



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Coaching empresarial para las competencias laborales de los
colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Fernandez Piscocoya, Ruth Nataly (orcid.org/ 0000-0002-4947-5379)

ASESOR:

Dr. Callao Alarcón, Marcelino (orcid.org/ 0000-0001-7295-2375)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mis dos grandes amores y motores de vida, las dos personitas especiales que hacen que cada mañana tenga la fuerza de levantarme y remar contra viento y marea, mi hijo Diego Alexander y mi esposito Joel Mino a quienes amo exponencialmente.

Agradecimiento

Estoy agradecida con Dios porque desde inicios de mi vida me ha demostrado grandemente su amor, creando contextos ideales para vivir feliz y bendecida.

A Mi Tesoro quién es parte de mi vida desde que tengo uso de razón y soy esta persona, por sus cuidados y amor.

A mi tía Mery quien con su poca experiencia supo compensar ese lado maternal y amical que tanto me sirvió en mi vida.

A mi esposo Joel por ser mi soporte, mi roca, mi base, por su ayuda incondicional y por su amor puro y sincero

A mi amado hijo Diego Alexander que me brindó desde que existe su fuerza y amor.

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	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
VIII. PROPUESTA	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Colaboradores de Megaproducciones E.I.R.L.	16
Tabla 2. Alfa de Cronbach de Variable Independiente	17
Tabla 3. Alfa de Cronbach de Variable Dependiente	17
Tabla 4. Coeficiente de Aiken.....	18
Tabla 5. Indicadores de la dimensión Técnicas de la Variable Coaching	20
Tabla 6. Indicadores de la dimensión Herramientas del Coaching E.	22
Tabla 7. Indicadores de la dimensión Procedimientos del Coaching E.	23
Tabla 8. Escucha de las sugerencias y lo que les preocupa a los colaboradores.....	25
Tabla 9. Actividades donde participan todos los colaboradores.....	26
Tabla 10. Recompensas e incentivos brindados por la organización.....	27
Tabla 11. Oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización.	28
Tabla 12. Motivación al laboral en la organización.....	29
Tabla 13. Logro de objetivos en la empresa.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de la propuesta	40
---	----

Resumen

En la actualidad se identificó que la empresa Megaproducciones E.I.R.L. no está pendiente en brindar constantemente capacitaciones al personal, lo cual no mejoraba el desempeño de los mismos, por lo que aún falta lograr una mejora que pueda reforzar sus habilidades y competencias laborales, por eso el principal fin de este estudio es diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo, el diseño fue no experimental y transversal, de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y descriptivo, la población estudiada en esta investigación fueron los treinta colaboradores de dicha organización, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta de escala de Likert compuesta por veinticinco preguntas acerca de las variables de estudio y a la organización. Entre los resultados se obtuvo que la dimensión Técnicas del coaching empresarial está en un nivel medio, las herramientas en un nivel bajo y los procedimientos también en un nivel bajo. Finalmente, se recomienda a la gerencia de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. realizar el programa de coaching empresarial para incrementar las competencias laborales de sus colaboradores, respetando el cronograma y presupuestos sugeridos para lograr buenos resultados.

Palabras Clave: Coaching empresarial, Competencias Laborales, colaboradores.

Abstract

The present study, has identified that Megaproducciones E.I.R.L. company, is not continuously providing training to its personnel, thus not improving their performance, therefore an improvement that can reinforce their work skills and competencies is still needed; hence the main purpose of this study is to design a program of business coaching strategies to contribute to the work skills of Megaproducciones E. I.R.L. - Trujillo employees. The study design was non-experimental and cross-sectional, basic type, with a quantitative and descriptive approach, the population studied in this research were thirty collaborators of said organization, the technique used for data collection was the Likert scale survey composed of twenty-five questions regarding the variables of study and the organization. According to the results, it was found that the Business Coaching Techniques dimension is at a medium level, the tools are at a low level and the procedures are also at a low level. Finally, it is recommended to the Megaproducciones E.I.R.L. management to implement the business coaching program in order to increase the work competencies of its collaborators, while respecting the suggested schedule and budgets in order to achieve good results.

Keywords: Business coaching, work competencies, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las organizaciones la mayor parte de sus colaboradores en estos últimos años han adoptado algunas conductas que hacen impropias en su desarrollo profesional. Ante esta coyuntura los empresarios deben de estimular a los trabajadores en cambiar sus actividades rutinarias, este diagnóstico, rompe varios paradigmas y se pone más énfasis en el buen trato, estimular el salario emocional y retener a su talento, acompañado de las capacitaciones de manera recurrente. Schweyer y Whillans (2021), mencionan que está comprobado que el manejo de una empresa aplicando el coaching si contribuye de manera significativa en la performance del desempeño de los colaboradores, por ello es importante para las empresas buscar mejorar el talento a través de mejorar sus habilidades blandas por la estimulación del coaching que es una disciplina que permite el cambio, vuelve más productiva las actividades sin necesidad de que el colaborador se sienta desmotivado.

A nivel global se viene dando muchos cambio en donde se han consolidado diversas estrategias para generar el cambio en las organizaciones y es el talento humano lo más importante para este propósito, para ello hay que apelar a diversas posibilidades de cambio en la manera de ver cómo se adaptan las diversas soluciones, esto amerita el reto de cambiar el chip a los colaboradores para generar cambios para adaptarse a los nuevos deseos de los comensales brindando una mejor atención de los mismos y que sea más integral. (Pedraza, 2020)

Bayón (2020), en nuestra sociedad en este nuevo milenio está muy acelerado, con las tecnologías ágiles de la información cada vez las personas van adaptándose y adquiriendo nuevas competencias esto hizo que las empresas tengan más competitividad y tengan que actualizarse para adaptarse y sobrevivir en el mercado; para que estas competencias sean adaptadas se debe de capacitar en los diferentes aspectos del desarrollo de las personas y motivarlos en todo momento, esto hará que se puedan generar nuevas áreas como las de innovación tecnológica para adaptarse al comercio digital.

Revista Económica (2020), menciona que los peruanos emprendedores actualmente ven al coaching empresarial como una herramienta muy necesaria que se debe de utilizar cuando los colaboradores ya no se desempeñan bien en todo tipo de organización sea el rubro que sea, ya que esta herramienta ayuda a que el personal se sienta cómodo al hacer sus actividades asignadas mostrando buen desempeño que logran cumplir con las metas y objetivos trazados de la empresa.

La empresa Megaproducciones E.I.R.L., se dedica a organizar eventos de -gran envergadura en el norte del Perú, proporciona servicios de organización integral de eventos desde los corporativos para empresas como de manera particular. Según lo observado en los últimos dos años de acuerdo a lo conversado con la alta gerencia, nos manifiestan que el personal del área administrativa y de la producción de eventos tienen trabas con los tiempos de atención y de brindar un servicio final integral a los clientes, de igual manera no se están consolidando sus objetivos metas de índole personal como profesional, dando como resultado de esto la empresa no llega a consolidar sus metas empresariales, por otro lado, según lo consultado con los colaboradores manifiestan que también no se encuentran valorados y no existen muchas motivaciones, de igual manera las coordinaciones son muy precarias y no se les brinda capacitaciones tanto técnicas como motivacionales cuando ingresaron a la empresa, además que no trabajan con sus beneficios sociales normales a pesar que tienen trabajos de gran envergadura. Esto conlleva a que se deba de enfocar en la mejora de las competencias de sus colaboradores que pongan énfasis en el cambio de actitud y la mejora de sus habilidades, por lo cual se debe de potenciar las mismas con la propuesta del coaching empresarial, para lograr a través del coach y sus diferentes dinámicas a sacarlos de área de confort y proponer la mejora continua lo que permitirá mejorar no solo la producción sino también a través de los incentivos monetarios y del salario emocional a mejorar las competencias laborales de los trabajadores.

Por este motivo, se planteó la siguiente pregunta de investigación general: ¿De qué manera el coaching empresarial contribuiría con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo?

La justificación práctica de la presente investigación fue solucionar un problema que tiene la organización, ya que servirá analizar si la aplicación del coaching empresarial logrará obtener resultados positivos con respecto al rendimiento de los colaboradores y que esto esté reflejado en la atención brindada a los diversos clientes ya sean corporativos como particulares, por otro lado, de manera teórica esta tesis nos brinda ampliación de conocimientos de alguna teoría nueva sobre coaching, y finalmente este estudio es relevante de manera social ya que se espera que los beneficiarios sean tanto los clientes que tiene la empresa, como la misma organización; esto ayudará a reducir los tiempos de atención a los clientes y mejorar las diferentes operaciones a través de la mejora de sus competencias tanto personales como profesionales. Lozano (2008), señala que “el coaching se puede aplicar, en cada aspecto de nuestra vida, y también en el ámbito empresarial, como una herramienta con la que podemos desarrollar y aumentar las capacidades de los empresarios y colaboradores de la empresa”.

Además, se estableció como objetivo general: Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo, a su vez se planteó como objetivos específicos: identificar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial en el fortalecimiento de las competencias laborales. Analizar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial que inciden en las competencias laborales. Elaborar el programa de estrategias de coaching empresarial para el fortalecimiento de las competencias laborales. Validar el programa de estrategias de coaching empresarial para el fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo, por juicio de expertos. Por otro lado, el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) de esta investigación es ofrecer un trabajo decente y crecimiento económico.

La hipótesis de la investigación es: El programa de coaching empresarial contribuye con el fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo, en cuanto se aplique dada las condiciones.

II. MARCO TEÓRICO

Anteriormente se ha logrado demostrar que ejecutar bien un coaching empresarial en las organizaciones ha logrado mejorar las competencias laborales de los colaboradores de dichas instituciones, sobre todo se ha hecho evidente las diferentes formas de cómo implementarlo, los cambios positivos que este coaching logra en los trabajadores, además de ofrecer un trabajo decente y favorecer el crecimiento económico de nuestro país, es por eso que las empresas deben de hacer actividades, capacitaciones relacionadas a este tipo de coaching para lograr estos objetivos. Buriticá (2020), en su investigación relacionada con el coaching en las empresas, publicada en Bogotá Colombia, tuvo como objetivo principal analizar la importancia del coaching en las organizaciones según la revisión sistemática de la bibliografía más relevante en el tema. La investigación es descriptiva, no experimental. Entre sus principales hallazgos se pudo encontrar que el coaching es una metodología empresarial innovadora, que en el ámbito organizacional es una serie de procesos que son monitoreados por un coach y diferentes fases hasta lograr los diferentes cambios en los procesos de las organizaciones, entre sus principales hallazgos pudo dejar en evidencia que las acepciones de la efectividad en las dimensiones de estudio de las dimensiones del coaching, se encontró también que invertir en el proceso tiene un retorno no solo en la parte económica a través de los resultados sino de igual manera en hacer una retención del talento humano en la organización. El cambio de los diferentes comportamientos de los colaboradores que lograron llevar todo el proceso de la metodología que se dieron en 5 diferentes dimensiones: la efectividad en la comunicación, el aumento de la rentabilidad y productividad, la capacidad de hacer una gestión con solvencia a los colaboradores, una mejora de sus relaciones con los colaboradores y hacer un buen establecimiento de las metas.

En Colombia, Sánchez (2019), en su tesis titulada Propuesta de intervención para la mejora de competencias al equipo de consultores de la empresa de servicios Strategic Support S.A.S., a través de la aplicación de técnicas de Coaching. (tesis de maestría) cuyo objetivo fue proponer una planificación de intervención que se encuentre enfocado en la mejora de las diferentes competencias con el apoyo de

la metodología del coaching que se apliquen en los integrantes de la parte de consultoría de la empresa estudiada. El tipo de investigación es mixta en donde se puso en ejecución un cuestionario con cinco dimensiones, la muestra del estudio corresponde a 32 consultores de la empresa, entre sus conclusiones nos indica que la capacitación brinda a los consultores el conocimiento y diferentes habilidades para mejorar los diferentes indicadores que están enfocados en la comunicación, la asertividad y el manejo de los conflictos internos para disminuir los reclamos en la institución y mejorar la atención integral a los clientes y por ende los resultados económicos y su sostenibilidad en el tiempo, también hace visible a los mejores cuadros para hacer una promoción de puestos laborales en la institución.

Asimismo, en el mismo país, Guevara (2021), en su investigación sobre *El coaching para mejorar los procesos de selección de organizaciones privadas* (tesis de pregrado), tuvo por objetivo general identificar los beneficios de la primera variable para mejorar las selecciones de la organización privada. La metodología fue cualitativa, el análisis estuvo basado en 25 entrevistas que fueron estructuradas en base a las dimensiones de la metodología del coaching ejecutivo basado en las estrategias GROW, también se utilizó un análisis de los datos recogidos en el cuestionario planteado para este estudio, dentro de las dimensiones analizadas se encuentran las de carácter social para mejorar toda la comunicación, el trabajo en equipo y se complementan con el de pensamiento crítico y desarrollo de equipos disruptivos. Entre sus hallazgos indican que los factores que son determinantes para entender la eficiencia de los diferentes procesos del coaching, entre las principales se hace imprescindible el papel del coach para ser guía en base a una serie de procesos conversacionales y poder exigir los diferentes cambios que necesitan los colaboradores para lograr los objetivos deseados. Esta investigación empírica presenta una serie de soluciones en los diferentes problemas que se presenten en las diferentes situaciones de las dinámicas que se desarrollen con una problemática específica de solución integral.

Cardona (2019), en su tesis titulada *Plan estratégico de Coaching Empresarial para mejorar la atención en la empresa de alimentos andinos de*

Colombia S.A.S., (tesis de maestría), tuvieron como objetivo determinar los lineamientos estratégicos de la metodología del coaching para mejorar la atención a los consumidores de la empresa en estudio. Fue un tipo de estudio cuantitativo y con un diseño de investigación es no experimental. La encuesta fue aplicada a una muestra de 250 colaboradores, entre sus principales hallazgos se obtuvo que el 62.5% de los trabajadores que no participan en las diversas actividades en la empresa, asimismo el 38.4% indica que es indiferente a la colaboración en actividades que se realizan en la empresa, de igual manera un 58.7% manifiestan no estar motivados con los incentivos laborales que se brindan dentro de la empresa. Se concluye que no se sigue de manera correcta los diferentes protocolos de las competencias laborales de los aspirantes antes de ser contratados, en la empresa se trabaja por el método de especialización por actividades, también hay una libre disposición de los colaboradores en ser parte de la ejecución de las diferentes dinámicas de la metodología del coaching, para mejorar los diferentes enfoques para lograr la mejora sostenible de las diferentes habilidades blandas para consolidar la consecución del logro de los objetivos de la empresa en las diferentes metas del área administrativa y de producción de la organización.

Canaza (2021), en su tesis titulada *Coaching empresarial para el desarrollo de las competencias de una empresa turística (tesis de maestría)*, investigación publicada en Lima Perú, tuvo como fin el conocer las competencias laborales de los empleados de la organización estudiada y diseñar una propuesta de coaching, el tipo de investigación fue aplicada básica, no experimental. La población estudiada fueron los veinte colaboradores a los cuales se les encuestó con cuarenta preguntas acerca de las dos variables de estudio, este cuestionario fue evaluado y verificados por especialistas en el tema, entre los resultados se obtuvo que el quince por ciento opinan que el coaching empresarial es bueno, el setenta por ciento piensan que es regular y el otro quince por ciento opinan que es insuficiente. Se recomienda que los gerentes pongan en marcha un plan de coaching empresarial que incluyan prácticas para dar evolución a las capacidades relacionadas a lo social, técnico, a lo metodológico y a las participaciones de todos los que laboran en la organización, además, se les sugiere que se hagan capacitaciones en cada campaña para mejorar las competencias de los empleados.

Arcila (2020), en su tesis de maestría publicado en la ciudad de Chiclayo, relacionada con el coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral de los empleadores de la institución educativa superior UCV, cuyo objetivo general estuvo enmarcado en realizar una propuesta de mejorar la calidad de atención a través de la metodología del coaching. En la parte metodológica tuvo una investigación de tipo mixta y se incorporó también una entrevista al gerente de la empresa, la muestra estuvo conformada por los 138 clientes en un periodo de tiempo definido, se aplicó un tipo de muestreo probabilístico, se pudo obtener entre sus resultados que la variable dependiente de la calidad se consideraba de manera regular por los entrevistados, también se pudo reconocer la falta de ayuda de los colaboradores para los diferentes tipos de servicios que tiene el restaurante, también las dimensiones de coaching empresarial, herramientas y procedimientos no fueron bien calificados por los encuestados, por este motivo la propuesta que se realizó fue una serie de talleres de dinámicas de coaching para mejorar las competencias de los colaboradores y que hagan una mejor sinergia con el área administrativa, de igual manera realizar unas capacitaciones para la mejora de sus tareas de manera integral, la cual se deberá de controlar en el cronograma establecido.

Lluncor (2020), en su tesis de maestría publicado en la ciudad de Chiclayo, relacionada con el coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral de los empleados de Mi banco, cuyo objetivo fue proponer una estrategia de coaching para el cambio de actitud en los trabajadores. La investigación es descriptiva y transeccional. Entre sus principales hallazgos efectuados en una muestra de 56 colaboradores de la empresa de servicios postales de Serpost S.A indican que el 58% de los encuestados consideran que hay que tener un cambio actitudinal luego de realizar una implementación de capacitaciones en Coaching empresarial para mejorar el ambiente en la organización. Entre sus principales conclusiones indican que la metodología del coaching se le considera un paradigma en las gestiones de las empresas, que requieren fidelizar al cliente interno par que logren resultados importantes, minimizando el nivel de quejas y reclamos, pero lo más importante es que se logre un cambio en la actitud de los colaboradores.

Huamán (2020), en su tesis de maestría publicada en la ciudad de Trujillo, referido al coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral en una

empresa de la gerencia de agricultura, tuvo como objetivo constatar que el coaching fortaleció el desempeño de los colaboradores de la organización estudiada, el tipo de diseño de investigación fue de tipo pre experimental, la población estudiada fueron treinta y dos colaboradores que fueron elegidos aleatoriamente a los cuales se les hizo un cuestionario antes y después de las prácticas de coaching que se realizaron para ver el cambio de una y otra. Se recomienda que la organización ponga en marcha un plan de coaching que incluyan prácticas similares a los que se propusieron pero que sean constantes para dar evolución al desempeño laboral de los colaboradores, además, se les sigue que se hagan capacitaciones en cada campaña para mejorar las competencias de los empleados.

En relación a las teorías relacionadas al tema, Whitmore (2018), indica que desde inicios del siglo XIX, se le denomina “coach” a la persona que entrena a un grupo de personas para que logren sus objetivos y los conduzca al éxito profesional y personal, también se le adquiere la acepción de entrenador deportivo, que permite establecer las estrategias de cambio que necesita los jugadores para poder llegar fuera de sus límites, y tenga un equilibrio de mente y cuerpo para mantener su rendimiento en el paso del tiempo. Finalmente, en el siglo XX, se hizo popular el anglicismo *coaching* para señalar la técnica novedosa que eleva el rendimiento de las personas.

Muradep (2018), menciona que la persona entrenada se le denomina “*coachee*”, y que otros autores suelen llamarlo cliente, el cual se hace responsable del proceso que es personalizado y en muchos casos confidencial, mediante un gran concurso de desafíos y el uso de herramientas que ayudarán a los clientes a cubrir el vacío existente entre donde las personas están y donde desean estar en el futuro (p. 21).

Muñoz (2018), recalca que el coaching también tiene la injerencia en sus principios, herramientas y técnicas de reconocidas materias interdisciplinarias. A modo ilustrativo de la variedad de referencias y fuentes teóricas y metodológicas del coaching, toma en cuenta a la racionalidad y la mayéutica de Aristóteles, la filosofía socrática de Nietzsche, a la gramática de Thomas.

Robles (2019), menciona que la importancia de coaching empresarial actualmente es que forma equipos de trabajo que logra consolidar sus metas y mejore las relaciones entre los colaboradores y con los clientes finales, busca dar soluciones integrales que logren consolidar resultados sobresalientes, es por esta razón que se le considera al coaching como la efectividad de las diferentes estrategias y destrezas que permiten lograr y consolidar los diferentes proyectos mediante una metodología adecuada.

Danks (2019), menciona que el coaching nos brinda la oportunidad de ser diferentes y lograr alcanzar nuestros objetivos. Es una manera de empoderarse y de reinventarse en todo momento, para poder construir herramientas y hacer frente al futuro. Tiene varias modalidades de aprendizaje que son de manera continua, basada en la ontología del lenguaje, la observación, ponerse en acción y evaluar los resultados, esto se articula en las tareas que cada persona y sus resultados que obtienen de manera personal y profesional, esto empieza con un cambio interno.

Buriticá (2020), menciona que hay diferentes tipos de coaching, pero los que más resaltan son el coaching personal, el coaching empresarial y el coaching deportivo.

Coaching personal: Se centra en mejorar las actitudes y habilidades blandas de un individuo en específico especialmente cuando la persona quiere hacer un cambio en el ámbito personal.

Coaching empresarial: Este coaching está enfocado en potenciar, guiar y desarrollar a cada colaborador de una institución, con la meta que se sientan más motivados emocionalmente para cumplir con los objetivos propuestos y así llegar a las metas de la empresa.

Coaching deportivo: Está enfocado en desarrollar y mejorar las habilidades y emociones de los deportistas.

ICF (2013), considera al coaching como una metodología que genera un cuidado en el medio ambiente y genera conciencia con lo que sucede alrededor de la misma,

además, la base fundamental en el proceso del coaching es el respeto entre el coach y el coachee, en la cual hay que respetar el espacio para posibilitar que se muestre tal como es, por lo cual se entiende que esta metodología permite una preparación en las habilidades de liderazgo y comunicación que ayuda vincularse mejor con el entorno y posibilitando mejorar sus habilidades en la comunicación, para poder solucionar los problemas personales y organizacionales.

Con respecto al coaching empresarial, Ballesteros (2020) lo define como una técnica que ayuda a fomentar y mejorar el talento de todo individuo de una institución, basándose en técnicas, herramientas, desempeño laboral, satisfacción y la efectividad para mejorar los resultados y la eficiencia que da el personal a una empresa.

Rodríguez (2019), menciona que el coaching empresarial es el tipo de coaching que se enfoca en impulsar constantemente la comunicación entre todos los involucrados en una empresa, con el fin de motivar al personal y así aumentar su potencial con el fin de que logren los objetivos que tiene la organización.

Por otro lado, Pou (2018), describe al coaching empresarial como “la herramienta útil para facilitar el trabajo grupal entre el personal de una organización”.

Asimismo, Ballesteros (2020), comenta que los beneficios que trae el coaching empresarial para las organizaciones son las siguientes: facilita las labores grupales, aumenta el potencial de cada uno de los colaboradores, potencia las ideas creativas, facilita la solución de problemas, motiva las labores asignadas y mejora el estado anímico del personal. Además, menciona que las dimensiones que tiene este tipo de coaching son las actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas.

Con referencia a las competencias laborales, Alles (2018), nos dice que son aquellas que tienen la integración de los diferentes saberes, destrezas y el comportamiento de las personas de manera óptima a través del manejo adecuado y preciso en diferentes ámbitos. Las competencias constituyen una métrica para

ayudar a dar un valor y caracterización a las personas, de igual manera hace un pronóstico del comportamiento y la personalidad en diferentes situaciones y momentos de enfrentamientos en el trabajo. Asimismo, este autor indica que las dimensiones de las competencias laborales son:

Hacer (habilidades): En este punto las personas pueden hacer despliegue de las soluciones cuando existe un problema, y establece las soluciones que correspondan, pero también influye en la forma como las resuelvan, para ello es importante tener mucha creatividad y de esta manera puedan manifestar las habilidades correspondientes en su realización. También es importante la obtención de los diferentes resultados para hacer que las personas tengan una mejor performance no solo en lo laboral sino también en la parte personal, lo que permitirá seguir más adelante seguir perfeccionándola.

Saber (conocimientos): Aquí se tiene en cuenta el enfoque más en que las personas logren obtener mejor calidad de conocimientos y de información, esto permitirá que las personas adquieran diferentes formas de aprendizaje para ser más competitivos dentro de su entorno, por lo cual las personas deben buscar y aprender diferentes teorías de diferentes autores claves, de igual manera también las personas pueden tomar más conocimientos por medio de capacitaciones, por lo tanto, esto va permitir que las personas consoliden sus metas.

Ser (conductas): Se tienen en cuenta a las diferentes percepciones en que las personas toman sus propias decisiones, concedidas en base a sus distintas conductas y valores que les permiten impulsar a realizar lo solicitado. Las personas lograrán impulsar, es decir se brinda la motivación para lograr los objetivos propuestos.

Con referencia de las competencias laborales los beneficios para los trabajadores, se debe tener en cuenta la colaboración en las actividades de las organizaciones para lo cual se requiere más participación y responsabilidad. Las personas deben de contar con conocimientos teóricos y habilidades blandas.

Con referencia a las competencias básicas, estas radican en las habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos esenciales que tienen las personas, donde le permitan estar cómodas en cualquier ambiente dentro de una organización. Se logra mediante la educación en diferentes instituciones que impartan el conocimiento (Alles, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación de este estudio fue básica, porque según CONCYTEC (2018), menciona que “son aquellas investigaciones que se enfocan en un aprendizaje completo entendiendo lo fundamental de los fenómenos observados”.

Según Ortiz (2011), “el enfoque cuantitativo es un proceso en el que se basa en demostrar la investigación mediante una lógica estructura de decisiones haciendo uso de estrategias que obtengan respuestas a la problemática expuesta”. Es por ello por lo que se considera en esta investigación el enfoque cuantitativo.

3.1.2. Diseño de investigación

Ñaupas et al. (2018), mencionan que los estudios no experimentales son aquellos que no se manipulan ninguna de las dos variables. La investigación fue de diseño no experimental porque el autor no manipuló ni la variable del coaching empresarial ni la variable de competencias laborales y descriptivo simple porque se describen hechos observables.

Además, la investigación fue de diseño transversal, ya que se recolecta información en un momento en específico. (Ñaupas et al, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

En este estudio se investigó dos variables, como variable independiente se tuvo al coaching empresarial y como variable dependiente a las competencias laborales, la descripción detalla de cada una está en el anexo 1.

Variable Independiente: Coaching empresarial

Definición conceptual:

Ballesteros (2020), lo define como “una técnica que ayuda a fomentar y mejorar el talento de todo individuo de una institución, basándose en técnicas, herramientas,

desempeño laboral, satisfacción y la efectividad para mejorar los resultados y la eficiencia que da el personal a una empresa” (p. 27).

Definición operacional:

Esta variable será medida a través del aprendizaje, entrenamiento y de los resultados, mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; un cuestionario de trece preguntas aplicado a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

Dimensiones:

Técnicas, herramientas y procedimientos.

Indicadores:

Escucha activa, círculos de calidad, feedback 360, condiciones, motivación, inventivos, oportunidades, logros y buena atención.

Escala de medición: Ordinal

Variable Dependiente: Competencias laborales

Definición conceptual:

Fischman (2019), menciona que “las competencias laborales son un conjunto de habilidades y destrezas, actitudes, conocimientos, que ayuda al personal de una organización tener un mejor desenvolvimiento laboral para alcanzar las metas organizacionales”.

Definición operacional:

Esta variable fue medida a través de las habilidades y destrezas, actitudes y conocimientos, mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos.

Un cuestionario de doce preguntas aplicado a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

Dimensiones: Habilidades y destrezas, actitudes y conocimientos.

Indicadores:

Habilidades de comunicación, adaptabilidad laboral, trabajo en equipo, participación laboral, responsabilidad laboral, compromiso laboral, formación laboral, aprendizaje y experiencia laborales.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Los treinta colaboradores del área administrativa y técnica de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., conforman la población finita de este estudio. “Se le considera población al total de elementos de un espacio y momento específico” (Carrasco, 2007, p. 211).

Criterios de inclusión

Colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., que trabajen actualmente en la empresa.

Colabores tanto administrativos como técnicos de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

Criterios de exclusión

Colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., que ya no ejercen labores en el periodo 2022.

Proveedores que trabajan con de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

3.3.2. Muestra

La muestra fue de tipo censal porque se utilizó el cien por ciento de la población de estudio que fueron los treinta colaboradores de la empresa

Megaproducciones E.I.R.L. Trujillo.

Hernández, et al. (2010), define a la muestra “como un pequeño grupo de la población estudiada”.

Tabla 1

Colaboradores de Megaproducciones E.I.R.L.

CARGO	N°
Gerente	1
Personal administrativo	7
Ventas	4
Producción	8
Staff	4
Logística	4
Marketing	2

Nota. Esta tabla muestra el cargo que tiene cada colaborador de la organización *Megaproducciones E.I.R.L.*

3.3.3. Muestreo

“El muestreo para este estudio fue no probabilístico por conveniencia porque el investigador seleccionó la muestra de manera intencional porque conviene para realizar esta investigación”. (Riojas et al., 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica en esta investigación a la encuesta, con el fin de recolectar diversas informaciones sobre las variables de estudio en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. Ñaupas et al. (2018), mencionan que la técnica de la encuesta se basa en recolectar la mayor información posible de un lugar y de variables en específico.

Como instrumento se utilizó el cuestionario en Escala de Likert, con veinticinco preguntas de frecuencia acerca del coaching empresarial y de las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L de la ciudad de Trujillo que se les hizo a las treinta personas que laboran en la empresa.

Anexo N°3. Además, se utilizó el coeficiente de Aiken para consolidar los resultados que cada experto registró en las validaciones, el instrumento salió con una cifra de 0.96, la cual es favorable ya que salió mayor al 0.8, lo que significa que posee una adecuada validez.

Se validó el instrumento por jueces especializados en los temas del estudio, quienes verificaron que las preguntas realizadas son las correctas. Anexo N°4

La confiabilidad estadística del mismo se hizo con el método de Alfa de Cronbach, el cual salió 0.86 en las preguntas del coaching empresarial y 0.92 con las preguntas de las competencias laborales.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de Variable Independiente

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.86	13

Nota. La tabla muestra la aprobación del Alfa de Cronbach de la variable independiente porque salió mayor al 0.7.

Tabla 3

Alfa de Cronbach de Variable Dependiente

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.92	12

Nota. La tabla muestra la aprobación del Alfa de Cronbach de la variable dependiente porque salió mayor al 0.7.

Tabla 4*Coeficiente de Aiken*

Coaching empresarial y Competencias laborales					
	Claridad	Contexto	Congruencia	Dominio del constructo	Total
Dimensión 1	0.923076	0.984615	0.907692	0.984615	0.95
Dimensión 2	0.983333	0.966666	0.983333	1	0.983333
Total	0.953205	0.975641	0.934829	1	0.966666

Nota. La tabla muestra la aprobación del coeficiente de Aiken porque salió mayor al 0.8.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se realizó fue hablar con el encargado de la empresa Megaproducciones E.I.R.L de la ciudad de Trujillo para que le hable de la situación actual de la empresa, además, se les brindó a los dueños la carta de autorización de información para que lo llenarán y firmaran, también, se les pidió permiso para poder encuestar a sus colaboradores.

Teniendo la aprobación de esos documentos, inició el desarrollo de las preguntas que iban a estar en el instrumento de estudio, además, se hizo la correcta verificación de dicho instrumento.

Después se coordinó con los gerentes de la organización de la fecha en el cual se encuestaría a sus colaboradores, llegado el día acordado se procedió a encuestar a los treinta colaboradores uno por uno quienes llenaron el instrumento con las veinticinco preguntas acerca de las variables estudiadas.

Se recolectó las respuestas de todos los colaboradores que se encuestaron, mediante un cuadro en el programa de Excel y SPSS.

Por último, se analizaron los datos en el programa SPSS para proceder a desarrollar las tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa Excel y SPSS para analizar los datos recolectados de manera cuantitativa, donde además se desarrollaron los gráficos en barra.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que resalta la presente investigación son las siguientes:

Las citas de los diferentes autores mencionadas en este estudio se hicieron siguiendo las normas APA con el fin de evitar plagio y de no minimizar su autoría.

Se respetó la integridad de todas las personas que participaron en la investigación (dueños, jefes y colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., toda la información recolectada tuvo un fin académico.

La recolección y análisis de los datos recolectados se hicieron con honestidad mostrando datos reales para mejorar la situación de la organización y de la sociedad.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Objetivo específico 1: Identificar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial en el fortalecimiento de las competencias laborales.

Tabla 5

Indicadores de la dimensión Técnicas de la Variable Coaching empresarial

Técnicas	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Escucha activa												
En la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.	10	33%	0	0%	1	3%	9	30%	10	33%	30	100%
Sus compañeros recuerdan lo que les menciona.	5	17%	2	7%	1	3%	13	43%	9	30%	30	100%
Escucha atentamente las recomendaciones que le hacen sus superiores.	6	20%	9	30%	0	0%	5	17%	10	33%	30	100%
	Nivel											
	Bajo		Medio		Alto		Total					
Dimensión: Técnicas	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	9	30%	12	40%	9	30%	30	100%				

Nota. Porcentaje de los resultados de las preguntas de los indicadores de la dimensión Técnicas del coaching empresarial y el nivel que se obtuvo de esta dimensión, n es el número de colaboradores que eligieron las diferentes opciones.

Interpretación: En la tabla 5 se identificó a la dimensión Técnicas del coaching empresarial en el nivel medio con un 40% según las respuestas que se dieron en cada pregunta y según la fórmula de Frecuencia desarrollada en el SPSS, por lo que se recomendó diseñar un programa de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa. Además, se observó que el 33% nunca sienten que en la organización escuchan las sugerencias y lo que le preocupa, mientras que el 43% casi siempre opinó que sus compañeros recuerdan lo que les menciona, por último, el 33% siempre escuchan atentamente las recomendaciones que le hacen sus superiores.

Tabla 6*Indicadores de la dimensión Herramientas de la Variable Coaching empresarial*

Herramientas	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Círculos de calidad												
Se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización.	9	30%	4	13%	2	7%	6	20%	9	30%	30	100%
Feedback 360°												
La empresa desarrolla evaluaciones a sus colaboradores acerca de información anterior.	4	13%	4	13%	6	20%	10	33%	6	20%	30	100%
Nivel												
	Bajo		Medio		Alto		Total					
Dimensión:	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Herramientas	12	40%	11	37%	7	23%	30	100%				

Nota. Porcentaje de los resultados de las preguntas de los indicadores de la dimensión Herramientas del coaching empresarial y el nivel que se obtuvo de esta dimensión, n es el número de colaboradores que eligieron las diferentes opciones.

Interpretación: En la tabla 6 se identificó a la dimensión Herramientas del coaching empresarial en el nivel bajo con un 40% según las respuestas que se dieron en cada pregunta y según la fórmula de Frecuencia desarrollada en el SPSS, por lo que se recomendó diseñar un programa de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa. A su vez, se mostró que el 30% opinó que nunca se realizan actividades donde participan todos los colaboradores, en el indicador Feedback 360 el 33% opinó que casi siempre la empresa desarrolla evaluaciones a sus colaboradores sobre información anterior.

Tabla 7

Indicadores de la dimensión Procedimientos de la Variable Coaching empresarial

Procedimientos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Condiciones												
Su empleo está en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones en la que ha laborado.	4	13%	2	7%	9	30%	4	13%	11	37%	30	100%
Motivación												
Se siente motivado de laborar en la organización en la que está.	3	10%	2	7%	9	30%	12	40%	4	13%	30	100%
Incentivos												
La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.	4	13%	3	10%	12	40%	0	0%	11	37%	30	100%
Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.	9	30%	4	13%	1	3%	3	10%	13	43%	30	100%
Oportunidades												
Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización.	2	7%	6	20%	7	23%	5	17%	10	33%	30	100%
Logros												
Logra los objetivos que le propone la empresa.	1	3%	3	10%	14	47%	6	20%	6	20%	30	100%
La organización evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos propuestos.	1	3%	3	10%	11	37%	0	0%	15	50%	30	100%

Procedimientos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Buena atención Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.	1	3%	2	7%	9	30%	3	10%	15	50%	30	100%
	Nivel											
	Bajo		Medio		Alto		Total					
Dimensión:	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Procedimientos	12	40%	10	33%	8	27%	30	100%				

Nota. Porcentaje de los resultados de las preguntas de los indicadores de la dimensión Procedimientos del coaching empresarial y el nivel que se obtuvo de esta dimensión, n es el número de colaboradores que eligieron las diferentes opciones.

Interpretación: En esta tabla 7 se identificó a la dimensión Procedimientos del coaching empresarial en el nivel bajo con un 40% según las respuestas que se dieron en cada pregunta y según la fórmula de Frecuencia desarrollada en el SPSS, en el indicador de condiciones el 37% opinó que siempre sienten que su empleo está en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones, en el indicador motivación el 40% casi siempre se sienten motivados de laborar en la organización, en el indicador incentivos, se obtuvo que el 40% opinó que a veces la empresa incentiva a sus colaboradores económicamente; a su vez, el 30% nunca se sienten conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización. En el indicador de oportunidades el 33% opinó que siempre se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización, en el indicador de logros se obtuvo que el 47% a veces piensan que nunca logran los objetivos que le propone la empresa; a su vez, el 50% opinó que siempre se evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por último, para el indicador de buena atención el 50% opinó que siempre finalizan sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado. Por lo que se recomendó diseñar un programa

de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa.

Objetivo Específico 2: Analizar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial en el fortalecimiento de las competencias laborales.

Tabla 8

Escucha de las sugerencias y lo que les preocupa a los colaboradores.

Valorización	Nº	%
Nunca	9	31%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	3%
Casi siempre	10	33%
Siempre	10	33%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si en la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que les preocupa a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% algunas veces, el 30% nunca, el 33% casi siempre y siempre opinaron que en la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que les preocupa a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 9

Actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización.

Valorización	Nº	%
Nunca	9	30%
Casi nunca	4	13%
A veces	2	7%
Casi siempre	6	20%
Siempre	9	30%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 7% algunas veces, el 13% casi nunca, el 20% casi siempre, el 30% siempre y el otro 30% nunca opinaron que si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 10

Recompensas e incentivos brindados por la organización.

Valorización	Nº	%
Nunca	9	30%
Casi nunca	4	14%
A veces	1	3%
Casi siempre	3	10%
Siempre	13	43%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% algunas veces, el 10% casi siempre, el 13% casi nunca, el 30% nunca y el 43% siempre opinaron que se sienten conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 11

Oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización.

Valorización	Nº	%
Nunca	2	7%
Casi nunca	6	20%
A veces	7	23%
Casi siempre	5	17%
Siempre	10	33%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si se siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 7% nunca, el 17% casi siempre, el 20% casi nunca, el 23% algunas veces y el 33% siempre sienten que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 12

Motivación al laborar en la organización.

Valorización	Nº	%
Nunca	3	10%
Casi nunca	2	7%
A veces	9	30%
Casi siempre	12	40%
Siempre	4	13%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que si se siente motivado de laborar en la organización en la que está.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 7% casi nunca, el 10% nunca, el 13% siempre, el 30% algunas veces y el 40% casi siempre opinaron si se sienten motivados de laborar en la organización en la que está.

Tabla 13

Logro de objetivos en la empresa.

Valorización	Nº	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	10%
A veces	14	47%
Casi siempre	6	20%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si es que logra los objetivos que le propone la empresa. Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el 10% casi nunca, el 20% casi siempre, el otro 20% siempre y 47% algunas veces opinaron que logran los objetivos que le propone la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

V. DISCUSIÓN

El programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo, el cual es el objetivo principal de este estudio, se diseñó en base a cuatro fases, las cuales fueron: Fase I que era el análisis de metas, diagnóstico situacional (situación deseada), Fase II enfocada en la Realidad, técnicas de coaching empresarial, Fase III denominada plan de acción, acciones a realizar y la Fase IV identificada como compromiso, soluciones y compromiso, con un total de presupuesto de S/. 2,600.00 incluyendo las actividades de recolectar información, tabularla y hacer la aplicación del programa, este programa también tiene el fin de brindar a los colaboradores el conocimiento para que tengan la iniciativa para aportar soluciones ante los conflictos laborales y comprometerse a alcanzar las metas u objetivos trazados por la empresa. En el caso de Buriticá (2020), encontró también que invertir en el proceso tiene un retorno no solo en la parte económica a través de los resultados sino de igual manera en hacer una retención del talento humano en la organización. El cambio de los diferentes comportamientos de los colaboradores que lograron llevar todo el proceso de la metodología que se dieron en 5 diferentes dimensiones: la efectividad en la comunicación, el aumento de la rentabilidad y productividad, la capacidad de hacer una gestión con solvencia a los colaboradores, una mejora de sus relaciones con los colaboradores y hacer un buen establecimiento de las metas. Por otra parte, Lluncor (2020), en su tesis de maestría publicado en la ciudad de Chiclayo, indica entre sus principales conclusiones que la metodología del coaching empresarial se le considera un paradigma en las gestiones de las empresas, que requieren fidelizar al cliente interno para que logren resultados importantes, minimizando el nivel de quejas y reclamos, pero lo más importante es que se logre un cambio en la actitud de los colaboradores. A su vez, Huamán (2020), en su tesis de maestría publicada en la ciudad de Trujillo, recomienda que la organización ponga en marcha un plan de coaching que incluyan prácticas similares a los que se propusieron pero que sean constantes para dar evolución al desempeño laboral de los colaboradores, además, se les sigue que se hagan capacitaciones en cada campaña para mejorar las competencias de los empleados. Por último, Canaza (2021), recomienda que los

gerentes pongan en marcha un plan de coaching empresarial que incluyan prácticas para dar evolución a las capacidades relacionadas a lo social, técnico, a lo metodológico y a las participaciones de todos los que laboran en la organización, además, se les sigue que se hagan capacitaciones en cada campaña para mejorar las competencias de los empleados y Guevara (2021), entre sus hallazgos indican que los factores que son determinantes para entender la eficiencia de los diferentes procesos del coaching, entre las principales se hace imprescindible el papel del coach para ser guía en base a una serie de procesos conversacionales y poder exigir los diferentes cambios que necesitan los colaboradores para lograr los objetivos deseados. Esta investigación empírica presenta una serie de soluciones en los diferentes problemas que se presenten en las diferentes situaciones de las dinámicas que se desarrollen con una problemática específica de solución integral.

Los resultados de este estudio con respecto al objetivo específico 1 el cual fue identificar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial, con respecto a las técnicas del coaching empresarial se demostró que esta dimensión se encuentra en el nivel medio con una mayoría del 40%, resultado obtenido del conjunto de las preguntas relacionadas a esta dimensión realizadas a los colaboradores de Megaproducciones, mostrando una falta en la escucha activa que hay en la empresa especialmente en el interés que tiene la organización en escuchar las sugerencias que tienen sus colaboradores. Estos hallazgos se relacionan a lo mencionado por Canaza (2021), quien obtuvo en los resultados de su estudio que el setenta por ciento de los colaboradores de la empresa turística donde realizó su investigación, piensan que es regular, por consiguiente el recomienda que los gerentes pongan en marcha un plan de coaching empresarial que incluyan prácticas para dar evolución a las capacidades relacionadas a lo social, técnico, a lo metodológico y a las participaciones de todos los que laboran en la organización, además, se les sigue que se hagan capacitaciones en cada campaña para mejorar las competencias de los empleados. Por otro lado, respecto a las herramientas del coaching empresarial se encontró que el nivel de esta dimensión es bajo con una mayoría del 40%, resultado obtenido del conjunto de las preguntas relacionadas a esta dimensión realizadas a los colaboradores de Megaproducciones, mostrando falta en los círculos de calidad y el feedback 360°

que hay en la empresa especialmente en el trabajo en equipo y las evaluaciones que tiene la empresa con sus colaboradores. Estos hallazgos se asimilan a lo encontrado por Arcilla (2020), el cual pudo reconocer en su investigación la falta de ayuda de los colaboradores para los diferentes tipos de servicios que tiene el restaurante, también las dimensiones de confiabilidad y por sobre todo la seguridad, competencias de los colaboradores y que hagan una mejor sinergia con el área administrativa, de igual manera realizar unas capacitaciones para la mejora de sus tareas de manera integral, la cual se deberá de controlar en el cronograma establecido. Así mismo, en relación con los procedimientos del coaching empresarial se encontró que el nivel de esta dimensión es bajo con una mayoría del 40%, resultado obtenido del conjunto de las preguntas relacionadas a esta dimensión realizadas a los colaboradores de Megaproducciones, demostrando una falta en las condiciones, motivaciones, oportunidades, logros, buena atención y especialmente en la escasez de incentivos que la empresa brinda a sus trabajadores. Estos hallazgos se relacionan a lo mencionado por Cardona (2019), que entre sus principales hallazgos de su estudio, obtuvo que el 62.5% de los trabajadores que no participan en las diversas actividades en la empresa, asimismo el 38.4% indica que es indiferente a la colaboración en actividades que se realizan en la empresa, de igual manera un 58.7% manifiestan no estar motivados con los incentivos laborales que se brindan dentro de la empresa, concluyendo que no se sigue de manera correcta los diferentes protocolos de las competencias laborales de los aspirantes antes de ser contratados, en la empresa se trabaja por el método de especialización por actividades, también hay una libre disposición de los colaboradores en ser parte de la ejecución de las diferentes dinámicas de la metodología del coaching, para mejorar los diferentes enfoques para lograr la mejora sostenible de las diferentes habilidades blandas para consolidar la consecución del logro de los objetivos de la empresa en las diferentes metas del área administrativa y de producción de la organización.

Para el objetivo específico 2 sobre analizar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial en el fortalecimiento de las competencias laborales, se halló que el 3% algunas veces, el 30% nunca, el 33% casi siempre y siempre opinan que en la organización en el que labora escuchan las sugerencias

y lo que les preocupa a los colaboradores de la empresa Megaproducciones, además, que el 3% algunas veces, el 7% casi nunca, el 17% nunca, el 30% siempre y el 43% casi siempre mencionan que sus compañeros recuerdan lo que les dicen en la empresa Megaproducciones E.I.R.L y que el 17% casi siempre, el 20% nunca, el 30% casi nunca y el 33% siempre opinan que si escuchan atentamente las recomendaciones que le hacen sus superiores en la empresa Megaproducciones E.I.R.L, afirmando el hallazgo anterior que esta dimensión está en el nivel medio. Ante estos hallazgos podemos recordar lo encontrado por Guevara (2021), el cual indica que los factores que son determinantes para entender la eficiencia de los diferentes procesos del coaching, entre las principales se hace imprescindible el papel del coach para ser guía en base a una serie de procesos conversacionales y poder exigir los diferentes cambios que necesitan los colaboradores para lograr los objetivos deseados. Esta investigación empírica presenta una serie de soluciones en los diferentes problemas que se presenten en las diferentes situaciones de las dinámicas que se desarrollen con una problemática específica de solución integral. Además, Cardona (2019), manifiesta en su investigación que el 62.5% de los trabajadores de la empresa de alimentos andinos de Colombia S.A.S no participan en las diversas actividades en la organización. Con respecto a las herramientas del coaching empresarial se halló que el 7% algunas veces, el 13% casi nunca, el 20% casi siempre, el 30% siempre y el otro 30% nunca opinan que si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización Megaproducciones y que el 13% nunca, el otro 13% casi nunca, el 20% algunas veces, el otro 20% siempre y el 33% casi siempre mencionan que la empresa desarrolla evaluaciones a sus colaboradores acerca de información anterior, afirmando el hallazgo anterior que esta dimensión está en el nivel bajo. Similar a lo encontrado por Sánchez (2019), en su investigación en la organización *de servicios Strategic Support S.A.S.*, en el cual concluye que la capacitación brinda a los consultores el conocimiento y diferentes habilidades para mejorar los diferentes indicadores que están enfocados en la comunicación, la asertividad y el manejo de los conflictos internos para disminuir los reclamos en a institución y mejorar la atención integral a los clientes y por ende los resultados económicos y su sostenibilidad en el tiempo, también hace visible a los mejores cuadros para hacer una promoción de puestos laborales en la institución.

Por otra parte, Arcilla (2020), da mención a que las dimensiones de coaching empresarial, herramientas y procedimientos no fueron bien calificados por los encuestados, por este motivo la propuesta que se realizó fue una serie de talleres de dinámicas de coaching para mejorar las competencias de los colaboradores. Finalmente, para la dimensión procedimientos del coaching empresarial, se encontró que el 7% casi nunca, el 13% nunca, el otro 13% casi siempre, el 30% algunas veces y el 33% siempre opinaron que su empleo está en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones en la que han laborado, mientras que el 7% casi nunca, el 10% nunca, el 13% siempre, el 30% algunas veces y el 40% casi siempre opinaron si se sienten motivados de laborar en la organización en la que está, además, el 10% casi nunca, el 13% nunca, el 37% siempre y el 40% algunas veces opinaron que la empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien, también, el 3% algunas veces, el 10% casi siempre, el 13% casi nunca, el 30% nunca y el 43% siempre opinaron que se sienten conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización Megaproducciones, por otro lado, el 7% nunca, el 17% casi siempre, el 20% casi nunca, el 23% algunas veces y el 33% siempre sienten que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización en la empresa, el 3% nunca, el 10% casi nunca, el 20% casi siempre, el otro 20% siempre y 47% algunas veces opinaron que logran los objetivos que le propone la empresa Megaproducciones, el 3% nunca, el 10% casi nunca, el 37% algunas veces y el 50% siempre opinaron que la organización evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos propuestos y por último, el 3% nunca, el 7% casi nunca, el 10% casi siempre, el 30% algunas veces y el 50% siempre opinaron que sí finalizan sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado, afirmando el hallazgo anterior que esta dimensión está en el nivel bajo. Estos resultados se asimilan a lo encontrado por Arcila (2020), quien dijo que la dimensión de procedimientos no fue bien calificados por los encuestados quienes fueron los empleados de la institución educativa superior UCV, por este motivo la propuesta que se realizó fue una serie de talleres de dinámicas de coaching para mejorar las competencias de los colaboradores y que hagan una mejor sinergia con el área administrativa, de igual manera realizar unas capacitaciones para la mejora de sus tareas de manera

integral, la cual se deberá de controlar en el cronograma establecido.

Para el objetivo específico 3, que es elaborar el programa de estrategias de coaching empresarial para el fortalecimiento de las competencias laborales, se propuso comenzar el programa el 20/07/2022 hasta 16/08/2022. Por su parte, Ballesteros (2020), comenta que los beneficios que trae el coaching empresarial para las organizaciones son los siguientes: facilita las labores grupales, aumenta el potencial de cada uno de los colaboradores, potencia las ideas creativas, facilita la solución de problemas, motiva las labores asignadas y mejora el estado anímico del personal. Además, menciona que las dimensiones que tiene este tipo de coaching son las actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas. Así mismo, Canaza (2021), ratifica lo dicho por Ballesteros al recomendar que los gerentes pongan en marcha un plan de coaching empresarial que incluyan prácticas para dar evolución a las capacidades relacionadas a lo social, técnico, a lo metodológico y a las participaciones de todos los que laboran en la organización, además, se les sigue que se hagan capacitaciones en cada campaña para mejorar las competencias de los empleados y así puedan lograr los objetivos y metas que tiene cada organización. Además, Huamán (2020), en su investigación hizo hincapié en recomendar a las organizaciones poner en marcha un plan de coaching que incluyan prácticas similares a los que se propusieron pero que sean constantes para dar evolución al desempeño laboral de los colaboradores, además, se les sigue que se hagan capacitaciones en cada campaña para mejorar las competencias de los empleados. Por otro lado, en las teóricas podemos resaltar lo dicho por Ballesteros (2020), quien dice que los beneficios que trae un plan de coaching empresarial para las organizaciones son los siguientes: facilita las labores grupales, aumenta el potencial de cada uno de los colaboradores, potencia las ideas creativas, facilita la solución de problemas, motiva las labores asignadas y mejora el estado anímico del personal. Además, menciona que las dimensiones que tiene este tipo de coaching son las actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas. En conclusión, se afirma que elaborar un plan de estrategias de coaching empresarial si logra fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de una empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se consiguió diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial, con el fin de concientizar a los colaboradores sobre la mejora de las competencias laborales, sus habilidades, actitudes y conocimientos , mejorar el tema actitudinal a través de la metodología del coaching empresarial de Luis Ballesteros, para obtener mejores resultados en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. de Trujillo, el mismo que fue direccionado de manera grupal a todo el personal de la mencionada organización de eventos en Trujillo, todas las jornadas que se planificaron se llevarán a cabo en sus instalaciones.
2. Se logró identificar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial, las técnicas del coaching empresarial en la empresa Megaproducciones presentan un nivel medio, en cambio las herramientas y procedimientos del coaching empresarial de dicha organización muestran un nivel bajo, reluciendo que se debe de fortalecer estas competencias laborales de los trabajadores de la empresa.
3. En el análisis de las técnicas del coaching empresarial se resaltó que la escucha activa si está relativamente bien, en las herramientas del coaching empresarial se mostró que opinan las actividades y evaluaciones que hace la organización no están bien desarrolladas para los colaboradores, por otro lado en los procedimientos del coaching empresarial se halló que las motivaciones, las condiciones, incentivos, oportunidades, logros y buena atención están relativamente bien para los colaboradores.
4. Se elaboró el programa de estrategias de coaching empresarial para el fortalecimiento de las competencias laborales en cuatro fases: análisis de meta, realidad, plan de acción y compromiso (soluciones); cada uno con su respectivo presupuesto.
5. Se validó el programa de estrategias de coaching empresarial por cuatro expertos para fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

VII. RECOMENDACIONES

1. La gerencia de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. debe de realizar el programa de coaching empresarial para incrementar las competencias laborales de sus colaboradores, respetando el cronograma y presupuestos sugeridos para que se logre el resultado esperado.
2. Para mejorar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial en la empresa Megaproducciones, la administración debe de contratar a un especialista en coaching empresarial para que realice un análisis de metas para hacer un diagnostico situacional que tiene la organización en ese momento utilizando la música como recurso para romper paradigmas habituales del pensamiento para luego generar nuevas ideas y no exista el juicio negativo, además, se sugiere que se utilice la técnica de coaching empresarial llamada realidad que utiliza como recurso la música, papel, lápices y pinzas de ropa con el fin de desarrollar las diferentes competencias laborales y desplegar todo el potencial, así mismo, se debe de aplicar la otra técnica llamada plan de acción donde se realizan actividades con música y sillas con el objetivo de Implementar estrategias y tácticas para potenciar las diferentes competencias laborales, por último se recomienda realizar una dinámica grupal nombrada compromiso que tiene el fin de brindar a los colaboradores el conocimiento para que tengan la iniciativa para aportar soluciones.
3. La administración debe de brindar actividades inclusivas para todo el personal y así fomentar el trabajo en equipo, elaborar capacitaciones a cada uno de sus colaboradores y brindarles más incentivos económicos.
4. Por otro lado, la gerencia debe de elaborar el programa de coaching empresarial mínimo una vez al año y que se actualice respetando siempre las cuatro fases: análisis de meta, realidad, plan de acción y compromiso (soluciones) basado en el autor Luis Ballesteros.
5. Finalmente, la administración se debe de encargar que los programas de estrategias de coaching empresarial sugeridos en el futuro siempre se validen por uno o más expertos en el tema, antes de ejecutarlos.

VIII. PROPUESTA

Título: Programa de coaching empresarial Para Contribuir Con Las Competencias Laborales De Los Colaboradores De La Empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo.

Objetivo General

Concientizar a los colaboradores sobre la mejora de las competencias laborales, sus habilidades y destrezas, mejorar el tema actitudinal a través de la metodología del coaching empresarial de Luis Ballesteros, para obtener mejores resultados en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. de Trujillo.

Introducción

El programa de coaching empresarial basado en el modelo de Luis Ballesteros fue diseñado específicamente para los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. de Trujillo, el mismo que fue direccionado de manera grupal a todo el personal de la mencionada organización de eventos en Trujillo, todas las jornadas que se planificaron se llevarán a cabo en sus instalaciones, estas jornadas del presente programa tiene como finalidad contribuir con las competencias de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. Además, esta propuesta va a servir a la sociedad ya la comunidad científica.

Figura 1

Esquema de la propuesta



REFERENCIAS

- Alles, M. (2018) *Performance by competitions* Editorial Granica Buenos Aires. ISBN: 9789506419325
- Arcilla, M. (2020). *Estrategias de coaching equipo para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Universidad César Vallejo, Chiclayo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50819>
- Arqueros, M.T. (2016). The executive coaching process: evaluation of the factors that determine its effectiveness through discourse analysis. Doctoral thesis of the Complutense University of Madrid Faculty of Political Science and Sociology. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37431/1/T37138.pdf>
- Ballesteros, L. (2020). *Coaching empresarial*. <https://www.sintesis.com/data/indices/9788413571027.pdf>
- Bardales, A y Cachique, Y. (2018) Modelo de gestión basado en el Coaching para la mejora del rendimiento de los colaboradores de los hoteles de una estrella del distrito de Tarapoto, Región San Martín en el año 2017 (para optar el título profesional de Licenciado en Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto). Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3141>
- Bayón, F. (2020). *Coaching: La oportunidad de cambiar* Editorial Pirámide 4ta Ed. Centro de estudios Ramón Areces.
- Bécart, A. (2018). Impact of coaching in the development of skills for life, a case study in the Colombian Caribbean. Pablo de Olavide University of Seville, PhD program and citizenship, human rights. <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10448/2353/becart-anne-sAllowed=y>
- Buriticá, J. (2020). *Coaching as a tool for success in organizations. Bogota Colombia* <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8062/1/488692-2020-III-GTH.pdf>
- Cardona, J.A. (2019) Strategic business coaching plan to improve service in the Colombian food company S.A.S. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17845/>
- Castillo, F. y Castillo, P. (2019). *Propuesta de estrategias de Coaching para mejorar la calidad de servicio del restaurante turístico 25 horas ciudad de Chiclayo 2017* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1674>
- Canaza, L. (2021). *Coaching Empresarial para el Desarrollo de Competencias Laborales de la Agencia de Viajes y Turismo Qorianka Tours, Cusco, 2021*.

Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71068>

Cerdan Quiroz, P. (2018). Coaching and the quality of customer service of the company GDS del Perú S.A.C. San Miguel, 2018. Cesar Vallejo University

Cruzado, K (2018) Coaching empresarial y el desempeño laboral en movistar fija – Caribú Chile – Teleatento del Perú s.a.c., Callao, 2018 (para optar por el título profesional de Licenciada en Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Lima). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19442>

Danks, S. (2018). *Model: Designing, Evaluation Instructional Coach Effectiveness. ASQ Primary and Secondary Education Brief. Vol. 4. N°5*

Díaz, (2018), “Programa de coaching empresarial basado en el modelo grow para mejorar el desempeño laboral en la piladora nuevo horizonte, monsefu2018”

Emprende Pyme (2019). *Técnicas de Coaching Empresarial.*
<https://www.emprendepyme.net/tecnicas-de-coaching-empresarial.html>

Fierro, L. (2018). *Coaching for leaders Management Editorial Granica (3ra Ed.)*

Garcia.J (2019). Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral. Extraído de:
<http://www.waribo.es/blog/diferencias-entrerendimiento-y-desempeno-laboral/>

Guarnieri, S. (2020). *Coaching distinctions – building ourselves through language. FIGHT.* <https://journals.trend.com/doi/abs/4235/033002111>

Guevara, L. (2021). *Benefits of coaching as a tool to improve interviews in the selection processes of private sector companies in Colombia.*
<http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8485?locale=es>

Gutierrez.R (2017). Cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado. Extraído de: <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>

Huamán, A. (2020). *Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad - 2019.* Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46248>

- Ibarra, M., Gonzáles, L. & Demuner, M. (2018). *Business Competitiveness of Small and Medium Manufacturing Companies in Baja California. Border Studies.*
- ICF. (2013). Quality professional coaching | ICF Spain. <http://www.icf-es.com/mwsicf/>
- Jiménez, L. (2016). Así sirve el coaching para mejorar el desempeño laboral. Extraído de: <http://america.escuelacoaching.com/eec/que-escoaching/53>
- Lluncor, A. (2020). *Coaching empresarial para el desempeño laboral de los colaboradores de mibanco, motupe.* Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52020>
- Lozano, L. (2018). *El Coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales.* Revista EAN No. 63.
- Linares, A. (2019), *Coaching empresarial como herramienta estratégica para incrementar la productividad en entidades públicas,* Universidad Militar Nueva granada, Bogotá, Colombia.
- Maceo, D. y Montero, D. (2018), *Business Coaching: A new way to generate learning in organizations,* University of Granma, Cuba.
- Muradep, L. (2018). *Coaching para la transformación personal.* Buenos Aires: Ediciones Granica
- Navarro, F. (2018). *La innovación como factor para el desarrollo de la competitividad en la micro y pequeña empresa.* México.
- Ocde. (2019). *Organization for Economic Co-operation and Development - OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises.*
- Pedraza, W. (2020). The climate and job satisfaction of human capital. Tamaulipas, Mexico. <https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/html/>
- Perel, N., Kleidermacher, C., Biderman, N., Negroni, E. (2017) *El Coaching, un mundo de posibilidades* Ed. Gránica.
- Pezo Arteaga, E. (2017). Coaching and Productivity of the collaborators of the research area of the Grupo Es Consultores Tarapoto 2016. Universidad César Vallejo
- Pou, I. (2018). *El coaching empresarial.* https://books.google.com.pe/books/about/El_Coaching_Empresarial.html?id=hSLqswEACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y

- Ravier, L. (2005). *Arte y Ciencia del Coaching: Su Historia, Filosofía y Esencia*. Ed. Dunken.
- Rengifo, R., y Vallejos, R. (2017). *Elaboración de una estrategia de coaching para el cambio de actitud en los trabajadores de la empresa de servicios postales serpost s.a. - filial Chiclayo*, 2016. <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/3837>
- Robles, Y. (2019). *The importance of coaching in organizations*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-del-coaching-en-las-organizaciones-robles-alc%C3%A1ntara>
- Rodríguez, A. (2019). *Coaching empresarial*. <https://es.scribd.com/book/420493720/Coaching-Empresarial>
- Rodríguez, G. (2010). *Master Coaching and boost your company*. https://books.google.com.pe/books?id=u9Z96pV_dP4C
- Robayo, p. (2018). *La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. suma de negocios*.
- Sánchez, H. (2019). *Propuesta de intervención para la mejora de competencias al equipo de consultores de la empresa de servicios Strategic Support S.A.S., a través de la aplicación de técnicas de Coaching*. Universidad EAN Bogotá Colombia. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9725/SanchezHarold2019?sequence=1&isAllowed=y>
- Seguí, I. (2019). *Business coaching: analysis of its impact on the current professional field and its impact on companies*. Polytechnic University of Valencia, Spain. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/84498/TFC%20Irene%20Segu%C3%AD.pdf?sequence=1>
- Thibault, A., Schweyer, A., & Whillans, A. (2021). *Winning the War for Talent: Modern Motivational Methods for Attracting and Retaining Employees*. *Compensation & Benefits Review*, 49(4), 230-246. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886368718808152>
- Troncos, G. (2018). *El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao*. In Universidad César Vallejo. Cesar Vallejo.
- Urdaneta, H. (2019). *Los pasos del Proceso del Coaching*. <http://huconsulting.net/wp-content/uploads/2016/08/LOS-PASOS-DEL-PROCESO-DE-COACHING.pdf>

Veloz, H. (2018). Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador. (Tesis para obtener grado Magister publicada). Bolívar, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Whitmore, J. (2018). *Coaching, the method to improve the performance of people*. Mexico City: Paidós. <http://www.certinorm.com/docs/libros/Coaching.pdf>

Wakabayashi, J. (2018). The first steps to position a brand: understand what the customer wants. ESAN blog.. <http://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/marketing/2017/03/los-primeros-pasos-para-posicionar-una-marca-entender-que-quiere-el-cliente/>

ANEXO: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 13

Variable Independiente

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Coaching Empresarial	Ballesteros (2020) lo define como una técnica que ayuda a fomentar y mejorar el talento de todo individuo de una institución, basándose en técnicas, herramientas, desempeño laboral, satisfacción y la efectividad para mejorar los resultados y la eficiencia que da el personal a una empresa.	Esta variable será medida a través del aprendizaje, entrenamiento y los resultados, mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario de trece preguntas acerca de esta variable aplicado a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo.	Técnicas Herramientas Procedimientos	Escucha activa Círculos de calidad Feedback 360° Condiciones Motivación Incentivos Oportunidades Logros Buena atención	Ordinal

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 15

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Enfoque / Tipo de diseño	Técnicas / Instrumento
<p>Problema general ¿De qué manera el coaching empresarial contribuirá con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuáles son las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial en el fortalecimiento de las competencias laborales de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo? 2. ¿Cuál es el análisis de las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial que</p>	<p>Objetivo General Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching empresarial en el fortalecimiento de las competencias laborales de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo. 2. Analizar las técnicas, herramientas y procedimientos del coaching</p>	<p>Hipótesis general Si elaboramos una propuesta del coaching empresarial contribuirá con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo.</p>	<p>Variable Independiente Coaching empresarial</p> <p>Variable Dependiente Competencias laborales</p>	<p>Unidad de análisis Colaboradores de la Empresa Megaproduccion es E.I.R.L.</p> <p>Población Colaboradores de la Empresa Megaproduccion es E.I.R.L. 30</p> <p>Muestra La muestra coincide con la población por ser finita y lo</p>	<p>Enfoque Cuantitativa</p> <p>Tipo Aplicada Diseño No experimental y transversal</p>	<p>Encuesta / Cuestionario</p>

inciden en las competencias laborales de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo?

3. ¿Cuál sería el programa de estrategias de coaching empresarial indicado para el fortalecimiento de las competencias laborales? de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo?

4. ¿Tendrá validez el programa de estrategias de coaching empresarial para el fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo por juicio de expertos

empresarial que inciden en las competencias laborales de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo.

3. Elaborar el programa de estrategias de coaching empresarial para el fortalecimiento de las competencias laborales. de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo.

4. Validar el programa de estrategias de coaching empresarial para el fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. - Trujillo por juicio de expertos.

constituyen los 30 colaboradores

ANEXO: CUESTIONARIO

Cuestionario					
<p>Estimado (a) colaborador (a) de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como objetivo principal diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo, además, cabe recalcar que es totalmente anónimo y confidencial.</p>					
<p>INSTRUCCIONES: Deberá contestar las siguientes preguntas, acerca de la organización Megaproducciones E.I.R.L, de Trujillo, colocando en las casillas una marca con la letra "X". Es importante que conteste con la mayor sinceridad y transparencia posible.</p>					
PREGUNTAS	ESCALA				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE INDEPENDIENTE: COACHING EMPRESARIAL					
Técnicas					
1. En la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.					
2. Sus compañeros recuerdan lo que les menciona.					
3. Escucha atentamente las recomendaciones que le hacen sus superiores.					
Herramientas					
4. Se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización.					
5. La empresa desarrolla evaluaciones a sus colaboradores acerca de información anterior.					
Procedimientos					
6. Su empleo está en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones en la que ha laborado.					
7. Se siente motivado de laborar en la organización en la que está.					
8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente					

cuando se desempeñan bien.					
9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.					
10. Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización.					
11. Logra los objetivos que le propone la empresa.					
12. La organización evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos propuestos.					
13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.					

¡¡¡Muchas Gracias por su colaboración!!

Cuestionario

Estimado (a) colaborador (a) de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como objetivo principal diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo, además, cabe recalcar que es totalmente anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES: Deberá contestar las siguientes preguntas, acerca de la organización Megaproducciones E.I.R.L, de Trujillo, colocando en las casillas una marca con la letra "X". Es importante que conteste con la mayor sinceridad y transparencia posible.

PREGUNTAS	ESCALA				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE DEPENDIENTE: COMPETENCIAS LABORALES					
Habilidades y destrezas					
1. Se siente cómodo con las funciones que realiza.					
2.La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.					
3.Ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.					
Actitudes					
4.Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.					
5.Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.					
6.Las normas establecidas acerca de la responsabilidad laboral en la empresa son claras.					
7.Se siente comprometido con la organización.					
8.Sus compañeros de trabajo contribuyen a que Ud. se sienta comprometido con la empresa.					
Conocimientos					
9.La organización le brinda una buena formación laboral.					
10.Los nuevos conocimientos que le brinda la empresa son relevantes.					
11.La organización te brinda nuevos conocimientos.					
12. Sientes que la empresa ayuda a aumentar tu					

experiencia laboral.					
----------------------	--	--	--	--	--

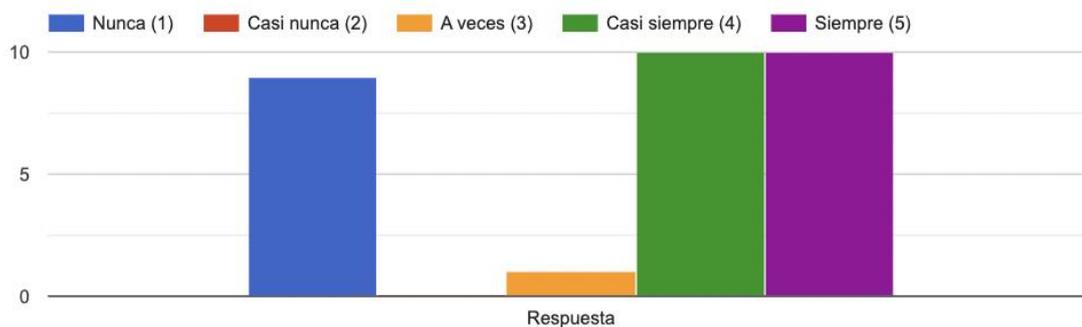
¡¡¡Muchas Gracias por su colaboración!!

ANEXO: RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO VIRTUAL

Preguntas **Respuestas** 30 Configuración

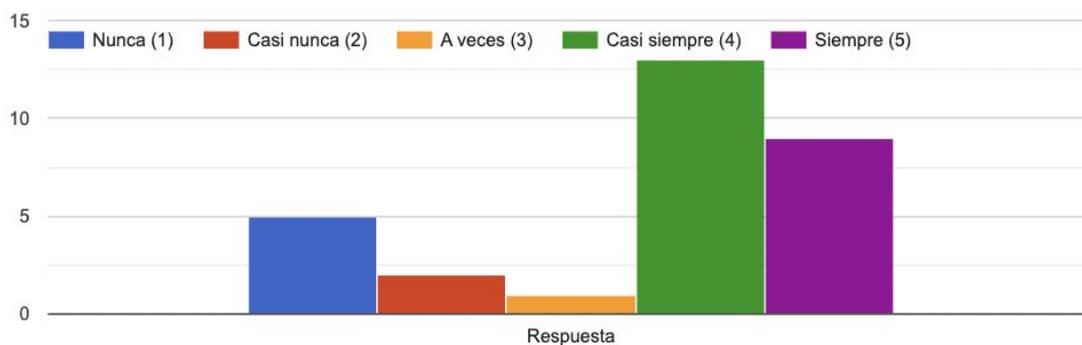
1. En la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.

[Copiar](#)



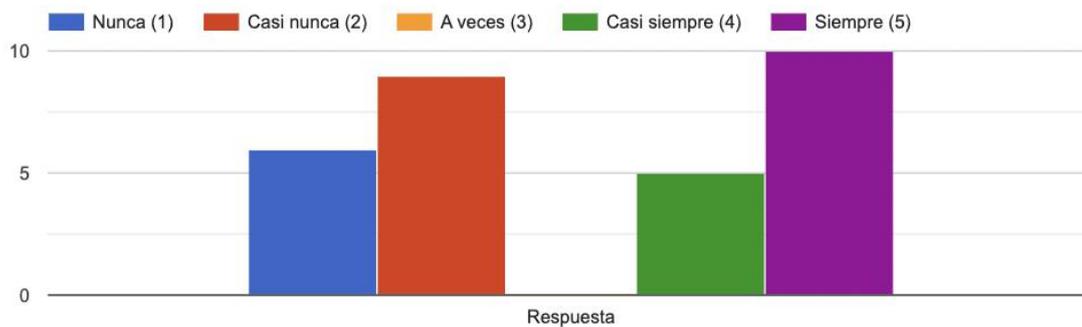
2. Sus compañeros recuerdan lo que les menciona.

[Copiar](#)

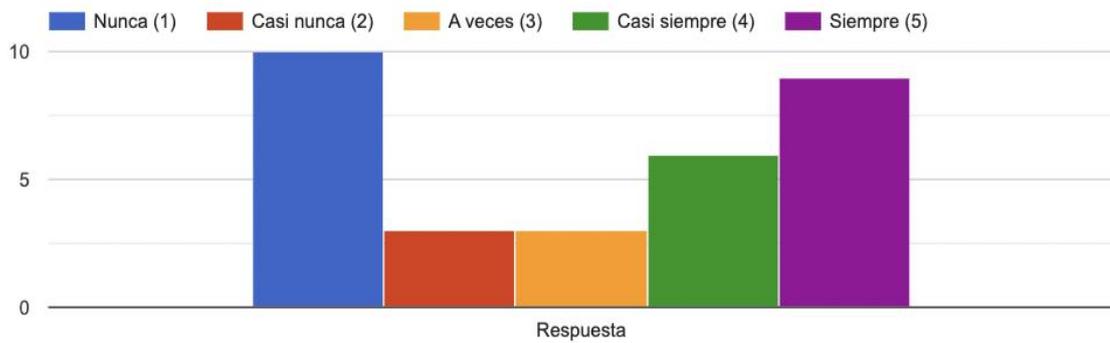


3. Escucha atentamente las recomendaciones que le hacen sus superiores.

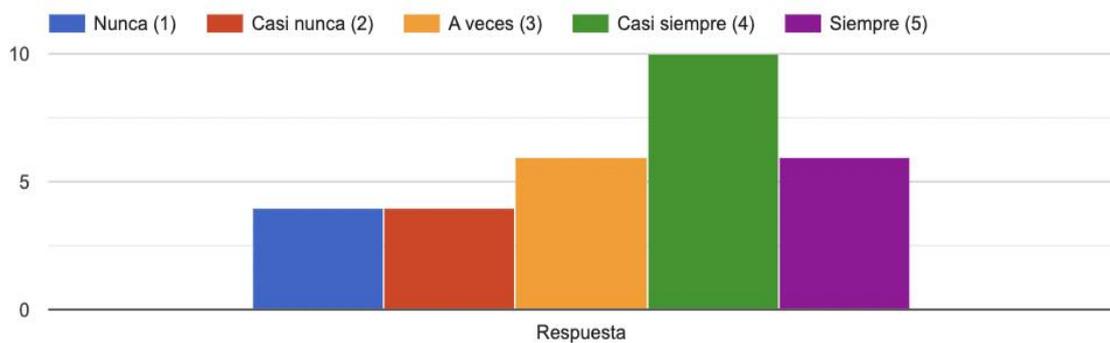
[Copiar](#)



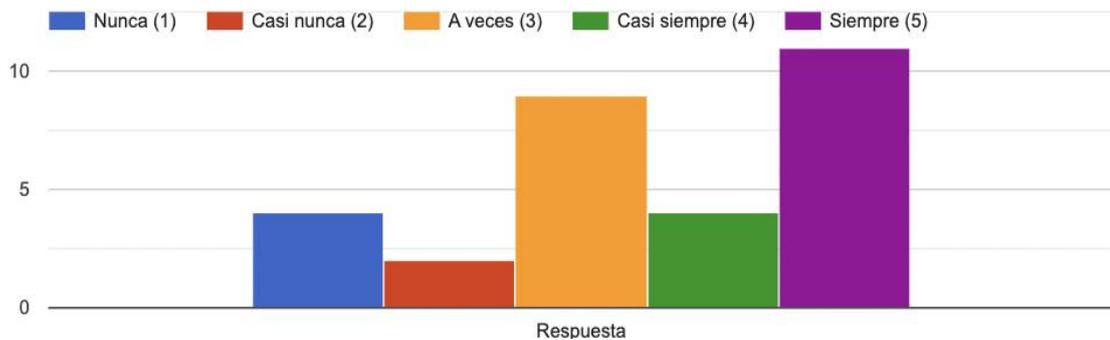
4. Se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización.



5. La empresa desarrolla evaluaciones a sus colaboradores acerca de información anterior.

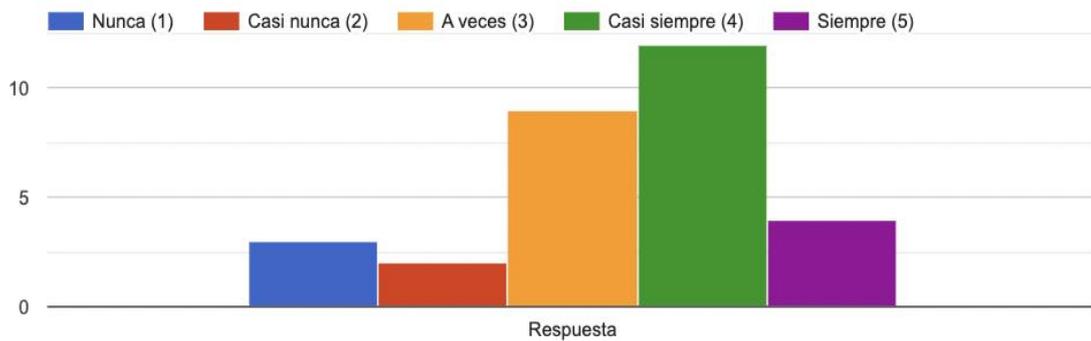


6. Su empleo está en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones en la que ha laborado.



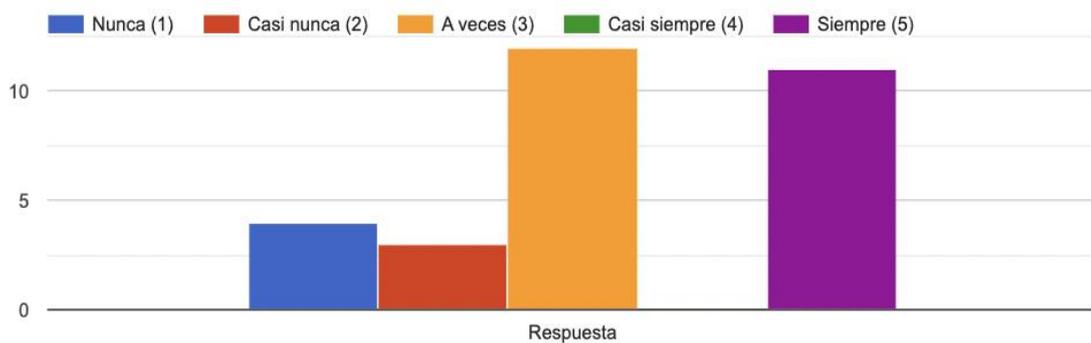
7. Se siente motivado de laborar en la organización en la que está.

 Copiar



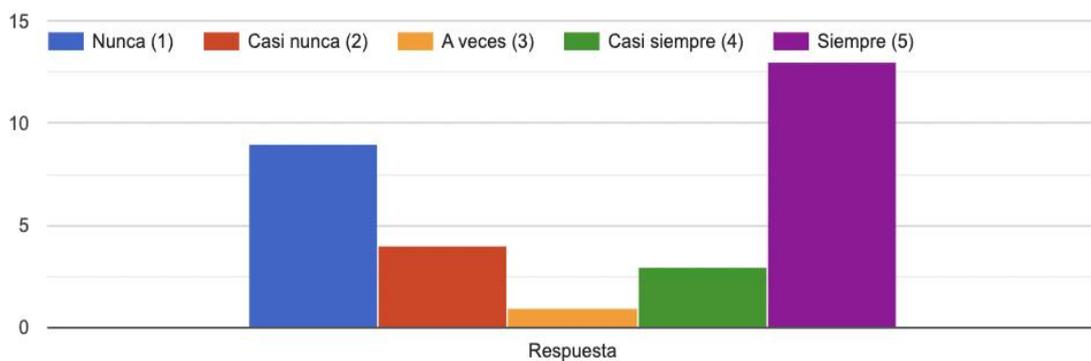
8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.

 Copiar

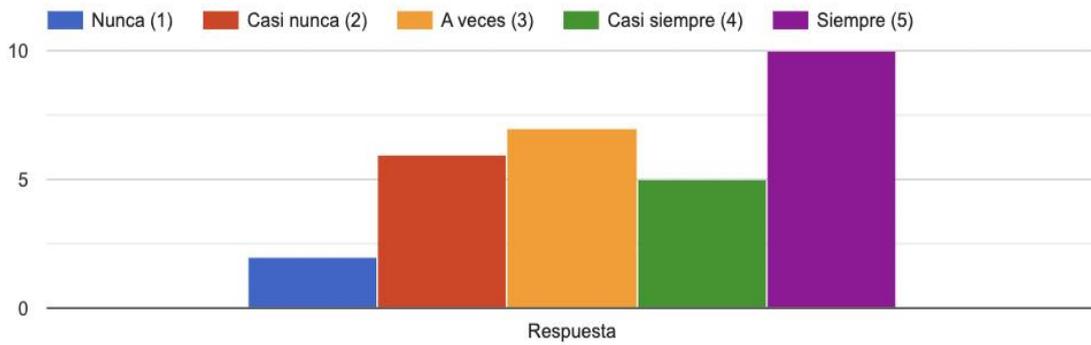


9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.

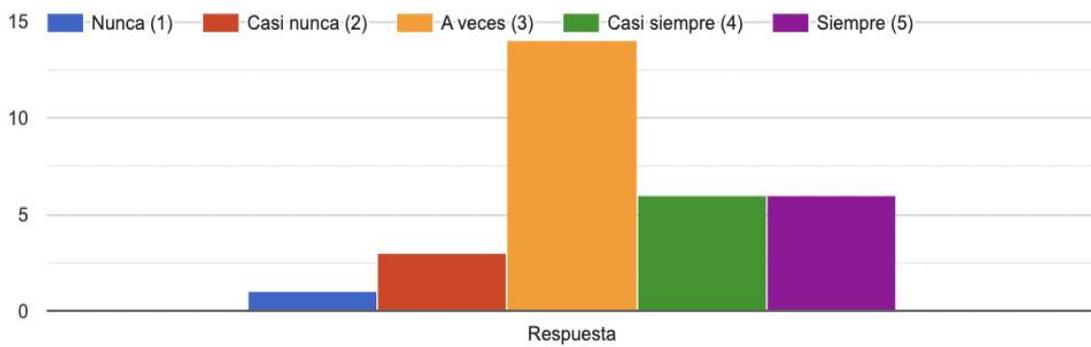
 Copiar



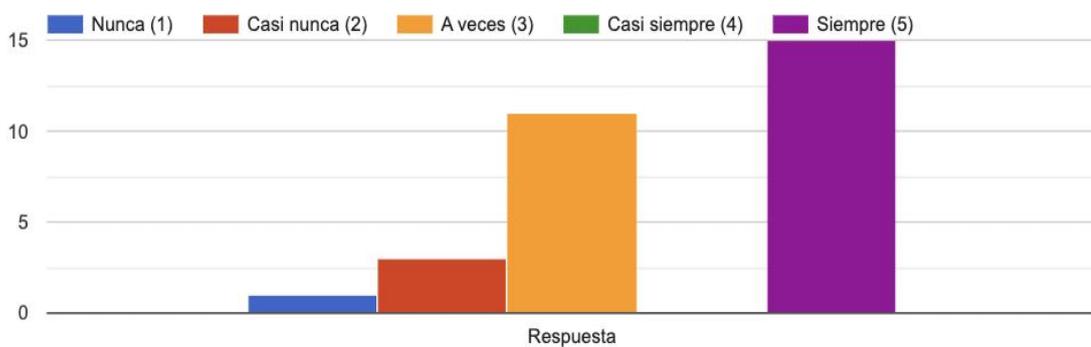
10. Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización



11. Logra los objetivos que le propone la empresa.

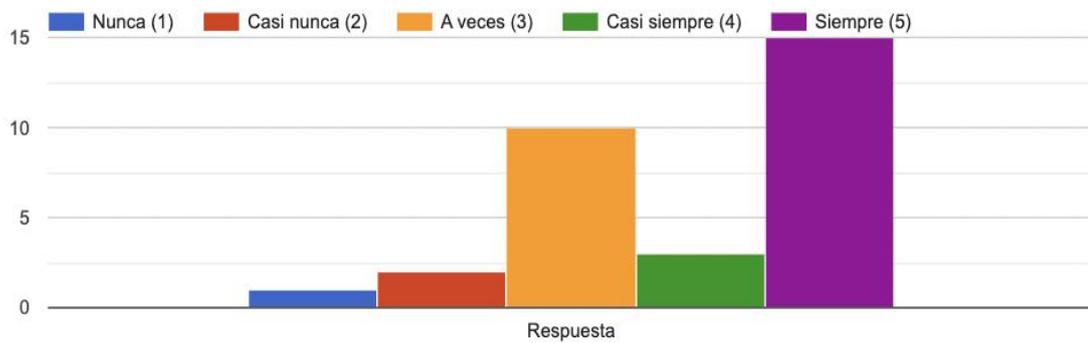


12. La organización evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos propuestos.



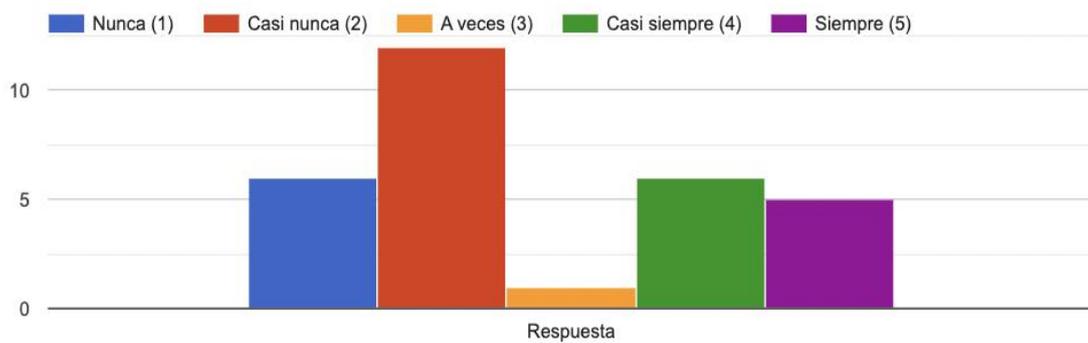
13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.

 Copiar



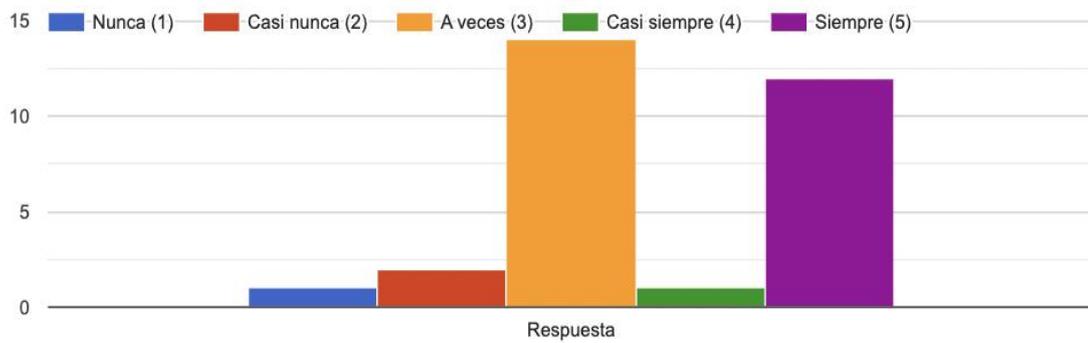
14. Se siente cómodo con las funciones que realiza.

 Copiar



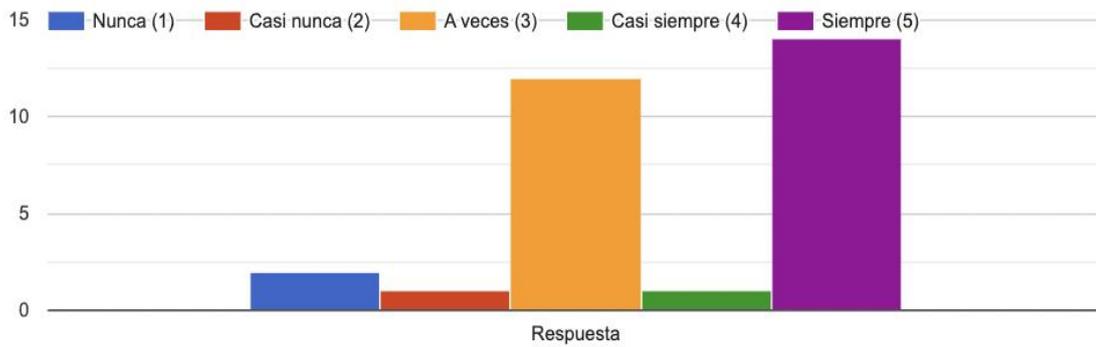
15. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.

 Copiar



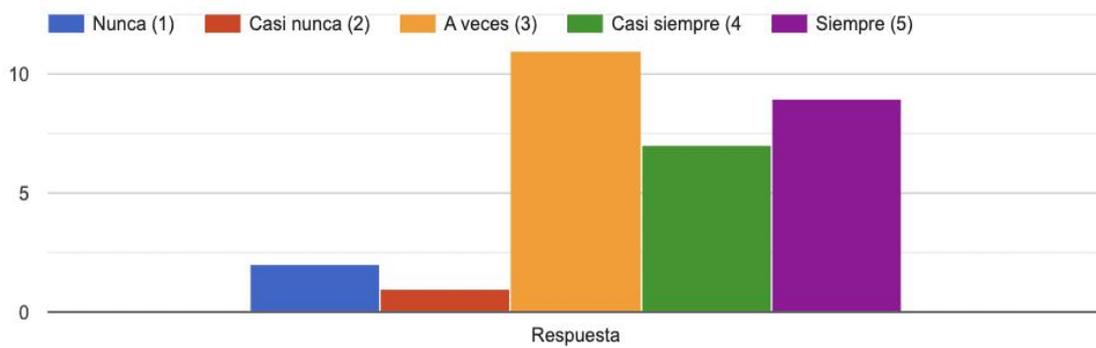
16. Ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.

 Copiar



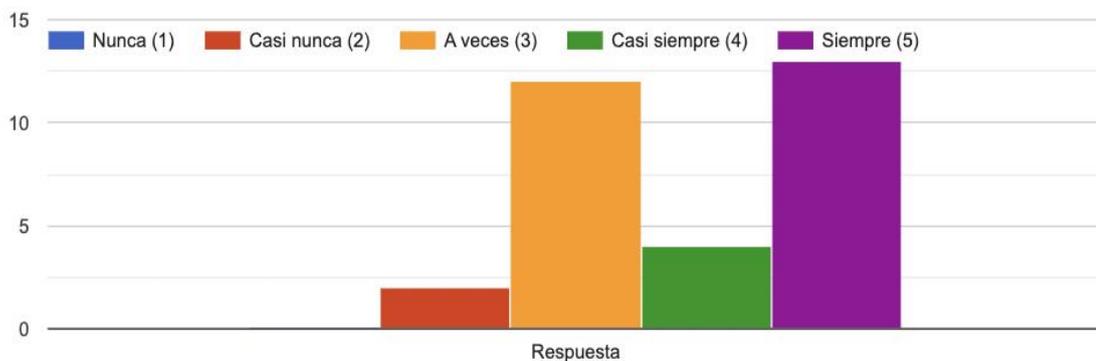
17. Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.

 Copiar



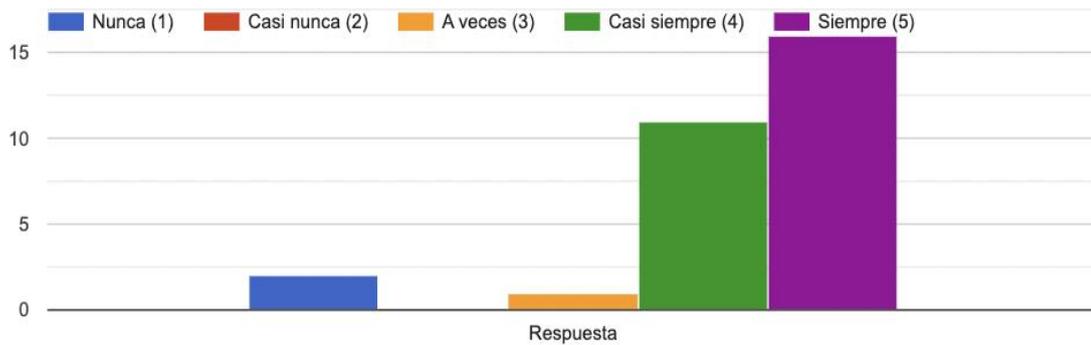
18. Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.

 Copiar



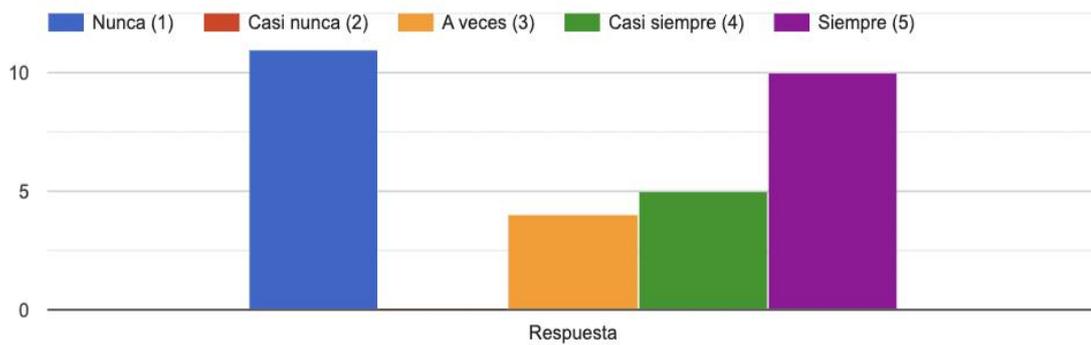
19. Las normas establecidas acerca de la responsabilidad laboral en la empresa son claras.

 Copiar



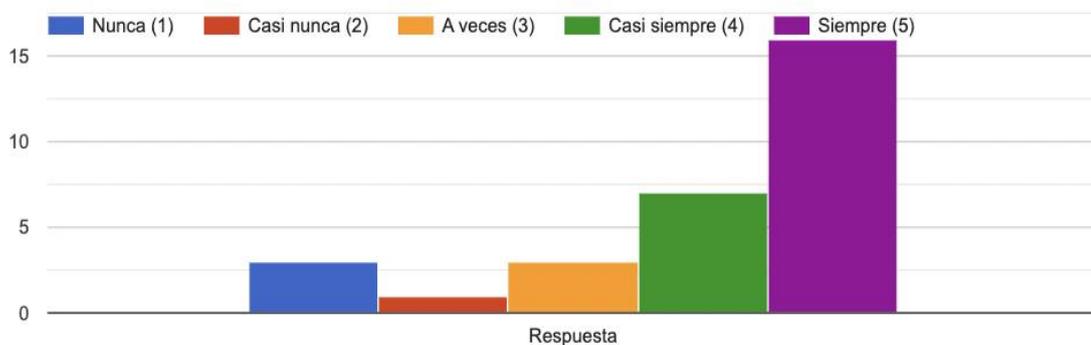
20. Se siente comprometido con la organización.

 Copiar



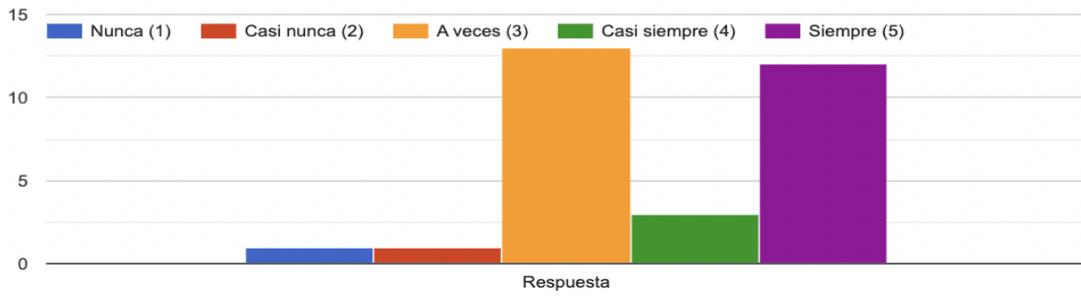
21. Sus compañeros de trabajo contribuyen a que Ud. se sienta comprometido con la empresa.

 Copiar



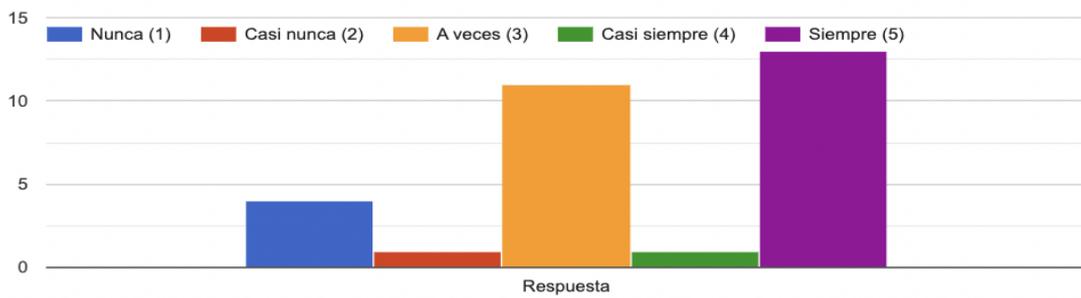
22. La organización le brinda una buena formación laboral.

 Copiar



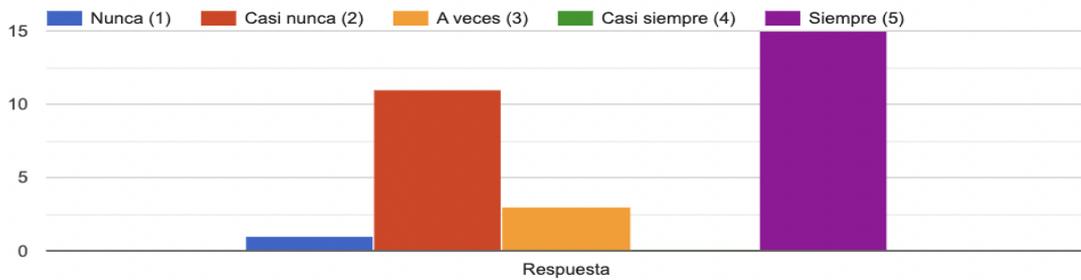
23. Los nuevos conocimientos que le brinda la empresa son relevantes.

 Copiar



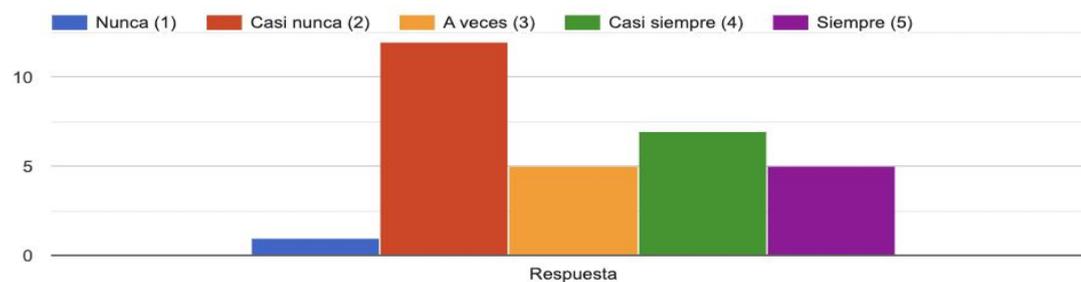
24. La organización te brinda nuevos conocimientos.

 Copiar



25. Sientes que la empresa ayuda a aumentar tu experiencia laboral.

 Copiar



ANEXO: RESULTADOS POR CADA PREGUNTA

Tabla 16

Escucha de las sugerencias y lo que les preocupa a los colaboradores

Valorización	Nº	%
Nunca	9	31%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	3%
Casi siempre	10	33%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si en la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que les preocupa a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% algunas veces, el 30% nunca, el 33% casi siempre y siempre opinaron que en la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que les preocupa a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L – Trujillo.

Tabla 17

Sus compañeros recuerdan lo que les menciona

Valorización	Nº	%
Nunca	5	17%
Casi nunca	2	7%
A veces	1	3%
Casi siempre	13	43%
Siempre	9	30%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta si sus compañeros recuerdan lo que les menciona en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% algunas veces, el 7% casi nunca, el 17% nunca, el 30% siempre y el 43% casi siempre opinaron que sus compañeros recuerdan lo que les menciona en la empresa Megaproducciones E.I.R.L – Trujillo.

Tabla 18

Atención a las recomendaciones que hacen los superiores

Valorización	Nº	%
Nunca	6	20%
Casi nunca	9	30%
A veces	0	0%
Casi siempre	5	17%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta si escucha atentamente las recomendaciones que le hacen sus superiores en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente tabla se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 17% casi siempre, el 20% nunca, el 30% casi nunca y el 33% siempre opinaron que si escuchan atentamente las recomendaciones que le hacen sus superiores en la empresa Megaproducciones E.I.R.L - Trujillo.

Tabla 19

Actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	9	30%
Casi nunca	4	13%
A veces	2	7%
Casi siempre	6	20%
Siempre	9	30%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 7% algunas veces, el 13% casi nunca, el 20% casi siempre, el 30% siempre y el otro 30% nunca opinaron que si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 20

Desarrollo de evaluaciones a sus colaboradores acerca de información anterior

Valorización	Nº	%
Nunca	4	14%
Casi nunca	4	13%
A veces	6	20%
Casi siempre	10	33%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa desarrolla evaluaciones a sus colaboradores acerca de información anterior empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 13% nunca, el otro 13% casi nunca, el 20% algunas veces, el otro 20% siempre y el 33% casi siempre opinaron que la empresa desarrolla evaluaciones a sus colaboradores acerca de información anterior.

Tabla 21*Óptimas condiciones de su empleo*

Valorización	Nº	%
Nunca	4	13%
Casi nunca	2	7%
A veces	9	30%
Casi siempre	4	13%
Siempre	11	37%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que si su empleo está en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones en la que ha laborado.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 7% casi nunca, el 13% nunca, el otro 13% casi siempre, el 30% algunas veces y el 33% siempre opinaron que su empleo está en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones en la que han laborado.

Tabla 22

Motivación al laborar en la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	3	10%
Casi nunca	2	7%
A veces	9	30%
Casi siempre	12	40%
Siempre	4	13%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que si se siente motivado de laborar en la organización en la que está.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 7% casi nunca, el 10% nunca, el 13% siempre, el 30% algunas veces y el 40% casi siempre opinaron si se sienten motivados de laborar en la organización en la que está.

Tabla 23*Incentivos económicos a los colaboradores*

Valorización	Nº	%
Nunca	4	13%
Casi nunca	3	10%
A veces	12	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	11	37%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 10% casi nunca, el 13% nunca, el 37% siempre y el 40% algunas veces opinaron que la empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.

Tabla 24

Recompensas e incentivos brindados por la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	9	30%
Casi nunca	4	14%
A veces	1	3%
Casi siempre	3	10%
Siempre	13	43%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% algunas veces, el 10% casi siempre, el 13% casi nunca, el 30% nunca y el 43% siempre opinaron que se sienten conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 25

Oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	2	7%
Casi nunca	6	20%
A veces	7	23%
Casi siempre	5	17%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si se siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 7% nunca, el 17% casi siempre, el 20% casi nunca, el 23% algunas veces y el 33% siempre sienten que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la organización si se realizan actividades donde participan todos los colaboradores con el fin de mejorar la comunicación en la organización en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 26*Logro de objetivos en la empresa*

Valorización	Nº	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	10%
A veces	14	47%
Casi siempre	6	20%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si es que logra los objetivos que le propone la empresa. Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el 10% casi nunca, el 20% casi siempre, el otro 20% siempre y 47% algunas veces opinaron que logran los objetivos que le propone la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 27

Evaluación regular del cumplimiento de los objetivos propuestos

Valorización	Nº	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	10%
A veces	11	37%
Casi siempre	0	0%
Siempre	15	50%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la organización evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el 10% casi nunca, el 37% algunas veces y el 50% siempre opinaron que la organización evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Tabla 28

Fin de las actividades y tareas en el tiempo estipulado

Valorización	Nº	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	2	7%
A veces	9	30%
Casi siempre	3	10%
Siempre	15	50%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre que sí finalizan sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el 7% casi nunca, el 10% casi siempre, el 30% algunas veces y el 50% siempre opinaron que sí finalizan sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.

Tabla 29

Las funciones que realiza son de su comodidad

Valorización	Nº	%
Nunca	6	13%
Casi nunca	12	40%
A veces	1	10%
Casi siempre	6	20%
Siempre	5	17%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si se siente cómodo con las funciones que realizan en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% algunas veces, el 17% siempre, el 20% nunca, el otro 20% casi siempre y el 40% casi nunca opinaron que en la organización en el que labora se sienten cómodos con las funciones que realizan escuchan las sugerencias.

Tabla 30

La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores

Valorización	Nº	%
Nunca	1	17%
Casi nunca	2	7%
A veces	14	3%
Casi siempre	1	43%
Siempre	12	30%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta si la empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el otro 3% casi siempre, el 7% casi nunca, el 40% siempre y el 47% algunas veces opinaron que la Megaproducciones E.I.R.L – Trujillo fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.

Tabla 31

Los compañeros se ayudan cuando tienen dificultades

Valorización	Nº	%
Nunca	2	7%
Casi nunca	1	3%
A veces	12	40%
Casi siempre	1	3%
Siempre	14	47%
Total	30	100%

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta si ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% casi nunca, el otro 3% casi siempre, el 7% nunca, el 40% algunas veces y el 47% siempre opinaron que ayudan a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 32

Libertad de participar en las actividades de la empresa

Valorización	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	10%
A veces	11	37%
Casi siempre	7	23%
Siempre	9	30%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que si se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 0% nunca, el 10% casi nunca, el 23% casi siempre, el 30% siempre y el 37% siempre opinaron que se sienten con la libertad de participar en las actividades de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo sin sentirse incómodo.

Tabla 33

Cumplimiento de todas las actividades mensuales que deja la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
A veces	12	40%
Casi siempre	4	13%
Siempre	12	40%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 0% nunca, el 7% casi nunca, el 13% casi siempre, el otro 40% algunas veces y el otro 40% siempre opinaron que cumplen con todas las actividades mensuales que le deja la organización Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 34

Las normas de responsabilidad laboral son claras

Valorización	Nº	%
Nunca	2	7%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	3%
Casi siempre	11	37%
Siempre	16	53%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que las normas establecidas acerca de la responsabilidad laboral en la empresa son claras.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% algunas veces, el 7% nunca, el 37% casi siempre y el 53% siempre opinaron que las normas establecidas acerca de la responsabilidad laboral en la empresa son claras.

Tabla 35*Compromiso con la organización*

Valorización	Nº	%
Nunca	11	37%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	13%
Casi siempre	5	17%
Siempre	10	33%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta que si se siente comprometido con la organización.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 13% algunas veces, el 17% casi siempre, el 33% siempre, el 37% nunca opinaron que se sienten motivados de laborar en la organización en la que están.

Tabla 36

Contribución de los compañeros de trabajo con que se sienta comprometido con la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	3	10%
Casi nunca	1	3%
A veces	3	10%
Casi siempre	7	24%
Siempre	16	53%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si sus compañeros de trabajo contribuyen a que Ud. se sienta comprometido con la empresa.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% casi nunca, el 10% nunca, el otro 10% algunas veces, el 24% casi siempre y el 53% siempre opinaron que sus compañeros de trabajo contribuyen a que Ud. se sienta comprometido con la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Tabla 37

Buena formación laboral en la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	1	3%
A veces	13	44%
Casi siempre	3	10%
Siempre	12	40%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la organización le brinda una buena formación laboral.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el otro 3% casi nunca, el 10% casi siempre, el 40% siempre y el 44% algunas veces opinaron que la organización le brinda una buena formación laboral.

Tabla 38

Los conocimientos que le brinda la empresa son relevantes

Valorización	Nº	%
Nunca	4	13%
Casi nunca	1	3%
A veces	11	38%
Casi siempre	1	3%
Siempre	13	43%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si los nuevos conocimientos que le brinda la empresa son relevantes.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% casi nunca, el otro 3% casi siempre, el 13% nunca, el 38% algunas veces, el 43% siempre sienten que los nuevos conocimientos que le brinda la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo. son relevantes.

Tabla 39

Nuevos conocimientos que brinda la organización

Valorización	Nº	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	11	37%
A veces	3	10%
Casi siempre	0	0%
Siempre	15	50%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la organización te brinda nuevos conocimientos.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el 10% algunas veces, el 37% casi nunca y el 50% siempre opinaron que la organización le brinda nuevos conocimientos.

Tabla 40

La empresa ayuda a aumentar la experiencia laboral

Valorización	Nº	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	12	10%
A veces	5	37%
Casi siempre	7	0%
Siempre	5	50%
Total	30	100.0

Nota. Porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si sienten que la empresa ayuda a aumentar tu experiencia laboral.

Interpretación: En la presente figura se pudo observar que de los 30 colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L., los datos obtenidos más elevados nos indican que el 3% nunca, el 17% algunas veces, el otro 17% siempre, el 23% casi siempre y el 40% casi nunca sienten que la empresa ayuda a aumentar la experiencia laboral.

ANEXO: PROPUESTA DETALLADA

PROGRAMA DE COACHING EMPRESARIAL PARA CONTRIBUIR CON LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MEGAPRODUCCIONES E.I.R.L. - TRUJILLO.

1. INTRODUCCIÓN

El programa de coaching empresarial basado en el modelo de Luis Ballesteros fue diseñado específicamente para los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. de Trujillo, el mismo que fue direccionado de manera grupal a todo el personal de la mencionada organización de eventos en Trujillo, todas las jornadas que se planificaron se llevarán a cabo en sus instalaciones, estas jornadas del presente programa tiene como finalidad contribuir con las competencias de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

2. PRESENTACIÓN

El objetivo primordial es aplicar las estrategias de coaching empresarial basado en el modelo de Luis Ballesteros para contribuir con las competencias de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. con el propósito que este programa sea útil más adelante a otras empresas para que mejoren las competencias laborales de sus colaboradores.

Este contexto sujeta todos los elementos que satisfacen a la aplicación de las estrategias de la metodología del coaching empresarial ante las necesidades que puedan tener cada organización con el propósito de mejorar el desempeño y rendimiento de los colaboradores.

Así mismo, la importancia de aplicar las estrategias de la metodología del coaching empresarial se visualiza en los alcances y beneficios de cada estrategia planteada dentro de la organización. Esto nos dará varias alternativas de aportes que mejorarán las competencias de los colaboradores que no serán solo para la

coyuntura, sino que tendrán un proceso más largo para tener resultados de manera constante y que sea duradera en el tiempo y forme parte de la filosofía de la empresa para mejorar la productividad y la atención a los clientes finales ya sean corporativos como familiares.

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente investigación podrá dar un aporte al recurso humano de diferentes organizaciones para que fortalezcan sus diversas competencias laborales y que a su vez puedan conocer de nuevos aportes para mejorar sus habilidades y destrezas a través de los conocimientos para gestionar los temas actitudinales como su participación laboral, mejorar los tiempos de atención y dar un servicio integral que fortalezca el compromiso con los contratos que se establecen con los diferentes clientes ya sean corporativos o familiares, en donde el desarrollo de sus habilidades blandas son importantes para el desarrollo de su parte actitudinal y de igual manera mejorar su trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento crítico, toma de decisiones y etc. Esto permitirá que los conocimientos se puedan mejorar sus competencias laborales y que se vuelvan más competitivos y dar un mejor servicio a los clientes y mejorar el desempeño de las organizaciones y dar cumplimiento a los diferentes objetivos planificados.

4. ANALISIS Y DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

Para realizar de manera correcta un análisis en nuestra investigación se pudo encontrar que las competencias laborales con referencia a las habilidades y destrezas, el tema actitudinal y de conocimientos obtuvieron diversos hallazgos con la aplicación de una encuesta, por lo cual se pudo identificar que la empresa Megaproducciones E.I.R.L. no está pendiente en brindar de manera recurrente capacitaciones al personal, de acuerdo con las tareas asignadas, lo cual no mejoraba el desempeño de los mismos, postergando por falta de tiempo y compromiso de los líderes, de igual manera la falta de comunicación y de motivación a los colaboradores hacía que no puedan cumplir con las metas y tiempos de atención que se comprometían con sus clientes, por lo que aún falta lograr una mejora que pueda reforzar sus habilidades y competencias laborales.

5. DISEÑO DEL PROGRAMA DE COACHING EMPRESARIAL

5.1 Objetivo General

Concientizar a los colaboradores sobre la mejora de las competencias laborales, sus habilidades y destrezas, mejorar el tema actitudinal a través de la metodología del coaching empresarial de Luis Ballesteros, para obtener mejores resultados en la empresa Megaproducciones E.I.R.L. de Trujillo.

5.2 Objetivos Específicos

1. Proponer y desarrollar la metodología del coaching empresarial basado en el modelo de Luis Ballesteros, para contribuir con las competencias de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.
2. Brindar herramientas que faciliten de manera clara, precisa, y eficaz del programa de coaching empresarial basado en el modelo de Luis Ballesteros, y lograr un impacto positivo en el nivel de desempeño de los colaboradores.
3. Evaluar la eficacia del programa de coaching empresarial basado en el modelo de Luis Ballesteros para evidenciar el nivel de mejora de las competencias de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

6. JUSTIFICACIÓN

En estos dos últimos años, luego de la crisis sanitaria del covid-19, muchas empresas tuvieron que adaptarse a los diferentes desafíos de cambios dentro de las organizaciones esto se tradujo en problemas que se generaron al interno de las mismas, entre las que podemos destacar en la gestión del talento humano, en donde no se consolidan los diferentes equipos de trabajo, para poder desarrollar actividades de acuerdo a los contratos y tiempos de atención que ofrecen las empresas a sus clientes, lo que trae como consecuencia los diferentes reclamos, ya que no se cumplen los diferentes protocolos de atención. Frente a esta problemática generada surge la necesidad de proponer un programa de coaching empresarial con el propósito de mejorar las competencias laborales de los colaboradores de la empresa y evitar los tiempos muertos y falta de liderazgo y compromiso con las actividades que realiza la empresa de organizar la parte logística y de protocolo de un evento de trascendencia en donde los tiempos de atención son importantes y la expectativa de cumplir con el imago de la propuesta

brindada por la empresa, toda vez que el Coaching empresarial surge como una alternativa para mejorar las competencias de los colaboradores de la empresa. Esta propuesta basada en el modelo de Luis Ballesteros es muy importante porque permite articular a los equipos de trabajo para que tengan diversas alternativas de solucionar problemas a través de la mejora de sus competencias laborales y estar entrenados para ser más competitivos, humanos y poder mejorar sus habilidades, potenciar sus conocimientos y romper sus paradigmas habituales de la manera de cómo afrontar los nuevos retos de la atención integral a los diversos clientes que tiene la empresa.

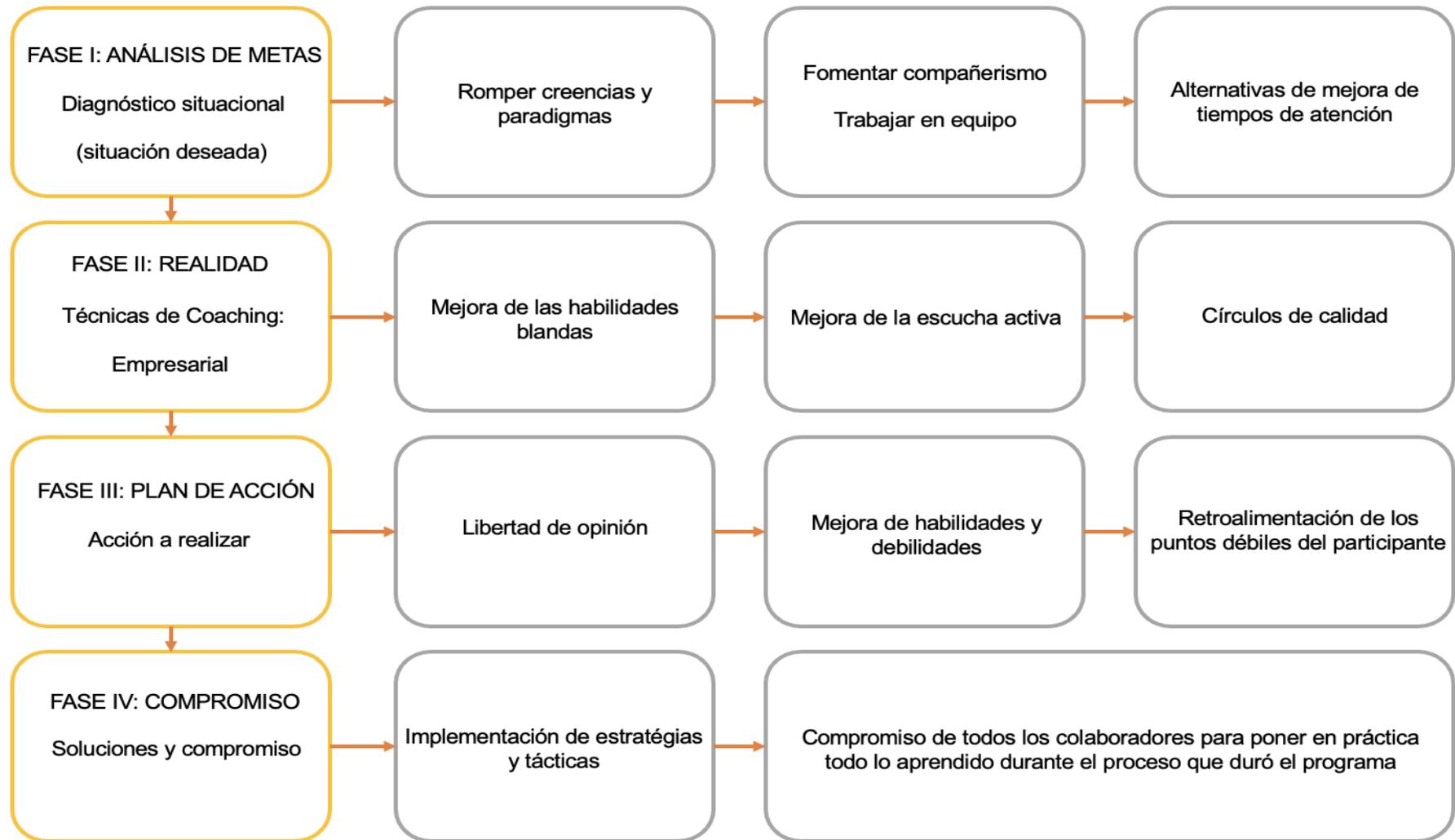
Por otro lado, se desea que con la aplicación de este programa es brindar de soluciones integrales a los diversos problemas que se pueden presentar en los reclamos que se puedan presentar en la empresa Megaproducciones E.I.R.L., a través de las diversas dinámicas que se den en los diferentes talleres y dinámicas que permitan brindar a los colaboradores una transformación en su forma de pensar y hacer sus tareas y cumplan de una manera más eficiente y sea beneficioso para la empresa y de ellos mismos.

Así mismo, con la aplicación de la metodología del coaching empresarial de Luis Ballesteros, propondrá mediante la aplicación de ciertas bases teóricas y los diversos conceptos básicos que tengan sintonía con los diversos objetivos planteados, para concretar soluciones a los diversos problemas presentados en los trabajos que tiene la empresa Megaproducciones E.I.R.L.

Finalmente, se pretende generar valor no solo para los colaboradores de la empresa, sino también para los diversos clientes que tiene la empresa ya sean privados como del sector público, y esto pueda dar una contribución y un marco de referencia para futuras soluciones integrales, permitiendo que las instituciones mejoren la atención integral a sus clientes.

Figura 2

Estructura y Finalidad del programa



7. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR EN LA PROPUESTA

Preparar a los colaboradores para la presentación del programa de la metodología del coaching empresarial de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – 2022.

Tabla 41

Presentación del Programa: Estrategias para llevar a cabo la ejecución del programa de coaching empresarial de Luis Ballesteros

Dinámica Grupal: Para integración del equipo				
Recursos: Música	Espacio: Ambientes de la empresa Megaproducciones	Responsable: Experto en coaching		Costos
N° Participantes: Los 30 colaboradores	Duración: 3 horas	Fecha:	20 Julio del 2022	
Objetivo: Involucrar a los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. y orientar sus competencias laborales para que se sientan comprometidos con el desarrollo del programa del coaching empresarial.				S/. 2000. 00
Inicio: Hacer la correspondiente presentación del programa a los colaboradores en donde se pone de conocimiento los objetivos de la dinámica. De acuerdo a la dinámica los colaboradores, en				

<p>donde darán respuesta a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cuál es su nombre? ¿Cuáles son sus objetivos personales? ¿Cómo se sienten tratados en su institución? ¿Cuáles son sus compromisos con la empresa?</p> <p>Desarrollo: Realización de diferentes dinámicas coordinadas para el desarrollo del programa</p> <p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Realización de feedback y preguntas.✓ Comentarios sobre las dinámicas realizadas.	<p>Programa de la metodología del coaching empresarial basado en la metodología de Luis Ballesteros para orientar las competencias laborales de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.</p>
---	--

Tabla 42

Estrategia I

Dinámica grupal: Diagnóstico Situacional (Situación deseada)		
Recursos: Música	Espacio: Ambientes de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.	
Nº: Participantes: Todos los colaboradores	Duración: 3:30 min	Fecha : 20 de julio 2022
Objetivo: Romper paradigmas habituales del pensamiento para luego generar nuevas ideas y no exista el juicio negativo y tampoco aportaciones y verificar si hay la posibilidad de realizar un mejor trabajo en equipo para poder tener mejores alternativas de mejora para la empresa y resolver algunos conflictos existentes y que se debe de fomentar el compañerismo entre los colaboradores para que logren sus objetivos que planificaron.		
Descripción: Se organizará una lluvia de ideas para realizar un diagnostico situacional de acuerdo a preguntas de la primera fase del modelo de Luis Ballesteros donde cada colaborador realizará la expresión de sus diferentes ideas que puedan dar solución a los diversos problemas y de igual manera sobre las diferentes dificultades que se presentaron en las jornadas laborales en cada proyecto que realizan con la empresa.		

GOALS (METAS) Es el establecimiento de las metas y objetivos que tiene la organización de tal manera que sean medibles y alcanzables:

Preguntas para realizar:

¿Cómo se sienten dentro de la empresa?

¿Qué te gustaría lograr con esta sesión de tus compañeros de trabajo?

¿Cuál es la opinión que tienes de tus compañeros de trabajo?

¿Qué les gustaría conseguir con esta sesión de tus jefes?

¿En qué tienes que mejorar para tener un mejor desempeño?

¿Cuál o cuáles son tus objetivos en la empresa?

Tabla 43*Estrategia II*

Técnica de coaching empresarial: Realidad (Técnicas de coaching)		
Recursos: Música, papel y lápices, pinzas de ropa	Espacio: Instalaciones de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.	
Nº: Participantes: Todos los colaboradores	Duración: 1.30 horas	Fecha: 27 de julio 2022
Objetivo: Desarrollar las diferentes competencias laborales y desplegar todo el potencial a través del desarrollo de las diferentes habilidades blandas de los colaboradores, fortalecer sus habilidades y destrezas y su tema actitudinal, etc.		
Descripción: En la presente dinámica se deben de unir todos los colaboradores y colocar una hoja de papel en cada una de las espaldas de todos los colaboradores y colocar algunas pinzas para sujetarlos. Los participantes tendrán que ordenarse en 5 filas y en cada fila las personas que están por detrás de cada uno colocarán en el papel con un plumón grueso las diversas fortalezas y sus debilidades, también deben de describir las diferentes características del carácter de la persona, luego cada uno de ellos podrá descubrir la percepción de cada uno de sus compañeros, para luego proponer los diferentes planes de acción y con ello poder mejorar sus habilidades y la parte actitudinal, para luego lograr generar motivación y lograr los cambios de tal manera confían en sí mismo y llegar a cumplir objetivos organizacionales.		

REALITY (REALIDAD)

Poder identificar el propósito al que se desea llegar, realizando el acompañamiento con los colaboradores se establecen objetivos claros y que sean alcanzables y realizar un plan de contingencias para consolidar el objetivo.

Preguntas a realizar:

¿La empresa siempre está pendiente de ustedes?

¿Crees que estás comprometido con los objetivos de la empresa?

¿Su jefe inmediato le informa sobre los objetivos?

¿La comunicación es buena entre sus compañeros y sus jefes?

Tabla 44

Estrategia III

Dinámica grupal: Plan de Acción		
Recursos: Música - Sillas	Espacio: instalaciones de la empresa Megaproducciones E.I.R.L	
N° Participantes: Todos los colaboradores	Duración: 1.45 horas	Fecha : 09 de agosto 2022
Objetivo: Implementar estrategias y tácticas para potenciar las diferentes competencias laborales y posibilitar el compromiso de todos los colaboradores para poner en práctica todo lo aprendido durante el proceso de capacitación para fortalecer sus habilidades y destrezas y su tema actitudinal, etc.		
Descripción: En esta oportunidad se fomentará unos espacios de reflexión de todos los colaboradores, que dispondrán de un momento para tener libertad de opinión y ver como se podrá colaborar para mejorar sus habilidades y competencias para realizar sus diferentes tareas, de igual manera tener diferentes opiniones de los demás integrantes de equipo con referencia a reconocer sus diferentes fortalezas y debilidades de la manera como realizan sus tareas y cómo reaccionan ante cierto tipos de experiencias, esa información se consolidará para realizar diferentes mejoras para que sean más efectivos, de esta manera podrán afrontar los cambios para realizar mejor sus tareas. Esto mejorará también sus diversas competencias laborales con la participación activa, su compromiso laboral y el trabajo en equipo.		

OPTIONS (OPCIONES)

Aprecia las diferentes alternativas y opciones teniendo en cuenta las posibilidades que existen para lograr una meta a través de un plan de acción bien estructurado.

Preguntas realizar:

¿Cuáles alternativas te propones para cambiar una situación negativa?

¿Has brindado la iniciativa para conocer mejor a tus compañeros?

¿De qué manera podrías mejorar tus puntos débiles?

¿Tienes confianza con tus jefes para informarles tus inquietudes y propuestas?

¿Qué es lo que has intentado para mejorar tu trabajo?

Tabla 45

Estrategia IV

Dinámica grupal: Compromiso (Soluciones)		
Recursos: Música	Espacio: instalaciones de la empresa Megaproducciones E.I.R.L.	
Nº: Participantes: Todos los colaboradores	Duración:1.30 horas	Fecha :16 de agosto 2022
Objetivo: Brindar a los colaboradores el conocimiento para que tengan la iniciativa para aportar soluciones ante los conflictos laborales y comprometerse a alcanzar las metas u objetivos trazados por la empresa.		
Descripción: Se escogerá mediante sorteo a cuatro colaboradores para que puedan brindar diferentes alternativas de soluciones para que mejoren sus competencias laborales y saber cómo deben de apoyar ante cualquier posible conflicto que se pueda generar en los diferentes proyectos laborales de la empresa y cómo generar un ambiente de trabajo cordial y fomentando buenos liderazgos y trabajo en equipo, mediante estas diversas opciones se logrará comprometer a todos los colaboradores para mejorar su parte actitudinal y sus competencias laborales.		

Commitment (Compromiso)

Consiste en definir y llevar a cabo el plan de acción orientado al objetivo principal, mediante la motivación y establecer el compromiso al cumplimiento de las metas propuestas.

Preguntas a realizar:

¿Qué hacer al respecto?

¿Qué vas a comprometerte hacer?

¿Cuándo vas a empezar?

¿Estas acciones de ayudaran alcanzar tu meta?

8. ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

La duración de la propuesta de la metodología del coaching desde (20/07/2022-16/08/2022)

Tabla 46

Actividades y cronograma

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA/COSTE
1. Se recolectó datos del cuestionario del coaching empresarial.	Investigador	20/06/2022
		S/. 200.00
2. Tabulación correspondiente a la información del cuestionario.		21/06/2022
		S/. 200.00
3. Aplicación del programa de coaching empresarial a los colaboradores de la empresa		20/07/2022

Megaproducciones E.I.R.L. Conocimiento del programa aplicación del programa.		S/. 200.00
FASE I: ANÁLISIS DE METAS (Diagnóstico situacional)	Coach Especialista	20/07/2022
		S/. 500.00
FASE II: REALIDAD (Técnicas de coaching)		27/07/2022
		S/. 500.00
FASE III: PLAN DE ACCIÓN (Acción a realizar)		09/07/2022
		S/. 500.00
		16/08/2022
FASE IV: COMPROMISO (Soluciones y compromiso)		S/. 500.00
TOTAL		

ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de mayo de 2022

Dr. Ericka Julissa Suysuy Chambergo
Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de negocios.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Ruth Nataly Fernández Piscoya



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

2. Autor original:

Br. Ruth Nataly, Fernández Piscocoya.

3. Objetivo:

Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 colaboradores de la Institución Megaproducciones E.I.R.L.



5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Coaching empresarial	1. Técnicas	1. Escucha activa	1
	2. Herramientas	2. Círculos de calidad	4
		3. Feedback 360°	5
	3. Procedimientos	4. Condiciones	6
		5. Motivación	7
		6. Incentivos	8
		7. Oportunidades	10
		8. Logros	11
		9. Buena atención	13
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias Laborales	1. Habilidades y destrezas	1. Habilidades de comunicación	14
		2. Adaptabilidad laboral	15
		3. Trabajo en equipo	16
	2. Actitudes	4. Participación laboral	17
		5. Responsabilidad laboral	18
		6. Compromiso laboral	20
	3. Conocimientos	7. Formación laboral	22
		8. Aprendizaje laboral	23
		9. Experiencia laboral	25



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.*

VARIABLES	INDICADOR DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				CLARIDAD		CONTEXTO		CONGRUENCIA		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching empresarial	Técnica	Escucha activa	1. En la organización en el que laboran escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.	x		x		x		x		
			2. Sus compañeros recuerdan lo que le menciona.	x		x		x		x		
			3. Escucha atentamente lo que le mencionan sus superiores.	x			x	x		x		
	Herramientas	Círculos de calidad	4. Se realizan actividades donde participan todos con el fin de mejorar la organización.	x		x		x		x		
		Feedback 360°	5. La empresa desarrolla evaluaciones de información anterior a sus colaboradores	x		x		x		x		
	Procedimientos	Condiciones	6. Las condiciones de su empleo están en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones.	x		x			x	x		
		Motivación	7. Su motivación al laboral en la organización en la que esta es alta.	x		x		x		x		
		Incentivos	8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.	x		x		x		x		
			9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.	x		x		x		x		
		Oportunidades	10. Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la empresa		x	x		x		x		
		Logros	11. Logra los objetivos de la empresa.	x		x		x		x		
			12. La empresa evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos.	x		x		x		x		
	Buena atención	13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.	x		x		x		x			
	Habilidades y destrezas	Habilidades de comunicación	14. Siente comodidad con las funciones que realiza.	x		x		x		x		
		Adaptabilidad laboral	15. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.	x		x		x		x		

Competencias laborales	Trabajo en equipo	16. Ayuda a sus compañeros cuando tiene dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.	x		x		x		x		
	Actitudes	Participación laboral	17. Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.	x		x		x		x	
		Responsabilidad laboral	18. Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.	x		x		x		x	
			19. Las normas establecidas acerca de la responsabilidad laboral de la empresa son claras.	x		x		x		x	
		Compromiso laboral	20. Se siente comprometido con la empresa.	x		x		x		x	
	21. Sus compañeros de trabajo contribuyen que usted se sienta comprometido con la empresa.		x		x		x		x		
	Conocimientos	Formación laboral	22. La empresa le brinda una buena formación laboral.	x		x		x		x	
		Aprendizaje laboral	23. Los nuevos conocimientos que le ha brindado la empresa son relevantes.	x		x		x		x	
			24. La organización le brinda nuevos conocimientos.	x		x		x		x	
	Experiencia laboral	25. Siente que la empresa le genera experiencia laboral.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Ericka Julissa Suysuy Chambergo*

Firma del experto :

Ericka J. Suysuy Ch
Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAD



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

3. TESISISTA:

Br. : Ruth Nataly Fernández Piscoya

4. DECISIÓN:

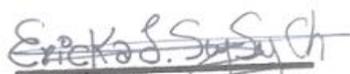
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de Mayo de 2022


Dra. Erica J. Soysuy Chabergo
REGUC 13374 - CLAD

45361468
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SUYSUY CHAMBERGO
Nombres	ERICKA JULISSA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45361468

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	14/03/22
Resolución/Acta	0119-2022-JCV
Diploma	052-151109
Fecha Matricula	04/01/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000852000

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/08/2022 14:03:52-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de mayo de 2022

Dr. Emma Verónica Ramos Farroñán

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de negocios.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Ruth Nataly Fernández Piscocva



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

2. Autor original:

Br. Ruth Nataly, Fernández Piscocoya.

3. Objetivo:

Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 colaboradores de la Institución Megaproducciones E.I.R.L.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Coaching empresarial</i>	<i>1. Técnicas</i>	<i>1. Escucha activa</i>	1
	<i>2. Herramientas</i>	<i>2. Círculos de calidad</i>	4
		<i>3. Feedback 360°</i>	5
	<i>3. Procedimientos</i>	<i>4. Condiciones</i>	6
		<i>5. Motivación</i>	7
		<i>6. Incentivos</i>	8
		<i>7. Oportunidades</i>	10
		<i>8. Logros</i>	11
		<i>9. Buena atención</i>	13
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Competencias Laborales</i>	<i>1. Habilidades y destrezas</i>	<i>1. Habilidades de comunicación</i>	14
		<i>2. Adaptabilidad laboral</i>	15
		<i>3. Trabajo en equipo</i>	16
	<i>2. Actitudes</i>	<i>4. Participación laboral</i>	17
		<i>5. Responsabilidad laboral</i>	18
		<i>6. Compromiso laboral</i>	20
	<i>3. Conocimientos</i>	<i>7. Formación laboral</i>	22
		<i>8. Aprendizaje laboral</i>	23
		<i>9. Experiencia laboral</i>	25

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				CLARIDAD		CONTEXTO		CONGRUENCIA		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching empresarial	Técnica	Escucha activa	1. En la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.	X		x		X		X		
			2. Sus compañeros recuerdan lo que les menciona.	X		X		X		X		
			3. Escucha atentamente lo que le menciona sus superiores.	X		X		X		X		
	Herramientas	Círculos de calidad	4. Se realizan actividades donde participan todos con el fin de mejorar la organización.	X		X		X		X		
		Feedback 360°	5. La empresa desarrolla evaluaciones de información anterior a sus colaboradores	X		X			x	X		
	Procedimientos	Condiciones	6. Las condiciones de su empleo están en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones.	X		X				x	X	
		Motivación	7. Su motivación al laboral en la organización en la que esta es alta.		x	X		X		X		
		Incentivos	8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.	X		X		X		X		
			9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.	X		X		X		X		
		Oportunidades	10. Siente que se le a da oportunidades de aprender y desarrollarse en la empresa		x	X		X		X		
		Logros	11. Logra los objetivos de la empresa.	X		X		X		X		
			12. La empresa evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X		
	Buena atención	13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.	x		X		X		X			
	Habilidades y destrezas	Habilidades de comunicación	14. Siente comodidad con las funciones que realiza.		x	X		X		X		
		Adaptabilidad laboral	15. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.	X		X		X		X		

Competencias laborales	Trabajo en equipo	16. Ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.	X		X		X		X		
	Actitudes	Participación laboral	17. Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.	X		X		X		X	
		Responsabilidad laboral	18. Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.	X		X		X		X	
			19. Las normas establecidas acerca a la responsabilidad laboral de la empresa son claras.	x		X				x	X
		Compromiso laboral	20. Se siente comprometido con la empresa.	X		X		X		X	
		21. Sus compañeros de trabajo contribuyen a que usted se sienta comprometido con la empresa.	X		X		X		X		
	Conocimientos	Formación laboral	22. La empresa le brinda una buena formación laboral.	X		X		X		X	
		Aprendizaje laboral	23. Los nuevos conocimientos que le ha brindado la empresa son relevantes.	X		X		X		X	
			24. La organización le brinda nuevos conocimientos.	X		X		X		X	
		Experiencia laboral	25. Siente que la empresa le genera experiencia laboral.	x		X				x	x

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Emma Verónica Ramos Farroñán*

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

3. TESISISTA:

Br. Ruth Nataly Fernández Piscova

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de Mayo de 2022

40545530

Firma/DNI
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RAMOS FARROÑAN**
Nombres **EMMA VERONICA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40545530**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**
Rector **PINGO JARA ROGER**
Secretario General **BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA**
Director **URBINA CARDENAS MAX FERNANDO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **11/07/16**
Resolución/Acta **RRN°0612-2016/USS**
Diploma **USS04304**
Fecha Matrícula **06/06/2012**
Fecha Egreso **30/05/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000851471

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/08/2022 17:42:43-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de mayo de 2022

Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de negocios.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

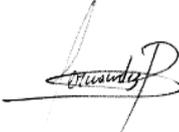
Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Ruth Nataly Fernández Piscoya



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

2. Autor original:

Br. Ruth Nataly, Fernández Piscocoya.

3. Objetivo:

Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 colaboradores de la Institución Megaproducciones E.I.R.L.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Coaching empresarial</i>	<i>1. Técnicas</i>	<i>1. Escucha activa</i>	<i>1</i>
	<i>2. Herramientas</i>	<i>2. Círculos de calidad</i>	<i>4</i>
		<i>3. Feedback 360°</i>	<i>5</i>
	<i>3. Procedimientos</i>	<i>4. Condiciones</i>	<i>6</i>
		<i>5. Motivación</i>	<i>7</i>
		<i>6. Incentivos</i>	<i>8</i>
		<i>7. Oportunidades</i>	<i>10</i>
		<i>8. Logros</i>	<i>11</i>
		<i>9. Buena atención</i>	<i>13</i>
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Competencias Laborales</i>	<i>1. Habilidades y destrezas</i>	<i>1. Habilidades de comunicación</i>	<i>14</i>
		<i>2. Adaptabilidad laboral</i>	<i>15</i>
		<i>3. Trabajo en equipo</i>	<i>16</i>
	<i>2. Actitudes</i>	<i>4. Participación laboral</i>	<i>17</i>
		<i>5. Responsabilidad laboral</i>	<i>18</i>
		<i>6. Compromiso laboral</i>	<i>20</i>
	<i>3. Conocimientos</i>	<i>7. Formación laboral</i>	<i>22</i>
		<i>8. Aprendizaje laboral</i>	<i>23</i>
		<i>9. Experiencia laboral</i>	<i>25</i>



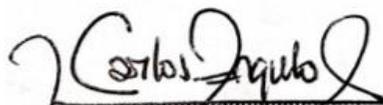
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				CLARIDAD		CONTEXTO		CONGRUENCIA		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching empresarial	Técnica	Escucha activa	1. En la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.	X		X		X		X		
			2. Sus compañeros recuerdan lo que les menciona.	X		X		X		X		
			3. Escucha atentamente lo que le menciona sus superiores.	X		X		X		X		
	Herramientas	Círculos de calidad	4. Se realizan actividades donde participan todos con el fin de mejorar la organización.	X		X		X		X		
		Feedback 360°	5. La empresa desarrolla evaluaciones de información anterior a sus colaboradores	X		X		X		X		
	Procedimientos	Condiciones	6. Las condiciones de su empleo están en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones.	X		X			X	X		
		Motivación	7. Su motivación al laboral en la organización en la que esta es alta.		X	X		X		X		
		Incentivos	8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.	X		X		X		X		
			9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.	X		X		X		X		
		Oportunidades	10. Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la empresa		X	X		X		X		
		Logros	11. Logra los objetivos de la empresa.	X		X		X		X		
			12. La empresa evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X		
		Buena atención	13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.	X		X		X		X		
	Habilidades y destrezas	Habilidades de comunicación	14. Siente comodidad con las funciones que realiza.	X		X		X		X		
		Adaptabilidad laboral	15. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.	X		X		X		X		

Competencias laborales		Trabajo en equipo	16. Ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.	X		X		X		X		
	Actitudes	Participación laboral	17. Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.	X		X		X		X		
		Responsabilidad laboral	18. Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.	X		X		X		X		
			19. Las normas establecidas acerca a la responsabilidad laboral de la empresa son claras.	X		X			X	X		
		Compromiso laboral	20. Se siente comprometido con la empresa.	X			X	X		X		
	21. Sus compañeros de trabajo contribuyen a que usted se sienta comprometido con la empresa.		X		X		X		X			
	Conocimientos	Formación laboral	22. La empresa le brinda una buena formación laboral.	X		X		X		X		
		Aprendizaje laboral	23. Los nuevos conocimientos que le ha brindado la empresa son relevantes.	X		X		X		X		
			24. La organización le brinda nuevos conocimientos.	X		X		X		X		
	Experiencia laboral	25. Siente que la empresa le genera experiencia laboral.	X		X			X	X			

Grado y Nombre del Experto: *Mba Carlos Antonio Angulo Corcuera*



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

3. TESISISTA:

Br. Ruth Nataly Fernández Piscova

4. DECISIÓN:

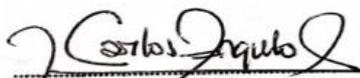
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de Mayo de 2022


MBA. Carlos Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma/DNI 06437510

EXPERTO

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ANGULO CORCUERA**
Nombres **CARLOS ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **06437510**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **28/09/15**
Resolución/Acta **0561-2015-UCV**
Diploma **UCV16902**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000851300

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/08/2022 23:36:49-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de mayo de 2022

Dr. Sofia Irene Delgado Wong

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de negocios.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Ruth Nataly Fernández Piscoya



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

2. Autor original:

Br. Ruth Nataly, Fernández Piscocoya.

3. Objetivo:

Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 colaboradores de la Institución Megaproducciones E.I.R.L.



5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Coaching empresarial</i>	<i>1. Técnicas</i>	<i>1. Escucha activa</i>	1
	<i>2. Herramientas</i>	<i>2. Círculos de calidad</i>	4
		<i>3. Feedback 360°</i>	5
	<i>3. Procedimientos</i>	<i>4. Condiciones</i>	6
		<i>5. Motivación</i>	7
		<i>6. Incentivos</i>	8
		<i>7. Oportunidades</i>	10
		<i>8. Logros</i>	11
		<i>9. Buena atención</i>	13
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Competencias Laborales</i>	<i>1. Habilidades y destrezas</i>	<i>1. Habilidades de comunicación</i>	14
		<i>2. Adaptabilidad laboral</i>	15
		<i>3. Trabajo en equipo</i>	16
	<i>2. Actitudes</i>	<i>4. Participación laboral</i>	17
		<i>5. Responsabilidad laboral</i>	18
		<i>6. Compromiso laboral</i>	20
	<i>3. Conocimientos</i>	<i>7. Formación laboral</i>	22
		<i>8. Aprendizaje laboral</i>	23
		<i>9. Experiencia laboral</i>	25

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.*


VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				CLARIDAD		CONTEXTO		CONGRUENCIA		DOMINIO DEL CONSTRUCTO				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Coaching empresarial	Técnica	Escucha activa	1. En la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.	X		X		X		X				
			2. Sus compañeros recuerdan lo que les menciona.	X		X		X		X				
			3. Escucha atentamente lo que le menciona sus superiores.	X		X		X		X				
	Herramientas	Círculos de calidad	4. Se realizan actividades donde participan todos con el fin de mejorar la organización.	X		X				x	X			
			5. La empresa desarrolla evaluaciones de información anterior a sus colaboradores	X		X		X		X				
	Procedimientos	Condiciones	6. Las condiciones de su empleo están en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones.	X		X				X	X			
			7. Su motivación al laboral en la organización en la que esta es alta.	x		X		X		X				
		Incentivos	8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.	X		X		X		X				
			9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.	X		X		X		X				
			10. Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la empresa		X	X		X		X				
		Logros	11. Logra los objetivos de la empresa.	X		X		X				X		
			12. La empresa evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X				
		Buena atención	13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.	X		X		X		X				
	Habilidades y destrezas	Habilidades de comunicación	14. Siente comodidad con las funciones que realiza.	X		X		X		X				
		Adaptabilidad laboral	15. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.	X		X		X		X				

Competencias laborales		Trabajo en equipo	16. Ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.	X		X		X		X	
	Actitudes	Participación laboral	17. Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.	X		X		X		X	
		Responsabilidad laboral	18. Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.	X		X		X		X	
			19. Las normas establecidas acerca a la responsabilidad laboral de la empresa son claras.	X		X		x		X	
		Compromiso laboral	20. Se siente comprometido con la empresa.	X		x		X		X	
	21. Sus compañeros de trabajo contribuyen a que usted se sienta comprometido con la empresa.		X		X		X		X		
	Conocimientos	Formación laboral	22. La empresa le brinda una buena formación laboral.	X		X		X		X	
		Aprendizaje laboral	23. Los nuevos conocimientos que le ha brindado la empresa son relevantes.	X		X		X		X	
			24. La organización le brinda nuevos conocimientos.	X		X		X		X	
		Experiencia laboral	25. Siente que la empresa le genera experiencia laboral.	X		X		x		X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Sofía Irene Delgado Wong

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

3. TESISISTA:

Br. : Ruth Nataly Fernández Piscoya

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de Mayo de 2022

16680531/

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DELGADO WONG**
Nombres **SOFIA IRENE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16680531**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**
Rector **FIDEL RAMIREZ PRADO**
Secretaria General **IVON BEVERLI ALCAZAR PEREZ**
Director **VICTOR RAUL DIAZ CHAVEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **29/10/15**
Resolución/Acta **15655-2015-R-UAP**
Diploma **014960**
Fecha Matriculación **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**



Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 05 de Marzo de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/03/2022 07:41:01-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de mayo de 2022

Dr. Ricardo César Muñoz Cho

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de negocios.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

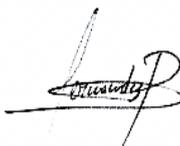
Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Ruth Nataly Fernández Piscova



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

2. Autor original:

Br. Ruth Nataly, Fernández Piscocoya.

3. Objetivo:

Diseñar un programa de estrategias de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 colaboradores de la Institución Megaproducciones E.I.R.L.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Coaching empresarial</i>	<i>1. Técnicas</i>	<i>1. Escucha activa</i>	1
	<i>2. Herramientas</i>	<i>2. Círculos de calidad</i>	4
		<i>3. Feedback 360°</i>	5
	<i>3. Procedimientos</i>	<i>4. Condiciones</i>	6
		<i>5. Motivación</i>	7
		<i>6. Incentivos</i>	8
		<i>7. Oportunidades</i>	10
		<i>8. Logros</i>	11
		<i>9. Buena atención</i>	13
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Competencias Laborales</i>	<i>1. Habilidades y destrezas</i>	<i>1. Habilidades de comunicación</i>	14
		<i>2. Adaptabilidad laboral</i>	15
		<i>3. Trabajo en equipo</i>	16
	<i>2. Actitudes</i>	<i>4. Participación laboral</i>	17
		<i>5. Responsabilidad laboral</i>	18
		<i>6. Compromiso laboral</i>	20
	<i>3. Conocimientos</i>	<i>7. Formación laboral</i>	22
		<i>8. Aprendizaje laboral</i>	23
		<i>9. Experiencia laboral</i>	25

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching empresarial	Técnica	Escucha activa	1. En la organización en el que labor escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.	x		x		x		x		
			2. Sus compañeros recuerdan lo que le menciona.	x		x		x		x		
			3. Escucha atentamente lo que le mencionan sus superiores.	x		x		x		x		
	Herramientas	Círculos de calidad	4. Se realizan actividades donde participa todos con el fin de mejorar la organización.	x		x		x		x		
		Feedback 360°	5. La empresa desarrolla evaluaciones de información anterior a sus colaboradores	x		x		x		x		
	Procedimientos	Condiciones	6. Las condiciones de su empleo están en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones.	x		x		x		x		
		Motivación	7. Su motivación al laboral en la organización en la que esta es alta.	x		x		x		x		
		Incentivos	8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.	x		x		x		x		
			9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.	x		x		x		x		
		Oportunidades	10. Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la empresa	x		x		x		x		
		Logros	11. Logra los objetivos de la empresa.	x		x		x		x		
			12. La empresa evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos.	x		x		x		x		
		Buena atención	13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.	x		x		x		x		
	Habilidades y destrezas	Habilidades de comunicación	14. Siente comodidad con las funciones que realiza.	x		x		x		x		
		Adaptabilidad laboral	15. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores.	x		x		x		x		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias laborales	Actitudes	Trabajo en equipo	16. Ayuda a sus compañeros cuando tiene dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.	X		X		X		X			
		Participación laboral	17. Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.	X		X		X		X			
	Responsabilidad laboral	Compromiso laboral	18. Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.	X		X		X		X			
			19. Las normas establecidas acerca a la responsabilidad laboral de la empresa son claras.	X		X		X		X			
		20. Se siente comprometido con la empresa.	X		X		X		X				
	Conocimientos	Formación laboral	Aprendizaje laboral	21. Sus compañeros de trabajo contribuyen que usted se sienta comprometido con la empresa.	X		X		X		X		
				22. La empresa le brinda una buena formación laboral.	X		X		X		X		
		Experiencia laboral	23. Los nuevos conocimientos que le ha brindado la empresa son relevantes.	X		X		X		X			
			24. La organización le brinda nuevos conocimientos.	X		X		X		X			
			25. Siente que la empresa le genera experiencia laboral.	x		X		x		x			

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Ricardo César Muñoz Cho*

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Coaching empresarial para las competencias laborales de los colaboradores.

3. TESISISTA:

Br. : Ruth Nataly Fernández Piscoya

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 21 de Junio de 2022

Firma/DNI 1081244

EXPERTO: Dr. Ricardo Muñoz Cho

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MUÑOZ CHO**
Nombres **RICARDO CESAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **10812444**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **ATHENAEUM ROMANUM SANCTAE CRUCIS**
Pais de Procedencia **SANTA SEDE**

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **DIPLOMA DE DOCTOR EN FILOSOFÍA**
Resolución N° **RESOLUCIÓN N° 5754-2018-SUNEDU-02-15-02**
Fecha de Resolución **04/07/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788554

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/06/2022 12:05:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO: ALFA DE CRONBACH

COACHING EMPRESARIAL																	
Encuestados	1. En la organización en el que labora escuchan las sugerencias y lo que le preocupa.	2. Sus compañeros recuerdan lo que les menciona.	3. Escucha atentamente lo que le menciona sus superiores.	4. Se realizan actividades donde participan todos con el fin de mejorar la organización.	5. La empresa desarrolla evaluaciones de información anterior a sus colaboradores.	6. Las condiciones de su empleo están en óptimas condiciones a diferencia de las otras organizaciones.	7. Su motivación al laboral en la organización en la que esta es alta.	8. La empresa incentiva a sus colaboradores económicamente cuando se desempeñan bien.	9. Se siente conforme con las recompensas e incentivos brindados por la organización.	10. Siente que se le da oportunidades de aprender y desarrollarse en la empresa	11. Logra los objetivos de la empresa.	12. La empresa evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos.	13. Finaliza sus actividades y tareas laborales asignadas en el tiempo estipulado.	SUMA			
1	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	60	k	13	
2	5	4	5	3	3	4	4	3	5	2	4	3	4	49	Evi	26.629885	
3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	54	Vt	131.58161	
4	3	4	1	1	4	5	3	3	1	3	3	3	3	37			
5	4	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	52			
6	4	5	1	4	4	1	4	5	5	4	3	5	5	50	SECCIÓN 1	1.0833333	
7	4	1	4	4	4	3	4	1	5	4	3	2	1	40	SECCIÓN 2	0.797617	
8	5	4	5	3	3	4	4	1	5	2	4	3	4	47	ABSOLUTO S2	0.797617	
9	1	1	1	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	49			
10	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	3	5	4	51			
11	1	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	49	∞	0.864085	
12	5	1	1	1	1	1	1	3	4	5	5	5	5	38			
13	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63			
14	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	17			
15	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	61			
16	5	5	5	2	3	5	5	3	4	5	5	5	5	57			
17	4	2	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	5	46			
18	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	59			
19	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	58			
20	1	5	5	5	5	3	2	2	2	2	4	5	5	46			
21	1	4	2	1	4	5	3	1	1	1	3	3	3	32			
22	1	4	2	1	4	5	3	3	1	3	3	3	3	36			
23	1	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	49			
24	1	2	5	1	2	5	3	3	1	3	3	3	3	35			
25	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	29			
26	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	21			
27	5	3	2	2	4	5	3	3	1	3	3	3	3	40			
28	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40			
29	5	4	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	37			
30	5	4	2	1	4	5	3	3	1	3	3	3	3	40			
VARIANZA	2.9758621	2.03333333	2.6712644	2.8229885	1.7471264	1.9816092	1.2827586	2.0333333	3.2195402	1.7758621	1.0816092	1.591954	1.4126437				

COMPETENCIAS LABORALES

Encuestados	14.Siente comodidad con las funciones que realiza."	15.La empresa fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores	16.Ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades en realizar alguna actividad de la empresa.	17.Se siente con la libertad de participar en las actividades de la empresa sin sentirse incómodo.	18.Cumple con todas las actividades mensuales que le deja la organización.	19.Las normas establecidas acerca a la responsabilidad laboral de la empresa son claras.	20.Se siente comprometido con la empresa.	21.Sus compañeros de trabajo contribuyen a que usted se sienta comprometido con la empresa.	22.La empresa le brinda una buena formación laboral.	23.Los nuevos conocimientos que le ha brindado la empresa son relevantes.	24.La organización le brinda nuevos conocimientos	25.Siente que la empresa le genera experiencia laboral.	SUMA			
1	2	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	51		k	12
2	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	1	42		Evi	20.41494
3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	51		Vt	133.6655
4	2	3	3	3	4	1	1	3	3	3	2	2	30			
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	53			
6	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54		SECCIÓN 1	1.090909
7	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	53		SECCIÓN 2	0.847268
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60		ABSOLUTO S2	0.847268
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60			
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60			
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60		8	0.924293
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58			
13	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	50			
14	1	3	3	4	5	4	4	2	2	2	2	2	34			
15	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	53			
16	2	1	5	4	3	5	4	5	3	5	5	3	45			
17	4	5	1	4	5	5	4	3	5	1	3	3	43			
18	1	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	4	49			
19	4	2	1	1	5	5	4	3	3	3	3	3	37			
20	1	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	4	48			
21	2	3	3	3	2	4	1	4	3	3	2	2	32			
22	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	33			
23	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2	30			
24	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	30			
25	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	30			
26	1	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	29			
27	2	2	2	2	3	4	1	4	1	1	1	2	25			
28	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	33			
29	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	33			
30	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	33			
VARIANZA	2.064368	1.389655	1.613793	1.333333	1.085057	1.113793	3.058621	1.71954	1.268966	2.041379	2.254023	1.472414				

ANEX: V DE AIKEN

SI	NO
1	0

FÓRMULA

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

V = > 0.8 = Posee una adecuada validez

V = < 0.7 = No tenga una adecuada validez

CLARIDAD									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE ALKEN
5	5	2	1	1	1	1	1	1	1
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
5	5	2	4	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1
5	5	2	6	1	1	1	1	1	1
4	5	2	7	1	0	1	1	1	0.8
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
5	5	2	9	1	1	1	1	1	1
1	5	2	10	0	0	0	0	1	0.2
5	5	2	11	1	1	1	1	1	1
5	5	2	12	1	1	1	1	1	1
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
4	5	2	14	1	1	0	1	1	0.8
5	5	2	15	1	1	1	1	1	1
5	5	2	16	1	1	1	1	1	1
5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
5	5	2	18	1	1	1	1	1	1
5	5	2	19	1	1	1	1	1	1
5	5	2	20	1	1	1	1	1	1
5	5	2	21	1	1	1	1	1	1
5	5	2	22	1	1	1	1	1	1
5	5	2	23	1	1	1	1	1	1
5	5	2	24	1	1	1	1	1	1
5	5	2	25	1	1	1	1	1	1
PROMEDIO:									0.95

CONTEXTO									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE ALKEN
5	5	2	1	1	1	1	1	1	1
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
4	5	2	3	0	1	1	1	1	0.8
5	5	2	4	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1
5	5	2	6	1	1	1	1	1	1
5	5	2	7	1	1	1	1	1	1
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
5	5	2	9	1	1	1	1	1	1
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1
5	5	2	11	1	1	1	1	1	1
5	5	2	12	1	1	1	1	1	1
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
5	5	2	14	1	1	1	1	1	1
5	5	2	15	1	1	1	1	1	1
5	5	2	16	1	1	1	1	1	1
5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
5	5	2	18	1	1	1	1	1	1
5	5	2	19	1	1	1	1	1	1
4	5	2	20	1	1	0	1	1	0.8
5	5	2	21	1	1	1	1	1	1
5	5	2	22	1	1	1	1	1	1
5	5	2	23	1	1	1	1	1	1
5	5	2	24	1	1	1	1	1	1
4	5	2	25	1	0	1	1	1	0.8
PROMEDIO:									0.983333

CONGRUENCIA									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE ALKEN
5	5	2	1	1	1	1	1	1	1
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
4	5	2	4	1	1	1	0	1	0.8
4	5	2	5	1	1	0	1	1	0.8
1	5	2	6	0	0	0	0	1	0.2
5	5	2	7	1	1	1	1	1	1
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
5	5	2	9	1	1	1	1	1	1
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1
5	5	2	11	1	1	1	1	1	1
5	5	2	12	1	1	1	1	1	1
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
5	5	2	14	1	1	1	1	1	1
5	5	2	15	1	1	1	1	1	1
5	5	2	16	1	1	1	1	1	1
5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
5	5	2	18	1	1	1	1	1	1
4	5	2	19	1	0	1	1	1	0.8
5	5	2	20	1	1	1	1	1	1
5	5	2	21	1	1	1	1	1	1
5	5	2	22	1	1	1	1	1	1
5	5	2	23	1	1	1	1	1	1
5	5	2	24	1	1	1	1	1	1
5	5	2	25	1	1	1	1	1	1
PROMEDIO:									0.94166667

DOMINIO DEL CONSTRUCTO									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE ALKEN
5	5	2	1	1	1	1	1	1	1
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
5	5	2	4	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1
5	5	2	6	1	1	1	1	1	1
5	5	2	7	1	1	1	1	1	1
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
5	5	2	9	1	1	1	1	1	1
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1
4	5	2	11	1	1	1	0	1	0.8
5	5	2	12	1	1	1	1	1	1
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
5	5	2	14	1	1	1	1	1	1
5	5	2	15	1	1	1	1	1	1
5	5	2	16	1	1	1	1	1	1
5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
5	5	2	18	1	1	1	1	1	1
5	5	2	19	1	1	1	1	1	1
5	5	2	20	1	1	1	1	1	1
5	5	2	21	1	1	1	1	1	1
5	5	2	22	1	1	1	1	1	1
5	5	2	23	1	1	1	1	1	1
5	5	2	24	1	1	1	1	1	1
5	5	2	25	1	1	1	1	1	1
PROMEDIO:									0.991667

	CLARIDAD	CONTEXTO	CONGRUENCIA	DOMINIO DEL CONSTRUCTO	TOTAL
DIMENSIÓN 1	0.923076923	0.984615	0.90769231	0.98461538	0.95
DIMENSIÓN 2	0.983333333	0.966667	0.98333333	1	0.983333
TOTAL	0.953205128	0.975641	0.94551282	0.99230769	0.966667

ANEXO: VALIDACIÓN DE DISEÑO DEL PROGRAMA

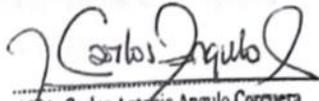
VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Diseño del programa de coaching empresarial Para Contribuir Con Las Competencias Laborales De Los Colaboradores De La Empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo

Se analizó minuciosamente la propuesta denominada "Diseño del programa de coaching empresarial para contribuir con las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Megaproducciones E.I.R.L. – Trujillo", por juicio de expertos los cuales fueron cinco. El diseño de este programa propuesto se ve detallado en el capítulo de Propuesta y en el anexo 5.

Nombres y Apellidos del experto	Erica Julissa Suysuy Chambergó	Firma
Grado Académico	Doctora en Gestión pública y gobernalidad	 Dra. Erica J. Suysuy Chambergó REGUC 13374 - CLAB
Especialidad	Administradora	
Fecha de Validación	01/07/2022	

Nombres y Apellidos del experto	Emma Verónica Ramos Farroñan	Firma
Grado Académico	Doctora en Ciencias de la educación	
Especialidad	Administradora	
Fecha de Validación	02/07/2022	

Nombres y Apellidos del experto	Carlos Antonio Angulo Corcuera	Firma
Grado Académico	Magister en Administración de Negocios - MBA	 MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera Magister en Administración de Negocios Licenciado en Administración CLAD. N° 18480
Especialidad	Administrador	
Fecha de Validación	01/07/2022	

Nombres y Apellidos del experto	Sofía Irene Delgado Wong	Firma
Grado Académico	Doctora en Administración	
Especialidad	Ingeniero informático	
Fecha de Validación	28/06/2022	

Nombres y Apellidos del experto	Enrique Valbuena Rumbos Parrota	Firma
Grado Académico	Doctora en Ciencias de la Educación	
Especialidad	Administradora	
Fecha de Validación	02/07/2022	

ANEXO: VALIDACIÓN DEL ABSTRACT POR UN EXPERTO EN TRADUCCIÓN

ABSTRACT

The present study, has identified that Megaproducciones E.I.R.L. company, is not continuously providing training to its personnel, thus not improving their performance, therefore an improvement that can reinforce their work skills and competencies is still needed; hence the main purpose of this study is to design a program of business coaching strategies to contribute to the work skills of Megaproducciones E. I.R.L. - Trujillo employees. The study design was non-experimental and cross-sectional, basic type, with a quantitative and descriptive approach, the population studied in this research were thirty collaborators of said organization, the technique used for data collection was the Likert scale survey composed of twenty-five questions regarding the variables of study and the organization. According to the results, it was found that the Business Coaching Techniques dimension is at a medium level, the tools are at a low level and the procedures are also at a low level. Finally, it is recommended to the Megaproducciones E.I.R.L. management to implement the business coaching program in order to increase the work competencies of its collaborators, while respecting the suggested schedule and budgets in order to achieve good results.

Key words: Business coaching, work competencies, collaborators.



Tiana Carolina Ruiz Sánchez
Licenciada en Traducción e Interpretación
10/06/2022

ANEXO: CARTA DE ACEPTACIÓN

MEGA
PRODUCCIONES

CARTA DE ACEPTACIÓN

Trujillo 25 de Mayo del 2022

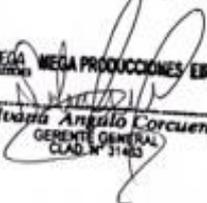
Srta. : RUTH NATALY FERNÁNDEZ PISCOYA
Asunto : ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Atención: SILVANA DEL ROCÍO JESICA ANGULO CORCUERA
GERENTE GENERAL

De mi consideración:

Me dirijo a usted con relación al asunto del trabajo de investigación de COACHING EMPRESARIAL PARA LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MEGAPRODUCCIONES E.I.R.L. – TRUJILLO; aceptamos su trabajo de investigación y apoyamos su buen desempeño en la investigación; ya que será de mucha ayuda para nuestros futuros proyectos como empresa en crecimiento.

Para tal efecto, cuente con nuestro apoyo para dicha investigación, sin nada más que decir me despido.

Atentamente,


MEGA PRODUCCIONES E.I.R.L.
Silvana Angulo Corcuera
GERENTE GENERAL
CLAD N° 3143

M



Calle Santa Lucía R12 Urb. La Merced



megaproducciones@gmail.com



044 283038