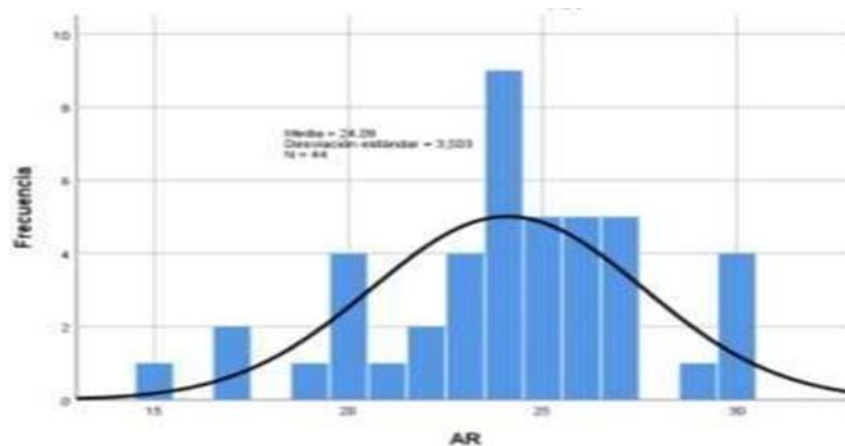
Histograma del factor Autoconciencia



En la Tabla 10, se observó que, los datos de la dimensión “Autoconciencia” se concentran en el rango de [23.04 – 29.74] donde el 25% de la distribución es la moda de s de 11, con asimetría sesgada, curtosis positiva a la izquierda y leptocúrtica,

Figura 11

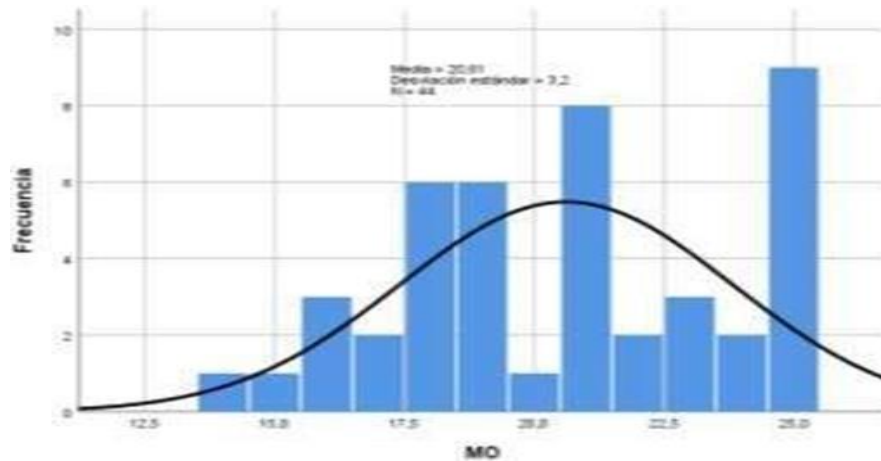
Histograma del factor Autorregulación



En la Tabla 10, se mostró que, los datos de la dimensión “Autorregulación” se concentran en el rango de [20.59 – 27.59] donde el 11.14% de la distribución es la moda de s de 5, con asimetría sesgada y curtosis positiva a la izquierda, leptocúrtica o mayor a una distribución ideal.

Figura 12

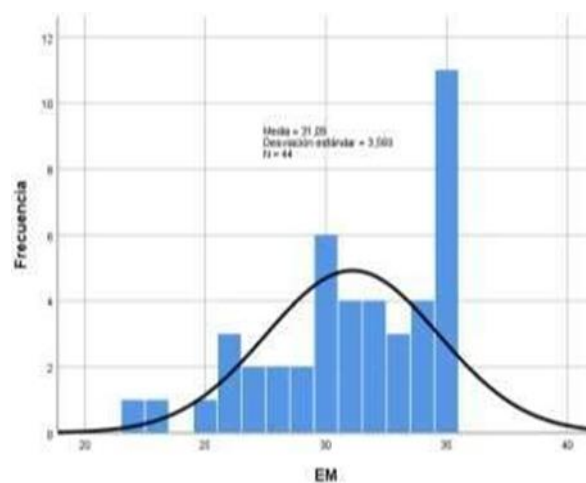
Histograma del factor Motivación



En la Tabla 10, se indicó que, los datos de la dimensión “Motivación” se concentran en el rango de [17.41 – 23.81] donde el 20.5% de la distribución es la moda de s de 9, con asimetría sesgada o negativa, leptocúrtica y mayor a una distribución ideal o curtosis positiva a la izquierda.

Figura 13

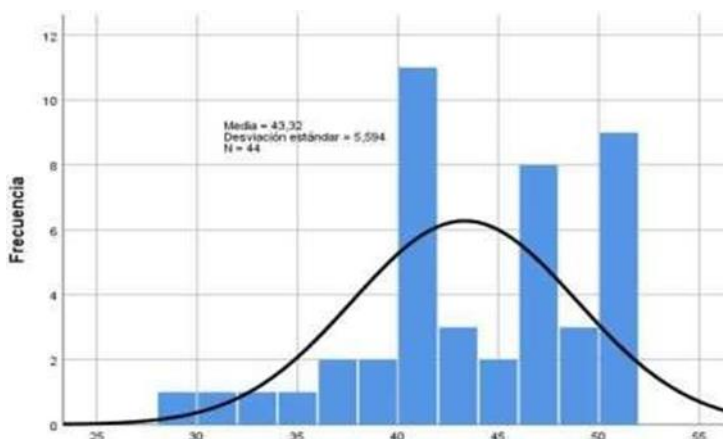
Histograma del factor Empatía



En la Tabla 10, se comprobó que, los datos de la dimensión “Empatía” se concentran en el rango de [27.52 – 34.66] donde el 25% de la distribución es la moda de s de 11, con asimetría negativa, leptocúrtica o mayor a una distribución ideal y curtosis positiva a la izquierda.

Figura 14

Histograma del factor Habilidades sociales



En la Tabla 10, se observó que, los datos de la dimensión “Habilidades sociales” se concentran en el rango de [37.73 – 48.91] donde el 20.5% de la distribución es la moda de s de 9, con asimetría sesgada o negativa, leptocúrtica o mayor a una distribución ideal y curtosis positiva a la izquierda.

Asociación de variables

Tabla 11

Asociación de variables Coaching y Habilidades Blandas

		KHB			Total
		Regular(90-117)	Bueno(118-145)	Muy bueno (146-173)	
KCO	Regular(74-96)	1	0	0	1
	Bueno(97-119)	2	9	0	11
	Muy bueno(120-142)	0	10	22	32
Total		3	19	22	44

En la Tabla 11, hay una correlación positiva y directa entre las dos variables de esta investigación 1 CO y 2 HB, lo que significa muy buen conocimiento de Coaching, producirá muy buen conocimiento de habilidades blandas.

Tabla 12

Significación de asociación

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,539 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	28,342	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,204	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

En la Tabla 12, indica la hipótesis de investigación determinando asociación entre CO y HB se muestra mediante el valor de Significación asintótica que es estadísticamente significativa.

Tabla 13

		Regular (90-117)	KHB Bueno (118-145)	Muy bueno (146-173)	Total
KFS	Regular (16-20)	1	1	0	2
	Bueno (21-25)	2	8	2	12
	Muy bueno (26-30)	0	10	20	30
Total		3	19	22	44

Asociación Fundamento Social y Habilidades Blandas

En la Tabla 13, muestra la existencia de una correlación positiva y directa entre el factor fundamento social y habilidades blandas, es decir, muy buen conocimiento de fundamento social, producirá muy buen conocimiento de habilidades blandas.

Tabla 14*Significación de asociación*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,784 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	16,738	4	,002
Asociación lineal por lineal	14,329	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.

En la Tabla 14, se señaló el planteamiento de la hipótesis de investigación que determina asociación entre fundamento social y habilidades blandas mostrada por el valor de Significación asintótica que es estadísticamente significativa.

Tabla 15*Asociación Fundamento Psicológico y Habilidades Blandas*

		Regular (90-117)	KHB Bueno (118-145)	Muy bueno (146-173)	Total
KFP	Regular (22-28)	0	1	0	1
	Bueno (29-35)	3	10	5	18
	Muy bueno (36-42)	0	8	17	25
Total		3	19	22	44

En la Tabla 15, se indicó la existencia de correlación positiva y directa entre los factores fundamento psicológico y habilidades blandas, es decir, muy buen conocimiento de fundamento psicológico, producirá muy buen conocimiento de habilidades blandas.

Tabla 16*Significación de asociación*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,341 ^a	4	,035
Razón de verosimilitud	11,863	4	,018
Asociación lineal por lineal	8,735	1	,003
N de casos válidos	44		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

En la Tabla 16, se señaló el planteamiento de la hipótesis de estudio estableciendo la asociación de fundamento psicológico y habilidades blandas mostrada por el valor de Significación asintótica que es estadísticamente significativa.

Tabla 17*Asociación Fundamentos Técnicos y Habilidades Blandas*

		KHB			Total
		Regular (90-117)	Bueno (118-145)	Muy bueno (146-173)	
KFT	Regular (16-20)	1	1	0	2
	Bueno (21-25)	1	6	0	7
	Muy bueno (26-30)	1	12	22	35
Total		3	19	22	44

En la Tabla 17, se evidenció la existencia de correlación positiva y directa del factor fundamento técnico y habilidades blandas, es decir, muy buen conocimiento de fundamento técnico, producirá muy buen conocimiento de habilidades blandas.

Tabla 18*Significación de asociación*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,100 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	16,778	4	,002
Asociación lineal por lineal	12,553	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 7 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.

En la Tabla 18, se probó acerca del planteamiento de la hipótesis de estudio que establece asociación de fundamento técnico y habilidades blandas mostrando el valor de Significación asintótica que es estadísticamente significativa.

Tabla 19*Asociación FE – HB*

		KHB			Total
		Regular (90-117)	Bueno (118-145)	Muy bueno (146-173)	
KFE	Regular (22-28)	2	1	0	3
	Bueno (29-35)	1	11	4	16
	Muy bueno (36-42)	0	7	18	25
Total		3	19	22	44

En la Tabla 19, se señaló la existencia de una correlación y directa de los factores fundamento ético y habilidades blandas, es decir, muy buen conocimiento de fundamento ético, producirá muy buen conocimiento de habilidades blandas.

Tabla 20*Significación de asociación*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,216 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	20,177	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,604	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .20.

En la Tabla 20, se comprobó el planteamiento de la hipótesis de estudio que establece la asociación de fundamento ético y habilidades blandas observada estadísticamente significativa por el valor de Significación asintótica.

4.2. Evidencia de las hipótesis

Rho de Spearman

Tabla 21*Correlación de la Variable Coaching y Habilidades Blandas*

		CO	HB
Rho de Spearman	CO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	HB	Coefficiente de correlación	,769**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 21, se comprobó que existe relación entre las variables CO y HB en los estudiantes Cetpro Centro de formación técnica Promae Villa El Salvador, 2020. Determino que existe una relación fuerte de = .769, representando el 80% en el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 22*Correlación entre F1 FS y HB*

			FS	HB
Rho de Spearman	FS	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	HB	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 22 se evidencio la existencia de relación entre de factor fundamento social y habilidades blandas. Determino que existe una relación fuerte de = .679, representando el 70% en el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 23*Correlación entre F2 FP y HB*

			FP	HB
Rho de Spearman	FP	Coeficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	HB	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 23 se evidencio la existencia de relación de los factores fundamento psicológico y habilidades blandas. Determino que existe una relación fuerte de = .624, representando el 60% en el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 24*Correlación entre el F3 FT y HB*

			FT	HB
Rho de Spearman	FT	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	HB	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 24 se evidencio la existencia de relación entre los factores fundamento técnico y habilidades blandas. Determino que existe una relación fuerte de =.683, representando el 70% en el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 25*Correlación de Fundamento Ético y Habilidades Blandas*

			FE	HB
Rho de Spearman	FE	Coefficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	HB	Coefficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

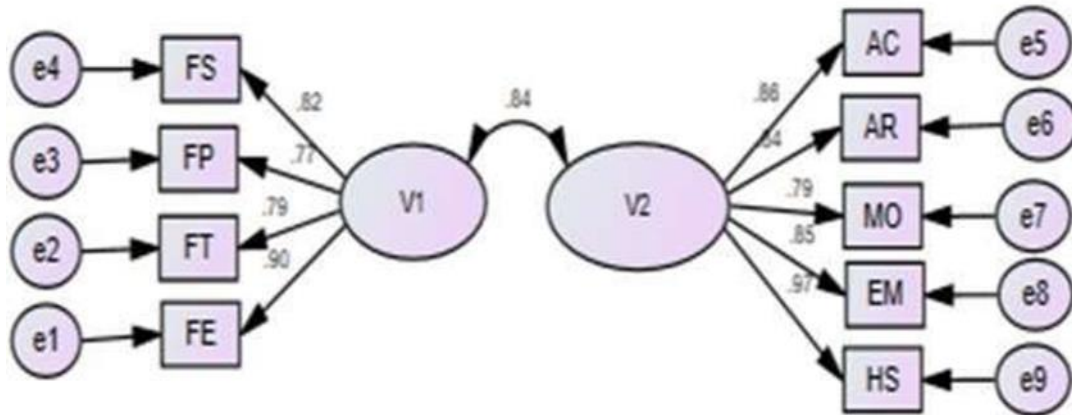
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 25 se evidencio la existencia de relación entre los factores fundamento ético y habilidades blandas. Determino que existe una relación fuerte de = .753, representando el 80% en el estadístico Rho de Spearman.

Método de ecuación estructural

Figura 15

Modelo de ecuaciones estructural de Coaching y Habilidades Blandas



En la figura 15, se indica el resultado confirmatorio de Coaching (CO) y Habilidades Blandas (HB) como variables con alto de 0,84 como coeficiente de correlación según el modelo de ecuaciones definiendo la confirmación de la hipótesis general.

V. DISCUSIÓN

En el estudio, se propuso como objetivo, evidenciar y determinar la relación que existe entre coaching y habilidades blandas, en el que la muestra fue de 44 estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnica PROMAE Villa El Salvador.

Para demostrar el resultado se realizó el Rho de Spearman, el coeficiente de correlación 0,769 equivalente al 77% el cual demuestra fuerte relación entre las variables V1 (CO) la V2 (HB), por lo tanto, el ajuste del modelo es bueno, cumpliendo la hipótesis general.

Por evidencias de la correlación, coaching es una técnica que permite llevar un proceso de ayuda ya sea a una sola persona o una organización, conformado por los factores fundamento social, el desarrollo de capacidades influye en el éxito personal y profesional, con el factor fundamento psicológico, manteniendo relaciones basadas en la honestidad, respeto, y equidad en el trato con las personas, con el factor fundamento técnico, generando satisfacción el logro de los objetivos, con el factor fundamento ético, buscando soluciones ante un problema o conflicto que se presenta. Todo el factor antes mencionado tiene relación significativa con habilidades blandas porque depende de la percepción de los estudiantes de cada factor.

Asimismo, habilidades blandas es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás conformado por los factores autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales es decir es la capacidad y la habilidad, de reconocer sus emociones, demostrando sensibilidad hacia las perspectivas y sentimiento de los demás, teniendo la capacidad de resolver conflictos, aunque no comparta la opinión de los demás.

A partir de los resultados encontrados se evidencio que coaching con habilidades blandas tienen una relación positiva, confirmando la hipótesis general, definiendo la correlación entre las dos variables.

Asimismo, se responde a la pregunta de investigación ¿Es importante que los estudiantes del CETPRO tengan conocimientos del Coaching y las Habilidades blandas? afirmando que si es importante que los estudiantes del Cetpro PROMAE

tengan conocimiento de coaching y habilidades blandas ya que favorece a fortalecer sus capacidades y habilidades y por ende su desarrollo personal.

Además, el trabajo de investigación será útil inicialmente con el fin de que se realicen más investigaciones en instituciones educativas utilizando el coaching como herramienta para fortalecer las habilidades blandas de los estudiantes ya que en la actualidad es muy requerido en el mundo laboral.

Resultados similares se encontró en el trabajo de investigación de Vega (2019) en el cual demuestra la relación de las variables coaching y habilidades blandas en los colaboradores de la empresa Marsh Rehder, S.A. Los resultados evidencian la relación estadísticamente significativa de 0,97 existiendo un vínculo muy fuerte entre ambas variables.

Asimismo, se encontró evidencia en el estudio que realizó Ángeles (2017), donde se determinó que hay una relación positiva 0.775 rechazando la hipótesis nula por lo tanto se puede afirmar la relación entre el coaching y el desarrollo organizacional de la empresa Pentagraf S.A.C.

Igualmente, de las evidencias encontradas en Anticona (2017), en donde se relacionan Coaching y Gestión del talento humano, así mismo existe una correlación de 0.801, determinando que existe una relación positiva entre el "Coaching y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, Red 09, UGEL 05".

Así mismo, se encontró coincidencia con el estudio de Rivas & Bisalaya (2018), alcanzando el desarrollo del coaching educativo y las habilidades blandas en los estudiantes de arquitectura el estudio se realizó a dos grupos control el grupo A representando un porcentaje de 80,1% para la variable coaching educativo y 78,5% para la variable habilidades blandas los cuales juntando las dos variables da como resultado de 79,2% y en el grupo B el resultado fue de 49,6% para la variable coaching educativo y el 52,9% para la variable habilidades blandas sumando las dos variables representa un promedio de 51,5%.

También se encontró similitud con el trabajo de Rodríguez (2020), donde se evidencia la correlación entre habilidades blandas y el desempeño de los docentes teniendo una relación positiva de 0,601 concluyendo que aquellos docentes que

poseen habilidades blandas desarrolladas son los que tienen mejor desempeño laboral.

Para evidenciar la hipótesis específica 1 “Fundamento social y Habilidades blandas” el resultado que se obtuvo 0.679, siendo el 68%, que comprobó una moderada relación del factor fundamento social y habilidades blandas debido a que el desarrollo de capacidades influye en el éxito personal y profesional de los estudiantes del Cetpro.

Para evidenciar la hipótesis específica 2 “Fundamento psicológico y Habilidades blandas” el resultado que se obtuvo es 0.624, es decir, el 62%, que comprueba una moderada relación. Es por ello, se llegó a la síntesis del fundamento psicológico que es clave para obtener del coaching como ayuda para desarrollar las capacidades y habilidades de los estudiantes del Cetpro.

Para evidenciar la hipótesis específica 3 “Fundamento técnico y Habilidades blandas” el resultado que se obtuvo es de 0.683, equivale al 68%, que comprueba un vínculo fuerte debido a la gran importancia que tiene el respeto a los acuerdos de confidencialidad con los demás en la sesión de coaching.

Para evidenciar la hipótesis específica 4 “Fundamento ético y Habilidades blandas” el resultado que se obtuvo el 0.753, que es el 75%, que comprueba un vínculo fuerte ya que la mayoría de los estudiantes opinan que ante un problema las decisiones se toman pensando en el bien común.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se evidencio que hay relación positiva entre coaching y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnica PROMAE Villa El Salvador, 2020, ya que el Rho Spearman entre las variables fue 0,769, la cual refleja una asociación positiva entre las variables.

Segunda: Se demostró que hay relación entre fundamento social y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnica PROMAE Villa El Salvador, 2020, ya que se demostró según el Rho = 0. 679 lo cual reflejando una moderada asociación entre las variables.

Tercera: Se comprobó que existe relación entre fundamento psicológico y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnica PROMAE Villa El Salvador, 2020, lo cual está indicando según Rho Spearman 0.624 reflejando una relación moderada entre las dos variables.

Cuarta: Se demostró que existe relación entre fundamento técnico y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnica PROMAE Villa El Salvador, 2020, lo cual nos refleja según Rho Spearman 0.683 lo cual nos indica que hay una relación positiva entre las variables.

Quinta: Se registró que existe relación entre fundamento ético y habilidades blandas en los estudiantes del Cetpro Centro de Formación Técnica PROMAE Villa El Salvador, 2020, ya que se demostró según Rho Spearman 0.753 indicando que tiene una relación significativa entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere de lo investigado que utilicen el aporte para su fiabilidad y medición con el instrumento realizado. De igual forma, la prueba piloto está conformado por la muestra del trabajo de investigación, de otra forma, se trabajara solo una parte de una muestra y provocan desviaciones en la respuesta al valor más alto de la categoría definida.

Segunda: Se sugiere a próximos estudios se enfoquen en la prueba de hipótesis haciendo uso de modelos estructurales para obtener resultados eficientes de las hipótesis de modelo robustos.

Tercera: Se recomienda que en los centros de formación técnica productivo desarrollen programas de coaching para los estudiantes fortaleciendo sus habilidades blandas de esta forma contribuye a mejorar sus relaciones personales y gestionar sus emociones y ser personas competitivas ante la exigencia del mundo laboral.

Cuarta: Se recomienda que en los centros de formación técnica productivo desarrollen programas de coaching para los estudiantes fortaleciendo sus habilidades blandas de esta forma contribuye a mejorar sus relaciones personales y gestionar sus emociones y ser personas competitivas ante la exigencia del mundo laboral.

REFERENCIAS

Ángeles. (2017). El coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/2X80QyG>

Anticona. (2017). Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3bfm329>

Arias-Gómez, Jesús, & Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Miranda Novales, María Guadalupe (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2),201-206. [fecha de Consulta 3 de enero de 2021]. ISSN: 0002-5151. Disponible en: <https://bit.ly/3neD8LT>

Bayón, M. F. (2014). Coaching hoy: Teoría general del coaching. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA. <https://bit.ly/3rR1Yoy>

Bécar, A (2015). Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida. Un estudio de caso en el Caribe colombiano. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. <https://bit.ly/3ojWroj>

Caby, F. (2012). Coaching. De Vecchi, S. A. de C. V. <https://bit.ly/38g8ttt>

Canosa, H. (2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. Revista Académica Arjé, 2 (2), 12 <https://bit.ly/3nkWYVz>

Casey, J., & Wuestman, D. (2015). Lean leadership: coaching to connect the dots: this is our second article in a series about Lean leadership. Investing time in coaching your best employees supports continuous improvement with measurable business results while growing employees' skills and capabilities. Strategic Finance, 96(11), 23. <https://bit.ly/34M6wTe>

Dean, S., East, J. (2019) Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce. International Journal of Applied Management and Technology. (18) 17-32 <https://bit.ly/3b7teJy>

Dippenaa, M. & Schaap, P. (2017). The impact of coaching on the emotional and social intelligence competencies of leaders. South African Journal of Economic and Management Sciences (SAJEMS) 20(1) <https://bit.ly/2X8TT0b>

Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: mapeo sistemático. REVISTA CIENTIFICA UISRAEL,7(2), 50 <https://bit.ly/38guTug>

Gallwey, T. (2012) Coaching, una manera de vivir nuestra vida. GLOBAL COACHING MAGAZINE <https://bit.ly/2Xdl2hr>

Guerra-Báez, S. P. (2019). A panoramic review of soft skills training in university students. Psicología Escolar e Educacional, 23. <https://bit.ly/3qACJoX>

Goleman, D. (1998). LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (F. Mora, D. González, Trad. 1.ªed.). Kairós. S.A. <https://bit.ly/38dkcZr>

Haan, E., Moly, J. y Nilsson, V. O. (2020, June 11). NEW FINDINGS ON THE EFFECTIVENESS OF THE COACHING RELATIONSHIP: ¿TIME TO THINK DIFFERENTLY ABOUT ACTIVE INGREDIENTS? Consulting Psychology Journal: Practice and Research <https://bit.ly/2Xag2eP>

Hernández-Jaimes, B. G. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior, 9(2), 239 - 256. <https://bit.ly/2X8rUhi>

Hernández, S., Fernández, C., Baptista, M. (2010) Metodología de la investigación (5ta ed.) México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
Hernández, Hernández, S., Fernández, C., Baptista, M. (2006) Metodología de la investigación (4ta ed.) México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Junker, S., Pömmer, M. y Traut-Mattausch. (2020). The impact of cognitive-behavioural stress management coaching on changes in cognitive appraisal and the stress response: a field experiment. Coaching: una revista internacional de teoría, investigación y práctica. <https://bit.ly/3rRure5>

Kerlinger, F., Lee, H.(s.f.) Investigación del comportamiento (4ta ed.) Chile Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://bit.ly/3nf83aT>

López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero, 09(08), 69-74. <https://bit.ly/38i5eI4>

Martínez, A. (2020, 13 de noviembre). HABILIDADES BLANDAS PARA JOVENES Grandes Abrazos

Mujica, J. (2015). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? Habilidades blandas, 1 <https://bit.ly/2XhUrAV>

Ortega, C. E., Febles, J. P. y Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. Revista Cubana de Educación Superior, (2), 39-40 <https://bit.ly/3rXLdZ4>

Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. El diálogo liderazgo para las Américas, pág. 3 <https://bit.ly/38btlln>

Olivo Alvarez, S. C. & Soto Cortez, E. (2017) Influencia del coaching educativo en el fomento de la inteligencia emocional en estudiantes de III semestre del programa de pedagogía infantil de la universidad de la Guajira. Sistema de universidades estatales del Caribe colombiano. <https://bit.ly/35cRMNp>

Rivas, J. & Bisalaya, J. (2019). Favorecimiento del coaching educativo en las habilidades blandas de estudiantes del V ciclo de Arquitectura en una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018. Universidad Tecnológica del Perú. <https://bit.ly/3b87zko>

Rodríguez S. J. L. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario INNOVA Research Journal, 5. <https://bit.ly/3syoC5h>

Tamayo y Tamayo, M. (2006). Técnicas de Investigación. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill. <https://bit.ly/359UDXv>

Valera D. O. (2018). La inteligencia emocional y el aprendizaje eficiente de los alumnos del programa de maestría sede – Huancayo. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://bit.ly/35807Cc>

Vega, R. (2020). Coaching y el desarrollo de habilidades blandas en los colaboradores de la empresa Marsh Rehder S.A., Lima 2019. Repositorio Institucional - UCV. <https://bit.ly/2JLyI1p>

Whitmore, J. (2018). Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Paidós.

Woo, H. R. (2017). Exploratory Study Examining the Joint Impacts of Mentoring and Managerial Coaching on Organizational Commitment. Sustainability, 9(2), 181. <https://bit.ly/38cmdVZ>

Wolk, L. (Ed). (2020). Coaching el arte de soplar brasas. Gran Aldea Editores. <https://bit.ly/3baPZfE>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COACHING	Según (Bayón, 2014) en su libro "Teoría General del Coaching". Menciona los coaches deben entenderse como un tipo de ciencia y tecnología que puede ayudar a las personas, equipos de trabajo u organizaciones a emitir juicios individualizados o profesionales con el fin de liberar sus talentos y potencialidades para maximizar sus efectos.	El coaching fue determinado en función de las dimensiones fundamento social, fundamento psicológico, fundamentos técnicos y fundamentos éticos.	Fundamento Social	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de potencial • Autoconocimiento • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
			Fundamento psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de uno mismo. • Visión integral de la persona. • Desarrollo personal • Satisfacción personal. 	
			Fundamento técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Compromiso • Retroalimentación 	
			Fundamento ético	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a los demás • Honradez • Confidencialidad • Disciplina 	
HABILIDADES BLANDAS	Según (Goleman, 1998) en su libro "Inteligencia Emocional". Concluye: La inteligencia emocional es sinónimo de carácter, personalidad o habilidades blandas. Del mismo modo, es la capacidad de aceptar los sentimientos de uno mismo y de los demás, de motivarse y de establecer relaciones con uno mismo y con los demás.	Habilidades blandas se determina de acuerdo al estudio de dimensiones Autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales	Autoconciencia	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional • Autoevaluación precisa • Autoconfianza 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
			Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Fiabilidad • Innovación y adaptabilidad 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación al logro • Compromiso • Iniciativa y optimismo 	
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender a los demás. • Desarrollo a los demás. • Orientación al servicio. • Apalancamiento de diversidad. • Conciencia política. 	
			Habilidades Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Manejo de conflicto. • Catalizador de cambios • Creación de lazos • Colaboración y cooperación. • Capacidad de equipo. 	

Anexo 2

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operación de Variables					
			Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Problema principal	Objetivo Principal	Hipótesis principal						
¿Qué relación existe entre el coaching y las habilidades blandas en los estudiantes del Cetropro PROMAE Villa el Salvador, 2020?	Determinar la relación entre el coaching y las habilidades blandas en los estudiantes del Cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa el Salvador, 2020.	Existe relación significativa entre el coaching y las habilidades blandas en los estudiantes del Cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa El Salvador, 2020.	Coaching	Según (Bayón, 2014) en su libro "Teoría General del Coaching". Menciona: los coaches deben entenderse como un tipo de ciencia y tecnología que puede ayudar a las personas, equipos de trabajo u organizaciones a emitir juicios individualizados o profesionales con el fin de liberar sus talentos y potencialidades para maximizar sus efectos.	El coaching fue determinado en función de las dimensiones, fundamento social, fundamento psicológico, fundamentos técnicos y fundamentos éticos.	Dimensión 01: Fundamento social Dimensión 02: Fundamentos psicológicos Dimensión 03: Fundamentos técnicos Dimensión 04: Fundamentos éticos	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de potencial Autoconocimiento Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de uno mismo. Visión integral de la persona. Desarrollo personal. Satisfacción personal <ul style="list-style-type: none"> Desempeño Compromiso Retroalimentación <ul style="list-style-type: none"> Ayuda a los demás. Honradez Confidencialidad Disciplina 	01 -06 07-14 15-20 21-28
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Problema específico 01: ¿Qué relación existe entre el fundamento social y habilidades blandas en estudiantes del cetropro PROMAE en el 2020?	Objetivo específico 01: Identificar la relación entre el fundamento social y habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa el Salvador, 2020.	Hipótesis específica 01: Existe relación significativa entre el fundamento social y las habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa El Salvador, 2020.	Habilidades Blandas	(Goleman, s.f.) Plantea la inteligencia emocional como sinónimo de carácter, personalidad o habilidades blandas. La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarnos y para manejar las emociones bien con nosotros mismos y en las relaciones con los otros.	Habilidades blandas se determina de acuerdo al estudio de las siguientes dimensiones: Autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.	Dimensión 01: Autoconciencia	<ul style="list-style-type: none"> Conciencia emocional Autoevaluación precisa Autoconfianza 	7-12
Problema específico 02: ¿Qué relación existe entre el fundamento psicológico y habilidades blandas en estudiantes de cetropro PROMAE en el 2020?	Objetivo específico 02: Describir la relación entre el fundamento psicológico y habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa el Salvador, 2020.	Hipótesis específica 02: Existe relación significativa entre el fundamento psicológico y las habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa El Salvador, 2020.				Dimensión 02: Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> Autocontrol Fiabilidad Innovación y adaptabilidad 	13-17
Problema específico 03: ¿Qué relación existe entre el fundamento técnico y habilidades blandas en estudiantes del cetropro PROMAE en el 2020?	Objetivo específico 03: Conocer la relación entre el fundamento técnico y habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa el Salvador, 2020.	Hipótesis específica 03: Existe relación significativa entre el fundamento técnico y las habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa El Salvador, 2020.				Dimensión 03: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Motivación al logro Compromiso Iniciativa y optimismo 	
Problema específico 04: ¿Qué relación existe entre el fundamento ético y habilidades blandas en estudiantes del cetropro PROMAE en el 2020?	Objetivo específico 04: Identificar la relación entre el fundamento ético y habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa el Salvador, 2020.	Hipótesis específica 04: Existe relación significativa entre el fundamento ético y las habilidades blandas en los estudiantes del cetropro Centro de Formación Técnico PROMAE Villa El Salvador, 2020.				Dimensión 04: Empatía	<ul style="list-style-type: none"> Comprender a los demás Desarrollo a los demás Orientación al servicio Apalancamiento de diversidad Conciencia política 	18-24
						Dimensión 05: Habilidades Sociales	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Manejo de conflicto Catalizador de cambios Creación de lazos Colaboración y cooperación Capacidad de equipo 	25-34

Anexo 3

Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE COACHING

Marca con un aspa (x) la alternativa que crea conveniente:

Escala: siempre (5) - casi siempre (4) - a veces (3) - casi nunca (2) - nunca (1)

COACHING						
I. FUNDAMENTOS SOCIALES		Escala				
DESARROLLO POTENCIAL		1	2	3	4	5
FS 1	El coaching ayuda al desarrollo de las capacidades y fortalezas					
FS 2	Considera que el desarrollo de capacidades influye en el éxito personal y profesional					
AUTOCONOCIMIENTO						
FS 3	El conocerme uno mismo es necesario para emprender un negocio					
FS 4	Conocerse uno mismo define los valores y principios de un emprendedor					
LIDERAZGO						
FS 5	Ante un problema o conflicto buscas estrategia de solución.					
FS 6	Toma decisiones pensando en el bien común					
II. FUNDAMENTOS PSICOLÓGICOS		Escala				
CONOCIMIENTO DE UNO MISMO		1	2	3	4	5
FP 7	Conocerse a uno mismo nos permite mejorar la relación con los demás					
FP 8	Conocerse a uno mismo ayuda a controlar nuestras emociones					
VISIÓN INTEGRAL DE LA PERSONA						
FP 9	Considera usted que el Coaching mejora la visión integral de la persona					
FP 10	Considera usted que a través del autoconocimiento tenemos una visión integral					
DESARROLLO PERSONAL						
FP 11	Dedicar tiempo a tu desarrollo personal					
FP 12	El desarrollo personal mejora la calidad de vida					
SATISFACCIÓN PERSONAL						
FP 13	El logro de los objetivos genera satisfacción personal					

FP 14	Considera usted que la satisfacción personal es importante para sentirse realizado						
III. FUNDAMENTOS TÉCNICOS		Escala					
DESEMPEÑO		1	2	3	4	5	
FT 15	Considera que el reconocimiento mejora la eficiencia y el rendimiento						
FT 16	El desempeño es factor importante para el logro de los objetivos trazados						
COMPROMISO							
FT 17	Realizas con entusiasmo y motivación un proyecto						
FT 18	Consideras que el compromiso es factor clave para el éxito						
RETROALIMENTACIÓN							
FT 19	Reconoce los progresos de sus objetivos trazados						
FT 20	Genera un nuevo conocimiento a cada proyecto u objetivo emprendido.						
IV. FUNDAMENTOS ÉTICOS		Escala					
LA AYUDA A LOS DEMÁS		1	2	3	4	5	
FE 21	El coaching ayuda a los demás a desarrollar sus habilidades y capacidades						
FE 22	Dispones de tu tiempo en apoyar a otras personas						
HONRADEZ							
FE 23	El trato de usted con las demás personas se basa en la honestidad, respeto y						
FE 24	Considera que es honesto e integro en lo piensa y actúa						
CONFIDENCIALIDAD							
FE 25	Respeto los acuerdos de confidencialidad						
FE 26	Considera que la confidencialidad debe ser una obligación en los acuerdos tomados						
DISCIPLINA							
FE 27	Considera que el éxito personal es el reflejo del cumplimiento						
FE 28	Ante las dificultades que se puedan presentar tomas decisiones positivas						

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Marca con un aspa (x) la alternativa que crea conveniente:

Escala: siempre (5)- casi siempre (4)- a veces (3)- casi nunca (2)- nunca (1)

<i>HABILIDADES BLANDAS</i>						
I. AUTOCONCIENCIA		Escala				
CONCIENCIA EMOCIONAL		1	2	3	4	5
AC 1	Considera que tiene capacidad de reconoces tus emociones					
AC 2	Considera que reconocer las emociones favorece al desarrollo personal					
AC 3	Confío en mis habilidades y capacidades					
AUTOEVALUACIÓN PRECISA						
AC 4	Es importante reconocer las fortalezas y debilidades para tener un aprendizaje continuo.					
AUTOCONFIANZA						
AC 5	Reconocer su valor como persona favorece a la toma de buenas decisiones.					
AC 6	La autoconfianza puede motivarnos ante una situación compleja					
II. AUTOREGULACIÓN		Escala				
AUTOCONTROL		1	2	3	4	5
AR 7	Controlo mis emociones e impulsos en situaciones críticas.					
AR 8	Conozco mis emociones e impulsos que perjudican a los demás					
FIABILIDAD						
AR 9	Provoca un ambiente de confianza permitiendo que las personas conozcan sus valores y principios					
AR 10	Considera que reconoce sus errores cuando se equivoca.					
INNOVACIÓN Y ADAPTABILIDAD						
AR 11	Consideras que se adapta fácilmente a los cambios que se presentan					
AR 12	Considera que desarrolla nuevas formas para solucionar problemas					
III. MOTIVACIÓN		Escala				
MOTIVACION DE LOGRO		1	2	3	4	5
MO 13	Mantienes la persistencia a pesar de las dificultades que se presentan					
COMPROMISO						
MO 14	Asume con responsabilidad de hacer las cosas					
MO 15	Cumple con responsabilidad con tus objetivos trazados					
INICIATIVA Y OPTIMISTO						

MO 16	Busca nuevas oportunidades rompiendo las reglas					
MO 17	Tiene disposición de aprovechar la oportunidad donde hay obstáculos					
IV. EMPATÍA		Escala				
COMPRENDER A LOS DEMAS		1	2	3	4	5
EM 18	Demuestra sensibilidad hacia las perspectivas y sentimientos de los otros.					
EM 19	Comprende los sentimientos y punto de vista de los demás					
DESARROLLO DE LOS DEMÁS						
EM 20	Reconoce las fortalezas y logros de los demás con palabras alentadoras o motivadoras.					
EM 21	Motiva a los demás a que logren sus objetivos					
ORIENTACIÓN AL SERVICIO						
EM 22	Considera que tiene predisposición de servicio hacia los demás					
APALANCAMIENTO DE DIVERSIDAD						
EM 23	Reconoces y valoras a los demás respetando el aspecto cultural, social y político.					
CONCIENCIA POLITICA						
EM 24	Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social y político					
V. HABILIDADES SOCIALES		Escala				
COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
HS 25	Expreso con respeto mis ideas					
HS 26	Respeto la opinión de los demás, aunque no comparta su opinión.					
MANEJO DE CONFLICTO						
HS 27	Tiene la capacidad de resolver conflictos					
HS 28	Consideras que la práctica del coaching mejora el manejo de conflicto					
LIDERAZGO						
HS 29	Participa en la toma de decisiones importantes dentro del equipo					
HS 30	Toma decisiones de manera democrática.					
CATALIZADOR DE CAMBIOS						
HS 31	Ayuda a los demás a desarrollar sus capacidades					
CREACIÓN DE LAZOS						
HS 32	Tienes la facilidad de crear lazos afectivos entre diferentes tipos de persona					
COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN						
HS 33	Le agrada promover la colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de un equipo de trabajo.					
CAPACIDAD DE EQUIPO						
HS 34	Aceptas trabajar con los demás, aunque no tengas las mismas opiniones					

Anexo 4

Validez de contenido por juicio de expertos

Validez de contenido por juicio de variable Coaching

N° Ítems		\bar{X}	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 2	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 3	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 4	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 5	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 6	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 7	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 8	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 9	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 10	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 11	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 12	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75

	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 13	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 14	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 15	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 16	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 17	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 18	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 19	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 20	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 21	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 22	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 23	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 24	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 25	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75
Ítem 26	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75

Ítem 27	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 28	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75

Validez de contenido por juicio de expertos habilidades blandas

Nº Ítems		\bar{X}	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 2	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 3	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 4	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 5	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 6	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 7	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 8	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 9	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 10	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 11	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75

Ítem 12	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 13	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 14	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 15	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 16	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 17	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 18	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 19	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 20	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 21	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 22	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 23	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 24	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 25	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
	Relevancia	3.25	0.50	0.75

Ítem 26	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 27	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 28	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 29	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 30	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 31	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 32	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 33	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75
Ítem 34	Relevancia	3.25	0.50	0.75
	Pertinencia	3.25	0.50	0.75
	Claridad	3.25	0.50	0.75

Anexo 5

Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Coaching”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Coaching

VARIABLE QUE EVALÚA:

Coaching

DIRIGIDO A:

Estudiantes de CETPRO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ESPINOZA ZAVALA. EVA ESTHER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 08544274

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 1: FUNDAMENTO SOCIALES																
1	El coaching ayuda al desarrollo de las capacidades y fortalezas			X								X		X		
2	Considera que el desarrollo de capacidades influye en el éxito personal y profesional			X								X		X		
3	Conocerse uno mismo es necesario para emprender un negocio			X								X		X		
4	Conocerse uno mismo define los valores y principios de un emprendedor			X								X		X		
5	Ante un problema o conflicto buscas alternativas de solución			X								X		X		
6	Toma decisiones pensando en el bien común			X								X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 2: FUNDAMENTOS PSICOLOGICOS																
1	Conocerse a uno mismo nos permite mejorar la relación con los demás			X			X					X		X		
2	Conocerse a uno mismo ayuda a controlar nuestras emociones			X			X					X		X		
3	Considera que el Coaching mejora la visión integral de la persona			X			X					X		X		
4	Considera usted que a través del autoconocimiento tenemos una visión integral de la persona			X			X					X		X		
5	Dedicas el tiempo a tu desarrollo personal			X			X					X		X		
6	El desarrollo personal mejora la calidad de vida			X			X					X		X		
7	El logro de los objetivos genera satisfacción personal			X			X					X		X		
8	Considera usted que la satisfacción personal es importante para sentirse realizado			X			X					X		X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 4: FUNDAMENTOS TECNICOS																
1	Considera que tiene capacidad de reconoces tus emociones			X			X			X			X	X		
2	Considera que reconocer las emociones favorece al desarrollo personal			X			X			X			X	X		
3	Confío en mis habilidades y capacidades			X			X			X			X	X		
4	Es importante reconocer las fortalezas y debilidades para tener un aprendizaje continuo.			X			X			X			X	X		
5	Reconocer su valor como persona favorece a la toma de buenas decisiones.			X			X			X			X	X		
6	La autoconfianza puede motivarnos ante una situación compleja			X			X			X			X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 5: FUNDAMENTOS ETICOS																
1	El coaching ayuda a los demás a desarrollar sus habilidades y capacidades			X			X			X			X	X		
2	Dispones de tu tiempo en apoyar a otras personas			X			X			X			X	X		
3	Mantiene relaciones basadas en la honestidad, respeto y equidad en el trato con las personas			X			X			X			X	X		
4	Considera que es honesto e integro en lo piensa y actúa			X			X			X			X	X		
5	Respeto los acuerdos de confidencialidad			X			X			X			X	X		
6	Considera que la confidencialidad debe ser una obligación en los acuerdos tomados			X			X			X			X	X		
7	Considera que el éxito personal es el reflejo del cumplimiento.			X			X			X			X	X		
8	Ante las dificultades que se puedan presentar tomas decisiones positivas.			X			X			X			X	X		

Apellidos. Nombres ESPINOZA ZAVALA Eva Esther

Validador

Eva Espinoza

Grado

Especialidad

Dr.

CIENCIAS DE LA EDUCIÓN

DNI 08544274

SJL, 15 de diciembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Habilidades Blandas”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Coaching

VARIABLE QUE EVALÚA:

Coaching

DIRIGIDO A:

Estudiantes de CETPRO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ESPINOZA ZAVALA. EVA ESTHER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 08544274

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA																
1	Consideras que tienes capacidad de reconocer tus emociones.			X			X				X		X			
2	Considera que reconocer las emociones favorece al desarrollo personal.			X			X				X		X			
3	Confío en mis habilidades y capacidades.			X			X				X		X			
4	Es importante reconocer las fortalezas y debilidades para tener un aprendizaje continuo.			X			X				X		X			
5	Reconocer su valor como persona favorece a la toma de buenas decisiones.			X			X				X		X			
6	La autoconfianza puede motivarnos ante una situación compleja			X			X				X		X			

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN																
1	Controlo mis emociones e impulsos en situaciones críticas.			X			X				X		X			
2	Conozco mis emociones e impulsos que puedan perjudican a los demás			X			X				X		X			
3	Genero un ambiente de confianza permitiendo que las personas conozcan sus valores y principios			X			X				X		X			
4	Considera que reconoce sus errores cuando se equivoca.			X			X				X		X			
5	Considera que se adapta fácilmente a los cambios que se presentan.			X			X				X		X			
6	Considera que desarrolla nuevas formas para solucionar problemas.			X			X				X		X			

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN																
1	Mantienes la persiste a pesar de las dificultades que se presentan			X			X				X		X			
2	Asumes con responsabilidad el desarrollo de labores encomendadas			X			X				X		X			
3	Cumple con responsabilidad con tus objetivos trazados.			X			X				X		X			
4	Buscas nuevas oportunidades rompiendo reglas			X			X				X		X			
5	Tiene disposición de aprovechar las oportunidades en donde hay obstáculos			X			X				X		X			

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: EMPATIA																
1	Demuestra sensibilidad hacia las perspectivas y sentimientos de los otros.			X			X				X		X			
2	Comprende los sentimientos y punto de vista de los demás.			X			X				X		X			
3	Reconoces las fortalezas y logros de los demás con palabras alentadoras o motivadoras.			X			X				X		X			
4	Motiva a los demás a que logren sus objetivos.			X			X				X		X			
5	Considera que tiene predisposición de servicio hacia los demás.			X			X				X		X			
6	Reconoces y valoras la diversidad cultural, gestionándola estratégicamente para el logro de una meta.			X			X				X		X			
7	Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social y político.			X			X				X		X			

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES																
1	Expreso con respeto mis ideas.			X			X				X			X		
2	Respetas la opinión de los demás, aunque no compartas su opinión.			X			X				X			X		
3	Tiene la capacidad de resolver conflictos.			X			X				X			X		
4	Consideras que la práctica del coaching mejora el manejo de conflicto.			X			X				X			X		
5	Participas en la toma de decisiones importantes dentro del equipo de trabajo.			X			X				X			X		
6	Tomas decisiones de manera democrática.			X			X				X			X		
7	Ayuda a los demás a desarrollar sus capacidades			X			X				X			X		
8	Tienes la facilidad de crear lazos afectivos entre diferentes tipos de persona			X			X				X			X		
9	Promueve la colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de un equipo			X			X				X			X		
10	Aceptas trabajar con los demás, aunque no tengas las mismas opiniones			X			X				X			X		

Apellidos, Nombres ESPINOZA ZAVA, EVA ESTHER

Grado Dr.

DNI 08544274

Validador

Eva Espinoza

Especialidad CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SJL, 15 de diciembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Coaching”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Coaching

VARIABLE QUE EVALÚA:

Coaching

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

NATIVIDAD ARROYO, JOSÉ ARNIN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 0861642

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 1: FUNDAMENTO SOCIALES																
1	El coaching ayuda al desarrollo de las capacidades y fortalezas			X								X		X		
2	Considera que el desarrollo de capacidades influye en el éxito personal y profesional			X								X		X		
3	Conocerse uno mismo es necesario para emprender un negocio			X								X		X		
4	Conocerse uno mismo define los valores y principios de un emprendedor			X								X		X		
5	Ante un problema o conflicto buscas alternativas de solución			X								X		X		
6	Toma decisiones pensando en el bien común			X								X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 2: FUNDAMENTOS PSICOLOGICOS																
1	Conocerse a uno mismo nos permite mejorar la relación con los demás			X			X					X		X		
2	Conocerse a uno mismo ayuda a controlar nuestras emociones			X			X					X		X		
3	Considera que el Coaching mejora la visión integral de la persona			X			X					X		X		
4	Conocerse uno mismo define los valores y principios de un emprendedor			X			X					X		X		
5	Dedicas el tiempo a tu desarrollo personal			X			X					X		X		
6	El desarrollo personal mejora la calidad de vida			X			X					X		X		
7	El logro de los objetivos genera satisfacción personal			X			X					X		X		
8	Considera usted que la satisfacción personal es importante para sentirse realizado			X			X					X		X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 4: FUNDAMENTOS TECNICOS																
1	Considera que tiene capacidad de reconocer tus emociones			X			X				X			X		
2	Considera que reconocer las emociones favorece al desarrollo personal			X			X				X			X		
3	Confío en mis habilidades y capacidades			X			X				X			X		
4	Es importante reconocer las fortalezas y debilidades para tener un aprendizaje continuo.			X			X				X			X		
5	Reconocer su valor como persona favorece a la toma de buenas decisiones.			X			X				X			X		
6	La autoconfianza puede motivarnos ante una situación compleja			X			X				X			X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 5: FUNDAMENTOS ETICOS																
1	El coaching ayuda a los demás a desarrollar sus habilidades y capacidades			X			X				X			X		
2	Dispones de tu tiempo en apoyar a otras personas			X			X				X			X		
3	Mantiene relaciones basadas en la honestidad, respeto y equidad en el trato con las personas			X			X				X			X		
4	Considera que es honesto e integro en lo piensa y actúa			X			X				X			X		
5	Respeto los acuerdos de confidencialidad			X			X				X			X		
6	Considera que la confidencialidad debe ser una obligación en los acuerdos tomados			X			X				X			X		
7	Considera que el éxito personal es el reflejo del cumplimiento.			X			X				X			X		
8	Ante las dificultades que se puedan presentar tomas decisiones positivas.			X			X				X			X		

Apellidos. Nombres NATIVIDAD ARROYO José Arnin

Validador



Grado

Especialidad

Dr.

CIENCIAS DE LA EDUCIÓN

DNI 08616423

SJL, 15 de diciembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Habilidades Blandas”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Habilidades Blandas

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades blandas

DIRIGIDO A:

Estudiantes de CETPRO.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

NATIVIDAD ARROYO, JOSÉ ARNIN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 08616423

|
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA																
1	Considera que tiene capacidad de reconocer tus emociones.			X				X				X	X			
2	Considera que reconocer las emociones favorece al desarrollo personal.			X				X				X	X			
3	Confío en mis habilidades y capacidades.			X				X				X	X			
4	Es importante reconocer las fortalezas y debilidades para tener un aprendizaje continuo.			X				X				X	X			
5	Reconocer su valor como persona favorece a la toma de buenas decisiones.			X				X				X	X			
6	La autoconfianza puede motivarnos ante una situación compleja			X				X				X	X			

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN																
1	Controlo mis emociones e impulsos en situaciones críticas.			X				X				X	X			
2	Conozco mis emociones e impulsos que perjudican a los demás.			X				X				X	X			
3	Provoca un ambiente de confianza permitiendo que las personas conozcan sus valores y principios.			X				X				X	X			
4	Considera que reconoce sus errores cuando se equivoca.			X				X				X	X			
5	Consideras que se adapta fácilmente a los cambios que se presentan.			X				X				X	X			
6	Considera que desarrolla nuevas formas para solucionar problemas.			X				X				X	X			

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: MOTIVACION																
1	Mantienes la persistencia a pesar de las dificultades que se presentan.			X			X				X			X		
2	Asume con responsabilidad de hacer las cosas.			X			X				X			X		
3	Cumple con responsabilidad con tus objetivos trazados.			X			X				X			X		
4	Busca nuevas oportunidades rompiendo las reglas			X			X				X			X		
5	Tiene disposición de aprovechar la oportunidad donde hay obstáculos			X			X				X			X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: EMPATIA																
1	Demuestra sensibilidad hacia las perspectivas y sentimientos de los otros.			X			X				X			X		
2	Comprende los sentimientos y punto de vista de los demás.			X			X				X			X		
3	Reconoce las fortalezas y logros de los demás con palabras alentadoras o motivadoras.			X			X				X			X		
4	Motiva a los demás a que logren sus objetivos.			X			X				X			X		
5	Considera que tiene predisposición de servicio hacia los demás.			X			X				X			X		
6	Reconoce y valora la diversidad cultural, gestionándola estratégicamente para el logro de una meta			X			X				X			X		
7	Reconoce y valora la diversidad cultural, gestionándola estratégicamente para el logro de una meta.			X			X				X			X		
8	Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social y político.			X			X				X			X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES																
1	Expreso con respeto mis ideas.			X				X				X		X		
2	Respeto la opinión de los demás, aunque no comparta su opinión.			X				X				X		X		
3	Tiene la capacidad de resolver conflictos.			X				X				X		X		
4	Consideras que la práctica del coaching mejora el manejo de conflicto.			X				X				X		X		
5	Participa en la toma de decisiones importantes dentro del equipo.			X				X				X		X		
6	Toma decisiones de manera democrática.			X				X				X		X		
7	Ayuda a los demás a desarrollar sus capacidades.			X				X				X		X		
8	Tienes la facilidad de crear lazos afectivos entre diferentes tipos de persona			X				X				X		X		
9	Promueve la colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de un equipo.			X				X				X		X		
10	Aceptas trabajar con los demás, aunque no tengas las mismas opiniones.			X				X				X		X		

Apellidos. Nombres NATIVIDAD ARROYO, JOSÉ ARNIN

Grado Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DNI 08616423

Validador

Especialidad



SJL, 15 de diciembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Coaching”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Coaching

VARIABLE QUE EVALÚA:

Coaching

DIRIGIDO A:

Estudiantes de Cetpro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Maguiña Polanco Neomi Melsi

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 09685478

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 1: FUNDAMENTO SOCIALES																
					X								X	X		
1	El coaching ayuda al desarrollo de las capacidades y fortalezas				X								X	X		
2	Considera que el desarrollo de capacidades influye en el éxito y profesional				X								X	X		
3	El conocerme uno mismo es necesario para emprender un negocio				X								X	X		
4	Conocerse uno mismo define los valores y principios de un emprendedor				X								X	X		
5	Ante un problema o conflicto buscas estrategia de solución				X								X	X		
6	Toma decisiones pensando en el bien común				X								X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 2: FUNDAMENTOS PSICOLOGICOS																
					X								X	X		
1	Conocerse a uno mismo nos permite mejorar la relación con los demás				X								X	X		
2	Conocerse a uno mismo ayuda a controlar nuestras emociones				X								X	X		
3	Considera usted que el Coaching mejora la visión integral de la persona				X								X	X		
4	Considera usted que a través del autoconocimiento tenemos una visión integral				X								X	X		
5	Dedicas tiempo a tu desarrollo personal				X								X	X		
6	El desarrollo personal mejora la calidad de vida				X								X	X		
7	El logro de los objetivos genera satisfacción personal				X								X	X		
8	Considera usted que la satisfacción personal es importante para sentirse realizado				X								X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		NO	D	A	MA	NO	D	A	MA	NO	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 4: FUNDAMENTOS TECNICOS																
					X								X	X		
1	Considera que el reconocimiento mejora la eficiencia y el rendimiento				X								X	X		
2	El desempeño es factor importante para el logro de los objetivos trazados				X								X	X		
3	Realizas con entusiasmo y motivación un proyecto				X								X	X		
4	Consideras que el compromiso es factor clave para el éxito				X								X	X		
5	Reconoce los progresos de sus objetivos trazados				X								X	X		
6	Genera un nuevo conocimiento a cada proyecto u objetivo emprendido				X								X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		NO	D	A	MA	NO	D	A	MA	NO	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSION 5: FUNDAMENTOS ETICOS																
					X								X	X		
1	El coaching ayuda a los demás a desarrollar sus habilidades y capacidades				X								X	X		
2	Dispones de tu tiempo en apoyar a otras personas				X								X	X		
3	Mantiene relaciones basadas en la honestidad, respeto y equidad en el trato con las personas				X								X	X		
4	Considera que es honesto e integro en lo piensa y actúa				X								X	X		
5	Respeto los acuerdos de confidencialidad				X								X	X		
6	Considera que la confidencialidad debe ser una obligación en los acuerdos tomados				X								X	X		
7	Considera que el éxito personal es el reflejo del cumplimiento				X								X	X		
8	Ante las dificultades que se puedan presentar tomas decisiones positivas				X								X	X		

Apellidos. Nombres Maguiña Polanco Neomi Melsi

Grado Doctora en educación

DNI 09685478

Validador

Especialidad

SJL, 5 de diciembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Habilidades Blandas”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Habilidades Blandas

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades blandas

DIRIGIDO A:

Estudiantes de Cetpro.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Maguiña Polanco Neomi Melsi

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 09685478

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA																
1	Considera que tiene capacidad de reconocer tus emociones.				X				X				X	X		
2	Considera que reconocer las emociones favorece al desarrollo personal.				X				X				X	X		
3	Confío en mis habilidades y capacidades.				X				X				X	X		
4	Es importante reconocer las fortalezas y debilidades para tener un aprendizaje continuo.				X				X				X	X		
5	Reconocer su valor como persona favorece a la toma de buenas decisiones.				X				X				X	X		
6	La autoconfianza puede motivarnos ante una situación compleja				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN																
1	Controlo mis emociones e impulsos en situaciones críticas.				X				X				X	X		
2	Conozco mis emociones e impulsos que perjudican a los demás.				X				X				X	X		
3	Provoca un ambiente de confianza permitiendo que las personas conozcan sus valores y principios.				X				X				X	X		
4	Considera que reconoce sus errores cuando se equivoca.				X				X				X	X		
5	Consideras que se adapta fácilmente a los cambios que se presentan.				X				X				X	X		
6	Considera que desarrolla nuevas formas para solucionar problemas.				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN																
1	Mantienes la persistencia a pesar de las dificultades que se presentan.				X				X				X	X		
2	Asume con responsabilidad de hacer las cosas.				X				X				X	X		
3	Cumple con responsabilidad con tus objetivos trazados.				X				X				X	X		
4	Busca nuevas oportunidades rompiendo las reglas				X				X				X	X		
5	Tiene disposición de aprovechar la oportunidad donde hay obstáculos				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: EMPATIA																
1	Demuestra sensibilidad hacia las perspectivas y sentimientos de los otros.				X				X				X	X		
2	Comprende los sentimientos y punto de vista de los demás.				X				X				X	X		
3	Reconoce las fortalezas y logros de los demás con palabras alentadoras o motivadoras.				X				X				X	X		
4	Motiva a los demás a que logren sus objetivos.				X				X				X	X		
5	Considera que tiene predisposición de servicio hacia los demás.				X				X				X	X		
6	Reconoce y valora la diversidad cultural, gestionándola estratégicamente para el logro de una meta				X				X				X	X		
7	Reconoce y valora la diversidad cultural, gestionándola estratégicamente para el logro de una meta.				X				X				X	X		
8	Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social y político.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES																
1	Expreso con respeto mis ideas.				X				X				X	X		
2	Respeto la opinión de los demás, aunque no comparta su opinión.				X				X				X	X		
3	Tiene la capacidad de resolver conflictos.				X				X				X	X		
4	Consideras que la práctica del coaching mejora el manejo de conflicto.				X				X				X	X		
5	Participa en la toma de decisiones importantes dentro del equipo.				X				X				X	X		
6	Toma decisiones de manera democrática.				X				X				X	X		
7	Ayuda a los demás a desarrollar sus capacidades.				X				X				X	X		
8	Tienes la facilidad de crear lazos afectivos entre diferentes tipos de persona				X				X				X	X		
9	Promueve la colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de un equipo.				X				X				X	X		
10	Aceptas trabajar con los demás, aunque no tengas las mismas opiniones.				X				X				X	X		

Apellidos. Nombres Maguiña Polanco Neomi Melsi

Grado Doctora en educación

DNI 09685478

Validador

Especialidad

SJL,5 de diciembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Coaching”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Coaching

VARIABLE QUE EVALÚA:

Coaching

DIRIGIDO A:

Estudiantes de Cetpro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

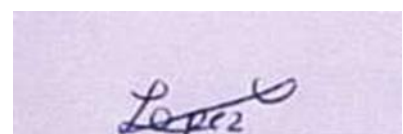
LOPEZ GOMEZ CYNTHIA MERCEDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 41691153

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: FUNDAMENTO SOCIALES																
1	El coaching ayuda al desarrollo de las capacidades y fortalezas			X			X				X					
2	Considera que el desarrollo de capacidades influye en el éxito y profesional			X			X				X					
3	El conocerme uno mismo es necesario para emprender un negocio			X			X				X					
4	Conocerse uno mismo define los valores y principios de un emprendedor			X			X				X					
5	Ante un problema o conflicto buscas estrategia de solución			X			X				X					
6	Toma decisiones pensando en el bien común			X			X				X					

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: FUNDAMENTOS PSICOLOGICOS																
1	Conocerse a uno mismo nos permite mejorar la relación con los demás			X			X				X					
2	Conocerse a uno mismo ayuda a controlar nuestras emociones			X			X				X					
3	Considera usted que el Coaching mejora la visión integral de la persona			X			X				X					
4	Considera usted que a través del autoconocimiento tenemos una visión integral			X			X				X					
5	Dedicas tiempo a tu desarrollo personal			X			X				X					
6	El desarrollo personal mejora la calidad de vida			X			X				X					
7	El logro de los objetivos genera satisfacción personal			X			X				X					
8	Considera usted que la satisfacción personal es importante para sentirse realizado			X			X				X					

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: FUNDAMENTOS TECNICOS																
				X				X				X				
1	Considera que el reconocimiento mejora la eficiencia y el rendimiento			X				X				X				
2	El desempeño es factor importante para el logro de los objetivos trazados			X				X				X				
3	Realizas con entusiasmo y motivación un proyecto			X				X				X				
4	Consideras que el compromiso es factor clave para el éxito			X				X				X				
5	Reconoce los progresos de sus objetivos trazados			X				X				X				
6	Genera un nuevo conocimiento a cada proyecto u objetivo emprendido			X				X				X				

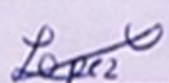
N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: FUNDAMENTOS ÉTICOS																
				X				X				X				
1	El coaching ayuda a los demás a desarrollar sus habilidades y capacidades			X				X				X				
2	Dispones de tu tiempo en apoyar a otras personas			X				X				X				
3	Mantiene relaciones basadas en la honestidad, respeto y equidad en el trato con las personas			X				X				X				
4	Considera que es honesto e integro en lo piensa y actúa			X				X				X				
5	Respeto los acuerdos de confidencialidad			X				X				X				
6	Considera que la confidencialidad debe ser una obligación en los acuerdos tomados			X				X				X				
7	Considera que el éxito personal es el reflejo del cumplimiento			X				X				X				
8	Ante las dificultades que se puedan presentar tomas decisiones positivas			X				X				X				

Apellidos, Nombres LOPEZ GOMEZ CYNTHIA MERCEDES

Grado MAGISTER EN EDUCACIÓN

DNI 41691153

Validador



Especialidad

SJL, 7 de diciembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta sobre Habilidades Blandas”

OBJETIVO:

Determinar la validez del instrumento Habilidades Blandas

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades blandas

DIRIGIDO A:

Estudiantes de Cetpro.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

LOPEZ GOMEZ CYNTHIA MERCEDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 41691153

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA																
1	Considera que tiene capacidad de reconocer tus emociones.			X			X				X			X		
2	Considera que reconocer las emociones favorece al desarrollo personal.			X			X				X			X		
3	Confío en mis habilidades y capacidades.			X			X				X			X		
4	Es importante reconocer las fortalezas y debilidades para tener un aprendizaje continuo.			X			X				X			X		
5	Reconocer su valor como persona favorece a la toma de buenas decisiones.			X			X				X			X		
6	La autoconfianza puede motivarnos ante una situación compleja			X			X				X			X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN																
1	Controlo mis emociones e impulsos en situaciones críticas.			X			X				X			X		
2	Conozco mis emociones e impulsos que perjudican a los demás.			X			X				X			X		
3	Provoca un ambiente de confianza permitiendo que las personas conozcan sus valores y principios.			X			X				X			X		
4	Considera que reconoce sus errores cuando se equivoca.			X			X				X			X		
5	Consideras que se adapta fácilmente a los cambios que se presentan.			X			X				X			X		
6	Considera que desarrolla nuevas formas para solucionar problemas.			X			X				X			X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN																
1	Mantienes la persistencia a pesar de las dificultades que se presentan.			X			X				X		X			
2	Asume con responsabilidad de hacer las cosas.			X			X				X		X			
3	Cumple con responsabilidad con tus objetivos trazados.			X			X				X		X			
4	Busca nuevas oportunidades rompiendo las reglas			X			X				X		X			
5	Tiene disposición de aprovechar la oportunidad donde hay obstáculos			X			X				X		X			
6				X			X				X		X			

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: EMPATIA																
1	Demuestra sensibilidad hacia las perspectivas y sentimientos de los otros.			X			X				X		X			
2	Comprende los sentimientos y punto de vista de los demás.			X			X				X		X			
3	Reconoce las fortalezas y logros de los demás con palabras alentadoras o motivadoras.			X			X				X		X			
4	Motiva a los demás a que logren sus objetivos.			X			X				X		X			
5	Considera que tiene predisposición de servicio hacia los demás.			X			X				X		X			
6	Reconoce y valora la diversidad cultural, gestionándola estratégicamente para el logro de una meta			X			X				X		X			
7	Reconoce y valora la diversidad cultural, gestionándola estratégicamente para el logro de una meta.			X			X				X		X			
8	Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social y político.			X			X				X		X			

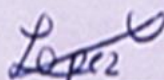
Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES																
1	Expreso con respeto mis ideas.			X				X				X				
2	Respeto la opinión de los demás, aunque no comparta su opinión.			X				X				X				
3	Tiene la capacidad de resolver conflictos.			X				X				X				
4	Consideras que la práctica del coaching mejora el manejo de conflicto.			X				X				X				
5	Participa en la toma de decisiones importantes dentro del equipo.			X				X				X				
6	Toma decisiones de manera democrática.			X				X				X				
7	Ayuda a los demás a desarrollar sus capacidades.			X				X				X				
8	Tienes la facilidad de crear lazos afectivos entre diferentes tipos de persona			X				X				X				
9	Promueve la colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de un equipo.			X				X				X				
10	Aceptas trabajar con los demás, aunque no tengas las mismas opiniones.			X				X				X				

Apellidos, Nombres LOPEZ GOMEZ CYNTHIA MERCEDES

Grado MAGISTER EN EDUCACIÓN

DNI 41691153

Validador



Especialidad

SJL, 7 de diciembre de 2020

Anexo 6

Nivel de correlación entre coaching y habilidades blandas.

Variable		Coaching	Habilidades Blandas
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,907**
	Habilidades Blandas	N	132
		Coefficiente de correlación	,907**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

Del cálculo efectuado se logra visualizar el nivel de correlación entre ambas variables, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,907 el mismo que señala que hay una relación directa, positiva muy fuerte entre las variables de estudio que son el coaching y habilidades blandas, también se observó el nivel de significación que es $P < 0.05$ menor a 0.05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna propuesta en nuestra investigación.

Fuente: Vega (2020)

Anexo 7

Prueba de Correlación de Spearman entre las variables Coaching y Desarrollo Organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., año 2017.

		Coaching	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,775**
		N	56
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	,775**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Ángeles, 2017

Anexo 8

Correlación Coaching y la gestión del talento humano

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Coaching
Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	280	280
Coaching	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	280	280

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017

Fuente: Anticona, 2017

Anexo 9



Figura 17: Nivel de desarrollo alcanzado en la variable 1: Coaching educativo y variable 2: Habilidades Blandas y el nivel de promedio alcanzado en el desarrollo del coaching educativo y las habilidades blandas en los grupos A y grupo control B.

Fuente: Rivas & Bisalaya, 2018

Anexo 10

Prueba d de Somers de las habilidades blandas y el desempeño docente

Ordinal por ordinal	d de Somers	Simétrico	Valor	Error estandarizado	T	Significación
				asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
		Habilidades blandas dependiente	,642	,060	9,852	,000
		Desempeño docente dependiente	,690	,065	9,852	,000
			,601	,058	9,852	,000

Fuente: elaboración propia

Fuente: Rodríguez, 2020

Anexo 11

Relación Inteligencia Emocional y el Aprendizaje Eficiente Seminario Taller de Tesis en los Alumnos de Maestría

Inteligencia emocional	Aprendizaje eficiente			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Nivel alto	7 24,1%	8 15,4%	1 7,1%	16 16,8%
Nivel medio	13 44,8%	40 76,9%	8 57,1%	61 64,2%
Nivel bajo	9 31,0%	4 7,7%	5 35,7%	18 18,9%
Total	29 100,0%	52 100,0%	14 100,0%	95 100,0%
Chi cuadrado	Grados de libertad	Significación		Resultado significativo
12,669	4	,013*		Si

* Significativo al nivel de $p < 0.05$.

Fuente: Valera, 2018

Anexo 12

TABLE 4: Differences between the pre- and post-coaching evaluations of the experimental and control groups pertaining to the components measured (N = 30).

Component	Control group				Experimental group				Z
	Pre test		Post test		Pre test		Post test		
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	
Intrapersonal	101.83	13.58	99.17	14.47	104.23	11.60	108.50	9.95	3.94 **
Self-esteem	101.57	11.85	96.87	12.20	104.17	12.02	105.47	9.77	3.21 **
Emotional stability	97.87	15.23	96.00	14.54	102.30	13.43	106.97	12.46	2.36
Assertiveness	99.37	16.81	100.2	14.36	101.60	12.57	105.87	12.30	1.63
Independence	105.97	11.92	103.93	13.18	103.83	12.15	106.30	11.21	1.39
Self-actualization	101.40	11.84	98.27	14.07	103.57	12.42	106.97	9.99	2.63
Interpersonal	98.80	12.33	97.33	13.63	99.63	12.04	105.77	11.63	2.88 **
Empathy	101.03	13.29	98.63	15.79	98.83	11.95	104.73	12.00	2.97 **
Social responsibility	102.07	13.32	99.57	14.82	98.17	14.10	103.87	12.25	2.39
Interpersonal relationships	96.33	12.97	95.97	13.30	101.33	12.36	106.23	10.87	2.82
Stress management	104.30	13.31	102.53	11.61	98.83	17.38	104.57	14.72	2.63 **
Stress tolerance	103.90	13.18	101.47	12.77	102.97	12.68	105.97	12.07	2.59
Impulse control	103.80	12.96	103.17	10.85	95.37	21.94	102.13	16.01	1.80
Adaptability	104.27	13.82	102.47	12.60	102.83	12.79	103.97	21.93	2.30
Reality testing	102.93	12.46	104.40	11.46	103.77	13.12	106.23	11.35	0.54
Flexibility	101.47	15.41	98.00	13.03	102.27	14.74	106.27	13.66	2.54
Problem solving	105.57	11.42	103.23	13.53	100.20	11.33	103.97	12.99	2.05
General mood	99.00	12.33	99.13	12.04	103.80	12.59	107.47	10.62	1.69
Optimism	99.97	11.99	99.43	11.91	102.8	13.72	106.40	11.87	2.39
Happiness	98.77	12.93	99.70	11.81	104.3	13.79	107.40	9.76	0.41
Total EQ	102.90	12.86	101.6	13.15	102.33	13.12	108.90	10.98	4.33 **

Std. Dev. Standard deviation; Z, Z score approximation of the Wilcoxon statistic for the significance of EQ value attributable to intervention: $Z_{adj} = \frac{D_{adj}}{\sqrt{D_{adj}^2 - (T_{adj}^2 - T_{adj})}}$, where Z is the treatment group and C is the control group (D = pretest) $Z = \text{posttest}$.

*. Difference is statistically significant for total emotional quotient; $p < 0.05$. ** statistically significant difference after applying the Bonferroni adjustment for the five main component scales; $\left(\frac{0.05}{5}\right)$; $p < 0.01$.

***. Statistically significant difference after applying the Bonferroni adjustment for the 13 sub-component scales; $\left(\frac{0.05}{13}\right)$; $p < 0.003$.

Fuente: Dippenaar & Schaap, 2017

Anexo 13

Tabla 6. Correlación entre la IE y la Evaluación de desempeño docente a partir de la opinión de los alumnos

		Inteligencia emocional	Evaluación de desempeño docente
Inteligencia emocional	Correlación	1	0,604**
	Sig.		0,000
	N	225	225
Evaluación de desempeño docente	Correlación	0,604**	1
	Sig.	0,000	
	N	225	225

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Rok Woo, 2017

Anexo 14

Table 2. Results of multiple regression analysis. ^a

Predictor Variables	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Industry 1	-0.063	-0.035	-0.047	-0.049
Industry 2	-0.046	-0.031	-0.043	-0.038
Relationship length of Mentor	0.268 **	0.259 **	0.256 **	0.255 **
Relationship length of Coach	0.208 **	0.175 **	0.181 **	0.175 **
Tenure of Mentor	0.048	0.035	0.040	0.039
Tenure of Coach	0.169 **	0.139 *	0.133 *	0.129 *
Similarity with Mentor	0.089	0.059	0.088	0.093
Similarity with Coach	0.123 *	0.033	0.030	0.028
Managerial coaching behavior (C)		0.183 **	0.166 **	0.157 *
Mentoring practice (M)		0.131 *	0.126 *	0.122 *
Homogeneity of coach and mentor (H)		0.080	0.080	0.106
C × M			0.160 **	0.167 **
C × H			-0.018	0.001
M × H			-0.043	-0.044
C × M × H				-0.120 *
R ² (F)	0.23 (8.99 **)	0.28 (8.50 **)	0.31 (7.53 **)	0.33 (7.41 **)
ΔR ² (ΔF)	-	0.05 (5.74 **)	0.03 (3.13 *)	0.02 (4.20 *)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; ^a Standardized coefficients are shown for regression onto employees' organizational commitment.

Fuente: Hernández & Jaimes, 2018

Anexo 15

Contraste de la hipótesis de igualdad para el conjunto de competencias – Estudio 2

Nº	HIPÓTESIS NULA	PRUEBA	SIG.	DECISIÓN
Ho1a	La distribución de IMPORTANCIA del CONJUNTO DE COMPETENCIAS es la misma entre las categorías de Grupo en PREPRUEBA.	Prueba U de Mann Whitney para muestras independientes.	.160	Conserve la hipótesis nula.
Ho1b	La distribución de DESEMPEÑO del CONJUNTO DE COMPETENCIAS es la misma entre las categorías de Grupo en PREPRUEBA.	Prueba U de Mann Whitney para muestras independientes.	.227	Conserve la hipótesis nula.
Ho1c	La distribución de IMPORTANCIA del CONJUNTO DE COMPETENCIAS es la misma entre las categorías de Grupo en POSTPRUEBA.	Prueba U de Mann Whitney para muestras independientes.	.215	Conserve la hipótesis nula.
Ho1d	La distribución de DESEMPEÑO del CONJUNTO DE COMPETENCIAS es la misma entre las categorías de Grupo en POSTPRUEBA.	Prueba U de Mann Whitney para muestras independientes.	.003	Rechace la hipótesis nula.

Nota. Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es .05.

Fuente: Bécart, 2015

Anexo 16

Casillas (x,y)	O	E	(O-E)	(O-E) ²	$\frac{(O-E)^2}{E}$
C(1,1)	20	17,1	2,1	4,4	0,3
C(1,2)	3	4,3	-1,3	1,7	0,4
C(1,3)	2	3,6	-1,6	2,6	0,7
C(2,1)	3	3,4	-0,4	0,2	0,0
C(2,2)	2	0,9	1,1	1,2	1,3
C(2,3)	0	0,7	-0,7	0,5	0,7
C(3,1)	1	3,4	-2,4	5,8	1,7
C(3,2)	1	0,9	0,1	0,0	0,0
C(3,3)	3	0,7	2,3	5,3	7,6
	35	35			12,7

El valor calculado 12,7 el valor crítico de prueba =9,488 Decisión de Rechazo.

Fuente: Olivo & Soto, 2017

Anexo 17

Table 1. Means (standard deviations) and within-condition effects over time for the primary (goal attainment, chronic stress) and secondary (cognitive stress appraisal) outcomes.

Outcome	T0	T1	T2	df	F	p, η_p^2
Goal attainment						
Coaching condition ^{a,b}	3.92 (1.86)	7.04 (0.91)	7.13 (1.85)	2	31.08	.000, .58
Control condition ^{a,b}	4.45 (2.11)	6.40 (2.11)	6.90 (1.97)	2	16.69	.000, .47
Chronic Stress Screening						
Coaching condition ^{a,b}	2.04 (0.82)	1.58 (0.67)	1.52 (0.71)	2	6.88	.002, .23
Control condition	1.83 (0.85)	1.60 (0.89)	1.93 (0.81)	2	2.27	.117, .11
High work demands						
Coaching condition ^{a,b}	2.25 (0.70)	1.91 (0.67)	1.84 (0.64)	2	5.14	.010, .18
Control condition	2.00 (0.58)	1.83 (0.77)	2.15 (0.76)	2	2.78	.074, .13
Lack of need satisfaction						
Coaching condition ^{a,b}	1.46 (0.43)	1.25 (0.52)	1.20 (0.51)	2	5.10	.010, .18
Control condition	1.45 (0.63)	1.29 (0.56)	1.53 (0.82)	2	1.15	.329, .06
Chronic worrying						
Coaching condition ^{a,b}	2.32 (0.95)	1.72 (0.80)	1.60 (0.95)	2	6.70	.016, .23
Control condition	2.09 (0.96)	1.71 (1.13)	2.16 (0.94)	2	3.17	.053, .14
Cognitive stress appraisal						
Coaching condition ^{a,b}	0.65 (1.37)	-0.18 (1.19)	-0.73 (1.29)	2	7.50	.012, .25
Control condition	0.48 (1.55)	0.19 (1.29)	0.21 (1.15)	2	< 1	.487, .03

Note. T0 = pre-treatment; T1 = post-treatment; T2 = 4-week follow-up. ^a T0 vs. T1 $p < .050$. ^b T0 vs. T2 $p < .050$. The response format of the goal attainment measure was from 1 (*not at all achieved*) to 10 (*fully achieved*), of the chronic stress screening measure was from 0 (*never*) to 4 (*very often*), and of the cognitive stress appraisal measure was from 1 (*strongly disagree*) to 6 (*strongly agree*). The cognitive stress appraisal was calculated by the difference between the Primary Appraisal and Secondary Appraisal scales (PASA index); the lower the difference score, the lower an individual's cognitive stress appraisal.

Fuente: Junker, Pömmner y Traut (2020)

Anexo 18

Bases de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	
1	Caso	Edad	Gener	CO	KCO	FS	KFS	CO 01	CO 02	CO 03	CO 04	CO 05	CO 06	FP	KFP	CO 07	CO 08	CO 09	CO 10	CO 11	CO 12	CO 13	CO 14	FT	KFT	CO 15	CO 16	CO 17	CO 18	CO 19	CO 20	FE	KFE	CO 21	CO 22	CO 23	CO 24	CO 25	CO 26	CO 27	CO 28	
2	1	28	F	124	5	28	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3
3	2	41	F	126	5	28	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	27	5	5	4	4	4	5	34	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
4	3	60	M	132	5	30	5	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	4	4	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	5	38	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
5	4	26	F	129	5	27	5	5	4	5	5	4	4	38	5	5	5	5	3	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	35	4	5	3	5	4	4	4	5	5		
6	5	50	F	130	5	29	5	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	3	5	5	5	4	26	5	5	5	4	4	4	38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4		
7	6	63	F	121	5	26	5	4	4	5	5	4	4	38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	22	4	3	3	4	5	4	35	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
8	7	49	F	135	5	26	5	4	4	4	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	30	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
9	8	48	F	131	5	29	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	5	5	5	27	5	4	5	4	5	4	37	5	5	3	5	4	5	5	5	5		
10	9	46	F	122	5	28	5	3	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	3	3	5	5	4	26	5	4	5	4	4	5	34	4	4	3	4	4	4	5	5	5		
11	10	34	F	139	5	30	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
12	11	71	F	95	3	19	3	3	3	3	3	4	3	29	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	20	3	3	3	4	3	27	3	3	3	4	4	3	3	4	3		
13	12	18	F	116	4	25	4	4	4	5	5	3	4	36	5	5	5	4	4	5	4	5	4	23	4	3	3	4	5	3	32	4	4	3	4	5	4	4	5	3		
14	13	65	F	126	5	26	5	5	5	4	5	4	3	34	4	4	4	4	3	4	5	5	5	28	5	5	4	5	5	4	38	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
15	14	42	F	140	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
16	15	43	F	109	4	22	4	2	3	5	4	5	3	26	3	3	3	2	3	4	5	3	25	4	3	3	5	5	5	4	36	5	4	5	5	4	5	4	5	4		
17	16	24	F	138	5	30	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
18	17	30	F	101	4	23	4	3	4	4	5	4	3	29	4	5	4	3	4	2	4	3	4	24	4	5	4	5	4	3	25	3	3	3	4	3	2	3	4	3		
19	18	53	F	139	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5			
20	19	37	F	136	5	29	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5			
21	20	29	F	130	5	29	5	5	5	4	5	5	5	35	4	5	5	4	4	5	5	3	28	5	4	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	5	5	5	5			
22	21	47	F	131	5	29	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	4	35	4	5	3	5	4	3	5	5				
23	22	37	F	118	4	29	5	5	4	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	4	5	25	4	4	5	3	5	3	29	4	3	3	4	4	5	5	1	4			
24	23	19	F	102	4	23	4	3	5	4	4	3	4	33	4	3	5	4	4	3	5	4	18	3	2	4	4	3	3	28	3	4	5	4	3	3	2	3	4			
25	24	48	F	111	4	24	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4			
26	25	27	F	119	4	25	4	4	5	4	4	4	4	35	4	5	4	3	5	4	5	5	27	5	5	5	4	5	4	32	4	4	3	4	4	4	4	5	4			
27	26	59	F	122	5	27	5	4	4	5	5	4	5	34	4	5	5	4	5	3	4	4	26	5	4	4	5	5	4	35	4	4	4	5	5	5	4	4	4			
28	27	59	F	135	5	28	5	5	5	5	3	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	38	5	5	3	5	5	5	5	5	5				
29	28	36	F	126	5	29	5	5	5	5	5	4	32	4	5	3	5	3	5	3	3	29	5	5	5	5	5	4	36	5	5	5	5	3	5	3	5	5				
30	29	35	F	127	5	28	5	4	5	4	5	5	5	35	4	5	4	4	4	4	5	4	27	5	4	4	5	5	5	37	5	4	4	5	5	5	5	5	4			
31	30	52	F	126	5	27	5	5	3	5	4	5	5	36	5	4	5	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	4	36	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5			
32	31	40	F	136	5	30	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	39	5	5	4	5	5	5	5	5				
33	32	62	F	129	5	25	4	4	4	4	4	5	4	38	5	5	5	4	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	37	5	5	4	5	4	5	5	5	4			
34	33	43	F	125	5	25	4	4	5	5	5	2	4	37	5	5	5	5	5	2	5	5	28	5	4	4	5	5	5	35	4	5	4	5	5	5	5	4	2			
35	34	46	F	109	4	24	4	4	4	3	5	3	29	4	3	5	5	4	3	1	5	3	26	5	3	5	4	5	4	30	4	2	5	2	5	4	4	3	5			
36	35	38	F	137	5	29	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	30	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5				
37	36	41	F	111	4	23	4	4	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
38	37	19	F	119	4	24	4	4	3	5	3	4	5	32	4	5	3	3	2	5	4	5	29	5	5	5	5	4	34	4	5	5	3	4	4	3	5					
39	38	48	F	132	5	29	5	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	3	5	5	28	5	4	5	5	5	38	5	5	3	5	5	5	5	5					
40	39	55	F	137	5	30	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	4	5	5	30	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5					
41	40	29	F	136	5																																					

Anexo 19

Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, S.J.L. 19 DE OCTUBRE DEL 2020

Carta P. 508 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Ana Maria Paucar Semorife
Directora
CETPRO C.F.T PROMAE VILLA EL SALVADOR.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante INGA INGA GLORIA.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a INGA INGA GLORIA, identificado(a) con DNI N.º 09291514 y código de matrícula N.º 7002391352; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COACHING Y HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES DEL CETPRO CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA PROMAE VILLA EL SALVADOR, 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Divinos. Tel.: (+511) 200 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Cantó Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 5020 Fax: 2510
ATE Carretera Central Km. 6-2 Tel.: (+511) 200 9030 Fax: 8104

Anexo 20

Carta de autorización



CENTRO DE FORMACION TECNICA- PROMAE VES

"Año de la Universalización de la Salud"

Villa El Salvador, 9 de noviembre del 2020.

CARTA N° 009-2020-CFT.PROMAE-VES/D

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Ciudad. -

Atención: **Dr. Raúl Delgado Arenas**
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO

Referencia: Carta P. 508 – 2020 EPG – UCV LE

De mi consideración:

Mediante la presente adjunto la carta en referencia, donde solicita el permiso y facilidades de acceso para que la **Sra. GLORIA INGA INGA**, identificada con DNI N°09291514, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de su Unidad, desarrolle su trabajo de investigación en nuestra institución.

Considerando que este tipo de trabajos de investigación son de beneficio mutuo, nuestra Dirección aprueba lo solicitado y se compromete a brindarle las facilidades necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Sin otro particular, quedo a su disposición.

Atentamente.

