



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

“MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL PARA FORTALECER COMPETENCIAS PERSONALES DE ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS 2016”

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTORA:

Mg. SONIA PORTOCARRERO GUIBIN

ASESORA :

DRA. ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GERENCIA DEL CAPITAL HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO

Dr. FELIX DIAZ TAMAY

PRESIDENTE

Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ

SECRETARIA

Dra. ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO

VOCAL

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Zuly Cristina, docente del curso de Investigación, por brindarme el conocimiento científico, con esta experiencia me acerco al ser humano que quiero ser.

Al maestro Peter Martin porque con su sensibilidad, espiritualidad y actitud despertó la en mí el interés de aportar y continuar trabajando para la juventud.

A Eber, por su constante apoyo en momentos en los que más lo requería, no imagino un mejor compañero de viaje.

A Shaden y Shecid, sin ustedes la ruta hubiese sido desigual, lo han hecho atractivo y maravilloso, aprendo mucho con ustedes.

A mi madre, padre y hermanos, gracias por el apoyo, la comprensión y el amor, la pasamos bien juntos.

A los hermanos del alma y amigos.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores del Jurado.

El actual estudio, corresponde a la investigación denominada: **“MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL PARA FORTALECER COMPETENCIAS PERSONALES DE ADOLESCENTES DE LAS IE DE LA PROVINCIA DE CHACHAPOYAS”**, cuya finalidad es alcanzar el grado académico de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La investigación realizada es un trabajo de carácter significativo, teniendo como objetivo Proponer el modelo de gestión de coaching integral para fortalecer las competencias personales de los adolescentes de la IE de la provincia de Chachapoyas.

Igualmente, la pretensión que, al concluir la investigación concordante con los procedimientos establecidos en la normatividad interna de tesis de nuestra universidad, pueda obtener el grado académico de doctor en Gestión Pública y gobernabilidad.

Distinguidos miembros del jurado, espero que la misma merezca su aprobación.

La Autora.

DEDICATORIA

A mi esposo, hijos, familia y amigos, por su constante apoyo.

La autora.

ÍNDICE

1 Contenido

PÁGINA DE JURADO	ii
DECLARACION JURADA	iii
DEDICATORIA	iiiv
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I:	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema.	14
1.1.1. A nivel internacional.....	14
1.1.2. A nivel nacional.	18
1.1.3. A nivel regional.....	20
1.1.4. A nivel local.....	21
1.1.5. A nivel institucional.....	22
1.2. Formulación del problema.....	23
1.3. Justificación.....	23
1.4. Limitaciones.....	24
1.5. Objetivos.....	24
1.5.1. General.....	24
1.5.2. Específicos.....	24
CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO	26
Antecedentes.....	27
2.1.1. A nivel internacional.-.....	27
2.1.2. A nivel nacional.-	28
2.1.3. A nivel regional o local.-	29
2.2. Marco teórico.....	29
COMPETENCIAS	44
2.3. Marco conceptual.....	52

DIMENSIONES DEL COACHING	52
DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES	54
CAPÍTULO III	55
MARCO METODOLÓGICO.....	55
3.1. Tipo de estudio.	56
3.2. Diseño de estudio.....	56
3.3. Hipótesis.....	58
3.4. Variables.....	58
3.5. Población y muestra.	60
3.6. Método de investigación.....	63
3.7. Técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.8. Métodos de análisis de datos.	64
CAPÍTULO IV.....	65
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA	65
4.1. Análisis de resultados.....	66
4.2. Discusión de resultados.	69
4.3. Organización del modelo y fundamentación.	72
4.3. Conclusiones y sugerencias.	102
Referencias	104
ANEXOS	107
ANEXO 1.- Ficha técnica de validación de instrumento	108
ANEXO 2.- Instrumento de recolección de datos.	111
ANEXO 3. Ficha de evaluación por juicio de experto	113
ANEXO 4.- Matriz de consistencia	125
General.....	125
Específicos.....	125

Índice de Tablas y Figuras

Tablas

Tabla 1: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su percepción emocional.	66
Tabla 2: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su comprensión de sentimientos.	67
Tabla 3: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su regulación emocional.	68

Figuras

Figura 1: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su percepción emocional.	66
Figura 2: Distribución porcentual de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su comprensión de sentimientos.	67
Figura 3: Distribución porcentual de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su regulación emocional.	68

RESUMEN

El estudio denominado: “**MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL PARA FORTALECER COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS**”, tuvo como objetivo realizar una propuesta para fortalecer las competencias personales de los adolescentes, para lo cual la metodología utilizada fue descriptiva propositiva, teniendo una población de 548 a la cual se le aplicó un muestreo aleatorio estratificado con repartición proporcional, obteniéndose una muestra de 96 adolescentes a quienes se les aplicó el test TMMS-24.

Los resultados mostraron que en lo que se refiere a la percepción emocional, el 74,0% fue poca, el 17,7% adecuada, y el 8,3% demasiada; referente a la comprensión de sentimientos el 64,6% está por mejorar, el 29,2% es adecuada, y el 6,3% es excelente; con respecto a la regulación emocional el 77,1% está por mejorar, el 18,8% es adecuada, y el 4,2% es excelente.

Concluyéndose que los estados emocionales de los adolescentes, es crítica y está por mejorar porque todos no tiene la capacidad de sentir y expresar adecuadamente sus emociones, igualmente no comprenden bien su estatus emocional, ni se muestran en la capacidad de regular correctamente sus estados emocionales. Finalmente se recomienda evaluar y mejorar constantemente el presente modelo de gestión.

Palabras Claves: Modelo de gestión, coaching, competencias personales, adolescentes, estudiantes.

ABSTRACT

The present research entitled "INTEGRAL COACHING MANAGEMENT MODEL TO STRENGTHEN PERSONAL COMPETENCIES OF THE THIRD YEARS OF HIGH SCHOOL IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE CITY OF CHACHAPOYAS", aimed to make a proposal to strengthen the personal skills of adolescents, Which the methodology used was descriptive propositive, having a population of 548 to which a stratified random sampling with proportional distribution was applied, obtaining a sample of 96 adolescents to whom the TMMS-24 test was applied.

The results showed that in terms of emotional perception, 74.0% was low, 17.7% adequate, and 8.3% too much; Concerning the understanding of feelings, 64.6% is about to improve, 29.2% is adequate, and 6.3% is excellent; With respect to emotional regulation, 77.1% is about to improve, 18.8% is adequate, and 4.2% is excellent.

Concluding that the emotional states of adolescents, is critical and is to improve because everyone is not able to properly feel and express their feelings, neither understand their emotional states nor are able to correctly regulate their emotional states. Finally, it is recommended to constantly evaluate and improve the present management model.

Key Words: Management model, coaching, personal competences, adolescents, students.

INTRODUCCIÓN

Las competencias personales constituyen aspectos esenciales para lograr el progreso de las personas en todos los ámbitos donde se desenvuelven, no solamente en lo familiar, sino también en la sociedad, en los centros laborales, y en todas las esferas donde los seres humanos nos desempeñamos, afectando positiva o negativamente a las personas, por lo que es indispensable que se impulsando el perfeccionamiento de las competencias que todos poseemos o podemos desarrollar.

En tal sentido, el estudio de las competencias personales constituye un punto clave, es así que mientras más temprano se desarrollen, mucho mejor serán aprovechadas; por tal motivo las instituciones educativas deben promoverlas para que se vuelvan más competentes en un mundo cambiante que aceleradamente enfrenta nuevos retos y demanda de la sociedad, que las personas estén más capacitadas, sean más proactivas y sean más competentes para enfrentar con éxito todos los aspectos de su vida.

Con esta idea plasmada en un modelo, se pretende impactar positivamente en la mejora de las competencias personales de los estudiantes del tercer año de secundaria de las entidades educativas de la ciudad de Chachapoyas, y se tiene la seguridad que también se mejorará los niveles de competencias personales. El contenido de la presente investigación se desarrolló de la siguiente manera: Capítulo I: Contiene aspectos referentes al problema y los objetivos de investigación; Capítulo II: Está enfocado a los antecedentes y al marco teórico el mismo que contiene teorías de competencias personales y coaching; Capítulo III: En este capítulo se consideró la metodología donde se explica el tipo y diseño de estudio, las variables y la población, además de los métodos, técnicas y procedimientos de análisis de datos; Capítulo IV: Se presentan los resultados, la discusión, las conclusiones; además se presenta la propuesta del modelo .

CAPÍTULO I:
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

La etapa de la adolescencia ha sido muy investigada en las últimas décadas, y su interés es debido a la preocupación de la sociedad porque en esta etapa de la vida del ser humano es donde se suscitan diversos problemas que vienen inherentes a este periodo, tales como la violencia, la baja calidad educativa, el consumo de drogas, conductas de riesgo, relaciones sexuales sin protección, comportamientos antisociales, problemas alimentarios tales como la bulimia, anorexia, entre otros. Estos problemas colocan en riesgo a los adolescentes quienes muchas veces ven atraídos por la curiosidad de conocer estas cosas, y muchas veces se ven envueltos dentro de ellos y tarde se dan cuenta de que tienen un problema cuando no encuentran la salida; es así que las cifras han ido en aumento mostrando cifras cada vez más preocupantes.

1.1.1. A nivel internacional

El ser humano, en su etapa de adolescencia, debería contar con un plan de vida a seguir; mediante el cual pueda forjar un futuro personal exitoso, poniendo énfasis en que este plan abarcará todas las áreas de su vida; Casares, afirma que el plan de vida grafica una reflexión integradora de la vida actual de cada individuo, sus valores, conocimientos y experiencias, tienen como objetivo efectuar un plan para establecer preceptos, objetivos y medios con los cuales se pueda alcanzar una vida exitosa y feliz; todo esto evitará que los jóvenes vivan en un futuro de manera errónea, en lo que no desean, originando la pérdida de su identidad y su propio sentido de la vida. (Casares, 2005)

La edificación del plan de vida comprende planear su futuro, partiendo de sus sueños, metas y objetivos que desea alcanzar, sin embargo, cuando el sujeto conoce de manera correcta sus habilidades y capacidades, se dará cuenta de lo sencillo que es llegar a la cúspide; para lograrlo es primordial conocer qué es lo que realmente quieren y desean para su futuro, el conocimiento auténtico de sí mismo, contando siempre con el apoyo de quienes lo rodean.

La elaboración del plan de vida, comprende todos los espacios de la persona; todos esos espacios son de vital importancia para los jóvenes, logrando determinar y formar orientaciones o direcciones de personalidad. Estos espacios o áreas son: Personal, familiar, escolar, social y pareja.

El apropiado progreso de destrezas propias en la persona, instituye un aspecto clave para que sobreviva y se desarrolle, tales como la inteligencia; precisamente es en la adolescencia, la etapa en la cual se fortifican las habilidades y sus elementos protectores, es allí donde comienza la competitividad que permite alcanzar una saludable transformación hacia su madurez promoviendo la adopción de conductas objetivas. (Mangrulkar & Posner, 2001)

Breinbauer y Maddaleno, citado por (Vivo, y otros, 2013), en su publicación sobre la salud respecto a jóvenes del Caribe, llevado a cabo en el año 2000, halló que entre las edades de 12 a 18 años, el 40% de las mujeres y el 54% de los varones consumían alcohol. Además, la investigación revela que uno de cada diez jóvenes cuyas edades oscilan entre 16 y 18 años, señalaba haber consumido en un mismo día alrededor de cuatro a más bebidas alcohólicas en forma consecutiva.

Respecto al consumo de sustancias ilícitas, las Naciones Unidas, afirma que el consumo de la cocaína en los países sudamericanos, Centroamericanos y caribeños aún prevalece y continúa estando alta (0,7%, 0,5% y 0,7%, respectivamente). El cálculo reporta que existe alrededor de 2,5 a 3 millones de personas que oscilan entre los 15 y 64 años de edad que consumen cocaína.

Asimismo, en Centroamérica, el consumo de estimulantes anfetamínicos fue mayor al promedio mundial, además la droga más

consumida en la región fue el cannabis. Se encontró que aumentó la tendencia del consumo de drogas sintéticas en los adolescentes, tales como el “éxtasis”. De la misma manera, en los países de Argentina, Chile, Colombia y Uruguay, el estudio de estándares del consumo de drogas ilícitas de jóvenes, reveló una eminente prevalencia de estimulantes tales como la cocaína, la anfetamina y el éxtasis (UNODC, 2012).

De acuerdo a lo reportado por las Naciones Unidas en el año 2011, la tasa de fertilidad adolescente, alcanzó 73 cada 1000 nacimientos entre los años 2005 y 2010 en América Latina, estuvo arriba de lo reportado por las regiones desarrolladas (25), muy por debajo de lo encontrado en África al sur del Sahara (115), pero muy similar a lo reportado en Asia meridional (77). La maternidad a temprana edad, se asocia a tasas menores de éxito de madres escolares, altas tasas de mortandad en madres, deserción escolar, deserción laboral, y de la misma manera exclusión social. Todo esto trae como consecuencia que los hijos nazcan con bajo peso, exista alto índice de mortalidad infantil y ser más propensos a enfermedades.

La (Organización Mundial de la salud, 2002) (OMS), afirma que, en el año 1999, el diagnóstico fue cerca de 260 millones de presencia de casos de infecciones de transmisión sexual (ITS), presentándose anualmente alrededor de 38 millones de nuevas infecciones, de los cuales, aproximadamente el 50% está centrado en jóvenes cuyas edades oscilan entre 15 y 24 años. En ese sentido, es verdaderamente alarmante la propagación epidémica del VIH/sida. De la misma manera, el cálculo es alarmante porque más de 2,1 millones de adolescentes que padecen esta enfermedad en América Latina y el Caribe, 250.000 tienen edades entre 15 y 24 años, con una prevalencia del 52% en varones y el 48%, en mujeres.

Los reportes de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS, 2010) en América

Latina y el Caribe los decesos llegaron a la cantidad de 287.920 jóvenes con edades entre los 15 a 29 años, siendo atribuidos a traumatismos, actos violentos y homicidios.

Es de mencionar que se ha avanzado en estándares de mediciones cognitivas a nivel mundial mediante evaluaciones estandarizadas de carácter internacional, pero, sigue existiendo un vacío cuando se trata de destrezas para la vida. La tenencia de éxito en la vida está más allá de poseer habilidades cognitivas para que el individuo logre tener aprendizajes, y contempla que para lograr el éxito personal y profesional se desarrolle con habilidades no cognitivas, siendo esencial los rasgos de personalidad, tales como el ser perseverante, poner atención, motivándose y teniendo confianza en sí mismo; siendo muy importante y fundamental que desde la edad temprana se implementen políticas públicas para promover un desarrollo adecuado del sujeto quien constituye el capital humano. (Almlund, Duckworth, & Heckman And, 2011)

Teniendo en cuenta los estudios comparativos de la UNESCO (1972) y Marín (1993: 44-57) se sostiene que una noción integral de la educación, en particular a la interna del entorno europeo y de la sabiduría occidental, refiere que el patrimonio elemental del aprendizaje son los valores que pueden ser de los siguientes tipos: físicos, emocionales, intelectuales, morales o éticos, estéticos o artísticos, socio relacionales y ambientales, prácticos y utilitarios, trascendentes o sobrenaturales.

(Dirección Nacional del observatorio argentino de drogas, 2012), en su artículo denominado: Una mirada específica sobre la problemática del consumo de psicofármacos en Argentina 2012, destaca que los psicofármacos al grupo de tranquilizantes son los más usados en Argentina a comparación de los estimulantes, es más, los estudiantes con edades que oscilan entre 15 y 16 años,

consumen estimulantes sin prescripción médica, siendo los varones los que más consumen este tipo de fármacos.

A través el coaching se consigue el máximo desarrollo de la persona y además da lugar a profundas transformaciones generando cambios de perspectivas y aumento de compromisos y responsabilidades, facilitando el aprendizaje, además de promover cambios cognitivos, emocionales y conductuales.

1.1.2. A nivel nacional.

Según lo publicado por el Ministerio de Educación (MINEDU), el aprendizaje de los estudiantes requiere de un clima emocional favorable que le ayude a forjar una activa disposición porque si ellos tienen interés, necesidad, motivación o incentivo para aprender, entonces estarán más dispuestos a realizar el esfuerzo, el compromiso y la perseverancia que son necesarios para lograr aprendizajes significativos. (MINEDU, 2014)

(DEVIDA, 2010), en sus “Encuestas Nacionales sobre Prevención y Consumo de Drogas” elaboradas por la “Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas”, con respecto al consumo de drogas legales, encontró que en el lapso de los años 2005 al 2009 no existió gran diferencia en la prevalencia del consumo de alcohol y adquieren injerencia únicamente en estudiantes de secundaria del ámbito urbano, en cuanto al consumo de drogas legales, se ha podido observar que durante el mismo periodo no existió gran diferencia en lo que respecta a la prevalencia del consumo de alcohol. Sin embargo, en lo que respecta al consumo de cigarrillos, se tuvo una baja: hacia el año 2005, 39,9% de personas consumir tabaco, en el año 2009 la cifra bajó a 37%. La edad promedio para iniciar el consumo de tabaco y el consumo de alcohol, fue de 13 años de edad. Los reportes estadísticos indican que la prevalencia del consumo de drogas legales entre adolescentes es mayor en varones (32,7%), que en mujeres (25,2%). Simultáneamente, se aprecia que

el consumo de tabaco o alcohol es más alto en adolescentes que concurren a colegios privados (38,2%), que en colegios públicos (25,6%); de igual forma, se tiene mayor prevalencia en alumnos del nivel secundario considerados como no pobres (32,4%), frente a 26,8% y 20,8% entre adolescentes pobres y de extrema pobreza respectivamente.

Mientras que los resultados del estudio de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (DEVIDA, 2013) ratifican que la sustancia legal que más consumen los escolares fue el alcohol y la edad en la cual se inician en el consumo es de 8 años de edad, igualmente, la edad promedio de edad inicial en el consumo de alcohol fue de 13 años de edad; además se conoció que por cada 4 estudiantes (25%) 1 declaró haber consumido alcohol que alguna vez en su vida, iniciando su consumo entre los 8 y 11 años de edad; además se conoció que el 50% de los escolares que bebían alcohol, iniciaron dicha ingesta cuando entre los 12 y 14 años de edad. De la misma forma, se encontró que el 40.5% (900,000) de escolares que fueron entrevistados y que comunicaron haber probado alguna droga legal (alcohol, tabaco), el 23.3% admitió que lo hizo en el último año, y el 12.3% en el último mes.

(INEI, 2007), de acuerdo a los resultados del CENSO realizado por el INEI en el año 2007, de 2'203,348 mujeres adolescentes con edades de entre 12 a 19 años, ya son madres el 7,3%.

Según estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID a nivel de Sudamericano, en el año 2009, Perú fue la nación que reportó la mayor cantidad de adolescentes con abandono escolar debido a embarazos adolescentes, es así que el 88,6% de madres adolescentes reportan inasistencia a la escuela. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2013 se tuvo que 8 de cada 10 jóvenes alguna vez embarazadas no asistían al colegio (85,2%); además se reportó que durante los

últimos 20 años existe una tendencia de incremento del embarazo en mujeres adolescentes de 15 a 19 años de edad, teniendo la tasa más elevada de los últimos 20 años, esto debido a que entre el periodo 1991 y 2000 la cifra se incrementó de 11,3% a 13%, Ergo, desde el año 2000 al 2013 la tasa fue de 13,9% en todo el país. (República, 2009)

En cuanto al logro; a nivel nacional, la Evaluación Censal de Estudiantes 2015, señala que en matemática el nivel satisfactorio alcanza el 26.6%, nivel de logro en proceso el 42.3%, y en nivel de logro de inicio el 31% de estudiantes en el nivel secundario.

En cuanto a lectura y según los estudios de ECE a estudiantes del segundo grado de secundaria a nivel nacional tenemos los siguientes resultados; en el nivel de inicio el 39%, en el nivel de proceso el 22.6% y en el nivel satisfactorio el 14.7%

El 30 de setiembre del 2014 mediante Resolución Ministerial 451-2014 MINEDU, para las instituciones educativas se creó la “Jornada Escolar Completa” como una propuesta de modelo educativo que propone una alternativa de solución para mejorar el bajo impacto de la escolaridad o la incapacidad que tienen los adolescentes para afrontar con éxito los desafíos que se presentan en la sociedad, existiendo la necesidad de implementar políticas públicas que promuevan su desarrollo integral y que atienda a la población adolescente asegurando condiciones para desarrollarse integralmente, contemplando características, necesidades e intereses.

1.1.3. A nivel regional.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2009, la Región que encabezaba las altas tasas de embarazos adolescentes en el Perú, fue la región Amazonas con 30.5% del total; es decir, más de la

cuarta parte de mujeres adolescentes estuvo embarazada; en segundo lugar, fue Ucayali con el 27.3%, luego, Loreto con 25.3% y Madre de Dios con el 23.1%. Por todo esto, es urgente la necesidad de incluir materias de educación sexual integral en las escuelas peruanas, no solamente como asignatura, sino como tutoría con enfoque transversal en todas las materias, con el fin de coadyuvar a exterminar estereotipos que derrumben patrones de fanatismo y prepare a l@s adolescentes a tomar las mejores decisiones para sus vidas. (República, 2009)

La Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) 2015, para la región Amazonas arrojaron los siguientes resultados:

- En matemática: el 36,0% en inicio, 9,7% en proceso y 6% en nivel satisfactorio;
- En comprensión lectora, los estudios de ECE a estudiantes del segundo grado de secundaria, señalan que el 39,1% se encuentra en el nivel de inicio, el 15.7% en el nivel de proceso y el 7% se encuentra en el nivel satisfactorio.

1.1.4. A nivel local.

Después de publicados los resultados de la Evaluación Censal Estudiantil ECE 2015, que es la evaluación generalizada hecha anualmente por el Ministerio de Educación (MINEDU) para conocer qué y cuánto asimilan los educandos en los centros educativos, en matemática, lectura o comprensión lectora; en esta evaluación, se identificó una serie de problemas que viene afectando el desarrollo de los aprendizajes en los educandos de educación secundaria de la provincia de Chachapoyas, ante esta situación es necesarios abordar el problema desde una perspectiva integral, por lo que se propone abordar el problema a través proceso denominado coaching Integral, teniendo en cuenta que la educación en este sentido es débil y el contexto sociocultural al cual están sometidos los adolescentes.

1.1.5. A nivel institucional.

Mostramos información recogida por el programa (DEVIDA, 2014), donde se muestra una constante en centros educativos de nivel secundario en cuanto al entorno de riesgo que atraviesa y donde los programas de educación no están atendiendo.

Tabla “A”: indicadores de riesgo de la población escolar adolescente de educación secundaria en la ciudad de Chachapoyas

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Abandono escolar		Consumo de drogas		Violencia familiar		Violencia sexual		Embarazo adolescente		Pandillaje adolescente	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
	San Juan de la libertad	0	0	10	8	0	0	0	1	4	3	0
Seinario Jesus María	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	1	0
Santiago Antunez de Mayolo	21	7	1	7	2	0	0	0	3	1	0	0
Miguel Rubio	0	0	0	17	10	0	0	0	2	0	0	0
Virgen Asunta	0	0	10	10	2	0	0	0	2	0	0	0

Fuente: Programa presupuestal de prevención y tratamiento de drogas DRE Amazonas 2014.

En la ciudad de Chachapoyas existen 8 colegios de nivel secundario, 6 son estatales o públicos, y 2 son privados, los cuales se detallan a continuación:

Tabla “B”: Instituciones educativas del Distrito de Chachapoyas – Región Amazonas. 2016

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	TIPO
1	San Juan de la Libertad	Estatal
2	Seminario Jesús María	Estatal
3	Virgen Asunta	Estatal
4	Santiago Antúnez de Mayolo	Estatal
5	Miguel Rubio	Estatal
6	María Auxiliadora	Estatal
7	Alfred Nobel	Privado
8	Divino Salvador	Privado

Fuente: Dirección Regional de Educación Amazonas, Of. Estadística 2016

1.2. Formulación del problema.

¿Cómo la propuesta de modelo de gestión de coaching integral fortalecerá las competencias personales de los estudiantes de tercer año de secundaria de la Instituciones Educativas de la ciudad de Chachapoyas? 2016?

1.3. Justificación.

✓ Científica.-

El modelo propuesto aporta a las mejoras de las teorías científicas del coaching integral poniendo a consideración una serie de recursos y habilidades para optimizar las competencias personales de los educandos del tercer año de secundaria de los centros educativos de la ciudad de Chachapoyas.

Las aportaciones teóricas son llevadas a práctica con la puesta en marcha de diversos estudios realizados en el campo de la gestión pública.

✓ Práctica.-

La investigación pretende optimizar las competencias de los adolescentes que se reflejan en las decisiones personales, académicas y laborales.

El fortalecimiento de competencias personales juega un papel primordial en el entorno juvenil y propiciará las condiciones favorables para el aprendizaje, identificando sus necesidades y sentándose las bases para generar y encaminar programas de bienestar, y de formación continua que contribuyan en el mejoramiento de su desempeño académico.

Bajo esta perspectiva, se mejorará los sistemas de valores, comportamiento individual, relaciones intra e inter, estilos de vida individuales y colectivos, conducta moral, expresiones creativas, constituyendo un importante factor de crecimiento personal, que aporte con una gama de opciones para el beneficio social.

✓ Metodológica.-

Se propone implementar una metodología educativa basada en el coaching, que considerará al estudiante no sólo en la parte académica, sino también su desarrollo personal que le permita afrontar los diversos retos en su vida académica futura; para lograrlo, se desarrollarán diversas actividades de manera articulada con sectores que se encuentran inmersos en el problema materia de estudio.

✓ **Legal.-**

Permitirá proponer mejoras en las normas internas contempladas en los documentos de gestión de las Instituciones Educativas, lo cual beneficiará a los estudiantes y luego permitirá plantearse como propuesta de Política Nacional de Educación Básica Regular.

1.4. Limitaciones.

Una de las limitantes en la presente investigación fue la colaboración efectiva de los estudiantes, por su misma desconfianza y sus rasgos de personalidad.

Con el planteamiento de esta propuesta se buscó brindar una contribución al desarrollo personal de los escolares de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, lo cual repercutirá en potenciar y mejorar sus niveles académicos.

1.5. Objetivos.

1.5.1. General.

Proponer el modelo de gestión de coaching integral para fortalecer las competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas.

1.5.2. Específicos.

OE1: Diagnosticar las competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas.

OE2: Identificar y analizar los fundamentos teóricos que le dan sustento a la propuesta de modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas.

- OE3:** Diseñar el modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas.
- OE4:** Validar el modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas, utilizando la técnica DELPHI.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Antecedentes.

Dentro del ámbito de la investigación sobre coaching integral y competencias personales, se han realizado sendas investigaciones y publicaciones, dentro de los cuales podemos destacar los siguientes:

2.1.1. A nivel internacional.-

Enríquez (2008), realizó un estudio sobre factores de riesgo asociados al bajo rendimiento en dos instituciones públicas de Bogotá y tomó datos de la estadística C600 del Dane para establecer que las tasas de repitencia más altas se dieron en el grado primero de primaria (21%) y en el primero de bachillerato, grado sexto (8%); es posible que la norma del Ministerio de educación de no repitencia en primaria se esté violando. Como lo señala la Secretaría de Educación del distrito, en general se puede observar que durante los años 1998 al 2001 las tasas de desaprobación y deserciones suscitadas en instituciones estatales eran mayores a las entidades no-oficiales. En el año 2002 las dos tasas disminuyeron para las instituciones oficiales. La disminución más importante en la tasa de desaprobación registrada en el año 2003 responde a la que los entes en educación aplicaron lo dispuesto en el Artículo 9° del Decreto 230-2002, en el cual las instituciones educativas garantizarán el 95% de promoción como mínimo en cada grado.

Baraona (2013) sobre Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares (Universidad Católica de Chile) discute cómo optimizar la eficacia de la educación y como mejorar los resultados de asimilación de los escolares en ese país, enfatizando la eficacia del servicio de cada profesor en la interna del aula de clase. Por consiguiente, considera bajos los resultados de la “prueba INICIA”, las exiguas destrezas en el acompañamiento formativo de los directores, la problemas de interpretación de la realidad cotidiana de parte del profesor, el reto de preparar educandos de calidad y la predominancia de lo teórico sobre lo práctico en la formación continua, hace mostrar las estrategias que

profesionalizan a los profesores desde la práctica para que cuenten con nuevas herramientas en el ejercicio docente, siendo ésta la finalidad de su labor. El estado del arte elaborado por Baraona, presenta al Coaching Educativo como una técnica de mejora comenzando en la práctica, reemplazando el paradigma vigente, debido a que desde la enseñanza el profesor puede incluir nuevos comportamientos y cambiar sus creencias.

Haquin, Larraguibel & Cabezas (2004) en su estudio “Factores protectores y de riesgo en salud mental en niños y adolescentes de la ciudad de Calama” encontraron que los factores de riesgo predominantes en la salud mental de adolescentes y niños fueron: La falta de destrezas sociales, la no pertenencia a un grupo, la baja autoestima o bajo autoconcepto de sí mismos, y la situación familiar irregular; mientras que los factores protectores más frecuentes fueron: Las expectativas futuras, la ausencia de conductas de riesgo (social, alcohol, drogas, sexuales), y la ausencia de maltrato. (Haquin, Larraguibel, & Cabezas, 2004)

Valdés, Serrano & Florenzano en su trabajo realizado “Factores protectores para conductas de riesgo: vulnerabilidad y resiliencia” concluyeron que frente a diversas situaciones de enfrentamiento es la autoestima la que fortalece las expectativas de autoeficacia, incidiendo en la motivación de logros, disminuyendo la tendencia al fatalismo y la evitación de problemas; además afecta la interacción de la persona con los demás y su forma particular de desenvolverse en diversas tareas y desafío en el mundo real. (Valdez, Serrano, & Florenzano, 1995)

2.1.2. A nivel nacional.-

Trigoso (2013) analiza en su tesis doctoral en la Universidad de León - España, denominada “Inteligencia Emocional en Jóvenes y Adolescentes españoles y peruanos: variables psicológicas y

educativas”. Encuentra correlación entre la Inteligencia Emocional en variables de psicología y de educación en educandos de educación secundaria y estudios medios de España y Perú, para lograrlo, aplicó 31 herramientas relacionadas con la Inteligencia emocional, atributos de personalidad, tácticas de motivación y aprendizaje.

2.1.3. A nivel regional o local.-

De las revisiones efectuadas por la investigadora no se encontró investigación sobre el particular.

2.2. Marco teórico.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL COACHING

Revisando la historia, fue Sócrates quién creó el coaching en la antigua Grecia. Para llegar al conocimiento, utilizaba y promovía el diálogo, de esta manera brindaba ayuda a sus discípulos para encontrar la verdad. Esta técnica fue bautizada como mayéutica y consistía en reuniones en la cual conversaba y hacía preguntas, logrando que los entrevistados relucieran y exteriorizaran los conocimientos internos. El significado de mayéutica significa partera (en griego), en ella simboliza la ayuda a dar a luz, siendo para el caso el nacimiento de la verdad, luego de su oculta permanencia.

Es en la década de los 70' que Timothy Gallwey, concluye que todo deportista tenía como enemigo a su propia mente, motivo por el cual para ayudarlos a superar sus bloqueos y mejorar su rendimiento, inició el desarrollo de textos

A raíz de la publicación de sus textos, se fundaron escuelas deportivas licenciadas por sus obras, una de ellas fue: Inner Game. En Europa, se instauraron dos escuelas que estuvieron a cargo de Sir John Withmore, logrando adaptar la técnica con éxito al sector empresarial de Inglaterra, dando origen a lo que hoy conocemos como Coaching empresarial. Este fue el paso primordial para que Thomas J. Leonard lo utilizara como técnica

personal, ganándose el título de padre del Coaching Moderno. (Ravier E., 2008)

Hace varios años, expertos en Administración de empresas se interesan en el coaching conceptualizándolo integralmente. Una de las primeras experiencias aparece en el año 1994, con la teoría de Ken Blanchard, fue la un famoso llamado Don Shula, él fue coach de los Dolphins de Miami (equipo de fútbol americano) durante 22 años, siendo finalista del Super Bowl Americano, por cinco temporadas de grandes ligas, su experiencia ha sido expuesta en Estados Unidos como Coaching a diversos coaches de esa nación

En la aplicación del coaching, se cambia la expresión, los comportamientos, lo contractual en el ámbito laboral por poco desaparece para transformarse en relación de socios (empresa de empleados), en este escenario lo que cuenta es el desarrollo recíproco, el progreso y los aprendizajes con un destino en frecuente: el liderazgo. (Martínez, Hernandez, Evies, & Varuzza, 2017)

Los administradores, los fiscalizadores y los líderes pueden contar con diferentes formas de diálogo en las cuales pretenden optimizar algún aspecto del desempeño personal o del equipo. En caso no se presentara mejora alguna, entonces lo que sucedió fue una interacción de cierta forma, no siendo alguna interacción de coaching.

El coaching se centra en:

- Una manera particular y diferenciada del coach con algunas particularidades concretas de su liderazgo resultado de nuevas para el perfeccionamiento de líderes.
- Un método de planificación continuo en el periodo más cercano, en destrezas y condiciones que apuntan siempre hacia una excelente toma de decisiones.

- Un procedimiento completo vinculado, duradero, día a día, para la realización de las capacidades personales de los individuos y la medición del desempeño personal
- Un método sinérgico de trabajo en equipo que potencialice mucho mejor las capacidades personales en favor de óptimos resultados para los equipos.

CONCEPTOS DE COACHING

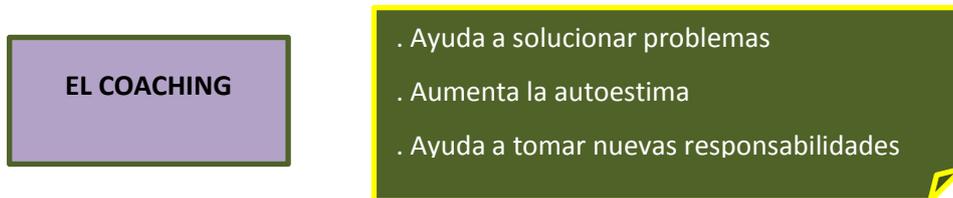
El vocablo Coaching deriva del término en inglés (To Coach), cuyo significado es “entrenar”. En el ámbito de la empresa y particular se denomina así, al proceso de interactuar a través del cual un coach (entrenador) y una persona que busca el camino más adecuado con la finalidad de lograr las metas trazadas a del perfeccionamiento de sus propios recursos y destrezas. (Cuevas, 2014)

Coaching es una concepción disciplinaria relativamente moderna, que se concibe para brindar ayuda a las personas para que alcancen sus objetivos en cualquiera de los campos, no importa si son a nivel personal, de trabajo, de empresa o espiritual. (Anónimo, 2015)

Es una acción que optimiza el trabajo de manera continua, concretamente, es diálogo que implica como mínimo dos personas; La concepción que subyace a este concepto es que no ha existido coaching salvo que haya producido un cambio positivo. (Martínez, Hernandez, Evies, & Varuzza, 2017)

El coaching es un procedimiento en la cual una persona o un conjunto de personas se interroga sobre lo que él hace, acerca de su correspondencia con su medio ambiente o entorno. Este interrogatorio se lleva a cabo mediante otra persona, el entrenador, espejo que facilita el cuestionamiento.

El coaching no significa una entrevista, es mucho más que más amplio que la entrevista. Generalmente, es cuestionada porque no da resultados puestos de manifiesto, pareciéndose algo exiguo “empresario”, algo así como una psicoterapia o tutoría.



Según la Asociación Internacional de Coaches (IAC) instaurada por Thomas Leonard el coaching es:

1. Una manera avanzada de diálogo; consiste fundamentalmente en destrezas de comunicación, tales como la escucha.
2. Brindar Ayuda a una persona, institución o equipo a promover un resultado anhelado gracias a la generación del conocimiento y a la solución de problemas.
3. Una tecnología del éxito totalmente integrada e individualizada. (Maristany., Junio 2000).

El rol de Coach es distinto al de mentor, Tutor y Consultor; en el siguiente cuadro se explican las diferencias



En el transcurso de aprendizaje definimos al coaching como el proceso en el cual un individuo o un conjunto de personas que se someten a la protección de un coach que los observa, asimismo les brinda asistencia,

orientación, acompañamiento, motivación y los evalúa por un lapso de tiempo o en el transcurso de un proyecto, con la finalidad de ayudar a que estos alcancen objetivos específicos y logren el máximo rendimiento concordantes con sus capacidades, recursos y habilidades naturales de cada uno de ellos.

En el desarrollo del coaching, un sujeto está capacitado para percibir sus formas de conducirse y reaccionar frente a determinados temas que afectan su desarrollo para alcanzar objetivos determinados. Un coaching adecuadamente conducido conducirá inevitablemente a un sujeto o entidad a sacar el mejor provecho de sus capacidades, optimizando sus resultados relacionados con metas determinadas.

“busca liberar las potencialidades que llevamos internamente mediante un proceso de compañía, en la cual el coach, ayuda al sujeto o coachee e interviene de puente entre su vida actual y su vida deseada” (Leonard, 2008, p. 12, en: Álvarez, 2011).

Según Ledesma (2010) coaching es el arte que consiste en la asistencia de las personas para que alcancen sus metas ayudándoles a orientar su vida y a tener una visión de sí mismos a partir de acciones que les permitan obtener un desempeño personal pleno. Gracias a este apoyo el estudiante-coachee puede visualizar sus metas a futuro. En este orden de ideas, el coaching educativo es una estrategia que aplicada en el entorno escolar genera múltiples beneficios, que según Sánchez (2013) es el “tratamiento de potencialidades y habilidades en los educandos, motivación de los niños, mínimas limitaciones cognitivas, solución de compromisos mediante la gestión de emociones, mejora de temáticas centradas en el auto aprendizaje y descubrimiento” (p. 187). Ledesma (2010) toma la interpretación del significado de coaching de Gardner y enfatiza:

El coaching es un instrumento que sirve para mejorar a la persona, pudiendo aplicarse en distintos espacios como: educativo, personal, deportivo, profesional y primordialmente en el aprendizaje. Gardner lo

considera como un “entrenamiento cognitivo” que permite la superación de dificultades. Se debe preparar a los infantes en las inteligencias propias desde la escuela” (Gardner, en: Goleman, 62).

Busca facilitar el proceso de desarrollo de las personas en la evolución del ser humano y en la disolución de los obstáculos, cuyo resultado debe traducirse en mejores resultados y una efectiva adquisición de competencias.

TIPOS DE COACHING

Existen varias tipologías de coaching, siendo los más importantes: el coaching personal, el ejecutivo, gerencial, el empresarial, el deportivo y el espiritual. No obstante, los escenarios en las cuales se puede especializar un coach constituyen una infinidad. Los coaches en su mayoría, usufructúan su formación y experiencia profesional que poseen, y esto permite que culminen teniéndose muchas tipologías de coaching. (Ravier E., 2008)

- Coaching personal

El crecimiento del Coaching personal tuvo lugar en la ciudad de Nueva York en el período de los años 60' siendo instaurado por expertos como Winthrop Adkinns, Sydney y Rosemberg como un modelo para los proyectos de grupos desarrollados contra la pobreza. De acuerdo a sus conclusiones, la educación cotidiana o tradicional no era apropiada para los mayores desfavorecidos, además no afrontaba las barreras cognitivas y emocionales para enfrentar la vida y sus constantes cambios. En esa época, se afino el vocablo de coach, reconociendo de esta manera a que los facilitadores de grupo necesitaban enseñanza en una extensa gama de técnicas y competencias.

El Coaching personal conviene en la limpieza de enfoques y valores individuales, así como la determinación de metas y modernas gestiones para que la persona consiga llevar una vida más agradable.

El siguiente gráfico presenta algunos ejemplos de casos en las cuales se usaría el Coaching personal:



Fuente: elaboración propia en base a teorías

A continuación, citaremos algunas ventajas puntuales del Coaching personal:

- ✓ Esclarecimiento de las metas que se buscas en la vida, fin y visión.
- ✓ Establecer objetivos eficaces.
- ✓ Contar con el apoyo de una persona, que le anime y le brinde compañía en su viaje.
- ✓ Tener a una persona que le brinde su apoyo a focalizarse, que la rete, le exija a ser responsable y que se enfrente a usted cuando no cumpla con sus obligaciones.
- ✓ Contar con un buen tablero, el cual le permita desarrollar sus ideas, técnicas y estrategias.

Un alto porcentaje de contratos de Coaching personal, se llevan a cabo en un lapso de tiempo entre tres a seis meses. Es necesario indicar que el coaching personal se desarrolla de manera semanal, teniendo ventaja en la utilización personal, vía teléfono, correo electrónico o la combinación de estas. Los honorarios del coach son facturados de manera mensual.

Las sesiones que se desarrollan entre el coach y el coachee, está enfocada en los aspectos de vida de la persona, como son: relaciones efectivas, desenvolvimiento laboral, desarrollo social, estado físico, salud, nutrición, objetivos personales, entre otros

- **Coaching ontológico**

A diferencia del Coaching personal, el coaching ontológico se conceptualiza como un proceso de enseñanza basado en la autoconsciencia, el auto conocimiento y la auto transformación. Se instituye en un proceso de perfeccionamiento personal, institucional u empresarial que se basa en el dominio del ser. Es decir, se encarga de liberar al ser humano de las barreras o condicionantes que nos limitan

Su dinamismo consiste elementalmente en que los individuos, empresas o instituciones estén capacitadas para la percepción de cuál es su manera de ser, la relación social y su actuación ante el mundo. Partiendo de ese punto, se da inicio a las controversias acerca de los modelos habituales bajo los cuales se ha actuado, con el fin de encontrar una manera de replantearlos y cambiarlos para encontrar maneras de proceder más eficaces, creativos y exitosos. En ese aspecto, el coaching ontológico nos vincula los recursos propios y nuestra capacidad de gestionarlos para conseguir óptimos resultados y lograr nuestros objetivos.

- **El coaching ejecutivo**

El coaching ejecutivo procede de proyectos para el perfeccionamiento del liderazgo interesándose en habilidades de dirección, rendimiento individual y desarrollo profesional. (Rojas, 2015)

El vocablo Coaching ejecutivo se desarrolló como planeamiento de los programas de liderazgos ejecutivos al término de la década de los 80'. El coach ejecutivo trabaja con individuos y equipos profesionales en magnas instituciones.

En el siguiente gráfico se indican las áreas que abarca el coaching ejecutivo.



Fuente: datos teóricos (Rojas, 2015)

- **El coaching gerencial**

El Coaching gerencial es la manera eficaz de intervenir profesionalmente, y se orienta a la ayuda de personas tales como, gerentes y copartícipes en la colaboración de la gerencia, para el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades, actitudes, sapiencias y aptitudes funcionales, capacidad mental y conceptual, con la finalidad

de corresponder con éxito a los pedidos de la entidad y su entorno. En este campo, las metas específicas de un proceso de Coaching gerencial, los fija el cliente conjuntamente con el coach.

CARACTERISTICAS DEL COACHING

Las características del coaching son:

- **Valores:** Desear ser capaz y compartir un mejor desempeño. (Hendricks, y otros, 1996)
- **Resultados:** Consecuencia es el mejoramiento continuo del trabajo, puede ser personal o grupal. (Hendricks, y otros, 1996)
- **Disciplina:** Establecer medios primordiales, educarse, desarrollar dar uso a las habilidades críticas. (Hendricks, y otros, 1996)
- **Entrenamiento:** no siempre es necesario conocer de manera intuitiva o la sencilla captación de ideas y nociones, esto debido a que no garantiza llevar a cabo la mejora del trabajo. (Hendricks, y otros, 1996)

Las características esenciales son 5:

1. **Concreta:** se centra en comportamientos expuestos a mejoras. El coach siempre usa expresiones directas (va al grano), motivando a la persona sometida al coaching a ser específica en temas objetivos y descriptivos del trabajo. El desempeño mejorará cuando se describa de forma precisa y cuando ambas partes entiendan con exactitud lo mismo que se está deliberando.
2. **Interactiva:** consiste en el intercambio de información. Se hacen interrogantes y brindan respuestas, el intercambio de ideas es con el involucramiento de ambas partes.
3. **Responsabilidad Compartida:** Un coach y un empleado comparten responsabilidad con el fin de trabajar de manera conjunta en el progreso continuo del trabajo, al igual que todos los participantes.
4. **Forma específica:** determinada por dos elementos fundamentales: el objetivo del diálogo manifestado de forma definida y el flujo de la conversación que involucra una primera fase en la cual se acrecienta la información.

5. **Respeto:** El líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching. (Telles, 2011)

PRINCIPIOS DEL COACHING

Los principios del Coaching no son nuevos, pero si lo es su enfoque hacia la tutoría en sus tres aspectos: personal, ejecutivo y empresarial. Estos dos últimos remontan sus términos en los programas de liderazgo de la década de 1980. (Quintanilla, Ulloa, & Salvador, 2007)

PUNTOS CLAVES EN LA CONCEPCIÓN DEL COACHING

Para Quintanilla y Ulloa (2007) los puntos clave son:

- **Toma de Conciencia:** Implica tener claridad sobre la situación actual.
- **Responsabilidad Personal:** Comprende poseer claridad sobre el resultado deseado.
- **Confianza:** Consiste en creer en tu propio potencial.

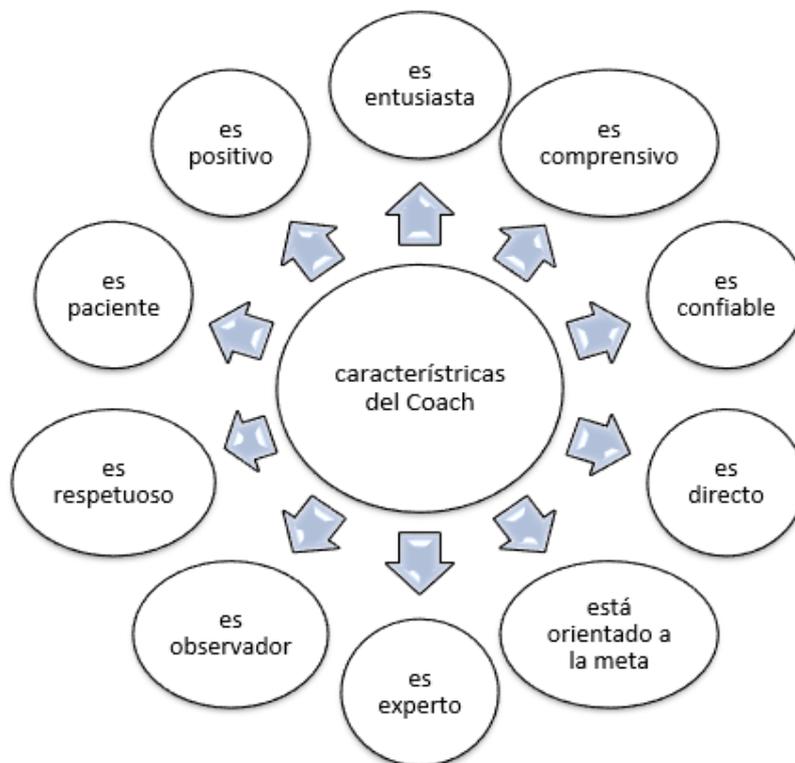
CAPACIDADES BÁSICAS DEL COACHING

Han pasado tres décadas en la cual Robert Katz (profesor) dio inicio al proceso para identificar las capacidades principales de supervisión. Lo que Katz y otros hallaron, es que los inspectores exitosos deben tener 4 capacidades primordiales: Técnicas, Personales, Conceptuales y Políticas la relevancia se describe a continuación:

1. **Competencia Técnica:** habilidad para aplicar la experiencia o conocimiento especializado.
2. **Competencia Interpersonales:** Habilidad para laborar a cabalidad con los individuos, entender sus necesidades, dialogar y motivar a otros, tanto en lo personal como en conjunto, es la competencia interpersonal.
3. **Competencia conceptual:** es la habilidad mental utilizada para analizar y hacer diagnósticos a situaciones complejas.
4. **Competencia Política:** Los coaches se insertan en la política cuando tratan intervenir en una situación. Cuando dos o más personas se reúnen con algún fin. (Banco León, 2008)

CARACTERÍSTICAS DEL COACH

Los coaches son líderes que se preocupan por organizar el desarrollo personal y profesional de cada uno de los integrantes del equipo laboral y del suyo propio. Es por eso que poseen ciertas cualidades que son las siguientes:



Fuente: (Banco León, 2008)

Las características citadas por Hendricks, son:

- **FEED BACK:** Los Coach retroalimentan constantemente señalan actividades optimizan las habilidades que ayudan a lograr el éxito. (Hendricks, y otros, 1996)
- **CLARIDAD:** Un coach se asegura de la nitidez en el diálogo, con el fin de que las personas no fallen. (Hendricks, y otros, 1996)
- **APOYO:** ejercen seguimiento y control al equipo, brindando el apoyo que necesitan, bien sea información, materiales, consejos o simplemente comprensión. (Hendricks, y otros, 1996)

- **CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA:** logra que los individuos conozcan que usted cree en ellos y en lo que hacen. (Hendricks, y otros, 1996)
- **MUTUALIDAD:** comparte una visión de las metas comunes. Estar seguro de lo anterior, aquí se pone de manifiesto la paciencia y explica en detalles sus metas. Se asegura que los integrantes del equipo, respondan interrogantes como: ¿Por qué esta meta es tan buena para el equipo o para las organizaciones?, o ¿Cuáles pasos deben realizarse para lograr las metas?, ¿cuándo?, etc. (Hendricks, y otros, 1996)
- **EMPATIA:** se coloca en el lugar de los demás para entender sus puntos de vista. Hacer las interrogantes para involucrarse con las personas, que revelen la realidad que viven los miembros del equipo. (Hendricks, y otros, 1996)
- **RIESGO:** Es permitir que los miembros del equipo sepan que los errores no van a ser castigados con el despido, siempre y cuando todo el mundo aprenda de ellos. (Hendricks, y otros, 1996)
- **PACIENCIA:** la clave de prevención de todo coach es el tiempo y la paciencia ello, permitirá que este reaccione. (Hendricks, y otros, 1996)
- **CONFIDENCIALIDAD:** todo coach es reservado y confiable, por lo tanto la información recolectada, es a base de la confianza y por ende, el líder mantiene la credibilidad. (Hendricks, y otros, 1996)
- **RESPECTO:** Implica la consideración del líder hacia las personas que guía. El respeto es mayor y con cada uno de los miembros del equipo, entendiéndose que lo importante es lograr y compartir metas, si es lo contrario entonces se indica poco respeto a su equipo. (Hendricks, y otros, 1996)

ROLES DEL COACH

El coach puede desempeñar siete roles que son los siguientes:

1. Como experto, coordina, organiza, dirige y analiza, manteniendo una siendo activo en la escucha, reflexionando, demostrando interés y consideración por el principiante. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)
2. Como asociado, asume y comparte compromisos, concreta estrategias, distribuye, es involucrado en los temas; además, de comprometerse con la confiabilidad y con la nitidez. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)
3. Como pensador, ocupa una función investigadora; interroga, declara necesidades, curiosear con rigor. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)
4. Como ejemplo, muestra una fotografía cierta del principiante, transversal, es decente, derecho y procurando hacer ver a su pupilos sus fortalezas y su potencial. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)
5. Como profesor, haciendo uso de la labor de profesor, entrega instrumentos, reta e incita el pensamiento, brinda tácticas y opciones de respuesta. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)
6. Como guía, orienta, alienta, insinúa y orienta, con la libertad suficiente para hacer que el principiante tenga iniciativa y tome las decisiones. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)
7. Como notario, cumple la función normativa, demuestra los progresos ocasionados, instituye acuerdos, soluciona dudas, hace el seguimiento ayudando al principiante a reevaluar su progreso. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)

CUALIDADES DE UN COACH EFECTIVO

Para Quintanilla y Ulloa (2007) las cualidades de un coach efectivo son:

- **Positivo:** Su labor no es buscar al culpable, sino alcanzar las metas de productividad brindando coaching a sus empleados para que logren un rendimiento óptimo.

- **Entusiasta:** Su actitud es contagiosa, ya que infunde energía positiva en cada encuentro.
- **Confiable:** El coach confía en que sus empleados pueden realizar la labor asignada correctamente.
- **Directo:** Utiliza comunicación efectiva, la cual es específica y concreta
- **Orientado a la meta:** Fundamenta sus labores en metas claras y bien definidas.
- **Experto:** Atrae respeto y lealtad, pues conoce su trabajo mejor que nadie.
- **Observador:** Es consciente de aquellas cosas que no se expresan con las palabras sino con los gestos.
- **Respetuoso:** Trata a sus empleados como personas valiosas, de tal modo que aprende a conocerlos y tratarlos mejor.
- **Paciente:** No insulta a sus empleados por no haber comprendido lo que les asigno.
- **Claro:** Se asegura que sus empleados entienden lo que les explica.
- **Seguro:** Mantiene siempre una presencia fuerte. (Quintanilla, Ulloa, & Salvador, 2007)

OBJETIVOS Y FUNCIONES DEL COACHING EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Para Miguel Angel Soto Vidal (2009) los objetivos y las funciones del coaching en la institución educativa, son:

Objetivos:

- Desarrollar el potencial de las personas para el cambio. Ayudar a adaptarse a nuevas demandas y necesidades educativas.
- Mejorar la contribución de los agentes formativos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Propiciar una mayor identificación institucional.
- Generar logros y sistemas de éxito en la tarea formativa.
- Colaborar para el mejor desempeño y rendimiento de educandos y educadores.
- Ayudar a definir la visión, misión, valores y estrategias curriculares en el PEI. (Soto, 2009)

Funciones:

- Liderazgo inspirador.
- Seleccionador de talentos.
- Entrenador y capacitador de equipos educativos.
- Acompañamiento y apoyo en “trabajos de campo”.
- Consultor de desempeño académico y docente.
- Motivador del desarrollo integral
- Gestor del trabajo en equipo.
- Estratega, innovador en el plano curricular. (Soto, 2009)

COMPETENCIAS

Bisquerra (2003) sostiene acerca de las competencias lo siguiente:

“Las transformaciones acontecidas en el entorno empresarial, sumadas a las necesidades sociales vinculadas a estos cambios, inducen a reconocer la necesidad de otro tipo de competencias, que todavía no ha recibido una denominación aceptada unánimemente”.

La competencia está definida por Bunk de la siguiente manera:

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo”. (Bunk, 1994, 9).

Para Le Botteff (2001) la competencia es:

“Un saber actuar validado, saber movilizar, saber combinar, saber transferir recursos (conocimientos, capacidades...) individuales y de red en una situación profesional compleja y con vistas a una finalidad”.

Para LévyLeboyer (1997) son:

“Comportamientos observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos”.

Para Tejada (1999) es:

“Conjunto de conocimientos, procedimientos y aptitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares”.

Para Valverde (2001) es la:

“Capacidad de desarrollar con eficacia una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para conseguir los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos de los trabajadores como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surgen durante el ejercicio del trabajo”.

Para Echevarría la competencia se define como:

“La competencia discrimina el saber necesario para afrontar determinadas situaciones y ser capaz de enfrentarse a las mismas.

Es decir, saber movilizar conocimientos y cualidades, para hacer frente a los problemas derivados del ejercicio de la profesión” (Echeverría, 2005; 17).

TIPOS DE COMPETENCIAS

Para (Makatsoris, 2009), las competencias son de los siguientes tipos:





Según refiere (Sigrid Vivo, 2013) el Banco Interamericano de Desarrollo y la División de Protección Social y Salud sostiene que en la actualidad, las características de la personalidad están atravesando por un proceso de definición y de desarrollo que contempla:

- Ámbitos de personalidad (vitalidad, eficiencia, rapidez de organización, capacidad de respuesta, entusiasmo contra fatiga); o
- Dimensiones que destacan la vitalidad, la confiabilidad y la credibilidad.

En resumen se propone el siguiente esquema que resume las cinco grandes dimensiones (big five) del sistema de categorización”.

COGNITIVO	SOCIAL	INTRAPERSONAL
Solución de problemas no rutinarios	Comunicación compleja	Ansiedad
Pensamiento creativo	Inteligencia socio emocional	Autoeficacia
Habilidades de estudio	Trabajo en equipo	Concepto de uno mismo
Adaptabilidad	Liderazgo	Atribuciones
Creatividad	Sensibilidad cultural	Ética e integridad
Habilidades	Tolerancia a la diversidad	persistencia
		Gestión de tiempo
		Aprendizaje continuo

El texto sobre Desafíos regionales para una educación para todos, publicado por la UNESCO (2013) menciona a la educación como derecho fundamental: El derecho a la educación que apunta al desarrollo de las habilidades, conocimientos, valores y actitudes que permitan a todos los

seres humanos desarrollarse y vivir de manera digna, tomando decisiones informadas con la finalidad de mejorar su calidad de vida y de la sociedad, así como participar de las decisiones colectivas.

CLASES DE COMPETENCIAS	
SOCIO-PERSONALES	TÉCNICO-PROFESIONALES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Autoconfianza ✓ Autocontrol ✓ Paciencia ✓ Autocrítica ✓ Autonomía ✓ Control del estrés ✓ Asertividad ✓ Responsabilidad ✓ Capacidad de toma de decisiones ✓ Empatía ✓ Capacidad de prevención y solución de conflictos ✓ Espíritu de equipo ✓ Altruismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio de los conocimientos básicos y especializados ✓ Dominio de las tareas y destrezas requeridas en la profesión ✓ Dominio de las técnicas necesarias en la profesión ✓ Capacidad de organización ✓ Capacidad de coordinación ✓ Capacidad de gestión del entorno ✓ Capacidad de trabajo en red ✓ Capacidad de adaptación e innovación.

COMPETENCIA PERSONAL

Para referirse a este tipo de competencias, se hace uso de las denominaciones, tales como competencias participativas, personales, básicas, transferibles, genéricas, relacionales, interpersonales, básicas para la vida, sociales, emocionales, etc.

La competencia personal está definida por Le Boterf de la siguiente manera:

“Competencia es un saber actuar validado. Saber movilizar, saber combinar, saber transferir recursos (conocimientos, capacidades...) individuales y de red en una situación profesional compleja y con vistas a una finalidad” (Le Boterf, 2001, 93).

Pérez (2006) la define como:

Inteligencia afectiva – más completo que el de Inteligencia emocional - así: “la capacidad para conocer, expresar y controlar el pensamiento y la afectividad, sobre todo sentimientos, emociones, pasiones y motivaciones” (p. 5)

Teniendo en cuenta los estudios anteriormente citados, se plantea la siguiente definición de competencia “Capacidad para movilizar en forma adecuada todo un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que son necesarias para la realización de diversas actividades con cierto nivel de calidad y eficacia.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES

Teniendo en cuenta los nuevos estudios realizados respecto al tema de competencias personales, realizados por Goleman, Boyatzis, y McKee (2002); Donaldso-Feilder y Bond (2004); Alberici y Serreri (2005); Hughes (2005); Navio (2005); Giardini y Frese (2006), entre otros, se llega a la conclusión que el tema de las competencias socio – personales se puede afirmar que ha tomado mucha importancia, no solamente en el ámbito profesional y laboral, sino en todas las esferas del desenvolvimiento del ser humano.

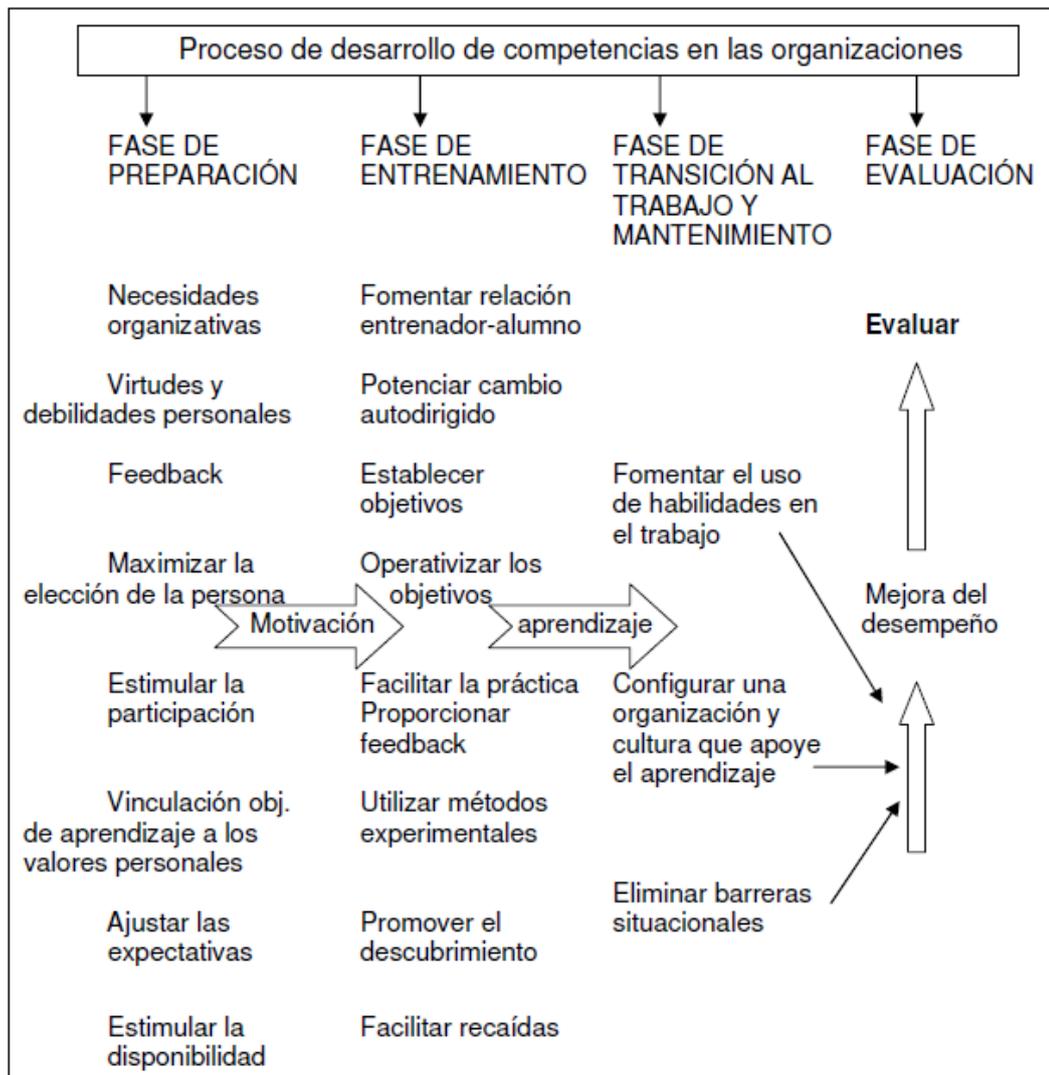
Goleman, Boyatzis y Mckee plantean sólo cuatro dominios, los cuales están en proceso de mejorar o ampliar su conceptualización de la competencia emocional, a medida que la ciencia nos provea mayores conocimientos, los cuales nos llevará a una mejor concreción de los mismos. (Goleman, 2002)

COMPETENCIA PERSONAL	COMPETENCIA SOCIAL
<p>CONCIENCIA DE SI MISMO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciencia emocional de uno mismo. - Valoración adecuada de uno mismo. - Confianza en uno mismo. <p>AUTOGESTIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autocontrol emocional. - Transparencia. - Adaptabilidad. - Logro. - Iniciativa. - Optimismo. 	<p>EMPATIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciencia de la organización. - Servicio. <p>GESTION DE LAS RELACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo inspirado. - Influencia. - Desarrollo de los demás. - Catalizar el cambio. - Gestión de los conflictos. - Establecer vínculos. - Trabajo en equipo y colaboración.

PROCESO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES

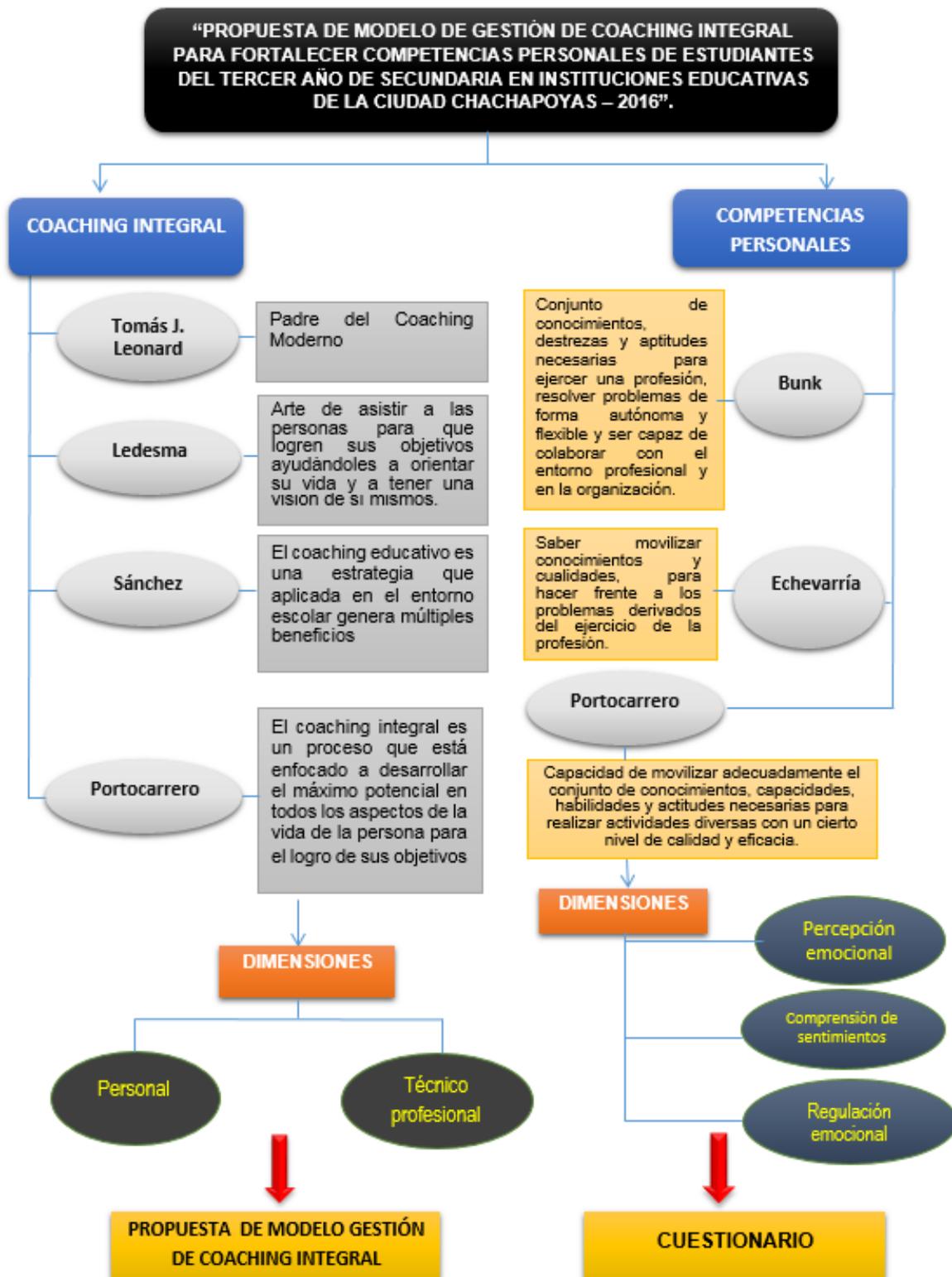
Según Madrid García (2004) el proceso de desarrollo de competencias en las organizaciones educativas tiene 4 fases:

- Preparación
- Entrenamiento
- Transición y mantenimiento
- Evaluación. (Madrid, 2004)



Fuente: Madrid (2004).

Síntesis Gráfica del Marco Teórico



2.3. Marco conceptual.

MODELO DE GESTIÓN

“Un modelo de gestión es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo, es decir planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”. (Caicedo, Herrera, & Quenguán, 2013)

COACHING

“Consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, ayudándole a aprender en lugar de enseñarle”. (Withmore, 2011)

MODELO DE GESTIÓN DE COACHING INTEGRAL

De los estudios citados se puede concluir que el modelo de gestión de coaching integral es un conjunto de acciones orientadas para liberar el potencial de una persona al máximo de su desempeño.

DIMENSIONES DEL COACHING

Son las siguientes:

- **Valores:** Desear ser competentes y compartir un desempeño superior. (Hendricks, y otros, 1996)
- **Resultados:** Consecuencia es la mejora continua del desempeño, ya sea individual o grupal. (Hendricks, y otros, 1996)
- **Disciplina:** Crear condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas. (Hendricks, y otros, 1996)
- **Entrenamiento:** No basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y conceptos, ya que esto no garantiza que se lleve a cabo la mejorar del desempeño. (Hendricks, y otros, 1996)

COMPETENCIAS

Es la capacidad para mostrar un buen desempeño en distintas áreas de actividad (social, académica, cognitiva y vocacional); además incluye habilidades sociales como la asertividad, habilidades de resolución de

conflictos, competencias cognitivas como la capacidad para tomar decisiones, y académicas. (Roth & Gunn, 2003)

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994, 9).

“Competencia es un saber actuar validado. Saber movilizar, saber combinar, saber transferir recursos (conocimientos, capacidades...) individuales y de red en una situación profesional compleja y con vistas a una finalidad” (Le Boterf, 2001, 93).

“La competencia discrimina el saber necesario para afrontar determinadas situaciones y ser capaz de enfrentarse a las mismas. Es decir, saber movilizar conocimientos y cualidades, para hacer frente a los problemas derivados del ejercicio de la profesión” (Echeverría, 2005;17).

De los estudios citados se puede concluir que la competencia es la capacidad de movilizar adecuadamente el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia.

TIPOS DE COMPETENCIAS

Tomando como base las teorías del desarrollo humano, (Mangrulkar & Posner, 2001) identificaron cuatro categorías que son la clave de las habilidades para la vida, y que se complementan y fortalecen entres sí:

- a) Habilidades sociales o interpersonales;
- b) Habilidades cognitivas;
- c) Habilidades para enfrentar emociones;
- d) Habilidades técnico/vocacionales. (Mangrulkar & Posner, 2001)

DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES

Las dimensiones de las competencias personales son:

- a. Percepción emocional.-** Soy capaz de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.
- b. Comprensión de sentimientos.-** Comprendo bien mis estados emocionales.
- c. Regulación emocional.-** Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio.

De acuerdo a lo descrito por: Hernández, Fernández y Baptista, (2014), El trabajo de Investigación la Descriptiva Propositiva es un proceso dialéctico que utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de diagnosticar y resolver problemas fundamentales, encontrar respuestas a preguntas científicamente preparadas, estudiar la relación entre factores y acontecimientos o generar conocimientos científicos, en ese sentido, vista la bibliografía, se puede conceptualizar el estudio de acuerdo a lo siguiente:

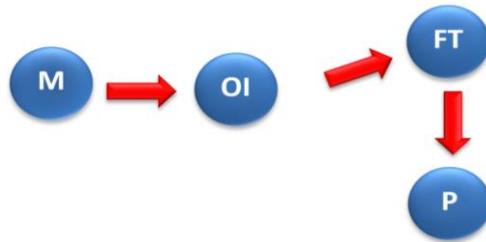
El tipo de investigación que se realizó es descriptiva, propositiva.

- a) **Descriptiva:** Porque se describió la situación actual de los estudiantes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, tal y como se presenta en la realidad; y se dirigió a determinar la situación de los objetivos que se estudiaron en una población y la presencia o ausencia de algo.
- b) **Propositiva:** Porque plantea una propuesta de solución al problema identificado. Así como las líneas de investigación de los grupos concuerdan con los ejes temáticos de los proyectos que se desarrollan parten de ideas innovadoras enfocadas en forma inter y transdisciplinaria y de la necesidad de solucionar problemas pertinentes a nivel local y global.

3.2. Diseño de estudio.

No experimental, según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista, (2014), La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Diseño de Investigación propositiva:



Donde:

M : Muestra de estudio.

OI : Observación inicial.

FT : Fundamentación teórica.

P : Propuesta

3.3. Hipótesis.

Si se aplica la propuesta del modelo de gestión de coaching integral, entonces se fortalecerán las competencias personales de los estudiantes del tercer año de secundaria en Instituciones educativas de la ciudad Chachapoyas.

3.4. Variables.

3.4.1. Definición Conceptual.

Variable independiente.- Modelo de gestión de coaching integral

El Modelo de gestión es un esquema o marco referencial para la administración de una entidad pública o privada. (Figuera, 2012)

Variable dependiente.- Competencias personales

Según el marco curricular nacional que establece el MINEDU, una competencia es “Un saber actuar complejo en la medida que exige movilizar y combinar capacidades humanas de distinta naturaleza (conocimientos, habilidades cognitivas y socioemocionales, disposiciones afectivas, principios éticos, procedimientos concretos, etc.) para construir una respuesta pertinente y efectiva a un desafío determinado”. (MINEDU, 2014)

3.4.2. Definición operacional.

Variable independiente.- Modelo de gestión de coaching integral

Es un conjunto de acciones orientadas para liberar el potencial de una persona al máximo de su desempeño.

Variable dependiente.- Competencias personales

Es la capacidad de movilizar adecuadamente el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia, a través de:

- La aplicación de un test para conocer su estado situacional actual
- Distinción de sus estados emocionales
- Comprensión de sus estados emocionales

- Regulación de sus estados emocionales

3.4.3. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Independiente Coaching integral	Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Autoconfianza. - Autocontrol. - Paciencia. - Autocrítica. - Autonomía. - Control del estrés. - Asertividad. - Responsabilidad. - Capacidad de toma de decisiones. - Empatía. - Capacidad de prevención y solución de conflictos. - Espíritu de equipo. - Altruismo 	Encuesta
	Técnico profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio de los conocimientos básicos y especializados. - Dominio de las tareas y destrezas requeridas en la profesión. - Dominio de las técnicas necesarias en la profesión. - Capacidad de organización. - Capacidad de coordinación. - Capacidad de gestión del entorno. - Capacidad de trabajo en red. - Capacidad de adaptación e innovación. 	
Dependiente Competencias personales	Percepción emocional	Capacidad de sentir y expresar sus	TEST PARA EVALUAR LOS ESTADOS

		sentimientos de forma adecuada.	EMOCIONALES /TMMS-24
	Comprensión de sentimientos	Buena comprensión de sus estados emocionales.	
	Regulación emocional	Capacidad de regular sus estados emocionales correctamente.	

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Unidad de análisis.

Un estudiante del tercer año de secundaria de una Institución educativa de la ciudad de Chachapoyas.

3.5.2. Población.

Estuvo constituida por todos los estudiantes del tercer año de secundaria de todas las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, matriculados en el año 2016, haciendo un total de 66 estudiantes, considerándose los criterios de inclusión y de exclusión.

Tabla 3: Estudiantes de la IE de la Provincia de Chachapoyas – 2016.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	SECCION	Número de estudiantes	TOTAL
Seminario Jesús María	A	27	79
	B	26	
	C	26	
Miguel Rubio	A	29	56
	B	27	
María Auxiliadora	A	27	54
	B	27	
San Juan de la Libertad	A	31	185
	B	31	
	C	31	
	D	31	
	E	30	
	F	31	

Santiago Antúnez de Mayolo	A	29	58
	B	29	
Virgen Asunta	A	30	116
	B	29	
	C	29	
	D	28	
TOTAL			548

Fuente: Dirección Regional de Educación 2016

Criterio de inclusión: Se considerara los siguientes criterios:

- Estudiantes del tercer año de secundaria
- Estudiantes que asistan regularmente a las sesiones de aprendizaje.
- Estudiantes registrados en el sistema SIAGE.
- Estudiantes de colegios nacionales.

Criterio de exclusión:

- Estudiantes que superan el 30% de inasistencia.
- Por fallecimiento o enfermedad grave.
- Los que no deseen participar en el estudio, quienes serán reemplazados.

N = 548 estudiantes

3.5.3. Muestra.

Se utilizó el muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, utilizando la siguiente fórmula 1:

$$n_o = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Coeficiente de confianza asociado a la distribución Normal, igual a 1,96 para un nivel de confianza del 95% (valor tabular de la distribución Normal)

α : Nivel de significación igual a 0,05 (5%)

P: Proporción de éxito igual a 0.5 asumiendo el criterio de varianza máxima

Q: Proporción de fracaso, igual a $1-P = 0.5$

N: Número de elementos de la Población, igual a 548

e : Error de muestreo, igual a 0,05 (asumida por el autor)

Reemplazando en la fórmula se obtuvo:

$$n_o = \frac{(1,96)(0,5)(0,5)(548)}{(0,05)^2(548 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n_o = 115,35$$

Como $\frac{n_o}{N} = 0,21 > 0.05$ la muestra se reajustó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} = 95,3$$

$$n = 96 \text{ Estudiantes}$$

Los 96 estudiantes que conformaron la muestra, fueron repartidos de forma proporcional a su tamaño poblacional, mediante la siguiente fórmula:

$$n_i = n \left(\frac{N_i}{N} \right)$$

Tabla 3: Muestra de estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas - 2016.

IIEE	SECCION	Número de estudiantes	Ni	ni
Seminario Jesús María	A	27	79	14
	B	26		
	C	26		
Miguel Rubio	A	29	56	10
	B	27		
María Auxiliadora	A	27	54	10
	B	27		
San Juan de la Libertad	A	31	185	32
	B	31		
	C	31		

	D	31		
	E	30		
	F	31		
Santiago Antúnez de Mayolo	A	29	58	10
	B	29		
Virgen Asunta	A	30	116	20
	B	29		
	C	29		
	D	28		
TOTAL		N = 548	548	96

Fuente: Información obtenida aplicando la fórmula 1.

3.6. Método de investigación.

La presente investigación está enmarcada en el enfoque cuantitativo inductivo-deductivo, utilizándose la metodología descriptiva – propositiva porque se propone estrategias bajo un modelo de coaching integral para fortalecer competencias personales.

3.7. Técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de gabinete:

- Revisión, análisis e interpretación de la información documentaria correspondiente con el coaching integral y las competencias personales.
- Se realizó el análisis de documentos de gestión de las instituciones educativas, además de las fuentes bibliográficas relacionadas al tema de investigación.
- Se realizó el fichaje electrónico, diseñándose y elaborándose una base de datos de los estudiantes encuestados.

Técnicas de campo:

- **Entrevista:** Se realizó entrevistas con los directivos, padres de familia y con los estudiantes del tercer año de secundaria de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chachapoyas.
- **Test:** La técnica que se utilizó para medir las competencias personales de los estudiantes adolescentes fue un test que mide los estados emocionales TMMS-24 que consta de 24 ítems. (Ver anexo

1), cuya ficha técnica se adjuntó en la presente investigación. (Ver anexo 2)

3.8. Métodos de análisis de datos.

La información recolectada fue organizada en forma sistemática, luego fue procesada utilizándose el software SPSS versión 21, obteniéndose tablas, gráficos y se realizó el análisis descriptivo de las frecuencias absolutas y porcentuales.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA

4.1. Análisis de resultados.

Diagnóstico de la dimensión percepción emocional

¿Cuál es la opinión de los adolescentes acerca de la percepción emocional?

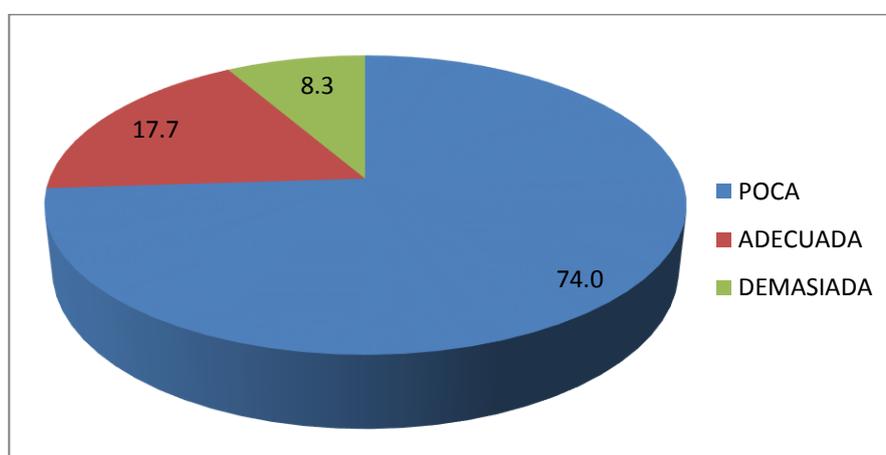
Tabla 1: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su percepción emocional.

PERCEPCIÓN EMOCIONAL	N°	%
POCA	71	74.0
ADECUADA	17	17.7
DEMASIADA	8	8.3
TOTAL	96	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del test TMMS-24.

En la Tabla 1 puede apreciarse que la percepción emocional en los estudiantes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue poca con el 74,0%, el 17,7% adecuada, y el 8,3% demasiada percepción emocional.

Figura 1: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su percepción emocional.



Fuente: Tabla 1.

Diagnóstico de la dimensión comprensión de sentimientos

¿Cuál es la opinión de los estudiantes acerca de la comprensión de sentimientos?

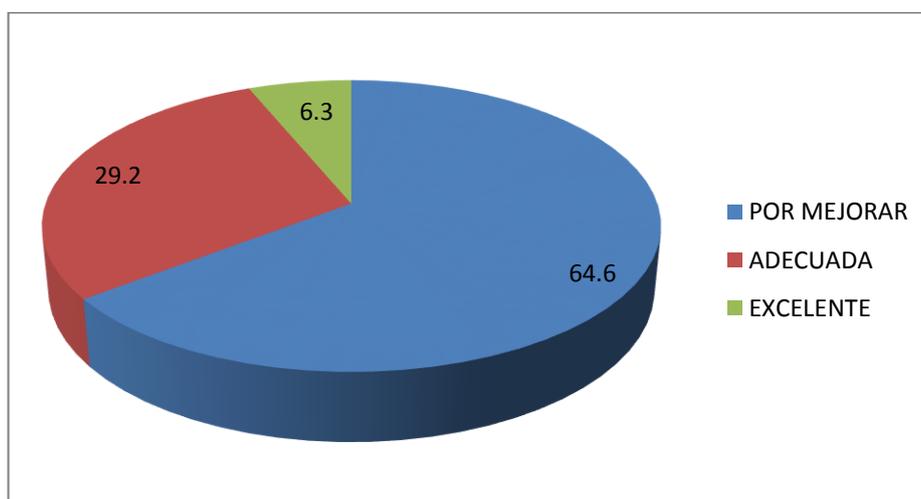
Tabla 2: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su comprensión de sentimientos.

COMPRENSIÓN DE SENTIMIENTOS	N°	%
POR MEJORAR	62	64.6
ADECUADA	28	29.2
EXCELENTE	6	6.3
TOTAL	96	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del test TMMS-24.

En la Tabla 2 puede apreciarse que la comprensión de sentimientos en los estudiantes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue el 64,6% por mejorar, el 29,2% adecuada, y el 6,3% excelente.

Figura 2: Distribución porcentual de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su comprensión de sentimientos.



Fuente: Tabla 2.

Diagnóstico de la dimensión regulación emocional.-

¿Cuál es la opinión de los estudiantes acerca de la regulación emocional?

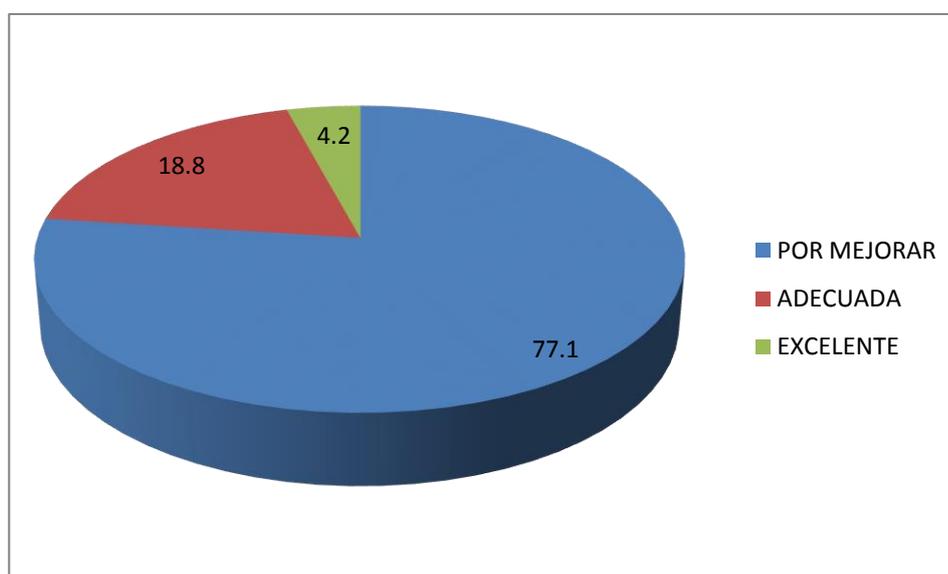
Tabla 3: Distribución de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su regulación emocional.

REGULACIÓN EMOCIONAL	N°	%
POR MEJORAR	74	77.1
ADECUADA	18	18.8
EXCELENTE	4	4.2
TOTAL	96	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del test TMMS-24.

En la Tabla 3 puede apreciarse que la regulación emocional en los estudiantes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue el 77,1% por mejorar, el 18,8% adecuada, y el 4,2% excelente.

Figura 3: Distribución porcentual de los estudiantes de las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, según su regulación emocional.



Fuente: Tabla 3.

4.2. Discusión de resultados.

Dimensión: Percepción emocional.-

Síntesis del resultado.-

La percepción emocional de los estudiantes que conforman las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue poca con el 74,0%, el 17,7% adecuada, y el 8,3% demasiada percepción emocional.

Causales.-

Los estudiantes tienen poca percepción emocional porque no se sienten con la capacidad ni de sentir, ni tampoco de expresar sus sentimientos en forma apropiada porque no se sienten con la suficiente confianza para hacerlo, muchos de ellos tienen temor o sienten rechazo, ira o desconfianza, y esto afecta su forma de expresión, evidenciándola muchas veces en forma inadecuada.

Consecuencias.-

De continuar estas expresiones, entonces los estudiantes tendrán problemas de comunicación, creándose distorsiones que a futuro les puede perjudicar, afectando sus relaciones familiares, sus actividades académicas y todo el entorno en el que se desenvuelven, trayéndoles serias consecuencias que tendrán que asumir y responsabilizarse, aprendiendo de ellas.

La percepción emocional es lo que se llama inteligencia emocional propuesta por Goleman, y consiste en “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones” y es tan importante hoy en día en todas las organizaciones porque se conoce que según estudios, sólo el 20% de la inteligencia o cociente intelectual constituyen los factores determinan el éxito; mientras que el 80% depende de la inteligencia emocional. (Goleman, 2002)

Según Goleman si un ser humano no posee estas competencias para la vida, entonces no tendrá habilidades para afrontar satisfactoriamente los desafíos que se le presenten porque no adoptará comportamientos apropiados y responsables. (Goleman, 2002)

Dimensión: Comprensión de sentimientos.-

Síntesis del resultado.-

La comprensión de sentimientos que percibieron los estudiantes que conforman las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue del 64,6% por mejorar, el 29,2% adecuada, y el 6,3% excelente.

Causales.-

Los estudiantes no comprenden bien sus estados emocionales debido a que se ven afectados por los cambios biológicos y psicológicos que enfrentan y que tienen que aprender a manejar.

Consecuencias.-

Las consecuencias de no comprender sus estados emocionales por los que atraviesan los vuelve vulnerables a no identificar bien quienes son y que desean lograr en su vida, no les deja ver un horizonte claro a donde dirigirse, no cuentan con un plan de vida fijo sino que tienden a cambiar de acuerdo a la importancia que le dan a sus vivencias y estados de ánimo.

Según Goleman la identificación de las propias emociones constituye la capacidad de auto-reflexión que forma parte de la inteligencia emocional, y es aquella mediante la cual debemos ser conscientes de nuestros estados de ánimo, y de nuestros pensamientos que tenemos acerca de esos estados de ánimo. Este componente de la inteligencia emocional se conoce como conciencia emocional de uno mismo. (Goleman, 2002)

Dimensión: Regulación emocional.-

Síntesis del resultado.-

La regulación emocional que perciben los estudiantes que conforman las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue del 77,1% por mejorar, el 18,8% adecuada, y el 4,2% excelente.

Causales.-

Como se evidencia la regulación emocional de los estudiantes es en mayor porcentaje 77,1% por mejorar, evidenciándose que éstos no se sienten capaces de regular adecuadamente sus estados de ánimo; y porque muchas veces no tiene la orientación adecuada para el control de las mismas.

Consecuencias.-

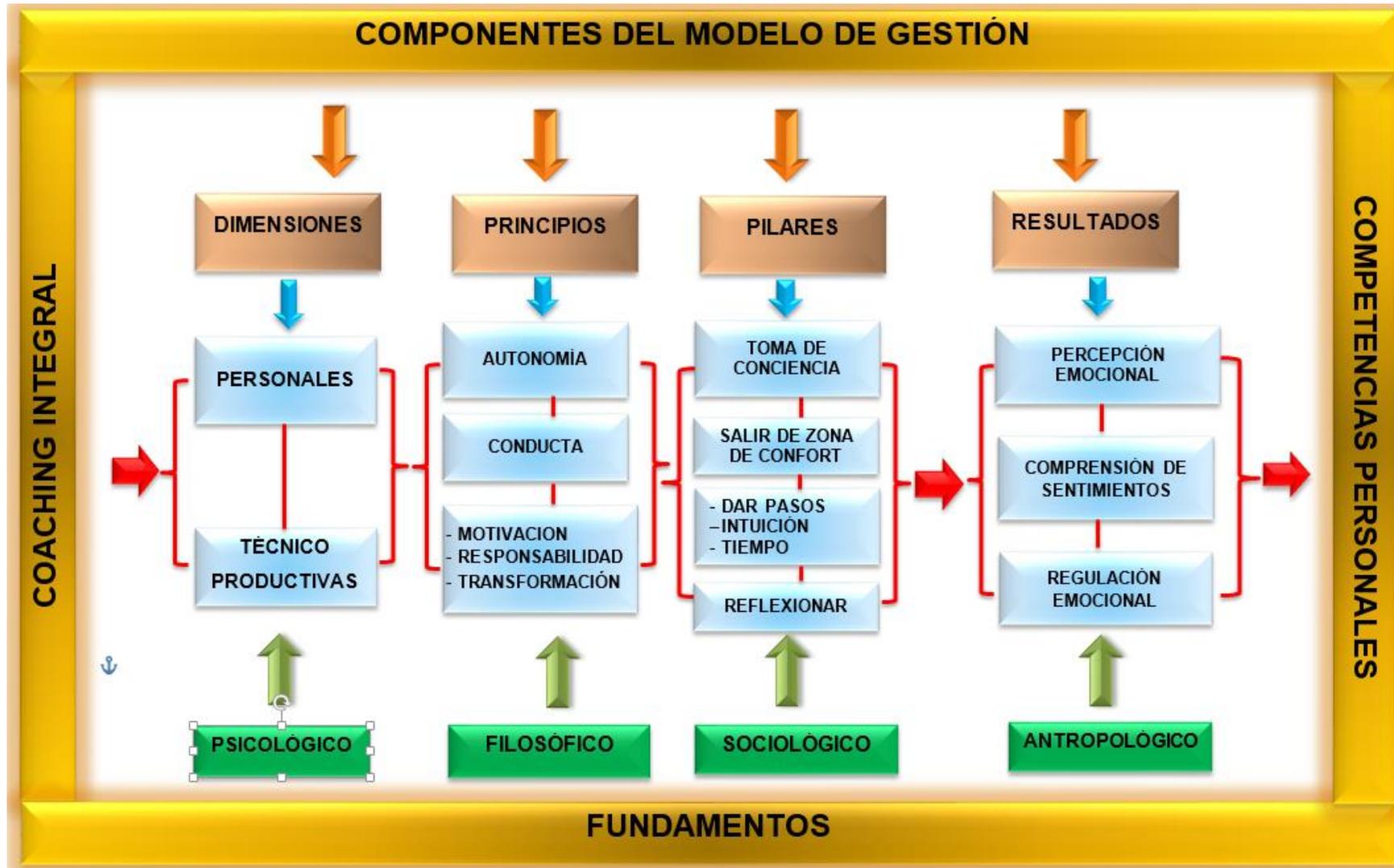
Debido a la etapa por la que atraviesan, los adolescentes no están en la capacidad de controlar la intensidad de sus estados de ánimo, dando rienda suelta a sus emociones que pueden traducirse en amor, odio, rencor, resentimiento, etc, y que pueden llegar a mezclarse y confundirse, además de no tener control de la intensidad de las mismas, pudiendo provocar situaciones conflictivas y problemáticas con consecuencias muchas veces lamentables.

Según Goleman la regulación apropiada de las emociones también forma parte de la capacidad de auto-reflexión que integra a su vez la inteligencia emocional; Además sostiene que si la persona frente a situaciones estresantes, no sabe regular sus emociones en forma apropiada, mediante el uso de buenas estrategias de afrontamiento, entonces no tendrá la capacidad de autogenerarse emociones positivas, afectando nuevamente sus estados de ánimo, afectando también sus relaciones con otras personas, pudiéndose desencadenar un conflicto. (Goleman, 2002)

4.3. Organización del modelo y fundamentación.

**“MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL
PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS PERSONALES
DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE
SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
CIUDAD DE CHACHAPOYAS”**

I. Representación gráfica del modelo



II. Introducción

En la actual sociedad de cambios vertiginosos, se necesitan personas que tengan la iniciativa de tomar decisiones, que posean la capacidad de adaptación en un mundo tan incierto, como imprevisible; además que posean una alta competitividad en los diferentes entornos en donde se desenvuelven.

En este contexto, la formación que se brinda en las instituciones educativas no es suficiente, sino que es fundamental que los estudiantes no sólo se llenen de conocimientos, sino que reciban herramientas indispensables que le permitan enfrentar con éxito el mundo real, para lo cual es imprescindible que se promueva la dotación de la formación de una serie de competencias personales, las cuales les acompañaran a lo largo de su vida.

La gran mayoría de adolescentes carecen de competencias personales que les permitan enfrentar con éxito su vida académica, familiar y personal porque no se sienten con la capacidad para expresar sus pensamientos y sentimientos de manera adecuada, y no comprenden, ni regulan bien sus estados emocionales en forma adecuada, por lo cual no serán capaces de enfrentar y resolver conflictos cuando estos se presenten, limitándoles en su integración dentro del seno familiar como miembros plenos afectando también su contexto educativo y social donde se desenvuelven en su comunidad. Es así que para posibilitar la gestión de las competencias, se hará uso del coaching integral, lo cual permitirá que los adolescentes desarrollen sus competencias personales.

Por lo expuesto, se concluye que para lograr tal fin, con la presente investigación se propuso un modelo de gestión de coaching integral para fortalecer las competencias personales de los estudiantes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas.

III. Objetivos y/o propósito

- Proponer un modelo formativo centrado en la adquisición de competencias básicas y específicas que sitúen a los estudiantes en las mejores perspectivas de desarrollo personal y profesional.
- Promover la formación de competencias personales en los estudiantes de la provincia de Chachapoyas, mediante el coaching integral.
- Crear conciencia en los adolescentes acerca de su gran potencial interno que poseen.
- Impulsar la formación de valores y actitudes en los estudiantes.

IV. Fundamentación

Los fundamentos explican y distinguen la complejidad de la dinámica del modelo en el proceso de empoderamiento para la transformación social.

1.1. Fundamentación filosófica

El modelo está basado en la ciencia, la obtención del conocimiento, de la verdad, caracterizándose en la objetividad y el rigor para la solución de problemas, mediante la propuesta de planes de mejora que permitan impulsar competencias personales en los adolescentes de la provincia de Chachapoyas.

1.1.1. Mayéutica socrática: Esta se refiere a que en base a un conjunto de preguntas que se formulan al estudiante, éste pueda resolver en forma independiente, sus problemas llegando a revelar su auténtico potencial. La mayéutica es conocida como el “arte de las parteras” que eran mujeres que ayudaban a dar a luz, pero ellas no daban a luz. Sócrates planteaba que la no existencia del enseñar, sino del aprender, y lo hacía mediante preguntas a su interlocutor, dejándolo que este encuentre la respuesta por sí mismo, descubriendo quien es y quien puede llegar a ser. (Caicedo, Herrera, & Quenguán, 2013)

Platón también aportó con sus diálogos constructivos, ayudándolo al otro a encontrar el conocimiento por sí mismo. Luego Aristóteles con sus “virtudes” para desarrollar habilidades llamadas “llegar a ser”, las cuales actualmente son fundamentales para el ejercicio del buen gobierno, conocida en el management conocidas como el “desarrollo de habilidades directivas”. (Caicedo, Herrera, & Quenguán, 2013)

1.1.2. Existencialismo: Se basa en la “libertad” que tiene una persona a lo largo de todo su trayecto en la vida para poder decidir, elegir o equivocarse. (Sánchez & Boronat, 2014)

1.2. Fundamentación sociológica

1.2.1. El empowerment: Se enfoca a la delegación de responsabilidades a través de liberar el potencial disponible de las personas. Es considerado como el mecanismo o proceso mediante el cual las personas, las organizaciones o las comunidades obtienen o toman el control y/o dominio respecto a temas o asuntos que son de interés propio. (Sánchez A. , 1996)

1.3. Fundamentación psicológica

1.3.1. El counseling: Se refiere a que la persona es libre y autónoma. Mediante el counseling se desarrollará las competencias de diálogo, escucha activa, iniciativa, aprender a aprender y la toma de decisiones. (Sánchez & Boronat, 2014)

1.3.2. La psicología positivista

Se refiere a cómo el sujeto percibe el mundo que lo rodea, de una manera única y singular, constituyendo su peculiar realidad, determinando su comportamiento. (Sánchez & Boronat, 2014)

1.3.3. El constructivismo

Ha propiciado el desarrollo del coaching y sostiene que el ser humano, socialmente, cognitivamente y afectivamente, es el producto resultante de la construcción que se produce por la interacción entre el individuo y el ambiente que lo rodea. (Sánchez & Boronat, 2014)

1.3.4. La inteligencia emocional: Esta referida a la capacidad que tienen las personas para reconocer sentimientos propios y ajenos, así como su habilidad para manejarlos. Es la habilidad que tienen las personas para atender y percibir los sentimientos de forma apropiada y precisa, la capacidad para asimilarlos y comprenderlos de manera adecuada, y la destreza para regular y modificar nuestro estado de ánimo o el de los demás. Se puede organizar en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y manejar las relaciones. (Goleman, 2002)

1.3.5. La teoría de la motivación humana de Abraham Maslow

Se refiere a la jerarquía de necesidades que van a motivar las personas, identificándose cinco categorías de necesidades: (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización), estas categorías, de acuerdo a la importancia que tienen, han sido ordenadas de manera jerárquico ascendente, de tal forma que a medida que el ser humano satisface sus necesidades básicas, van surgiendo otras que van a cambiar o modificar sus comportamientos. (Valderrama, 2011)

- ✓ **Necesidades fisiológicas:** Son aquellas que son de origen biológico y están referidas a la supervivencia del ser humano, y es aquella que considera a las necesidades básicas, tales como: respirar, beber agua, dormir, comer, sexo y refugio. (Valderrama, 2011)

- ✓ **Necesidades de seguridad:** Son aquellas que surgen cuando se tienen satisfechas la mayor parte de las necesidades fisiológicas, surgen en el segundo eslabón de necesidades, las cuales están referidas a la seguridad personal, al orden, a la estabilidad y a la protección, tales como: seguridad física, empleo, recursos e ingresos, familia, salud. (Valderrama, 2011)
- ✓ **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** Son aquellas que están referidas o surgen cuando se tienen satisfechas medianamente, las necesidades de seguridad y constituye el siguiente eslabón de necesidades que contempla: amor, afecto, pertenencia a un grupo social, y mediante estas necesidades el individuo busca superar sentimientos de soledad y de alienación y contempla también el deseo de una persona por casarse, constituir su propia familia; así como ser parte de una agrupación, club o comunidad. Este tipo de necesidades se presentan permanentemente en la vida diaria. (Valderrama, 2011)
- ✓ **Necesidades de estima:** Este tipo de necesidades surgen cuando los tres tipos anteriores de necesidades están medianamente cubiertas o satisfechas, apareciendo la necesidad de estima que está referido a la autoestima, al reconocimiento de la persona, al logro particular y también al respeto que se tiene hacia las demás personas; pero cuando estas no son satisfechas, ocurre que las personas se van a sentir inseguras, mínimas y que no tienen valor. (Valderrama, 2011)
- ✓ **Necesidades de auto-realización:** Son las más elevadas de todas las demás y se encuentra en la cima de las jerarquías; en este peldaño se logra cumplir con el potencial personal y constituye un ideal que se

realiza a través de una actividad concreta.
(Valderrama, 2011)

V. Pilares

Para (Sánchez & Boronat, 2014) los pilares del modelo son:

1. Toma de conciencia acerca de nosotros mismos, aceptando lo que somos.
2. Marcación de metas motivadoras, saliendo de la zona de confort.
3. Administrar nuestro propio tiempo, y siguiendo la intuición dar pequeños y constantes pasos.
4. Reflexionar para poder reconducirnos y avanzar.

Estos son los cuatro pilares que condicionan las fases del modelo de coaching que son la precontemplación, la reflexión, el descubrimiento, el plan de acción y el hábito. (Bayón, Cubeiro, Romo, & Sainz, 2006)

VI. Principios

Para (Sánchez & Boronat, 2014) los principios del modelo son:

1. **La autonomía:** Se refiere al sujeto y a su autoaprendizaje.
2. **La conducta:** Se refiere a que está condicionada a la visión que se forma el sujeto a lo largo de su vida con respecto al mundo.
3. **Coexistencia entre la motivación, la responsabilidad hacia el cambio, y el deseo de transformación.**
4. **La comunicación:** Es relevante el proceso comunicativo porque mediante él se expresan preguntas y metas, permitiendo que el individuo se descubra a sí mismo y también luego tienda a actuar.

VII. Características

1. **Flexible:** Porque posee una permanente capacidad de adaptarse al contexto, facilitando diferentes estrategias de mejoramiento.
2. **Cambiante:** Porque es susceptible de transformarse de acuerdo a las necesidades de los adolescentes.

3. **Dinámico:** Porque sus elementos poseen una constante adaptabilidad que están acordes con los cambios del entorno, de tal forma que los cambios que se produzcan en uno de sus componentes, automáticamente se sincronizará rápidamente con dichos cambios.
4. **Sistémico:** Porque constituye la relación de los componentes del todo, conformando una interrelación entre todos sus elementos.
5. **Transdisciplinar:** Porque confluyen dos o más disciplinas.
6. **Sostenible en el tiempo:** Porque los elementos del modelo y también sus relaciones, son estables y garantizan su permanencia en el tiempo con menores modificaciones, pese a los cambios que se produzcan en el entorno.

VIII. Contenidos

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Aplicación del test TMMS-24 a los estudiantes del tercer año de secundaria en instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas.	Diagnosticar las competencias personales de los adolescentes.	Aplicación del test en forma personalizada.	Lapiceros Tableros Impresos Fotocopias	Investigadora Encuestadores	Lista de control Cuestionario
Solicitar la relación de estudiantes del 3er año de secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas.	Obtener la relación de estudiantes que conforman la población.	Gestión ante las secretarías de las instituciones educativas de Chachapoyas.	Solicitud Impresos	Investigadora	Padrón de estudiantes
Coordinar con autoridades y los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas.	Establecer vínculos entre la investigadora, las autoridades y los docentes	Visita de coordinación a las instituciones educativas.	Ambiente de sesiones Mesas Sillas	Investigadora Autoridades de la comunidad	Solicitud Entrevista Acta de reunión

Reunión con los padres de familia y estudiantes de 3er año de secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas.	Establecer vínculos entre la investigadora , los padres de familia y los estudiantes.	Invitación	Sala de sesiones Mesas Sillas	Investigadora Padres de familia Estudiantes	Acta de reunión
Presentación del modelo basado en el coaching fortalecer sus competencias personales de los adolescentes de las instituciones educativas de Chachapoyas.	Dar a conocer el modelo propuesto.	Exposición	Sala de reuniones Mesas Sillas Pc Data Show Micrófonos	Investigador Autoridades y comuneros de la comunidad campesina de Huancas.	Acta de reunión

IX. Evaluación

El modelo propuesto será evaluado al cabo de 1 año de su implementación, haciendo uso de una escala valorativa que estará conformada por una lista de cotejo que contendrá indicadores del cumplimiento de las actividades programadas.

X. Vigencia

El modelo estará vigente por un periodo de un año, luego para medir su impacto será sometido a evaluación, para poder reestructurarse para su actualización y mejora.

XI. Retos que exige el modelo

- Impulsar las potencialidades de los estudiantes matriculados en las Instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas.
- Garantizar una adecuada implementación del modelo en las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas.
- Someter el modelo a una evaluación permanente para normalizar los procesos realizados.
- Extender su aplicación a otras instituciones educativas.

XII. Anexos

- Plan para un proceso de coaching integral
- Plan de actividades a desarrollar
- Actividades a desarrollar
- Estrategias a desarrollar
- Recursos audiovisuales que se desarrollarán

FORMATO DE UN PLAN PARA UN PROCESO DE COACHING

PLAN DE PROCESO DE COACHING								
COMPETENCIA A DESARROLLAR: (descripción)								
COACH:					COACHE:			
PERIODO QUE ABARCA:					FECHA DE ELABORACIÓN:			
N°	Actividad	Objetivo	Lugar	Fecha	Hora	Formato de desarrollo	Técnica a utilizar	Observaciones

PLAN DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR

¿QUÉ HACER?	¿CÓMO HACERLO?	OBJETIVOS A LOGRAR
Identificar las competencias que se pueden desarrollar.	Entrevistas con directivos, padres de familia y adolescentes.	Determinar las competencias a desarrollar con el proceso de coaching.
Establecer los indicadores meta que se pretenden alcanzar con el proceso de coaching.	Revisión de los resultados de sus evaluaciones de desempeño del aprendiz.	Determinar las metas contra las cuales se evaluarán los resultados del proceso de coaching.
Elaboración del Plan de coaching.	El coach elabora el Plan de coaching y lo acuerda con el aprendiz (número de entrevistas, fechas, objetivos, procedimientos, etc.)	Definir el proceso para implantar el coaching.
Elaboración y firma de la carta de compromiso de coaching.	Con apoyo de los padres de familia y docentes tutores. Firman el acuerdo ambas partes.	Formalizar el compromiso institucional de los participantes en el proceso.
Evaluación del avance del proceso.	Se realiza entrevistas con el coach y el aprendiz.	Detectar oportunidades de mejora, desviaciones o limitaciones.
Evaluación final de resultados	Comparación entre la situación anterior (indicadores iniciales) con la final (indicadores finales) que presenta el aprendiz.	Evaluar los resultados obtenidos contra los planeados.
Desvinculación del coaching	Certificación del aprendiz y carta de reconocimiento al coach.	Reconocer el esfuerzo de ambos participantes.

ESTRATEGIAS A DESARROLLAR

Recursos externos

- El model GROW (goal, reality, options, what)
- La rueda de la vida

Recursos internos

- Escucha activa
- Asertividad
- Feedback o retroalimentación

ACTIVIDAD 01 IRA

PASO 1: Se sugiere iniciar con la visualización del vídeo “Historia de Sandra”, Niña postrada en silla de ruedas que ve la vida con optimismo, sin rencores ni ira, pese a su estado vegetal. Resaltar su sueño de llegar a ser Secretaria General de la ONU.

PASO 2: Se sugiere desarrollar la conceptualización de emoción dialogando con los estudiantes

PASO 3: Se sugiere trabajar con la siguiente lectura acerca de la ira y reflexionar.
¿POR QUÉ LAS PERSONAS SE GRITAN CUANDO ESTÁN ENOJADOS?

PASO 4: Se sugiere realizar la conceptualización de LA IRA.

Se invita a los estudiantes a plantear alternativas de cómo regular sus emociones en un momento de ira.

PASO 5: Se sugiere finalizar con la terapia del rugido del león, consistente en imitar al león en su caminar y en su rugir de lo más suave a lo más fuerte. Se puede invitar también a desahogar su ira escribiendo en su diario emocional.

ACTIVIDAD N° 02 / EL MIEDO

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....

.....

PRIMER PASO

Visualización del video de Anna, quien tenía un ataque de depresión y ansiedad y no quería salir por nada de su cuarto y vence su miedo para ir al concurso.

SEGUNDO PASO

Conceptualizamos el miedo.

TERCER PASO

Reflexionamos utilizando la lectura “Abriendo Puertas”

CUARTO PASO

Se conversa sobre sus miedos y se concluye con la visualización del Video de anti Bull ying, se reflexiona con los alumnos. ¿Existirá otras formas para superar nuestros miedos?

TRES SUGERENCIAS PARA SUPERAR LOS MIEDOS.

- **Técnica #1: Primeramente acepta tu temor.**
- **Técnica #2: Es muy probable que padezcas de baja autoestima.**
- **Técnica #3: Entrena a tu mente para que todo el tiempo pienses de forma positiva.**

LiberateYViveSinMiedo.com

De la Mano de Quien Pasó, lo Que Tú Estás Pasando...

<http://liberateyvivesinmiedo.com/blog/4-tecnicas-para-vencer-el-miedo-que-tu-debes-conocer.html>

ACTIVIDAD N° 03 / LA TRISTEZA

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....

PRIMER PASO

Visualización del video “Los niños de Siria”, narra la historia de los niños refugiados de Siria que buscan escapar de la guerra. Utilizar el vídeo para reflexionar sobre las razones que está causando su tristeza, frente a las causas que genera la tristeza de estos niños y que a pesar de todo siguen adelante, con esperanza de un mañana mejor. **HAY PERSONAS QUE VIVEN EN PEORES CIRCUNSTANCIAS QUE NOSOTROS.**

SEGUNDO PASO

Conceptualizamos la tristeza.

TERCER PASO

Visualizar el vídeo “**Reflexiones para cuando estés triste**” y dialogar sobre su poder de decisión que sólo lo tienen los seres humanos, llevando a los alumnos a elegir por hoy ocupar sus mentes con pensamientos positivos como los ejemplos del vídeo, enfatizando que la tristeza sólo trae consecuencias negativas como: **desánimo, melancolía, desaliento y pérdida de energía.**

CUARTO PASO

Nos despedimos escuchando la canción “**Cristo te ama**”, para que aquellos que sienten tristeza por estar solos sin sus seres queridos, sientan que hay un ser todopoderoso que está con ellos.

ACTIVIDAD N° 04 / LA FELICIDAD

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....

....

PRIMER PASO

Esta actividad debe desarrollarse después de haber trabajado la emoción de la tristeza, como alternativa para superar las emociones negativas. Se puede iniciar visualizando el vídeo de Emmanuel Kelly, quien a pesar de todos los problemas físicos y emocionales evidencia en sus actitudes su felicidad por la vida juntamente con su hermano. Al finalizar la clase se puede despedirlos con la visualización del vídeo de Amira, que es una niña que canta opera, es una niña feliz.

SEGUNDO PASO

Conceptualizamos la emoción felicidad

TERCER PASO

Socializamos el poema “**DEFENSA DE LA ALEGRÍA**” de Mario Benedetti, para reflexionar sobre la necesidad de mantener la alegría a pesar de todas las circunstancias ya que nos genera felicidad y esta emoción influye en el fortalecimiento de nuestro sistema inmunológico.

CUATRO PASO

En este paso se presentan alternativas para que se pueda generar emociones positivas que coadyuven a generar felicidad, para su implementación en aula.

- a. Pienso y siento cosas positivas**
- b. La caja de afectos**

ACTIVIDAD N° 05 / EL AMOR/ CARIÑO

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....

...

PRIMER PASO

Esta actividad se sugiere iniciar con la visualización del vídeo “Cómo decirte que no te amo”, y reflexionar sobre esta emoción en diálogo con los estudiantes, ya que su percepción de amor sólo está restringido a eros (amor al sexo opuesto muy egocéntrico) sin embargo tenemos el amor ágape (amor a Dios, es abnegado, total, dador, ni demanda ni necesita ser correspondido, es desinteresado, es incondicional, este amor primero nace de la voluntad y luego se convierte en sentimiento, y no sucede al revés) y el amor phyleo (amor fraternal, de amigos, aliados, socios, es voluntario, es recíproco).

SEGUNDO PASO

Conceptualizamos la emoción del amor/cariño. Enfatizamos el tema de apasionamiento en la adolescencia y sus implicancias negativas, por la presencia de los celos, soledad, tristeza, miedo, ira, emociones que no ayudan a una relación saludable. Ayudarles a entender que en la adolescencia se debe llevar la relación de la manera más saludable posible y de forma responsable a fin de que no afecte sus estudios

TERCER PASO

Reflexionar a partir de la visualización del vídeo “La fantasía y la realidad del amor”. Esto es para abrirles los ojos a la realidad, ya que en la vida el amor finalmente lo encuentras en la persona que es todo lo contrario al prototipo que te forjaste en tu adolescencia.

CUARTO PASO

Una vez clarificado el tema reflexionar sobre los motivos de nuestra felicidad, ayudarles a identificar dónde lo podemos encontrar, a parte de una relación de amor (eros) saludable:

- En un buen libro.
- En una buena canción.

- Identificando a alguien que tenga necesidad de algo (cariño, amistad, motivación, enfermedad, incomprensión, soledad, vicios, etc.)
- Establecimiento de metas, objetivos en nuestro proyecto de vida.
- Visitar ancianos, visitar enfermos abandonados en el hospital.
- Reconciliación con la familia o amigo, ayudar a otros a amistarse, ya que sabemos que la tristeza, el rencor o resentimiento solo nos daña a uno mismo
- Desarrollar la virtud de servir y no esperar ser servido.

ACTIVIDAD N° 06 / AMOR PROPIO-DIGNIDAD

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....

.....

PASO 1

Visualizamos las consecuencias de la drogadicción y conversamos sobre si estas personas tienen amor propio, si tienen dignidad humana o la han perdido.

PASO 2

Conceptualizamos la emoción amor propio/dignidad, como una emoción positiva que es provocada por una creencia sobre el propio carácter.

Dialogamos sobre los efectos positivos que produce el desarrollo del amor propio/dignidad

- **Dejamos ir la culpa**, vergüenza y la ira.
- Sentimos, escuchamos y creemos en nuestro poder.
- **Nos sentimos en paz**.
- Nos hacemos responsables de nuestras vidas.
- Nos desprendemos de la soledad y abrazamos una conexión más profunda y el sentido de unidad con el mundo.
- Nos permitimos aparecer en el mundo y vivir nuestro propósito.
- Cuanto más nos miramos a nosotros mismos con amor, más practicamos el amor y la aceptación hacia los demás.
- Nos permitimos ser humanos, aceptando los errores y fracasos.
- No necesitamos probarnos a nosotros mismos frente a los demás, porque sabemos lo que somos.
- Ya **no estamos gobernados por el miedo**, porque el amor es más fuerte.

Paso 3

Visualizamos el video de la carta de un drogadicto, reflexionamos y enfatizamos la importante que es desarrollar la emoción positiva del amor propio / dignidad, para no caer en situaciones extremas.

Paso 4

Reflexionamos sobre las sugerencias que se dan para desarrollar el amor propio. La hoja se puede fotocopiar y entregar a cada uno de los alumnos.

POR SOBRE TODO ÁMATE A TI MISMO

1. Toma conciencia de tus pensamientos.

2. Perdónate.

3. Procúrate.

4. Libérate emocionalmente.

5. Empatiza contigo.

6. Reconoce tu autenticidad.

7. Siente tus emociones.

ACTIVIDAD N° 07 / HOSTILIDAD/ PROYECTO DE INNOVACIÓN

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....

.....

PASO 1

Visualizamos y escuchamos la canción “Consecuencia de mis actos”, reflexionamos de como el clima hostil trajo como consecuencia quedarse sola y ahora que ya no está su pareja recién reconoce su falta.

Paso 2

Conceptualizamos la emoción hostilidad.

Paso 3

Visualizamos el vídeo de Carlos Franca, quien hace una disertación de la hostilidad.

PASO 4

En este paso les presentamos las alternativas a los estudiantes para que aprendan a convivir en situaciones hostiles, por lo que les presente el artículo completo titulado “**Cómo Tratar con Personas Hostiles**”, por el **Dr. Steve Frisch, Psy.D.** A los estudiantes sólo se les presenta las alternativas.

Web: MIS PENSAMIENTO DIA A DIA

<https://fmartinezb.wordpress.com/2012/02/16/consejos-del-psicologocomo-tratar-con-personas-hostiles/>

ACTIVIDAD N° 08 / ANSIEDAD/ PROYECTO DE INNOVACIÓN

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....

PASO 1

Conversamos con los estudiantes acerca de sus preocupaciones y sus saberes previos sobre la ansiedad.

PASO 2

Conceptualizamos la emoción ANSIEDAD.

Paso 3

Visualizamos y escuchamos el vídeo animado de explicación de la ansiedad y reflexionamos sobre los motivos que están ocasionando nuestras ansiedades. Enfatizar que el hecho de prestar demasiada atención a nuestros problemas y a lo que posiblemente suceda mañana provoca ansiedad, que afecta su salud. **Debe quedar claro que ningún ser humano tiene poder para controlar situaciones que no sabemos si sucederá o no en el futuro cercano, por lo tanto estar ansiosos no ayuda en nada.**

PASO 4

Algunas sugerencias de cómo controlar la ansiedad.

WEB RINCON DE LA PSICOLOGIA

<http://www.rinconpsicologia.com/2011/03/como-combatir-la-ansiedad-siete.html>

- **Tómate tu tiempo y no corras.**
- **No dejes tareas pendientes, aplica la regla de los 2 minutos**, ya que el recordatorio mental constante de que debes hacer las tareas pendientes desgastan más que las mismas tareas.
- **No prestes demasiada atención a tus pensamientos, cuestionalos.**
- **Enfoca las situaciones desde otra perspectiva.**
- **Aprender a vivir en el aquí y en el ahora.**
- **Practica ejercicio, caminatas, deporte y aprende a relajarte y a respirar.**

SESIÓN N° 10 / CULPA

GRADO:.....SECCIÓN:.....FECHA.....TIEMPO.....
.....

PASO 1

Visualizamos el vídeo de la historia de CHOI, a quien se ve avergonzado y con mucha humildad por todo lo que le toco vivir. Esta historia puede ser utilizado para motivar a nuestros estudiantes a dejar sus emociones de culpa y empezar a creer en si mismos, a aceptarse y luchar se mejor cada día.

PASO 2

CONCEPTUALIZAMOS LA EMOCIÓN CULPA: Es sentir vergüenza ante sí mismo.

PASO 3

REFLEXIONAMOS SOBRE LOS ASPECTOS NEGATIVOS D ELA CULPA

Psicoglobal

<http://www.psicoglobal.com/blog/psicologia-emociones-culpa>

PASO 4

CONVERSAMOS SOBRE CADA UNO DE LOS PASOS PARA SUPERAR LA CULPA

De acuerdo con **Paz Corral, Enrique Echeburúa y Pedro Amor**, psicólogos españoles que son autores del análisis: *Cómo superar la culpa*, las técnicas que existen para hacer frente y superar la culpa son los siguientes:

1. **Identificación de la conducta.**
2. **Expresión verbal y emocional de arrepentimiento.**
3. **Solicitud de perdón.**
4. **Reparación.**
5. **Prevención.**

BIENESTAR180

<http://bienestar.salud180.com/salud-dia-dia/5-pasos-para-superar-la-culpa>

Síguenos en @Salud180 y Salud180 en Facebook

RECURSOS AUDIOVISUALES A UTILIZARSE

SESIÓN	RECURSOS PEDAGÓGICOS TECNOLÓGICOS UTILIZADOS	MATERIALES
IRA	Vídeo del testimonio de Sandra. Niña parapléjica	Proyector multimedia y equipo de sonido de propiedad del docente y prestado a la institución educativa
	Vídeo musical de pianista chino sin brazos	
MIEDO	Vídeo del testimonio de Anna, quien vivía encerrada en caso por panico a salir.	
	Vídeo musica anti bullyin, creado por dos niños que padecieron de este mal.	
TRISTEZA	Vídeo musical de los niños de siria, la realidad de los refugiados.	
	Reflexión cristiana en ppt sobre el tema "Para cuando estás triste"	
	Vídeo musical de José Gomez "Cristo te ama"	
FELICIDAD	Vídeo del testimonio de Amira, niña de 9 años que canta ópera	
	Vídeo del testimonio de Enmanuel, sobreviviente de la guerra de Irak con malformaciones en brazos y piernas quien realizo una adecuación a la letra d ela canción "Imágenes" de Jhon Lennon	
AMOR-CARIÑO	Vídeo de disertación sobre la fantasía y la realidad del amor	
	Vídeo musical "Cómo no decirte que te amo"	
AMOR PROPIO-DIGNIDAD	Vídeo del testimonio "Carta de un drogadicto"	
	Vídeo de testimonios sobre el efecto de las drogas.	
HOSTILIDAD	Vídeo sobre conferencia de Carlos Fraga "La Hostilidad en las relaciones"	
	Vídeo musical, "Consecuecia de mis actos"	
ANSIEDAD	Vídeo animado "Explicación d ela ansiedad"	
ORGULLO	Vídeo del testimonio de NICK "Sereis fuertes" y "Tu también lo puedes hacer"	
CULPA	Vídeo del testimonio de Choi. Joven que fue abandonado en una caja de carton y canta opera	
MENTE POSITIVA	Vídeo de MINCETUR "Catálogo", sobre la riqueza de nuestro país.	
	Vídeo musical de Lily Goodman "Al final", para generar esperanza y mente positiva frente a los problemas.	

MATERIAL AUDIOVISUAL SELECCIONADO PARA CADA CLASE

SESIÓN 01 / IRA

Historia de Sandra Jimenez Loza con parálisis cerebral

<https://www.youtube.com/watch?v=ltkgzGag6M0>

Historia de pianista chino sin brazos que gana concurso

<https://www.youtube.com/watch?v=25EOsv1PgCc>

SESIÓN 02 – MIEDO

Historia de Anna Clendening, quien sufría de trastorno de ansiedad y tenía pánico de salir de cantar.

<https://www.youtube.com/watch?v=5yLhXe6Kulk>

Mensaje anti bullying por dos niños.

<https://www.youtube.com/watch?v=fat-EUc6e6w>

SESIÓN 03 - TRISTEZA

Canción “Los niños de Siria”, narra la fatal realidad de los niños refugiados.

<https://www.youtube.com/watch?v=ZAKVQ1UsAXg>

Reflexión cuando estés triste, de tinte cristiano.

<https://www.youtube.com/watch?v=iPWnP8X0Z7M>

SESIÓN 04 - FELICIDAD

Historia de Enmanuel, joven con malformación en brazos y piernas, canta la “Imágenes” con mensaje adaptado.

<https://www.youtube.com/watch?v=XXDRvcYlKDE>

Historia de Amira, niña de 9 años feliz de cantar ópera

<https://www.youtube.com/watch?v=qDqTBIKU4CE>

SESIÓN 05

AMOR - CARIÑO

Diferencia entre la fantasía y la realidad del amor.

<https://www.youtube.com/watch?v=qZz2fjJPAik>

Canción "Como no decirte que te amo" de Arturo Giraldo

<https://www.youtube.com/>

SESIÓN 06

AMOR PROPIO - DIGNIDAD

Carta de un drogadicto a sus padres.

https://www.youtube.com/watch?v=RT1jCMZe_UM

Recopilación de gente drogada

<https://www.youtube.com/watch?v=tmdwlrR6gus>

SESIÓN 07

LA HOSTILIDAD

Carlos Fraga. La hostilidad en las relaciones

<https://www.youtube.com/watch?v=SgMdcEQN1Rs>

Canción "Consecuencias de mis actos. El Recodo. Griss Romero

<https://www.youtube.com/watch?v=Dlvra-hyhpA>

SESIÓN 08 - ANSIEDAD

Fisiología del estrés, en dibujos animados

<https://www.youtube.com/watch?v=5sjhyD0YuYE>

SESIÓN 09 - ORGULLO

Historia de NICK "Sereis fuertes"

<https://www.youtube.com/watch?v=0k3LyV4zdOc>

Historia de Nick "Tú también lo puedes hacer"

<https://www.youtube.com/watch?v=pRSsti8L3Jo>

SESIÓN 10 –C CULPA

Cómo superar la culpa, cuatro pasos para hacerlo.

<https://www.youtube.com/watch?v=c0kb33Xtqz0>

Caso de Choi Sung Bong, joven cantante de ópera, que padeció desde niño.

<https://www.youtube.com/watch?v=5fwxbKbZIEY>

SESIÓN 11

MENTE POSITIVA

Canción "Al final" de Lily Goodman.

<https://www.youtube.com/watch?v=sesss3X4a1w>

Spot publicitario de MINCETUR "Catálogo del mundo", expresa las maravillas del Perú.

<https://www.youtube.com/watch?v=iQQY8iSIBtk>

4.3. Conclusiones y sugerencias.

Al Objetivo Específico 1: Diagnosticar las competencias personales de los adolescentes de las IE de la provincia de Chachapoyas.

Al finalizar la investigación se concluyó que

La percepción emocional en los adolescentes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue poca con el 74,0%, el 17,7% adecuada, y el 8,3% demasiada percepción emocional.

La comprensión de sentimientos en los adolescentes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue el 64,6% por mejorar, el 29,2% adecuada, y el 6,3% excelente.

La regulación emocional en los adolescentes de las instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas, fue el 77,1% por mejorar, el 18,8% adecuada, y el 4,2% excelente.

(Ver anexo 1 – Instrumentos de recolección de datos)

Al Objetivo Específico 2: Identificar y analizar los fundamentos teóricos que le dan sustento a la propuesta de modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de adolescentes de las IE de la provincia de Chachapoyas.

En base al análisis de los datos recolectados se han identificado las siguientes teorías que sustentan la propuesta del modelo:

- Teoría de la motivación humana de Maslow
- Existencialismo
- Empowerment
- El counseling
- La psicología positivista
- El constructivismo

Al Objetivo Específico 3: Diseñar el modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de adolescentes de las IE de la provincia de Chachapoyas.

Al finalizar la investigación se diseñó una propuesta de Modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer las competencias personales de los adolescentes, siendo su principal característica la aplicación de forma individual, así como también colectiva, teniendo en cuenta sus características personales.

Al Objetivo Específico 4: Validar el modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de adolescentes de las IE de la provincia de Chachapoyas, utilizando la técnica DELPHI.

Luego de diseñar el modelo de gestión de Coaching, se procedió a validar la propuesta para fortalecer las competencias personales de los adolescentes, a través del juicio de expertos, obteniéndose alta probabilidad de éxito, debido a que es considerado apropiado y con coherencia en su estructura.

Toda la propuesta fue considerada como buena, y cada una de sus partes también se consideró como buena o excelente, teniendo como sugerencia primordial, el otorgamiento de recursos para su implementación.

(Ver anexo 3 – Ficha de validación por juicio de experto)

Sugerencias

Tomando como base las conclusiones, se plantearon las sugerencias siguientes a los directores de las instituciones educativas de Chachapoyas:

1. Implementar la Propuesta de un modelo de gestión de coaching integral que permitirá mejorar de manera significativa las competencias de los estudiantes adolescentes.
2. Implementar un sistema de monitoreo y control de la ejecución de la Propuesta, de manera que se cuente con un ciclo reforzador para tomar decisiones para plantear planes de mejoras sostenibles.

Referencias

- Almlund, M. A. (2011). *Personality psychology and economics*. . Amsterdam: Elsevier.: In E. A. Hanushek, S. Machin, .
- Almlund, M., Duckworth, J. J., & Heckman And, T. K. (2011). *Personality psychology and economics*. Amsterdam: Elsevier.: In E. A. Hanushek, S. Machin,.
- Anónimo. (2015). *¿Que el coaching?* Retrieved from Todo sobre coaching: <http://www.todo-sobre-coaching.com/el-coaching.html>
- Banco León, S. (2008). *El Coaching como herramienta de formación de recursos humanos. Caso: . UASD*.
- Bayón, F., Cubeiro, J., Romo, M., & Sainz, J. (2006). *Coaching realmente*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Caicedo, L., Herrera, J., & Quenguán, N. (2013). *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa*. España: Universidad de Rosario.
- Casares, D. (2005). *Planeación de Vida y Carrera; Un Enfoque Teórico-Vivencial*. Mexico: Limusa.
- Cuevas, J. (2014, Abril 12). *Copy of Coaching Empresarial*. Retrieved from Prezi: <https://prezi.com/riej-jv46rif/copy-of-coaching-empresarial/>
- DEVIDA. (2010). *Encuestas Nacionales sobre Prevención y Consumo de Drogas*. Retrieved from Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas.
- DEVIDA. (2014). *Datos estadísticos*. Retrieved from Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas: www.devida.gob.pe/es
- Dirección Nacional del observatorio argentino de drogas. (2012). *Una mirada específica sobre la problemática del consumo de psicofármacos en Argentina 2012*. Retrieved from Observatorio.gov.ar: <http://www.observatorio.gov.ar/media/k2/attachments/UnaZMiradaZEspecificaZsobreZelZConsumoZdeZPsicofarmacosZenZArgentina.ZAoZ2013.-.pdf>
- Figuera, A. (2012). *Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para portenciar el comportamiento organizacional en la unidad educativa "Batalla de Vigirima II"*. Universidad de Carabobo, Carabobo.
- Galway, T. (1989). *El juego interior del tenis*. Sirio S.A.
- Goleman, B. y. (2002). *Competencias asociadas a la inteligencia emocional*.
- Haquin, C., Larraguibel, M., & Cabezas, J. (2004). Factores protectores y de riesgo en salud mental en niños y adolescentes de la ciudad de Calama. *REvista chilena de pediatría*, 425-433.

- Hendricks, W., Bartlett, S., Gilliam, J., Grant, K., Mackey, J., Norton, B., . . . Wright, R. (1996). *Coaching, mentoring and Managing*. Career Pr Inc. ISBN10:1564142434.
- <http://www.eluniversal.com.mx/articulos/37517.html>. (n.d.).
- INEI. (2007). *CENSO*. Retrieved from Instituto Nacional de Estadística e Informática:
<http://www.inei.gob.pe>
- Koontz, H., & Heinrich, H. (2005). *Administración: Una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Madrid, A. (2004). El sistema de gestión por competencias como modelo estratégico de dirección de recursos humanos. *Estudios financieros*, 139-192.
- Makatsoris, C. (2009). An Information and Communication Technologies-Based Framework for Enhancing Project Management Education through Competence Assessment and Development. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 19(6), 544-567.
- Mangrulkar, L., & Posner, M. (2001). *Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes*. Organización Panamericana de la Salud División de Promoción y Protección de la Salud Programa de Salud Familiar y Población Unidad Técnica de Adolescencia.
- Maristany., A. J. (Junio 2000). *Administración de Recursos Humanos*. Pág. 79: 1ra Edición.
- Martínez, J., Hernandez, J., Evies, M., & Varuzza, M. A. (2017). *Coaching*. Retrieved from Monografías. com: <http://www.monografias.com/trabajos10/coach/coach.shtml>
- MINEDU. (2014). *Marco curricular nacional*. Ministerio de Educación, Lima.
- Organización Mundial de la salud. (2002). *Calidad en la atención y seguridad del paciente*. Retrieved from Organización Mundial de la Salud:
http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3412%3A2010-calidad-atencion-seguridad-paciente&catid=1530%3Apatient-safety&Itemid=1557&lang=es
- Quintanilla, M., Ulloa, M., & Salvador, J. (2007). *Propuesta de una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo aplicado a las autoridades y jefes de unidades administrativas de la Facultad Multidisciplinaria oriental de la Universidad de El Salvador*. El Salvador: Tesis de maestría.
- Ravier E., L. (2008, Diciembre). *¿Cuál es la historia del coaching?*. *Coaching Magazine No.1*. Retrieved from Coach en line@: <http://www.coach-personal.es/documentos/Historiadeloaching.pdf>
- República, D. L. (2009, Setiembre 26). *Perú el país donde mas adolescentes dejan la escuela debido a embarazos*. Retrieved Enero 30, 2017, from <http://larepublica.pe/26-09-2014/peru-el-pais-donde-mas-adolescentes-dejan-la-escuela-debido-a-embarazos-no-deseados>

- Rojas, S. I. (2015, Junio 18). *Coaching Personal*. Retrieved from Trabajos Universitarios: <http://trabajouniversitari.blogspot.pe/>
- Roth, J., & Gunn, J. (2003). Youth development programs: risk, prevention and policy. *Journal of adolescent health, 32*, 170-182.
- Sánchez, A. (1996). *Psicología Comunitaria. Bases conceptuales y métodos de intervención*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Sánchez, B., & Boronat, J. (2014). Coaching educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XXI, 1(17)*, 221-242.
- Sigrid Vivo, D. S. (2013). *GUÍA PARA MEDIR COMPORTAMIENTOS DE RIESGO EN JÓVENES*. REPÚBLICA DE COREA, FINLANDIA: Sigrid Vivo y Drina Sarič.
- Soto, M. (2009). *Qué es el Coaching y su influencia en la Educación*. Retrieved Junio 25, 2016, from <https://fundacionlatinoamericanadecoaching.wordpress.com>
- Telles, M. (2011, noviembre 11). *Estilos de Liderazgo y co-inspiración*. Retrieved from Aprender a pensar: <http://aprendamos.aprenderapensar.net/2011/06/29/hola-mundo/>
- Valderrama, B. (2011, Febrero). *Las bases psicológicas del coaching y el mentoring*. Retrieved Noviembre 19, 2016, from Coaching y psicología: www.capitalhumano.es
- Valdez, M., Serrano, T., & Florenzano, R. (1995). Factores familiares protectores para conductas de riesgo: vulnerabilidad y resiliencia. *Psiquiatría Clínica, 49-56*.
- Vivo, S., Saric, D., Muñoz, R., Lopez-Peña, P., Mccoy, S., & Bautista-Arredondo, S. (2013, Noviembre). *Guía para medir comportamientos de riesgo en jóvenes*. Retrieved from Banco Interamericano de Desarrollo. División de Protección Social y Salud: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/3756/esp%20GUIA%20MEDICION%20COMPORTAMIENTOS%20JOVENES.pdf?sequence=1>
- Withmore, J. (2011). *Coaching* (Primera en México ed.). México D.F., México: Paidós.

ANEXOS

ANEXO 1.-. Ficha técnica de validación de instrumento

FICHA TÉCNICA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Autor: Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos

Método: se aplicó la *Trait-Meta Mood Scale-24* a 349 estudiantes de enfermería

Validación de contenido: Revisión por expertos; prueba piloto; medición de la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach; y comprobación de la validez de constructo del modelo teórico a través del Análisis Factorial. Se obtuvieron adecuados coeficientes de Cronbach en las tres dimensiones, y el análisis factorial confirmó las dimensiones de la escala (percepción, comprensión y regulación)

Conclusión: Su uso permite identificar habilidades para interpretar y manejar las emociones.

Forma de Aplicación: Individual, personalizada

Tiempo de aplicación: 20 min aproximadamente

Confiabilidad: La confiabilidad interna del instrumento original fue de 0,95 (95%)

Dimensiones:

- **La Percepción** implica el reconocimiento consciente de las propias emociones, así como la identificación de qué es lo que se siente, siendo posible darle una etiqueta verbal.
- **La Comprensión** significa la integración de lo que se piensa y siente, además de saber considerar la Complejidad de los cambios emocionales.
- **La Regulación** se identifica con la dirección y manejo de las emociones, tanto positivas como negativas, de forma eficaz.

Tabla I. Componentes de la IE en el test

Dimensiones	Definición
Percepción emocional	Soy capaz de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada
Comprensión de sentimientos	Comprendo bien mis estados emocionales
Regulación emocional	Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente

Evaluación

Para corregir y obtener una puntuación en cada uno de los factores, suma los ítems del 1 al 8 para el factor percepción, los ítems del 9 al 16 para el factor comprensión y del 17 al 24 para el factor regulación. Luego mira tú puntuación en cada una de las tablas que se presentan. Se muestran los puntos de corte para hombres y mujeres, pues existen diferencias en las puntuaciones para cada uno de ellos. Recuerda que la veracidad y la confianza de los resultados obtenidos dependen de lo sincero que hayas sido al responder a las preguntas.

Dimensión	Puntuaciones Hombres	Puntuaciones Mujeres
Percepción	Debe mejorar su percepción: presta poca atención menor a 21	Debe mejorar su percepción: presta poca atención menor a 24
	Adecuada percepción / 22 a 32	Adecuada percepción / 25 a 35
	Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención Mayor a 33	Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención Mayor a 36

Dimensión	Puntuaciones Hombres	Puntuaciones Mujeres
Comprensión	Debe mejorar su comprensión / menor a 25	Debe mejorar su comprensión / menor a 23
	Adecuada comprensión / 26 a 35	Adecuada comprensión / 24 a 34
	Excelente comprensión / Mayor a 36	Excelente comprensión / Mayor a 35

Dimensión	Puntuaciones Hombres	Puntuaciones Mujeres
Regulación	Debe mejorar su regulación / menor a 23	Debe mejorar su regulación / menor a 23
	Adecuada regulación / 24 a 35	Adecuada regulación / 24 a 34
	Excelente regulación / Mayor a 36	Excelente regulación / Mayor a 35

Dimensión	Resultados	Valoración
Percepción		
Comprensión		
Regulación		

Para medir las competencias personales, se utilizó el test TMMS-24, la cual consta de 24 ítems y se utilizó como escala de valoración la escala de Likert entre 1 y 5 por cada ítem:

- Nada de acuerdo (1),
- Algo de acuerdo (2),
- Bastante de acuerdo (3),
- Muy de acuerdo (4),
- Totalmente de acuerdo (5),

La escala por dimensiones se valoró de la siguiente manera:

Dimensión	Ítems	Puntaje varones	Puntaje mujeres
Percepción	1 al 8	< 21: Debe mejorar su percepción, presta poca atención.	< 24: Debe mejorar su percepción, presta poca atención.
		22 a 32: Adecuada percepción.	25 a 35: Adecuada percepción.
		>33: Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención.	>36: Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención.
Comprensión	9 al 16	<25: Debe mejorar su comprensión.	<23: Debe mejorar su comprensión.
		26 a 35: Adecuada comprensión.	24 a 34: Adecuada comprensión.
		>36: Excelente comprensión	>35: Excelente comprensión.
Regulación	17 al 24	<23: Debe mejorar su regulación.	<23: Debe mejorar su regulación.
		24 a 35: Adecuada regulación.	24 a 34: Adecuada regulación.
		>36: Excelente regulación.	>35: Excelente regulación.

ANEXO 2.- Instrumento de recolección de datos.

TEST PARA EVALUAR LOS ESTADOS EMOCIONALES /TMMS-24

APELLIDOS Y NOMBRES..... GRADO.....SECCIÓN.....

A continuación encontrarás algunas afirmaciones sobre emociones y sentimientos. Lee atentamente cada frase e indica el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señala con una «X» la respuesta que más se aproxime a tus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplees mucho tiempo en cada respuesta.

Nada de acuerdo: 1, Algo de acuerdo: 2, Bastante de acuerdo: 3, Muy de acuerdo: 4, Totalmente de acuerdo: 5

Estado Emocional	1	2	3	4	5
1. Presto mucha atención a los sentimientos.					
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7. A menudo pienso en mis sentimientos.					
8. Presto mucha atención a cómo me siento.					
9. Tengo claros mis sentimientos.					
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11. Casi siempre sé cómo me siento.					
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14. Siempre puedo decir cómo me siento.					
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					

17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.					
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Este test para evaluar los estados emocionales, versión 24 ítems (TMMS-24) fue elaborado por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2005) y está basado en The Trait Meta-Mood Scale (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer.

ANEXO 3. Ficha de evaluación por juicio de experto

VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista, relacionado con la "MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL PARA FORTALECER COMPETENCIAS PERSONALES DE ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS 2016", nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 10 años
- 1.2. Cargos que ha ocupado _____
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: _____
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa _____
- 1.5. Grado académico: _____

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.		/	
Su propia experiencia	/		
Trabajos de autores nacionales	/		

Trabajados de autores extranjeros		/	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.		/	
Su intuición		/	

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	<i>Marina CAJMO Villanueva</i>
---------------------------------	--------------------------------

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: -----

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta			/		
2	Representación gráfica de la propuesta			/		
3	Secciones que comprende			/		
4	Nombre de estas secciones			/		
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones			/		
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones			/		

7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio				✓		
---	--	--	--	--	---	--	--

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto			✓		
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

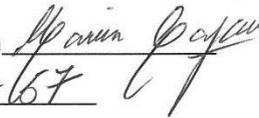
N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia			✓		
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación			✓		
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.			✓		
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación			✓		

Lugar y fecha _____

Firma

DNI N° 16819318

Teléf.: #9960552157



Le agradecemos nuestra gratitud por sus valiosas consideraciones:

DATOS DE LA TESISISTA:

- **NOMBRE:** SONIA PORTOCARRERO GUIBIN
- **CORREO ELECTRONICO:** soniporto7@hotmail.com
- **TELÉFONO:** #942190250

VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista, relacionado con la "MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL PARA FORTALECER COMPETENCIAS PERSONALES DE ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS 2016", nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 9 años
- 1.2. Cargos que ha ocupado Docente
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UGEL - Chiclayo
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 2 años
- 1.5. Grado académico: Magíster

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								X	

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		

Trabajados de autores extranjeros	X		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	<i>Bartula Hernandez Fernandez</i>
---------------------------------	------------------------------------

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: -----

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				

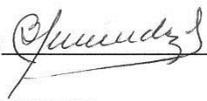
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio						
---	--	--	--	--	--	--	--

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto					
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha _____ Firma 

DNI N° 6526129 Teléf.: 990219547

Le agradecemos nuestra gratitud por sus valiosas consideraciones:

DATOS DE LA TESISISTA:

- **NOMBRE:** SONIA PORTOCARRERO GUIBIN
- **CORREO ELECTRONICO:** soniporto7@hotmail.com
- **TELÉFONO:** #942190250

VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista, relacionado con la "MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL PARA FORTALECER COMPETENCIAS PERSONALES DE ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS 2016", nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 12.
- 1.2. Cargos que ha ocupado Directo.
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: EPG.
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 05.
- 1.5. Grado académico: Dra.

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	✓		
Su propia experiencia	✓		
Trabajos de autores nacionales	✓		

Trabajados de autores extranjeros	<input checked="" type="checkbox"/>			
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Su intuición	<input checked="" type="checkbox"/>			

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	
---------------------------------	--

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: -----

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I	
1	Nombre de la propuesta	<input checked="" type="checkbox"/>					
2	Representación gráfica de la propuesta	<input checked="" type="checkbox"/>					
3	Secciones que comprende	<input checked="" type="checkbox"/>					
4	Nombre de estas secciones	<input checked="" type="checkbox"/>					
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	<input checked="" type="checkbox"/>					
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	<input checked="" type="checkbox"/>					

7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

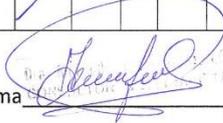
2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto	/				
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	/				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	/				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	/				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	/				

Lugar y fecha _____

Firma 

DNI N° 16480577 Teléf.: 978845008

Le agradecemos nuestra gratitud por sus valiosas consideraciones:

DATOS DE LA TESISISTA:

- **NOMBRE:** SONIA PORTOCARRERO GUIBIN
- **CORREO ELECTRONICO:** soniporto7@hotmail.com
- **TELÉFONO:** #942190250

ANEXO 4.- Matriz de consistencia

TÍTULO: “MODELO DE GESTION DE COACHING INTEGRAL PARA FORTALECER COMPETENCIAS PERSONALES DE ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD CHACHAPOYAS 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
¿Cómo la propuesta de modelo de gestión de coaching integral fortalecerá las competencias personales de los estudiantes de tercer año de secundaria de las Instituciones Educativas de la ciudad de Chachapoyas. 2016?	<p>General. Proponer el modelo de gestión de coaching integral para fortalecer las competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas.</p> <p>Específicos. OE1: Diagnosticar las competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas. OE2: Identificar y analizar los fundamentos teóricos que le dan sustento a la propuesta de modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas. OE3: Diseñar el modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas. OE4: Validar el modelo de gestión de Coaching integral para fortalecer competencias personales de los estudiantes de las IE de la provincia de Chachapoyas, utilizando la técnica DELPHI.</p>	Si se aplica la propuesta del modelo de gestión de coaching integral, entonces se fortalecerán las competencias personales de los estudiantes del tercer año de secundaria en Instituciones educativas de la ciudad Chachapoyas.	Independiente Modelo de gestión de coaching integral	Personal	Cuestionario para diagnosticar el nivel de coaching integral.
				Técnico profesional	
			Dependiente Competencia personales	Percepción emocional	TEST PARA EVALUAR LOS ESTADOS EMOCIONALES /TMMS-24 (ANEXO 1)
	Comprensión de sentimientos				
	Regulación emocional				

ANEXO 5.- PANEL FOTOGRAFICO



Aplicación de test TMMS-24



Recolección de datos



Aplicación de test TMMS-24



Recolección de datos