



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA

Coaching y Gestión del Conocimiento en una Clínica Privada en San
Juan de Lurigancho, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Pedro David Ipanaque Luyo
(<https://orcid.org/0000-0001-6416-6673>)

ASESORA:

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
(<https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>)

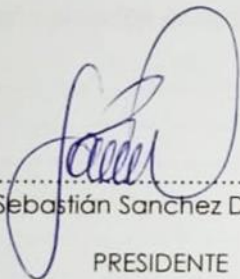
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Modelo y Herramientas Gerenciales

Lima - Perú

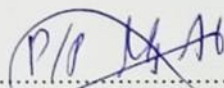
2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Pedro David Ipanaque Luyo, cuyo título es: "Coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019".
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

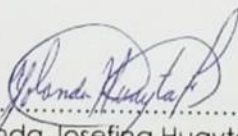
Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019



.....
Dr. Sebastián Sanchez Diaz
PRESIDENTE



.....
Mgr. Dennys Picho Durand
SECRETARIO



.....
Dr. Yolanda Josefina Huayta Franco
VOCAL

Elaboró	  Dirección de Investigación	Revisó	  Responsable del SGC	Aprobó	  Vicerrectorado de Investigación
---------	--	--------	---	--------	---

Dedicatoria

Dedico este trabajo primero a Dios pues sin él nada es posible, a mi maravillosa esposa Carolina, a mi talentosa hija Camila quienes son mí motivo para salir adelante, a mi madre Micaela y a mi hermano Josué por ser ejemplos para mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, de manera muy especial a nuestra asesora Yolanda Josefina Huayta Franco por su profesionalismo y entusiasmo que es una inspiración. A mi centro de trabajo que me permitió realizar el presente estudio y me brindó todas las facilidades. A todas las personas que me ayudaron de una u otra manera para culminar esta maestría.

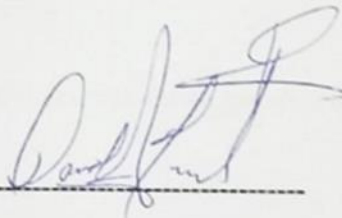
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Pedro David Ipanaque Luyo, identificado con DNI N°41876146 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, escuela de Posgrado, área de ciencias sociales declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de agosto del 2019.



Pedro David Ipanaque Luyo

DNI 41876146

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
I. Introducción	12
II. Método	34
Tipo y diseño de investigación	35
Operacionalización de variables	36
Población, muestra y muestreo	37
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
Procedimiento	40
Métodos de análisis de datos	42
Aspectos éticos	42
III. Resultados.....	44
V. Conclusiones.....	68
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias.....	75

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable: Coaching	36
Tabla 2. Operacionalización de variable: Gestión del conocimiento.....	37
Tabla 3. Validez	40
Tabla 4. Validación de expertos.....	40
Tabla 5. Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach	41
Tabla 6. Confiabilidad de la variable 1: Coaching.....	41
Tabla 7. Confiabilidad de la variable 2: Gestión del conocimiento	41
Tabla 8. Tabla de interpretación de valores de coeficientes de correlación.....	42
Tabla 9. Prueba de Normalidad.....	42
Tabla 10. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching en una clínica privada.....	45
Tabla 11. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento sociales en una clínica privada.....	46
Tabla 12. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento psicológico en una clínica privada.....	47
Tabla 13. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento técnico en una clínica privada.....	48
Tabla 14. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento éticos en una clínica privada.	49
Tabla 15. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento en una clínica privada.	50
Tabla 16. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión identificación y medición en una clínica privada.	51
Tabla 17. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión generación y medición en una clínica privada.....	52
Tabla 18. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión captura y almacenaje en una clínica privada.	53
Tabla 19. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión aplicación y absorción en una clínica privada.	54
Tabla 20. Descripción de los resultados de la relación de las variables coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.	55

Tabla 21. Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.....	56
Tabla 22. Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamento psicológico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.	57
Tabla 23. Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamento técnico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.....	58
Tabla 24. Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamento ético y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.	59
Tabla 25. Prueba de normalidad de variables y dimensiones	60
Tabla 26. Contraste de hipótesis del coaching y gestión del conocimiento.....	61
Tabla 27. Contraste de hipótesis del fundamento social y la gestión del conocimiento.....	62
Tabla 28. Contraste de hipótesis del fundamento psicológico y la gestión del conocimiento.	63
Tabla 29. Contraste de hipótesis del fundamento técnico y la gestión del conocimiento... ..	63
Tabla 30. Contraste de hipótesis del fundamento ético y la gestión del conocimiento.	64

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlativo.....	35
Figura 2. Distribución porcentual del coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada.....	45
Figura 3. Distribución porcentual del coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada.....	46
Figura 4. Distribución porcentual del coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada.....	47
Figura 5. Distribución porcentual del coaching y su dimensión fundamento técnico en una clínica privada.....	48
Figura 6. Distribución porcentual del coaching y su dimensión fundamento ético en una clínica privada.....	49
Figura 7. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento en una clínica privada.	50
Figura 8. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión identificación y medición en una clínica privada.....	51
Figura 9. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión generación en una clínica privada.....	52
Figura 10. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión captura y almacenaje en una clínica privada.....	53
Figura 11. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión aplicación y absorción en una clínica privada.....	54
Figura 12. Distribución porcentual de fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.....	56
Figura 13. Distribución porcentual de fundamento psicológico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.....	57
Figura 14. Distribución porcentual de fundamento técnico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.....	58
Figura 15. Distribución porcentual de fundamento ético y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.....	59

Resumen

La presente investigación titulada “Coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019”, considera dentro de su objetivo general, determinar la relación existente entre coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población fue de 405 trabajadores de una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019, y de modo similar la muestra fue de 197, siendo de tipo probabilística; la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de investigación, el cuestionario que cumplió con los requisitos de validez a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, en el análisis se utilizó el software estadístico informático SPSS versión 24.0. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre coaching y gestión del conocimiento. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe correlación muy alta entre las variables (Rho de Spearman = 0.945), siendo el p valor significativo ($p = 0.000 < 0.05$).

Palabras clave: Capacitación, conocimientos, equipo.

Abstract

This research entitled “Coaching and knowledge management in a private clinic in San Juan de Lurigancho, 2019”, considers within its general objective, to determine the relationship between coaching and knowledge management in a private clinic in San Juan de Lurigancho , 2019.

The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental correlational design, cross-sectional. The population was of 405 workers of a private clinic in San Juan de Lurigancho, 2019, and similarly the sample was 197, being of probabilistic type; The technique that was used for data collection was the survey and as a research instrument, the questionnaire that met the requirements of validity through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha, in the analysis the statistical software SPSS version 24.0. The method that was used was the hypothetical deductive, for the data analysis, the Spearman Rho nonparametric test was applied.

The research results demonstrate the relationship between coaching and knowledge management. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a very high correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.945), with p being a significant value ($p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Training, knowledge, equipmen.

I. Introducción

Desde tiempos inmemoriales el filósofo Sócrates conversaba con las personas y les decía que el nacimiento de un bebé era como el parto de una idea. Por medio de preguntas, el filósofo lograba que su interlocutor descubra poco a poco el conocimiento. Esto se conoce como el método de la mayéutica, siendo su origen griego “perito en partos”. De esta manera se podría afirmar que el método socrático fue influencia para el coaching, que podría considerarse como el logro de una meta a través de la conversación y reflexión tal como lo define Escuela de coaching (2016) en donde indica que es el arte de cuestionar es decir preguntar y de esta manera para permitir a otras personas el logro de sus conocimientos a través de la exploración y el encontrar nuevas creencias que obtienen para alcanzar las metas que se hayan trazado.

De acuerdo con una publicación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el artículo metodología para la elaboración de normas de competencia laboral reconoce el coaching como herramienta gerencial para crear formas ordenadas de pensamiento para el desarrollo del trabajador en sus habilidades de gestión.

En la actualidad podemos notar que el entrenamiento del personal se ha desarrollado de manera exponencial en la década más reciente y se ha convertido en un patrón general. Esto ha traído consigo aspectos constructivos, por ejemplo, información más prominente sobre estas líneas de estudio, asimismo en gran cantidad se pueden notar nuevas metodologías enfocadas en la capacitación, al igual que los individuos que se inclinan de manera experta para desarrollarse como mentores, entre otros. Sea como fuere, no todas las cosas han sido seguras, ya que cuando algo se desarrolla y progresa para volverse un tema recurrente en las empresas, la información y los métodos de aprendizaje suelen no ser confiables, la atracción de los individuos que, sin la preparación fundamental, o la moral requerida por el trabajo.

La capacitación de hoy es un territorio floreciente, que aún requiere solicitar y aprovechar la forma en que creará espacios para la recolección y el control experto, los flujos, modelos, escuelas y certificadores existentes.

Además, es esencial recordar que la capacitación de hoy se asemeja a la investigación del cerebro hace algunos siglos, es decir, una región de conocimiento y práctica que se está desarrollando, donde todavía se está formulando y sospechando el enfoque más ideal para ayudar a las personas a llegar a donde necesitan y lograr sus objetivos y superación personal.

Es necesario formalizar el conocimiento del coaching a través de escuelas que estructuran a los coachees, y debería ser una preocupación de los coachees, cuidar, proteger y profesionalizar esta nueva metodología.

En el ámbito local, la Universidad Mayor de San Marcos publicó un artículo en donde conceptualiza el coaching como una forma para permitir la superación de otro individuo. Es una relación de ambas partes en la cual ambos se brindan mutuamente conocimientos y vivencias con el objetivo de generar el máximo potencial de quien recibe el coaching y ayudarlo a conseguir sus objetivos.

Las empresas de nuestro país necesitan pioneros que entrenen como coaching, supervisores equipados para dar las empresas nuevos y mejores enfoques para dar ayuda y solución de problemas a sus colaboradores, para producir retos y un gran lugar para trabajar.

Para que un supervisor sea un coaching respetable en la organización, es importante que se practique un coaching personal.

Los ángulos de entrenamiento para mejorar en la vida y desarrollo del trabajador son ilimitados. Unos pocos modelos pueden ser: brindarle el lugar perfecto para el individuo, superando las expectativas en la posición que se trabaja, mejorar sus conexiones relacionales, de manera que pueda obtener la armonía perfecta entre familia, trabajo y vida individual.

Por otro lado, según publicación de la OIT en donde explica como la gestión de conocimientos influye en la calidad y por consecuencia en el fomento del trabajo decente de latino América ha aportado de manera teórica y metodológicamente a diferentes campos tales como la gestión del conocimiento, la mejora profesional y el manejo estratégico de los sistemas tecnológicos informativos (TI) y tales como en comunicación, por lo que podemos notar que este concepto, es aplicado a empresas de diferentes partes del mundo con resultados positivos que benefician a las organizaciones.

Podemos hacer mención como un precursor clásico de esta teoría a Pitágoras (480-411 a. C.) quien proponía la idea de que el ser humano es la medida de todas las cosas, de las que son en cuanto que lo son y de las que no lo son en cuanto que no lo son. Esta teoría incluye la mejora de las capacidades específicas dentro de las organizaciones con el objetivo de que este aprendizaje sea compartido y utilizado adecuadamente entre sus individuos. Ramon Ayllon (2006)

Por otro lado el desarrollo del aprendizaje jerárquico es un recurso increíble para completar una información fructífera en el consejo de una organización. Además del hecho de que el aprendizaje debe ser percibido, también debemos recordar la importancia del valor académico para su desarrollo.

La gestión del conocimiento crea competencia, eficiencia y rentabilidad en las organizaciones si se utilizan poderosos respaldos innovadores, ya que fomentarán que el aprendizaje se comparta de manera apropiada y se produzca nuevo aprendizaje.

Los datos deben ser supervisados y transmitidos en las organizaciones con el objetivo de que puedan tener la capacidad de reaccionar y adaptarse en cualquier medio. Debe ser una parte clave en su procedimiento de desarrollo.

La gestión del conocimiento crea, reúne y ofrece recursos académicos para obtener resultados ideales para las organizaciones en cuanto a eficiencia y desarrollo.

Una asociación que descubra cómo producir, aclimatarse y explotar información estará en la primera línea de sus rivales.

En nuestro país la universidad ESAN publicó en setiembre 2015 el artículo “Gestión del conocimiento. ¿Por qué es importante?” explica que el conocimiento ofrece muchos beneficios a la organización. Cuando necesita medir la riqueza de la empresa, es importante depender de los datos relacionados con el dinero, sin embargo, también es imperativo pensar en sus conocimientos adquiridos, ya que esto lo hace emerger de sus rivales. A través de una gran administración de conocimiento, las organizaciones son capaces de construir una metodología eficiente y productiva que les permita lograr sus objetivos más importantes.

Se debe hacer referencia que a diferencia de los recursos, la información se desarrolla de manera confiable después de algún tiempo. No obstante, para capitalizarlo, es importante darse cuenta de cómo transmitirlo. En este momento, el avance mecánico y el aumento de los instrumentos computarizados permiten hacer medios para la propagación de información de una manera más rápida y progresivamente efectiva.

Ante la posibilidad de que las asociaciones exploten estos activos, probablemente actualizarán un acuerdo de transmisión y la antigüedad de la información que les permitirá mejorar sus formas comerciales, mejorar las capacidades de sus trabajadores y obtener ventajas más notables.

Para este estudio se tomó a una clínica privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, la cual prefiere mantener el anonimato, pero si está abierta a mejorar los aspectos que este estudio permita identificar, esta clínica es la más importante en su distrito perteneciendo al complejo de servicios de salud privados más grandes del país, con sucursales en lima y provincias, cuenta con personal profesional asistencial y administrativos, sí como personal técnico los cuales se desempeñan en las diferentes áreas de la organización.

Esta clínica se encuentra en este momento como parte de una acreditación internacional por lo que actualmente está estandarizando sus procesos y mejorando tanto en infraestructura, equipos, así como formalizar sus procesos, por tal motivo su enfoque en gestionar sus conocimientos se encuentra en el momento más importante dentro de su historia.

Nuestro estudio identificó como los profesionales líderes de esta organización emplean el coaching para promover la autorreflexión gestionando así los conocimientos en el individuo que les permitan el logro de sus objetivos.

Este estudio explicó cómo se relaciona el coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, puesto que las empresas cada día están más conscientes de que la gestión del conocimiento permitirá dar valor al trabajo del individuo siendo el coaching una de las principales metodologías para lograrlo.

Con el fin de lograr un mejor entendimiento de ocurrido en diversas empresas nacionales e internacionales presento a continuación algunos trabajos previos donde el coaching y gestión del conocimiento se ha utilizado como parte estratégica en las empresas.

Carvajal (2018) en su tesis “Coaching ejecutivo: un entrenamiento en asertividad” siendo su teórico base Grant (2005) aplicado a la variable coaching, explica que existen habilidades interpersonales que los individuos pueden lograr a fortalecer con una debida capacitación por parte del coachee, habilidades como pedir favores, hacer peticiones, expresar sentimientos, lo que permite en muchos casos reducir el tiempo para la solución de diferentes problemas o conflicto, logrando que las actividades programadas se terminen en una menor cantidad de tiempo, poco a poco mientras el estudio iba avanzando se notaba un cambio en la conducta de los participantes, demostrando así que el coaching es una forma de lograr el cambio de la conducta del individuo y por el cambio

organizacional, concluyendo así que la aplicación del coaching como medio para generar la asertividad es un método que si tiene resultados tangibles y permite a la organización la mejora constante, por lo que se sugiere involucrar con mayor razón a los directivos y ejecutivos de la organización.

Vives (2016) nos presenta su tesis titulada “Coaching empresarial como herramienta que potencializa el talento humano y la productividad organizacional”, en la donde se realiza un análisis de las teorías, conceptos básicos y las técnicas del coaching. A través del coaching se puede mejorar a nivel individual y empresarial. El autor completa un tipo fundamental de investigación, distinta de la metodología concreta, de la estructura transversal no experimental, aplicando la estrategia de recopilación de información. El autor concluye que coaching potencia la mejora de la capacidad humana, apuntando positivamente a la expansión de la eficiencia de las organizaciones.

Como se puede ver, se demuestra que la instrucción está conectada con precisión a los intereses de las organizaciones colombianas.

Ambrosioni (2016) declaró en su estudio “La importancia de la gestión del conocimiento en grandes empresas bajo la luz del pensamiento sistémico: el caso de la organización Techint” la cual se realizó en Argentina – Buenos Aires destaca que las personas que son parte del estudio demostraron que las que están en la parte inferior de la organización si bien es cierto son recibidas con un elocuente discurso, no tienen de manera objetiva forma de ser arte de las decisiones trascendentales de la organización lo que genera que el individuo carezca de un propósito verdadero, por lo que el autor recomienda que se unifique sus interés al de la organización y para esto la empresa debe demostrar mayor interés en el desarrollo profesional de los empleados promoviendo un visión conjunta en donde los intereses del individuo se conjugan a los de la organización.

Soriano (2016) en su tesis “ Gestión del conocimiento y su uso en un plan estratégico” aplicado en la ciudad de México la gestión del conocimiento o en su siglas en ingles KMS permite a la institución optimizar sus recursos, brindando conocimientos fortalecidos de trabajos previos evitando el retrabajo generando eficiencia y pérdidas de tiempo, asimismo declara que la implementación de un KMS no genera mayor inversión además del tiempo invertido en generarla, siendo aspecto clave el crear conciencia, siendo la simpleza de la implementación lo que hace atractivo esta metodología.

Porras (2016) en su tesis que lleva por título “Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador”, se realizó con el fin de determinar la forma como el coaching influencia de manera efectiva en el personal de nivel administrativo de la universidad Metropolitana en el año 2016. Este estudio realizado es de tipo bibliográfica, explicativa, descriptiva y de campo. Tomó como muestra a 25 sujetos y procedió a realizar la encuesta para poder obtener información. Los resultados obtenidos indicaron que: El 8% del personal de oficina indica saber lo que es un coaching, por otro lado, el 92% no conoce, el 80% del personal de oficina indica que sus actividades desempeñadas en su empresa siempre influyen en su mejoramiento laboral, el 12% a veces y el 8% nunca. Asimismo, el 32% del personal administrativo si se siente bien trabajando en equipo, en cambio el 68% manifestó que no, por esta razón se llegó a la conclusión: La universidad Metropolitana posee un proceso de capacitación, el mismo que no es suficiente para el perfil de sus trabajadores. De esta manera se determina que el personal debe relacionarse con el aprendizaje, guiándolos a asegurar que el conocimiento esté interiorizado. Asimismo, las evaluaciones son importantes ya que permiten corregir los errores que se dan en la empresa.

Zavala (2015), en su tesis El coaching y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social – IESS – Tungurahua, nos muestra como objetivo explicarnos la relación que se presenta entre las variables coaching y comportamiento organizacional, para ello hace estudio en base al personal de nivel oficinista que trabaja en la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Tungurahua. Esta investigación fue realizada a cada trabajador de la asociación sin ninguna distinción, siendo 78 autoridades, teniendo la opción de mostrar que los dos factores tienen una conexión inmediata. La estrategia para recopilar los datos se ha convertido en un método para una revisión que está obteniendo resultados que confirman la presencia de una diferencia clara entre los rangos jerárquicos de las personas al momento de recibir coaching, siendo esta práctica realizada con mayor frecuencia en el nivel más directivo.

Hurtado (2018) en su tesis “Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la sede del gobierno regional Moquegua, 2017” el cual fue realizada con un diseño no experimental, transversal, correlaciona llega a la conclusión de que existe un nivel medio de conocimientos en los individuos sujetos del estudio, debiendo

promoverse en la organización capacitaciones, formación y reflexión respecto a la búsqueda de formalizar los procesos internos que se presentan para obtener el conocimiento, todo esto a través de estimular al personal a construir una fuente de información con el fin de estar preparado ante cualquier necesidad laboral, por lo que dentro de sus más importante resultados podemos destacar la gran cantidad de casuísticas consideradas de nivel alto de generación de conocimiento y el nivel eficiente del desarrollo laboral (18 casos); y también en el cruce del nivel bajo de apropiación y el nivel muy deficiente de desarrollo laboral (24 casos). Este resultado hace notar una relación que contrasta el resultado de suponer la relación entre las variables en mención.

Espíritu (2018) en su tesis en donde explica que la inteligencia de negocios aplicado a la gestión del conocimiento del área de informática en el Hospital Arzobispo Loayza en Lima, servicio de traumatología en donde se hace énfasis de que a través de la tecnología de información se influye significativamente en la gestión del conocimiento, logrando que este conocimiento se pueda tipificar y almacenar de manera accesible y logre así generar e impulsar el uso ordenado y provechoso, permitiendo que se generen eficiencias en la capacidad de respuesta el individuo, asegurando así mejora en la calidad de atención de sus pacientes.

Gonzales (2017) en su tesis “Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de PICSÍ, 2016”. Se realizó con un diseño propositivo descriptivo en donde explica que la creatividad y la innovación son muy importantes para la generación del conocimiento por medio de un modelo eficiente para la gestionar los recursos humanos, logrando demostrarse que con este modelo se logra que las personas involucradas compartan su conocimiento, dejando de lado el conformismo y dando paso a la innovación, con respecto a su dimensión de almacenamiento del conocimiento Gonzales (2017) presenta como resultado que un 36% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a que, han asignado roles y responsabilidades para el almacenamiento y mantenimiento de los conocimiento.

More (2017) en su tesis “El efecto del coaching en la productividad de la empresa MB Corp. International S.A.C. Lima, 2017” busca demostrar la relación que existe entre productividad y coaching bajo la premisa que trabajadores que hayan interiorizado y reflexionado sobre los procesos de su trabajo, desempeñarán mejorar actividades y tendrán un mejorar resultado de su trabajo siendo positivo el coaching en estas personas. El método de investigación que empleó en su tesis fue de tipo hipotético deductivo,

demostrando que se obtiene un 19% de mejora en la utilización de horas de trabajo y 16% de mejora en la utilización de huecos de almacenamiento, promediando ambos resultados obtuvo un 17.5% de mejora entre el antes y el después de la aplicación del coaching.

Ángeles (2017) quien titula su tesis “El coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017” en donde define que en el nivel directivo de esta organización por la profesión y el nivel de instrucción que comprenden son ellos que deben adoptar la función, con lo cual se logrará el desarrollo de las personas dentro de la empresa generando una mejora en el clima laboral ayudando a mejorar los objetivos tanto personales como profesionales, permitiendo a los trabajadores desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia.

Vásquez (2017) realizó la tesis “Programa de coaching en liderazgo para mejorarlas habilidades gerenciales de los líderes de las instituciones educativas de Chota, 2016” en donde a través de un estudio de tipo aplicada y explicativa se comprueba que la aplicación de coaching mejora sustancialmente las competencias gerenciales dentro de las cuales podemos mencionar el liderazgo, también el trabajo en equipo y la comunicación, así como la negociación, resolución de conflictos y permitiéndoles tomar decisiones más acertadas en consenso, por lo que se aconseja iniciar un proyecto para el desarrollo de estas habilidades gerenciales. Entre los resultados más destacados podemos mencionar que antes de aplicar su prueba el 46.2% de los participantes evidenciaban poco nivel de habilidad en la toma de decisiones, el cual luego de aplicar su test logra ser disminuido a un 3.8% del total de la muestra

Díaz (2016) en su tesis “Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de Lima 2016”. Demostró que dentro de las personas encuestadas de la universidad se demostró que cuando el nivel de coaching que había percibido era inadecuado siendo base fundamental para su desarrollo personal, por lo que la sugerencia general fue fomentar el desarrollo de esta metodología y permitir así que los objetivos que la organización se proponga queden alineados con los objetivos que se propongan también las personas, asimismo, se determinó que este estudio inicial debía ser base para un estudio de método más profundo del tema con el fin de mejorar la productividad de los trabajadores y pueda equilibrarse con su vida personal.

Con el fin de realizar la presente investigación se utilizó de un marco teórico que permita argumentar a través de las variables de estudio y de esta manera sustentar nuestra

investigación a través de una fuente fiable. Teniendo en consideración la búsqueda de información estamos basando tanto teórica como científicamente nuestras variables: coaching y gestión del conocimiento.

Para fines de nuestra investigación el teórico Bayón (2010) guiará nuestro estudio, dicho autor define el coaching como una técnica científica que nos brinda la posibilidad de emprender un proceso de ayuda persona a persona tanto en el área personal, así como profesional, ya sea enfocado en el cambio de un solo individuo o todos los que componen una organización, enfocándonos en liberar su máximo potencial, dando el máximo de efectividad logrando los objetivos que se hayan propuestos.

Para poder resumir el trabajo de Bayón (2010) él nos presenta cuatro fundamentos que se consideran esenciales al momento de definir lo que es realmente importante al momento de querer aplicar el coaching. Estos cuatro cimientos los cuales mientras más sólidos sean los resultados que se obtendrán serán mucho mejores. De esta manera los fundamentos son estables pueden adaptarse a las necesidades que se exijan por parte de la persona que imparte el coaching también conocido como coachee.

Los cuatro fundamentos los cuales pueden considerarse como el proceso global para aplicar el Coaching se exponen en las siguientes cuatro dimensiones, fundamentos sociales, psicológicos, técnicos y éticos.

Si hablamos de los fundamentos sociales los mismos se encuadran la forma como las personas se desarrollan y su capacidad social.

Los fundamentos psicológicos su origen se da en el momento de aplicar el proceso y se genera en primer lugar en los principios básicos del ser humano y su yo interior, tales como conocerse a sí mismo, la visión de manera integral del individuo, la manera de cómo se plantea nuevos conceptos, el desarrollo a nivel personal y la mejora de su satisfacción, posteriormente en segundo lugar estos fundamentos psicológicos tendrán pertinencia en la relación del coach con el coachee siendo estos fundamentos tales como el feeling (sentimientos, sensación, impresión, opinión, etc.), sinceridad, coherencia, influencia y compromiso.

Los fundamentos técnicos para ellos se basan en principios básicos que permiten ser corregidos y mejorados, los cuales se conocen como los diez fundamentos técnicos de proceso de coaching, los mismos que son seguimiento y evaluación, segunda naturaleza, hábito, plan de acción, conocimiento, reflexión, escucha activa, dialogo, metodología mayéutica y por último la voluntad de querer hacerlo.

Por último y con respecto al cuarto fundamento ético que están referidos al comportamiento del coach los mismo que pueden entenderse como las características que deben tener los coach para realizar con éxito sus funciones como por ejemplo saber escuchar, estar dispuesto a aprender, honestidad, vocación de servicio, honradez confidencialidad y disciplina

Bayón (2010) también explica la gratificación a nivel personal que se puede sentir al saber que se ayudado a una persona, el mismo que te llena de manera personal e impulsa el deseo de continuar.

Por otro lado, se plantean diferencias para poder destacar el coaching de otras prácticas conocidas tales como el mentoring ya que el mentor expone e imparte sus conocimientos adquiridos mientras que el coaching es un aprendizaje mutuo, asimismo el coaching no es consultoría ya que el consultor ayuda y guía y una vez concluido la labor se va, mientras que el coach acompaña durante y después al coache. Por otro lado, el coaching no es tutoría ya que esto está más ligado al ambiente educativo, mientras que el coaching se puede aplicar en todos los aspectos e instantes de nuestra vida. El coaching no es feedback ya que el feedback solo busca acortar el aprendizaje mediante la retroalimentación mientras que el coaching busca un aprendizaje profundo y duradero. El coaching no es psicoanálisis ya que la misma busca adentrarse en el subconsciente del individuo y traer a la luz ideas o recuerdos que estén escondidos, mientras que el coaching es un aprendizaje basado en reflexión sin juzgar los buenos o lo malo de algo. El coaching no una terapia psiquiátrica ya que la terapia necesita de un terapeuta profesional autorizado para ello buscando fines de índole ligada a los trastornos psicológicos.

La palabra "coach" tiene un origen en la época medieval, de la palabra cochee cuyo significado es "carruaje".

En educación se refiere a la persona que guiará al alumno a través de su educación para lograr objetivos definidos, se podría definir como un coach a la persona que guiará al alumno o grupo de alumnos, siendo el quien dirige la estrategia, quien los debe capacitar intensamente, para la obtención de la meta trazada.

Es así como el coaching se ha ido enfocando en mejorar el comportamiento, el mejor coach es aquel que a través de la observación del comportamiento da indicaciones para mejorar en situaciones específicas. Dilts (2004) en el siglo V A.C., ya existían el coaching, Sócrates en la antigua Grecia aplicaba una técnica que consistía en una serie de interrogantes las cuales ayudaban a encontrar conocimiento desde del interior, esta técnica era la mayéutica.

El campo de acción del coaching es muy amplio, pudiéndose emplear para mejorar situaciones en el ámbito laboral como: motivar a los colaboradores, solucionar conflictos, mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, promueve el logro de objetivos, esto gracias a que cambia la actitud de la persona haciéndola responsable y con mejor actitud gracias al autoconocimiento.

Para la aplicación del coaching se debe de seguir el método GROW, el cual consiste en primero conocer la realidad, se plantean opciones, se elabora un plan de trabajo y se fija un objetivo. Se recomienda que el coach y el coachee tengan una relación de confianza, ya que esto hará que el coachee se desenvuelva tranquilamente y se obtengan mejores resultados.

Para poder realizar la aplicación se sigue una estructura básica que está definida en el modelo GROW donde se explora la realidad, pasando por la generación de opciones y definiendo el plan de acción para lograr la meta y objetivo. Se recomienda que el coach y el coachee tengan una relación de confianza, ya que esto hará que el coachee se desenvuelva tranquilamente y se obtengan mejores resultados. Beguería (2018)

Asimismo, podemos considerar como características del coaching de tipo concreta. Luego de analizar al coachee se traza un objetivo definido, partiendo de las fortalezas y aptitudes de este. Su característica interactiva se explica que el coach debe ser muy bueno en escucha activa, lo que permitirá un entorno de confianza que nos llevará a un mejor entendimiento entre el coach y el coachee. En su característica responsabilidad compartida. El coachee, es el que tiene la mayor responsabilidad, ya que es quien llevara a cabo el plan de acción, sin embargo, el coach también tiene responsabilidad, siendo él el responsable de guiar a través de la metodología para lograr el objetivo trazado. En su característica específica. Desde el inicio se debe conocer toda la situación de coachee, los impedimentos, las fortalezas y su motivación, esto se logra si se realizó una buena exploración, lo cual nos permitirá realizar un buen acompañamiento hasta lograr los objetivos propuestos. En su característica respeto. El coach debe informar al coachee la metodología que utilizara y darle seguridad sobre la confidencialidad en el proceso.

Por otro lado, se considera como elementos del coaching a los valores los cuales tienen que ver con la dignidad, integridad, honradez, seguridad, dialogo y confidencialidad; los cuales deben estar presentes durante todo el proceso. También se considera a los resultados como aquellos que trazan un objetivo, luego de luego de conocer las fortalezas y habilidades de coachee, el cual estará acompañado por el coachee aplicando la metodología elegida. La disciplina es considerada ya que debe haber

constancia, el coach debe analizar la sesión al finalizar y proponer acciones de mejora si existieran. El entrenamiento. Se entiende como el conocimiento teórico no es suficiente para el coach, para lo cual él debe estar en constante entrenamiento en la práctica lo cual lo llevara a realizar sesiones más efectivas.

Este proceso consta de varias etapas, las cuales no tienen un orden definido ni la misma importancia, pero siempre están presentes en estos procesos.

Todo el proceso inicia luego de realizar una entrevista donde el coachee nos da a conocer sus límites, se le orienta en la identificación de obstáculos y el análisis de su realidad, es en este momento que se identifica y se establece el objetivo el cual puede ser un tema puntual o alguna generalidad.

El principal objetivo del coaching es dar a conocer todas las posibilidades para lograr los mejores resultados luego de conocer las debilidades y también las fortalezas. Por lo tanto, los resultados serán diferentes dependiendo de coachee y sus necesidades. Barcenilla (2014)

Lazzati (2008), se refiere al coaching como un proceso a través del cual existe una interacción en el cual el coach asiste al coachee para el logro de los objetivos establecidos, usando recursos y habilidades, pero de manera eficiente, dándose el desarrollo cognitivo combinado con disciplina en el trabajo.

En ocasiones la sugerencia de recurrir al coaching puede nacer de la empresa o como también de una persona individual, cual sea el caso siempre existirá un objetivo específico en común.

En el caso del coaching individual el objetivo es más personal, pudiendo ser objetivos tales como afrontar diversos desafíos, conocer el potencial y aprovecharlo, y otros.

En el coaching grupal en cambio se busca objetivos comunes que favorezcan a todos los miembros, tales como: mejorar el clima laboral, participación, entre otras.

Cabe resaltar que el autor detalla pasos en el proceso de coaching, tales como permitir que se establezca una relación clara y de entera confianza por parte del coach y coachee, en este momento el coach le da a conocer la metodología, siendo enfáticos en el tema de la confidencialidad, estableciendo así una relación de confianza. Identificar las necesidades del coachee, luego de realizar la entrevista el coach debe guiar al coachee a realizar un análisis luego del cual se le debe llevar al autoanálisis, haciendo que el coachee identifique el verdadero problema. Establecer el plan de trabajo, en este momento el coachee y coach fija la metodología a seguir para lograr el objetivo propuesto y por último

seguimiento, este proceso es más fácil si el coach es el jefe, este proceso es realizado a través de la observación.

La importancia del coaching radica en que además puede potenciar características que no se conocían, recordemos que el coaching ayuda a derribar obstáculos y así se logra el descubrimiento de cualidades nunca desarrolladas, lo cual nos podría llevar, por ejemplo, a proponer cambios radicales.

Además, el coaching podría ser tomado de manera individual, para lograr un objetivo personal, o de manera grupal, para lograr un objetivo en común, luego de identificar algo que interfiera en el desarrollo del trabajo en equipo. El impacto se puede medir por medio de revisiones mensuales a través de una pregunta específica el cual nos permitirá conocer el impacto. Smart (2003)

Entre los diversos aspectos positivos del coaching según Whitmore (2011) son lograr la mejora del desempeño laboral e incrementar el nivel de productividad la cual debe ser número uno y no la alcanzaríamos si la metodología empleada no brindara dicho resultado. El coaching saca lo más positivo de las personas y de los equipos, algo que no se puede obtener mediante la transmisión de indicaciones.

Según Barcenilla (2014), las características del coaching son claridad que se refiere a la comunicación eficaz y la utilización de técnicas de escucha activa, canales de comunicación, al apoyo que se define como realizar acompañamiento al coachee a través de la metodología y la realización de preguntas. La construcción de confianza. Se realizan dinámicas que permitan el reconocimiento del coachee o del equipo, reconociendo los procedimientos que llevaron al éxito. La mutualidad la cual comparte experiencias y lleva al coachee o equipo a definir las metas y objetivos y cómo hacer para alcanzarlas a través del uso de las preguntas. La perspectiva. El coach realiza técnicas de reencuadre para comprender al coachee o colaboradores, no interpretando ni sacando conclusiones a priori. El riesgo el cual da a conocer al coachee o a los colaboradores que si bien hay incumplimiento de planes de acción estos serán analizados y no castigados, considerando el aprendizaje constante. La paciencia que se entiende como la aplicación de técnicas de escucha activa y relajación a efectos de lograr un control sobre, asimismo. La confidencialidad. Lo conversado en la sesión es de total confidencialidad y esto debe ser manifestado al coachee o colaboradores. El respeto. Considerándose que el coachee es el experto por lo que el respeto y la validación es total, aun cuando no tengamos argumentos ni conocimiento para así pensarlo. Tal como lo define Barcenilla (2014) en donde explica

que el individuo si bien es cierto puede respetar a los miembros que conforman su equipo, pero no tiene disposición a involucrarse, asimismo se muestra poco hábil para ser paciente, por lo que comunica poco respeto con su equipo.

Por otro lado, e iniciando a detalle el marco teórico de nuestra segunda variable tenemos a la gestión del conocimiento, por lo que es necesario como primer punto definir que el término “gestión” siendo Chiavenato (2006) quien lo define como el proceso de planeación, organización, dirección y control de los recursos para el logro los objetivos propuestos en la organización.

Asimismo, con el fin de definir el concepto del conocimiento consultamos el diccionario de filosofía editado por Frolov (1984) quien lo define como el proceso socio-histórico de la acción creadora de los seres humanos, que da forma a su saber, generando así las acciones del ser humano. A través de la historia en la formación de clases sociales, donde existe la de manera muy diferenciada la clase social intelectual como de la clase social manual, y donde la actividad que es capaz de crear, que puede descubrir y crear cosas nuevas, se opone socialmente a la actividad que acciones rutinarias, por eso la teoría del conocimiento se ha diseñado como una teoría especial, espiritual, que se distancio de la práctica, lo que generó el agnosticismo y el idealismo en la intelección del conocimiento.

Gutierrez (1997) nos explica que el primer gran filósofo que inicio el estudio del conocimiento fue el francés René Descartes, en el siglo XVII. Descartes intentó encontrar un fundamento para el conocimiento el cual estuviera fuera de los límites que brinda el conocimiento. Para él, conocer es iniciar de una proposición que sea evidente, que se sustenta a través en la intuición primaria. Descartes perennizó esto es su frase: "pienso, luego existo". Por otro lado, Kant negó que dentro de lo que conocemos como realidad pueda explicarse a través de solos conceptos y por este motivo se propuso alcanzar el mismo objetivo, pero deseando conocer los límites y capacidades que nos da lo que conocemos como razón. Asimismo, según John Locke, quien representa el empirismo, las impresiones de lo que se conoce como sensibilidad es lo que forma la base inicial del conocimiento. David Hume y otros autores neopositivistas que luego aparecieron consideraron, de manera contraria, que las nociones de lo que conocemos como ciencias formales no pueden considerarse ni conceptuales ni empíricas, por el contrario, se consideran formales y, por ese motivo son consideradas, vacías de conocimiento.

Con respecto al conocimiento científico Gutierrez (1997) también explica que el estudio del conocimiento se le conoce como epistemología el cual ha sido entendido de manera tradicional como la teoría del conocimiento en general, durante el siglo XX los mayores filósofos mostraron interés principalmente por formar una teoría del conocimiento científico, solo que suponían que si se lograba disponer de teorías que sean adecuadas y que lograran explicara los formas de un conocimiento que sea de este tipo, se avanzaría por la misma vía en solucionar problemas de índole gnoseológicos (conocidos también como doctrinas de religión y filosofía).

El elaborar una epistemología de esta magnitud constituyó el trabajo de los autores del Círculo de Viena, que fueron los que iniciaron el empirismo o positivismo lógico. Para estos grandes pensadores solo ese trataba de un sistema unitario del saber y del conocimiento, lo que exigía unir el lenguaje y las ciencias. Por lo que este lenguaje debía considerarse intersubjetivo. Por lo que era exigible formalismos y también de semántica común y nivel universal.

Por otro lado, la gestión de conocimiento debe cumplir con la anterior idea principal, por lo que se interpretar los “recursos” como el conocimiento. En los últimos años se han brindado diferentes interpretaciones al término “gestión del conocimiento”, existen una gran cantidad de conceptos, por tal motivo es necesario estar al tanto de la mayoría de ellas para comprender de manera sencilla la definición de los términos tales como entender que la gestión del conocimiento es un sistema ordenado de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el fin de lograr una mejor comprensión de los individuos en una área de interés específico Valhondo(2010). O el concepto de entenderlo como el arte de generar valor con aquellos activos intangibles que tenga una organización según Sveiby (2000) citado por Paniagua (2007).

Dentro del objeto de la investigación sobre el aprendizaje de los ejecutivos está lo que la organización piensa acerca de sus artículos, formas, publicidad, clientes, trabajadores, proveedores y su condición; y los jefes y directores con visión de futuro actuarán de una manera pertinente para unir estos componentes a fin de hacer que una organización se enfoque.

Asimismo, según Benavides (2003) en su libro gestión del conocimiento y calidad total nos brinda la oportunidad, es que el conocimiento nos permite tomar decisiones adecuadas a lo largo del tiempo. Los hallazgos de un trabajo eficaz del conocimiento darán como resultado el capital intelectual de la organización, es decir, las habilidades

personales, organizativas, tecnológicas y relacionales, algunas ya conocidas y diseñadas a medida por medio de una diversidad de métricas genéricas y detalladas. El éxito para gestionar el conocimiento puede basarse en dos niveles, la primera de nivel técnico y otra política. El primer nivel sienta como base los pilares que genere actividades operativas como la identificación, generación, medición, acceso, transmisión, etcétera, de conocimiento, lo cual compete a la formalización de un proceso para lograr la gestión del conocimiento. La segunda actividad aquella que se genera como producto de la consecución de costumbres y procesos de la organización, apoyada por la dirección que movilice al personal. Por ello, tras detallar las etapas que forman el proceso de gestión del conocimiento, así también aquellos sistemas que lo sustentan, efectuaremos un estudio que expresa cómo un modelo de excelencia se considera como una herramienta que nos brinda la visión de manera integral de la empresa cuya administración esté orientada a buscar y capitalizar el conocimiento.

Dentro del objeto de la investigación sobre la generación del conocimiento en la empresa sus artículos, marcos, publicidad, clientes, trabajadores, proveedores y su condición; y los jefes y supervisores dispuestos para el futuro actuarán de manera importante para unir estas partes a fin de formar un centro de asociación.

Puede investigar, equilibrar y dirigir los recursos académicos de una organización, aunque se requieren varios procedimientos e instrumentos a pesar de la organización de los factores de creación tradicionales.

Del mismo modo, según Benavides (2003) también nos menciona que es necesario e imprescindible para desarrollar, adquirir datos en el momento ideal para construir el límite de reacción de la organización, la expansión y la mejora. Eficiencia y, por fin, intensidad. Las consecuencias del aprendizaje viable de la empresa darán forma al capital académico de la organización, es decir, la disposición de las habilidades individuales, tecnológicas y sociales en donde se espera construir el marco que permita ejercicios operacionales, por ejemplo, la prueba reconocible, la estimación, la edad, el acceso, la transmisión, etc., del conocimiento, que incluye la formalización de un procedimiento para el aprendizaje organizado. Luego de esto se asocia el logro de una cultura y los sistemas organizados. Por lo tanto, es importante descubrir las fases que comprenden el aprendizaje del procedimiento de la empresa esto es crucial para nuestro estudio, en este sentido Benavides (2003) explica lo que conocemos como gestión del conocimiento.

El autor considera que el proceso de gestión del conocimiento se puede dividir en las partes detalladas a continuación: identificación y medición, generación, captura y almacenaje, acceso y transferencia y aplicación e integración del conocimiento.

Se considera la identificación y medición como uno de los primeros momentos a tratar la gestión del conocimiento es la identificación o dicho en otras palabras la evaluación del conocer cuánto conocimiento tenemos de uno u otro tema, tanto a nivel personal como a nivel empresa, él podría o no ser intercambiable por los miembros de una organización, asimismo con esta información levantada podremos definir como objetivo el conocimiento al cual deseamos llegar. Para ello, la empresa debe actuar estratégicamente y con una visión a largo plazo detallando explícitamente a dónde quiere ir a futuro, definiendo para su organización políticas a mediano y corto plazo. Con esto se podrá identificar la brecha de conocimiento identificando así las líneas para nuestro actuar.

Se entiende como generación a la etapa del proceso se incluye momentos como creación, adquisición, síntesis, fusión y adaptación. Aquí se inicia la cadena de valor en donde se analizan la viabilidad de cada línea e idea trazada, seleccionando así la idea que será escogida para ser la más importante, de ser posible se debe fomentar que estas ideas sean creativas y novedosas, enfocándonos en métodos creativos, que generen un cambio genuino en las personas.

Benavides (2003) define como captura y almacenaje a la acción realizada una vez escogida la línea a seguir debemos definir como esta información será almacenada en las personas, para que el personal recuerde lo que espera sea aprendido, este almacenaje es el reto de esta etapa, podríamos dejar a la memoria o también utilizar sistemas o tecnologías de la información que lleven al logro de este objetivo. Actualmente existe una diversidad de web o bases de datos para recolección y almacenaje de información, las redes sociales también pueden aportar a la interacción del conocimiento o también centros de conocimientos virtuales.

Se considera como acceso y transferencia: Por otro lado, una vez se defina el lugar donde la información será almacenada par que esta se transforme en conocimiento debe llegar y ser de fácil acceso para las personas que deseamos llegar, este vínculo o lazo debe ser finamente diseñado con mecanismos que fomenten el fácil y didáctico acceso a la información logrando que el individuo interactúe y se le facilite el acceso a la

información. Asimismo, se debe pensar en la forma de integrar conocimiento entrelazando las ideas y los conocimientos multidisciplinarios y la actualización de estos.

Se define como aplicación y absorción al aspecto de fomentar que las personas que ahora ya tienen acceso a la información puedan interiorizarla, logrando conocer a profundidad con un enfoque objetivo, crítico y reflexivo de la misma, logrando resolver preguntas más complejas de las que fueron realizadas inicialmente y luego pasando al siguiente punto de esta etapa que es la aplicación que no es más que el poner a prueba lo aprendido, con maestría y capacidad, disminuyendo así las dudas que generan errores e ineficiencias.

Por otro lado, los autores Lozano, Sevilla y Valtueña (2000) explican que la gestión del conocimiento se compone por las etapas de generar, buscar, difundir, compartir, utilizar y mantener el conocimiento en una empresa con el fin de mejorar su valor en el mercado a través del capital en conocimiento que se genere. Detalla una nueva cantidad de actividades tales como la gestión de la inteligencia, gestión de la información, gestión de los recursos humanos, gestión de la documentación, gestión de la innovación y los cambios.

Los puntos a favor para definir la gestión del conocimiento en una empresa es que admite minimizar el vínculo sobre conocimiento tácito, reducir el perder el capital intelectual, fomentar la creatividad y la búsqueda de nuevas soluciones, asimismo permite una estructura organizativa más sólida, aumenta la aceptación al cambio, mejora la calidad y la eficiencia de las actividades que se emprendan, tener una mejor relación con los grupos que son de interés externo de la empresa. La gestión del conocimiento es la pieza fundamental para llevar a cabo las actividades críticas de la organización. De esta manera todas las mejoras que se consigan en el entorno del conocimiento beneficiaran a la empresa de manera interna y se visualizará de manera externa para sus clientes, sociedad y proveedores. Caraballo, Mesa y Herrera (2009).

Asimismo, Rodríguez, García, Pérez y Castillo (2009) mencionan que la gestión del Conocimiento se enfoca en los activos intangibles de una persona y su conocimiento. Asimismo, permitiendo la mejora del conocimiento a nivel individual, así como grupal y organizacional.

Con esta información y con el fin de poder reflexionar sobre nuestro tema de estudio me formule preguntas en dos niveles siendo estas una pregunta general y preguntas específicas bajo lo escrito por Bernal (2006) la pregunta general es aquella que reúne la esencia del problema y, por tanto, debe estar contenida en el título de la investigación

(Bernal, 2006, p. 89) y “las preguntas específicas están orientadas a interrogar sobre aspectos concretos del problema y no al problema en su totalidad” (Bernal, 2006, p. 89).

Por tal motivo el problema general que motiva esta investigación es ¿Qué relación existe entre coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019? Y como objetivo específico 1 ¿Qué relación existe entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019? Como objetivo específico 2 ¿Qué relación existe entre los fundamentos psicológicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019? Como objetivo específico 3 ¿Qué relación existe entre los fundamentos técnicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho? Y por último como objetivo específico 4 ¿Qué relación existe entre los fundamentos éticos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho?

Por otro lado, Hernández (2014) explica la justificación como aquella que expone el porqué del estudio mostrando sus razones.

Por tal motivo se justifica de manera teórica nuestro estudio en el sentido que en los últimos años las empresas buscan fortalecer sus organizaciones ya que la búsqueda del conocimiento es el camino para ello, siendo solo el *Knowhow* que en su traducción al español se traduce como “El saber cómo” aquello que brinda un valor real a la empresa diferenciando a la organización de su competencia. La riqueza de las empresas, no son los activos, liquidez o respaldo financiero, sino es el conocimiento y especialización cuya gente llegue a tener producto del conocimiento que se genere. De esta manera en la actualidad la gestión del conocimiento en la organización es parte fundamental para el desarrollo de esta, brindando a la compañía la forma de diferenciarse, y en la búsqueda de este objetivo permitir a sus colaboradores desarrollar al máximo sus capacidades.

Por otro lado, existen muchos mecanismos y metodologías para poder convertir la información en conocimiento, pero es el coaching el cual al ser reflexivo y que permite al individuo generar el conocimiento en sí mismo y poder interiorizarlo siendo un agente de cambio en la organización. Por lo explicado este estudio busca demostrar que una correcta aplicación del coaching en una clínica privada de San Juan de Lurigancho generará el fortalecimiento de la gestión del conocimiento en las distintas actividades que se desempeñan.

En consecuencia, podemos justificar nuestro estudio de manera práctica ya que permitirá brindar a las instituciones de salud poder aunar los conocimientos de diferentes profesionales tanto de la rama de la salud como administrativos, en donde médicos, enfermeras, facturadores, secretarias y personal de archivo puedan conocer sus realidades, entender su problemática, interiorizando cada uno y poniéndose su lugar y llegando a un aprendizaje mutuo y sostenible. Un centro de salud y como es en este caso una clínica cuyos colaboradores se enfoque en la búsqueda del conocimiento generará trabajadores comprometidos que saben lo que deben hacer y también como deben hacerlo.

Por último, podemos justificar de manera metodológica las estrategias, métodos, formas, técnicas, maneras, procedimientos e instrumentos utilizados en la investigación, luego de demostrar su validez y confiabilidad los emplearé en el estudio para demostrar su eficacia. Posteriormente, el resultado que se obtenga será parte del gnoseológico de la ciencia, puesto que se estaría demostrando la relación del coaching y gestión del conocimiento en una clínica en San Juan de Lurigancho, 2019.

El coaching para fomentar la gestión del conocimiento es una propuesta innovadora, una alternativa diferente a las que ya existen, es decir una nueva estrategia para comprender mejor porqué el personal de la clínica no cumple a cabalidad las tareas o actividades encomendadas.

Esta investigación es importante porque ha probado que el coaching tiene correlación con la de mejorar la gestión del conocimiento en sus trabajadores buscando formar líderes que generen nuevos líderes en esta institución.

Finalmente, termino afirmando que se debe considerar al coaching aplicado a la gestión del conocimiento como una nueva forma de trabajo y actuación en instituciones de este tipo.

Por otro lado, la hipótesis general de nuestra investigación afirma que existe relación directa y significativa entre coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019, la misma que podemos dividir en cuatro afirmaciones a las cuales denominaremos hipótesis específicas, siendo la hipótesis específica 1 la que afirma que existe relación entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019. La hipótesis específica 2 afirma que existe relación entre los fundamentos psicológicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019. La hipótesis

específica 3 afirma que existe relación entre los fundamentos técnicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019. Por último nuestra hipótesis específica 4 afirma que existe relación entre los fundamentos éticos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Para el logro de estas hipótesis se ha planteado como objetivo general el poder determinar la relación existente entre coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019 y a su vez este objetivo general se ha subdividido en 4 objetivos específicos siendo el objetivo específico 1 determinar relación existe entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019. El objetivo específico 2 determinar relación existe entre los fundamentos psicológicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019. El objetivo específico 3 determinar la relación existe entre los fundamentos técnicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019. y para finalizar el objetivo específico 4 determinar la relación existe entre los fundamentos éticos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

II. Método

Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se consideró el enfoque cuantitativo. Con respecto a esto Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que se fundamenta en la recolección de datos con el fin de probar hipótesis y de esta manera validar o descartar resultados. Es decir, consiste en recolectar datos, cuyo manejo cuantitativo brinde luego información con la que se decida y, de esta formase demuestre la validez mediante pruebas empíricas a una teoría determinada.

Por otro lado, como fue puesta a prueba nuestra hipótesis, utilizamos el método hipotético deductivo, no inductivo. A todo esto, Bernal (2006) explicó que se trata de un método en el que se realizan proposiciones que luego serán confrontadas con las pruebas empíricas que deberán ser recogidos para deducir de ello conclusiones que sean válidas o no de nuestro estudio efectuado.

EL diseño de nuestro estudio corresponde a un diseño correlacional no experimental de corte transversal puesto que se realizó en un solo acto.

Hernández y Colb (2010) en relación al corte transversal explica que el diseño de investigación transaccional o transversal agrupa datos los cuales han sido recopilados en un solo acto, en un momento único y su fin es describir dichas variables y realizar un análisis de su incidencia e interrelación en un tiempo dado, también lo ejemplifica como toma de una fotografía de un momento específico.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño.

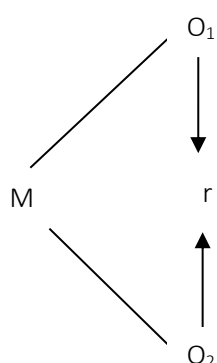


Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlativo

En el esquema:

- M = Muestra de investigación
 O1 = Observaciones de la variable: Coaching
 O2 = Observaciones de la variable: Gestión del conocimiento
 r = Relaciones entre ambas variables

Operacionalización de variables

Variable Coaching

La primera variable se define a través del teórico Bayón (2010) de quien hemos tomado sus ideas principales y serán guía de nuestro estudio.

Bayón (2010) define al coaching como una técnica científica que nos brinda la posibilidad de emprender un proceso de ayuda persona a persona tanto en el área personal, así como profesional, ya sea enfocado en el cambio de un solo individuo o todos los que componen una organización, enfocándonos en liberar su máximo potencial, dando el máximo de efectividad logrando los objetivos que se hayan propuestos.

Tabla 1
Operacionalización de variable: coaching

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Escala de medición ordinal Tipo Likert:	Niveles y rangos
Fundamento Sociales	Autoestima Influencia en el equipo	Del 1 al 6	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (1) Medio (2) Alto (3)
Fundamento psicológico	Coherencia Compromiso	Del 7 al 12	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (1) Medio (2) Alto (3)
Fundamento Técnico	Plan de acción Capacidad de dialogo	Del 13 al 18	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (1) Medio (2) Alto (3)
Fundamentos éticos	Confidencialidad Disciplina	Del 19 al 23	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (1) Medio (2) Alto (3)

Nota: Tomado de Bayon (2010)

Variable gestión del conocimiento

La segunda variable se define a través del teórico Benavides (2003) de quien hemos tomado sus ideas principales y serán guía de nuestro estudio.

Benavides (2003) explica a la gestión del conocimiento como adquirir datos e información relevante que genere incrementar la capacidad de acción positiva en una organización.

Tabla 2
Operacionalización de variable: Gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Escala de medición ordinal Tipo Likert:	Niveles y rangos
Identificación y medición	Conocimiento necesario	Del 1 al 6	Nunca (1)	Bajo (1)
	Conocimiento estratégico		Algunas veces (2)	Medio (2)
Generación	Fuentes externas de información Fuentes internas de información	Del 7 al 12	Frecuentemente (3)	Alto (3)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
			Nunca (1)	Bajo (1)
Captura y almacenaje	Memoria organizacional Efectividad	Del 13 al 18	Algunas veces (2)	Medio (2)
			Frecuentemente (3)	Alto (3)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
Aplicación y absorción	Capacidad de retener individualmente el conocimiento Capacidad de retener colectivamente el conocimiento	Del 19 al 23	Nunca (1)	Bajo (1)
			Algunas veces (2)	Medio (2)
			Frecuentemente (3)	Alto (3)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	

Nota: Tomado de Benavides (2013)

Población, muestra y muestreo

Población

Hurtado y Toro (1998), explica que la población es el número total de los elementos o individuos a quienes hace referencia la investigación, también lo podemos entender como los elementos que vamos a estudiar, motivo por el cual también se conoce como universo.

La población de nuestro estudio estará compuesta por 405 trabajadores de una clínica privada en San Juan De Lurigancho, 2019.

Muestra

La muestra según Hernández (2014) se explica como aquella que, en esencia, es un subgrupo de la población, también puede entenderse como un subconjunto de elementos que son parte de este subgrupo definido en sus características que se conoce como población.

La muestra en el presente estudio está constituida por 197 trabajadores de una clínica privada en San Juan De Lurigancho, 2019.

A continuación, procedemos a describir la fórmula con la cual se obtuvo la muestra, así como los datos que fueron parte de la misma.

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) * 405}{(0,05)^2 (405 - 1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = \frac{388.962}{1.9704} = 197$$

z : Nivel de confianza, al 95 %

p : porcentaje de aciertos

q : Porcentaje de fracasos

e : Nivel de significancia 0.05 %

N : tamaño de la población

En mi investigación utilicé el muestreo probabilístico, muestreo aleatorio simple en donde cada unidad del marco muestral tiene las mismas posibilidades, es decir la probabilidad de ser parte de la muestra.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

Todos los trabajadores de una clínica privada en San Juan de Lurigancho.

Criterios de exclusión:

Todos los trabajadores que no pertenezcan a una clínica privada en San Juan de Lurigancho.

Todos los trabajadores de una clínica privada en San Juan de Lurigancho que no deseen participar de manera voluntaria en la encuesta.

Todos los trabajadores de una clínica privada en San Juan de Lurigancho que se encuentren de vacaciones, permisos o imposibilitados de venir a trabajar por algún motivo.

Muestreo

De acuerdo con Briones (1995) se considera una muestra aquella que es capaz de representar la distribución de una población con ciertos errores de muestra.

Por lo tanto, el muestreo podría ser considerado una fracción representativa y por consecuencia refleja las similitudes y diferencias encontradas en la investigación, siendo así una herramienta científica cuya principal función es determinar parte de una investigación a determinar

Asimismo, el muestreo puede dividirse en muestreo probabilístico y no probabilístico

Muestreo Probabilístico

Según (López, 2010) Cada parte de un universo posee una probabilidad conocida y no nula de ser partícipe de la muestra, es decir, todos los elementos del universo poseen la misma posibilidad de ser parte de la muestra. Los métodos de muestreo probabilístico serán los que se fundamentan en el principio de equiprobabilidad. Dicho de otra manera, aquellos en donde todas las partes del universo tengan la misma oportunidad de ser elegidos para poder ser parte de la muestra.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Los resultados que se obtuvo del cuestionario aplicado se obtuvieron a través de la escala Likert, con preguntas cerradas, a los trabajadores de una clínica privada de San Juan de Lurigancho, las cuales fueron procesadas y analizadas por el sistema informático y estadístico SPSS v22, con el fin de poder apreciar los resultados en cuadros estadísticos y porcentajes par que puedan ser expresados de manera entendible.

En programa SPSS procesa los datos que se obtuvieron de los trabajadores de una clínica mediante la técnica de la encuesta; y nuestro instrumento del cuestionario, obtuvo su validez por medio del juicio de expertos y la confiabilidad se obtuvo del programa estadístico de alfa de Cronbach pues se presentó los cuestionarios de ambas variables a una prueba piloto de 25 trabajadores de la clínica, con el fin de obtener sus respuestas a las preguntas formuladas y en anonimato.

Tabla 3
Validez

Variable	Técnicas	Instrumentos
Coaching	Encuesta	Cuestionario sobre Coaching
Gestión del conocimiento	Encuesta	Cuestionario gestión del conocimiento

Nota: Tomado de los autores Bayon (2010) y Benavides (2013)

Tabla 4
Validación de expertos

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Coaching	Aplicable
	Gestión del conocimiento	
Dr. Juan Lau Frontado	Coaching	Aplicable
	Gestión del conocimiento	
Dr. Jimmy Orihuela Salazar	Coaching	Aplicable
	Gestión del conocimiento	

Nota: Tomado de los autores Bayon (2010) y Benavides (2013)

El resultado con el cual obtuvimos la validez de los dos cuestionarios fueron considerados como aplicables, mientras que el resultado de la confiabilidad obtenido fue de aceptable.

Procedimiento

El método para recolectar los datos es la planificación de un instrumento de medición que cuenta con los aspectos técnicos para ser aplicado en la muestra de la investigación. Implica desarrollar una estrategia detallada de procedimientos que nos permita recolectar información para un propósito específico.

Para Kerlinger (1982) indicó que el analizarlos datos es el inicio para lograr la interpretación. La interpretación se efectúa en términos de los resultados de la investigación. Este momento establece inferencias sobre los vínculos entre las variables que son parte del estudio para extraer conclusiones y recomendaciones.

Confiabilidad:

Para obtener la prueba de confiabilidad en nuestra investigación se usó el alfa de Cronbach, asimismo George y Mallery (2003) indicó que para interpretar la evaluación se utilizó los niveles de confiabilidad ya antes establecidos.

Hernández et al. (2010) explicó que la confiabilidad de un instrumento de medición se explica como la capacidad en la cual su aplicación que fuera repetida en diversas oportunidades al mismo sujeto se obtendrán los mismos resultados.

Tabla 5

Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003).

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Confiabilidad de la variable 1: Coaching

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
, 736	25

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación:

De la tabla N°6 siendo los resultados de alfa de Cronbach superior a 0,7, obteniéndose un valor de 0,736 se puede decir que la confiabilidad es aceptable.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable 2: Gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
, 716	25

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación:

De la tabla 03 siendo los resultados de alfa de Cronbach superiores 0,7 obteniendo un valor de 0,716 e puede decir que la confiabilidad es aceptable.

Métodos de análisis de datos

La información obtenida será analizada según la data en el sistema informático SPSS v22 y las hipótesis serán corroboradas a través de la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman.

Para Bisquerra y Cols. (2004, p.212), estableció valores para efectos que son de índole netamente prácticos, basado en lo que es cotidiano en los estudios correlacionales en ciencias sociales.

Tabla 8

Tabla de interpretación de valores de coeficientes de correlación.

Coeficiente	Interpretación
De 0,00 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1,00	correlación muy alta

Tabla 9

Prueba de normalidad de análisis y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching (agrupada)	,270	197	,000
Fundamentos sociales (agrupada)	,272	197	,000
Fundamento psicológico (agrupada)	,237	197	,000
Fundamento técnico (agrupada)	,234	197	,000
Fundamentos éticos (agrupada)	,234	197	,000
Gestión del Conocimiento (agrupada)	,272	197	,000
Identificación y Medición (agrupada)	,241	197	,000
Generación (agrupada)	,237	197	,000
Captura y almacenaje (agrupada)	,243	197	,000
Aplicación y Absorción (agrupada)	,244	197	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el caso de estudio, nuestra muestra es mayor a 50 por lo tanto se considera el resultado de valor de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, donde el valor de significancia es igual 0,000 y es $< 0,05$ por lo que se rechaza la H_0 , en el que no existe distribución normal de los elementos, por lo tanto, la prueba de análisis de datos será no paramétrica.

Aspectos éticos

La presente investigación se realizó tomando en cuenta los principios éticos tales como respetar los procesos y formas de trabajo del sector salud, motivo por el cual se solicitó por escrito el permiso a la alta gerencia de la institución, para la aplicación de los cuestionarios en su personal. Luego se explicó a los colaboradores involucrados en la

muestra los objetivos y alcances de la investigación y el uso que se dará a los hallazgos obtenidos.

Cabe mencionar, se cuidó la confidencialidad de los resultados obtenidos y de lo que opinaron los trabajadores. Esto con el fin de mantener a salvo la información recabada y que no se permita el uso inadecuado fuera de los límites de lo académico.

III. Resultados

Estadística Descriptiva

Tabla 10

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	19,8	19,8	19,8
	Medio	104	52,8	52,8	72,6
	Alto	54	27,4	27,4	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

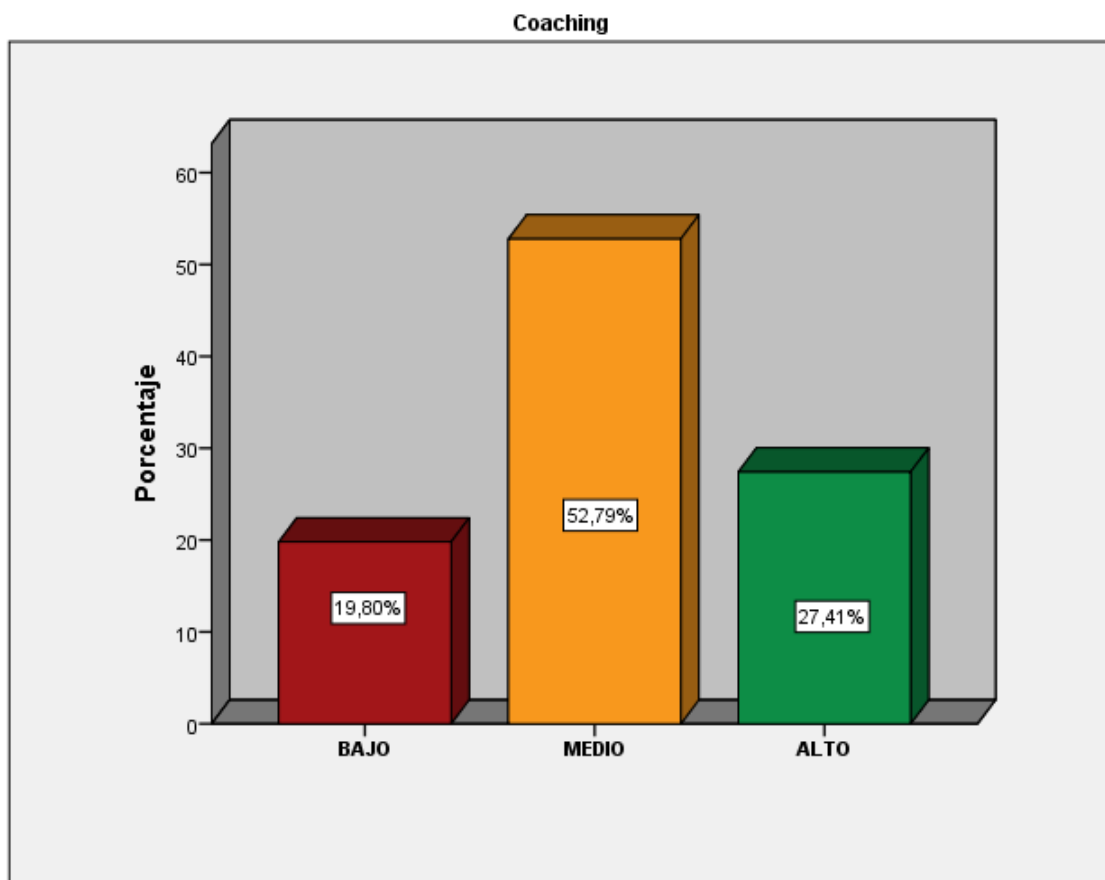


Figura 2. Distribución porcentual del coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada.

Interpretación

De la tabla N°10 y figura N°2 respectivamente se observa que el 27,41 % de las encuestadas respondieron como ALTO, el 52,79% respondieron como MEDIO y el 19,8% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia del coaching en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 11

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento sociales en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	35	17,8	17,8	17,8
	MEDIO	78	39,6	39,6	57,4
	ALTO	84	42,6	42,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

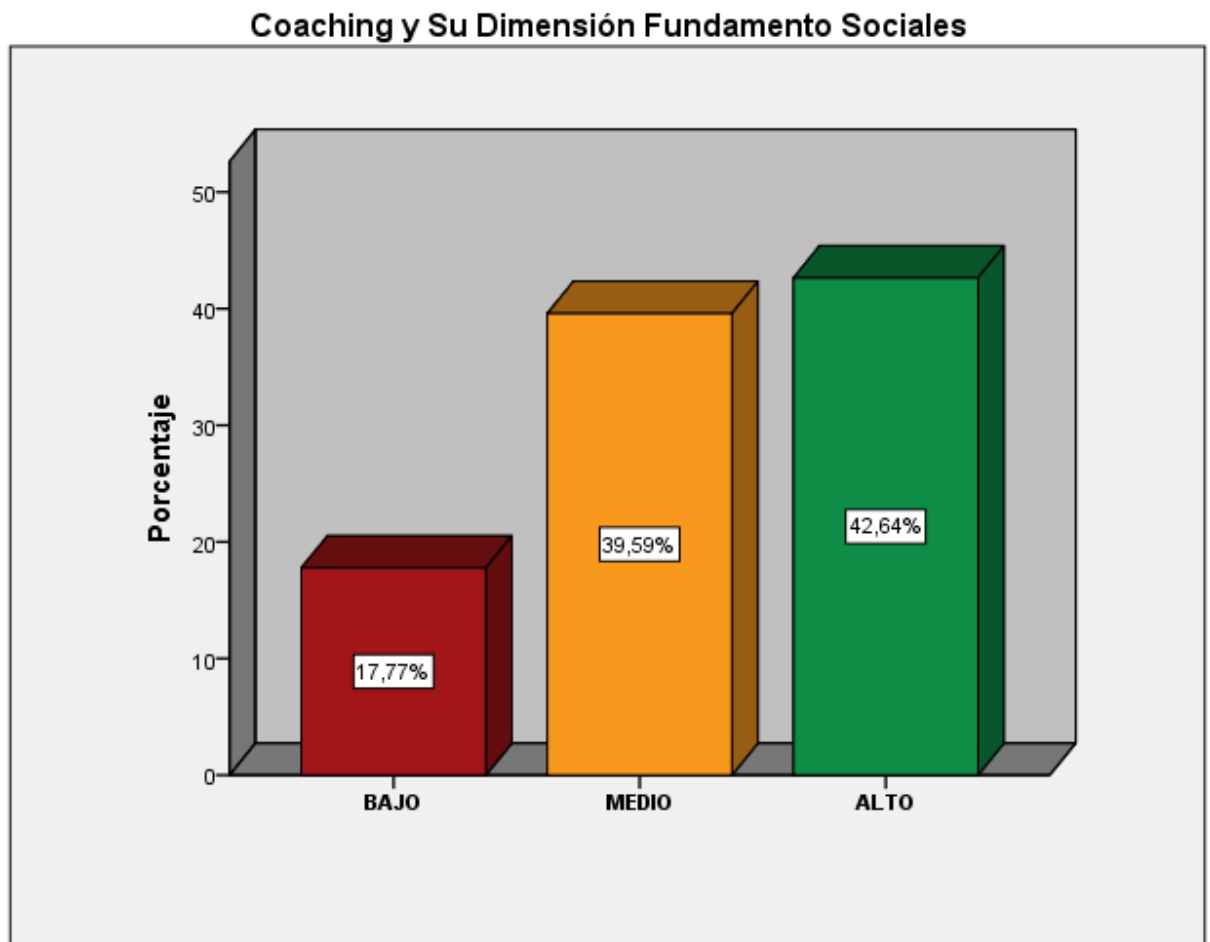


Figura 3. Distribución porcentual del coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada.

Interpretación

De la tabla N°11 y figura N°3 respectivamente se observa que el 42,64% de las encuestadas respondieron como ALTO, el 39,59% respondieron como MEDIO y el 17,77% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia del coaching y su dimensión fundamento sociales en una clínica privada en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 12

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento sociales en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	19,8	19,8	19,8
	Medio	86	43,7	43,7	63,5
	Alto	72	36,5	36,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

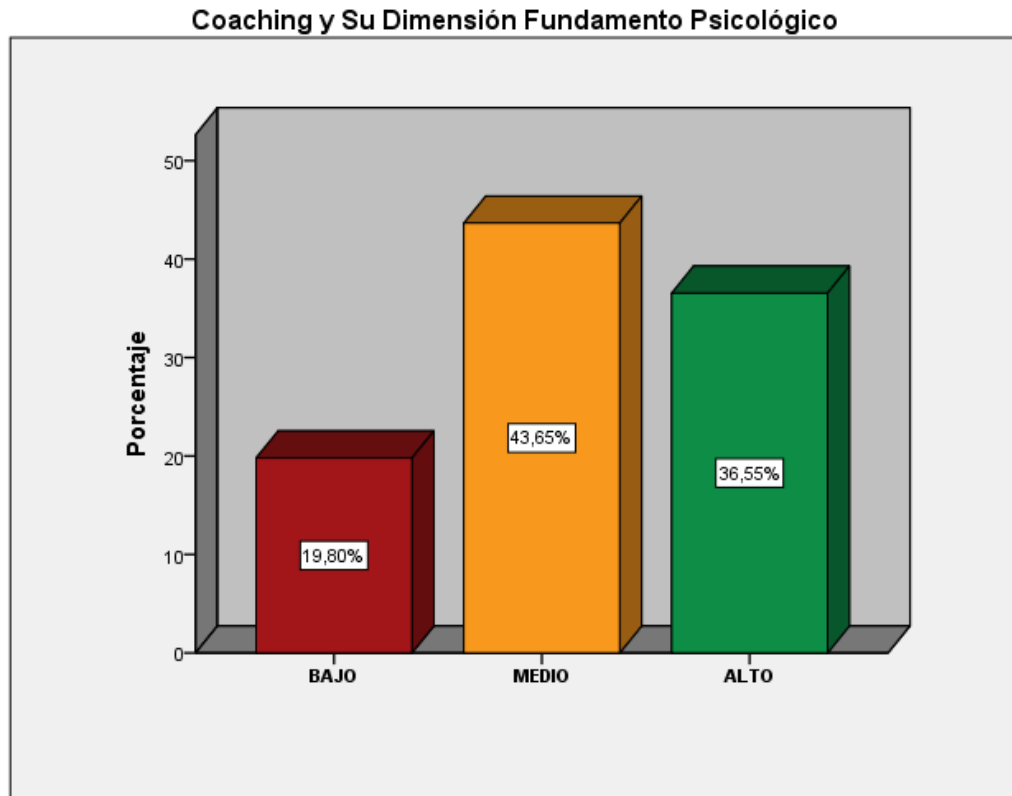


Figura 4. Distribución porcentual del coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada.

Interpretación

De la tabla N°12 y figura N°4 respectivamente se observa que el 36,55% de las encuestadas respondieron como ALTO, el 43,65% respondieron como MEDIO y el 19,80% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia del coaching y su dimensión fundamento psicológico en una clínica privada en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 13

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento técnico en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	19,3	19,3	19,3
	Medio	88	44,7	44,7	64,0
	Alto	71	36,0	36,0	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

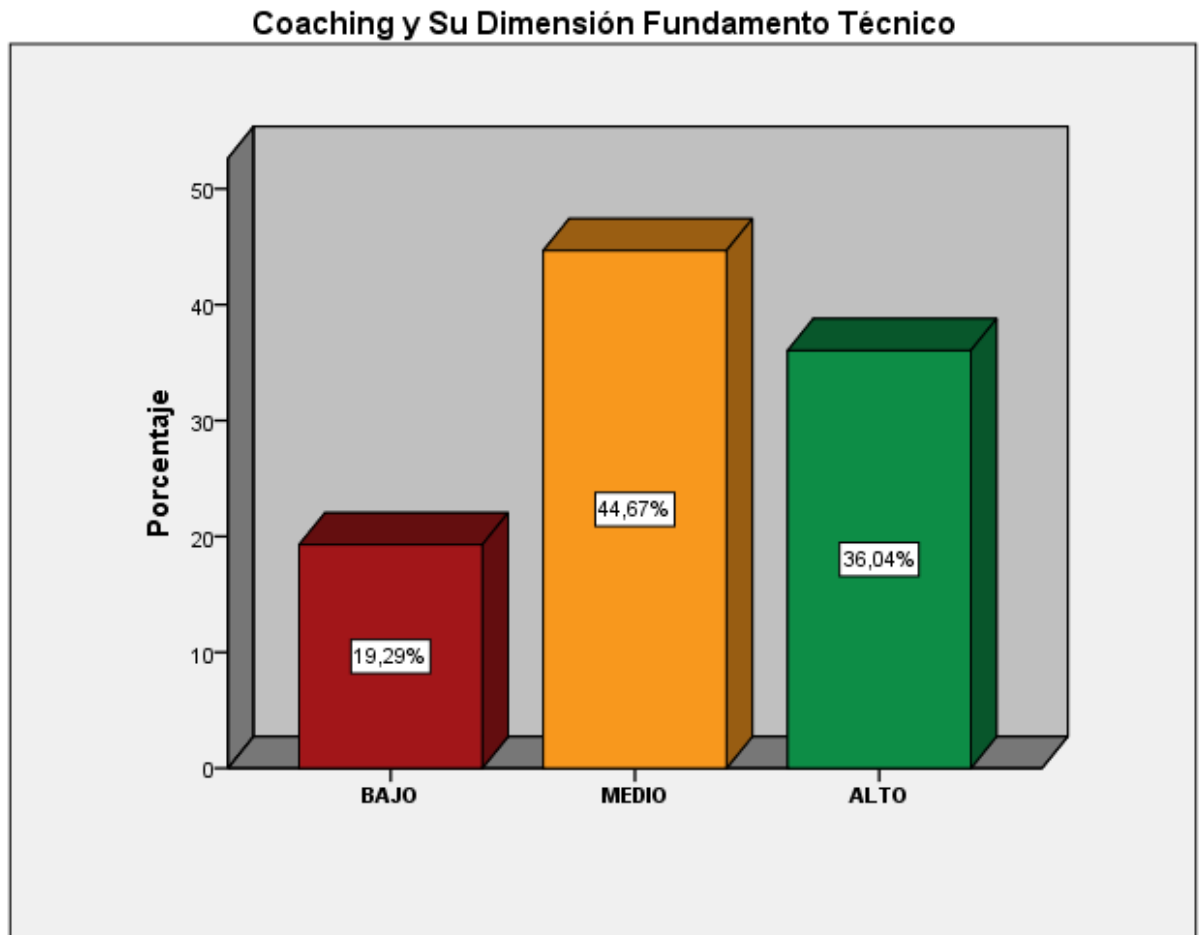


Figura 5. Distribución porcentual del coaching y su dimensión fundamento técnico en una clínica privada.

Interpretación

De la tabla N°13 y figura N°5 respectivamente se observa que el 36,04% de las encuestadas respondieron como ALTO, el 44,67% respondieron como MEDIO y el 19,29% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia del coaching y su dimensión fundamento técnico en una clínica privada en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 14

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje del coaching y su dimensión fundamento éticos en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	19,8	19,8	19,8
	Medio	87	44,2	44,2	64,0
	Alto	71	36,0	36,0	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

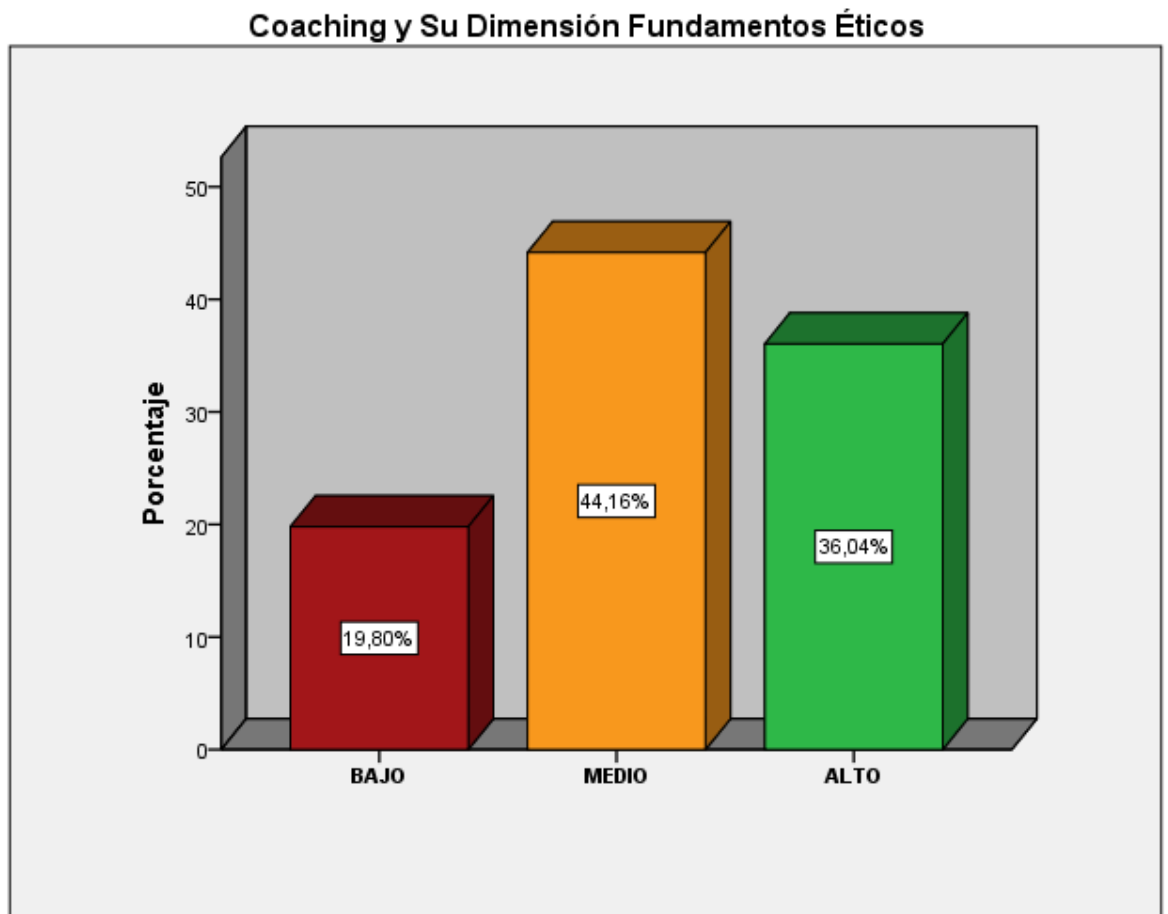


Figura 6. Distribución porcentual del coaching y su dimensión fundamento ético en una clínica privada.

Interpretación

De la tabla N°14 y figura N°6 respectivamente se observa que el 36,04% de las encuestadas respondieron como ALTO, el 44,16% respondieron como MEDIO y el 19,80% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia del coaching y su dimensión fundamento ético en una clínica privada en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 15

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	19,8	19,8	19,8
	Medio	105	53,3	53,3	73,1
	Alto	53	26,9	26,9	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

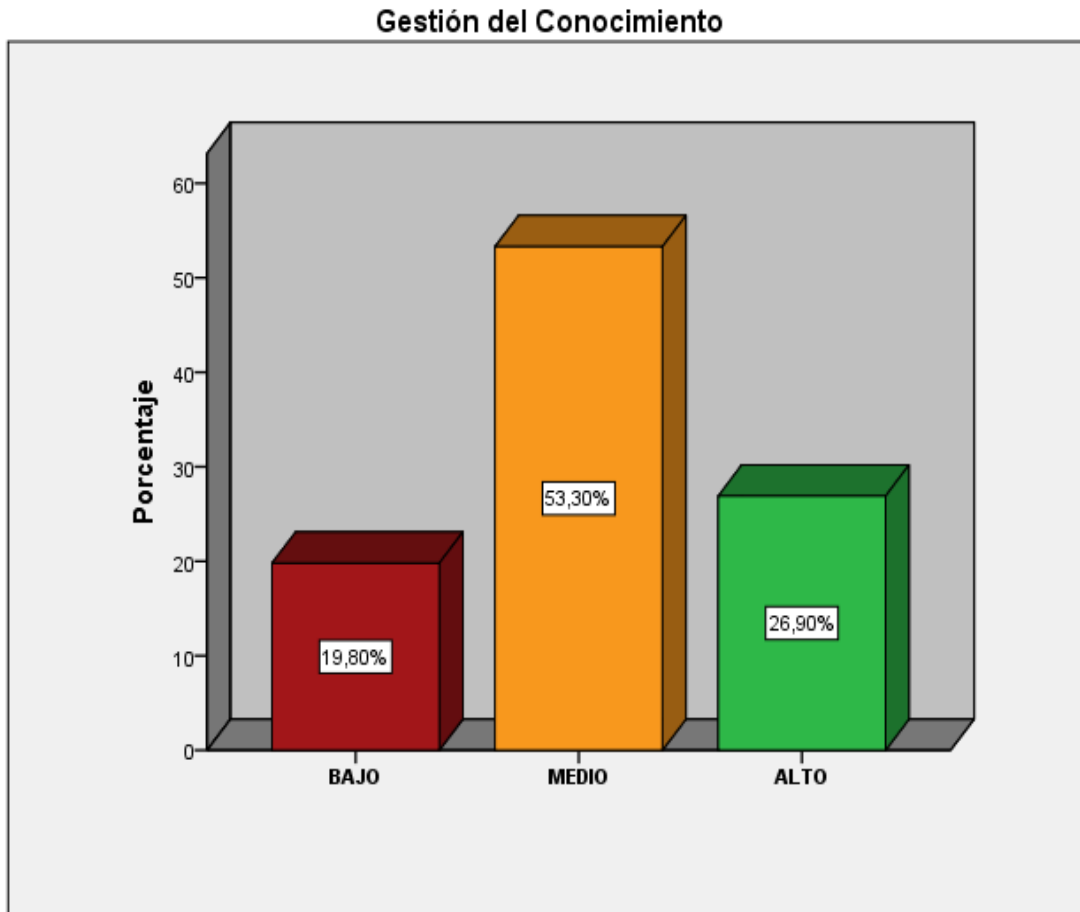


Figura 7. *Distribución porcentual de la gestión del conocimiento en una clínica privada.*

Interpretación

De la tabla N°15 y figura N°7 respectivamente se observa que el 26,90 % de las encuestadas respondieron como ALTO, el 53,30 % respondieron como MEDIO y el 19,80% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia de la gestión del conocimiento en una clínica privada en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 16

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión identificación y medición en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	17,8	17,8	17,8
	Medio	89	45,2	45,2	62,9
	Alto	73	37,1	37,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

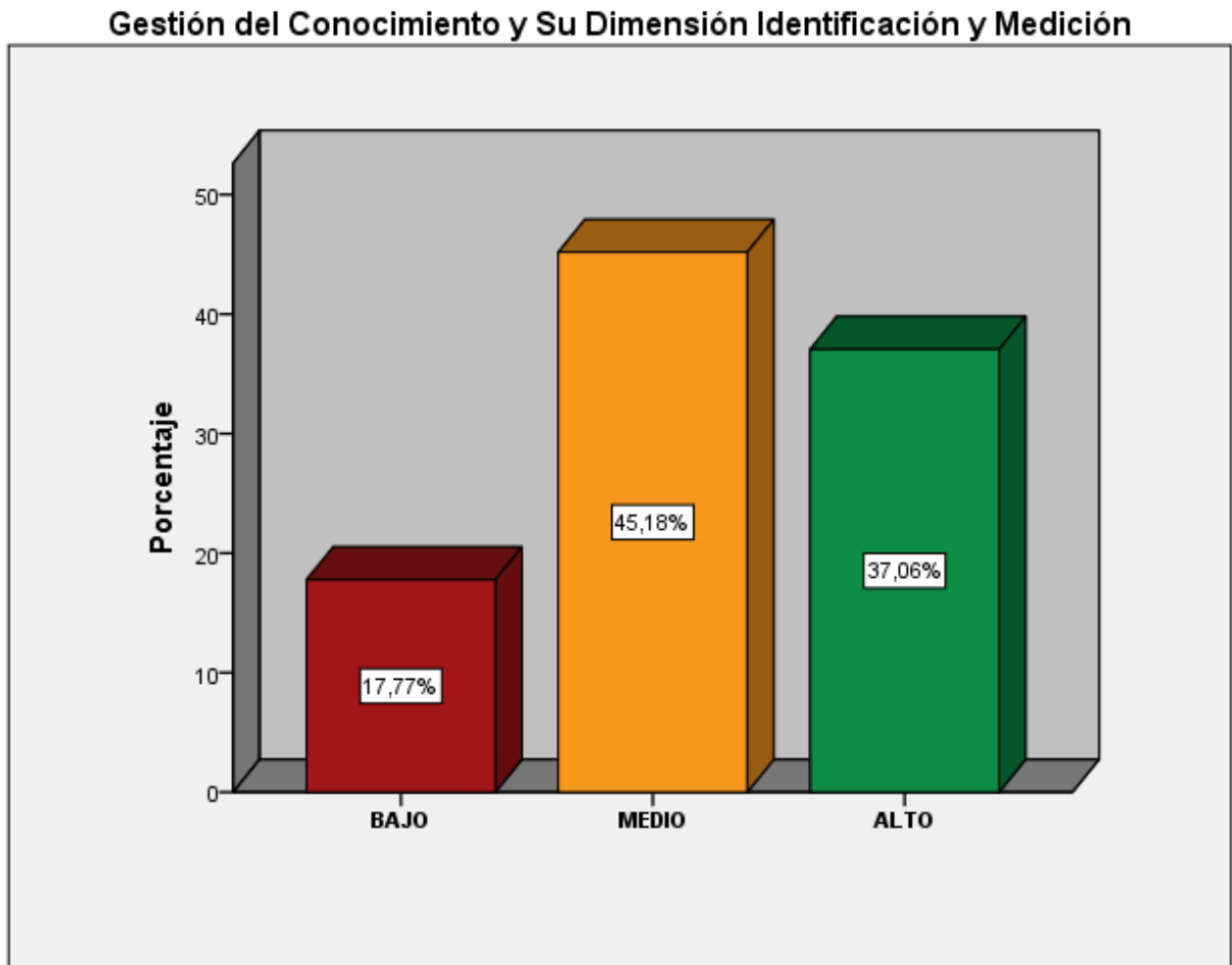


Figura 8. *Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión identificación y medición en una clínica privada.*

Interpretación

De la tabla N°16 y figura N°8 respectivamente se observa que el 37,06 % de las encuestadas respondieron como ALTO, el 45,18 % respondieron como MEDIO y el 17,77% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia de la gestión del conocimiento y su dimensión identificación y medición en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 17

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión generación y medición en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	19,3	19,3	19,3
	Medio	87	44,2	44,2	63,5
	Alto	72	36,5	36,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

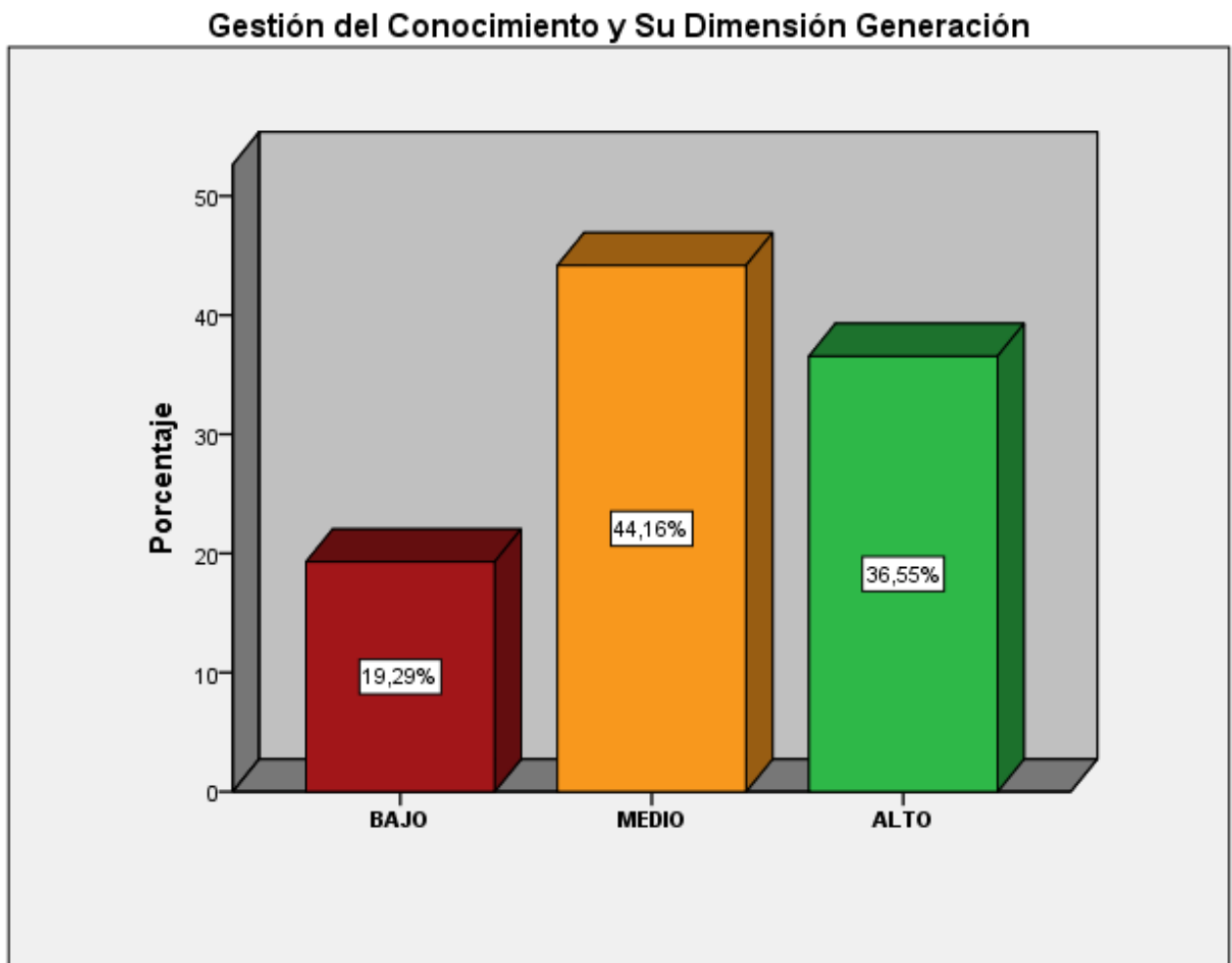


Figura 9. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión generación en una clínica privada.

Interpretación

De la tabla N°17 y figura N°9 respectivamente se observa que el 36,55 % de las encuestadas respondieron como ALTO, el 44,16 % respondieron como MEDIO y el 19,29% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia de la gestión del conocimiento y su dimensión generación en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 18

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión captura y almacenaje en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	20,8	20,8	20,8
	Medio	82	41,6	41,6	62,4
	Alto	74	37,6	37,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

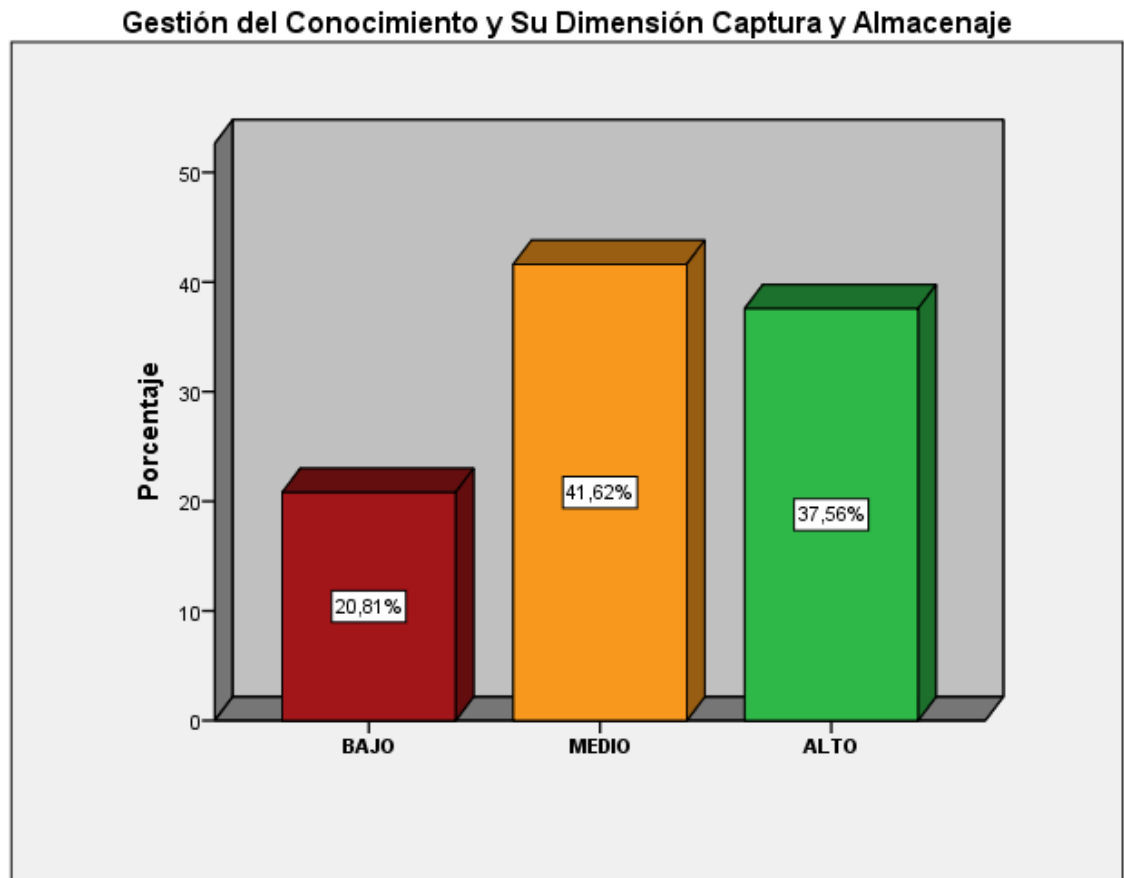


Figura 10. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión captura y almacenaje en una clínica privada.

Interpretación

De la tabla N°18 y figura N°10 respectivamente se observa que el 37,06 % de las encuestadas respondieron como ALTO, el 41,62 % respondieron como MEDIO y el 20,81% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia de la gestión del conocimiento y su captura y almacenaje en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 19

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento y su dimensión aplicación y absorción en una clínica privada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	19,3	19,3	19,3
	Medio	93	47,2	47,2	66,5
	Alto	66	33,5	33,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

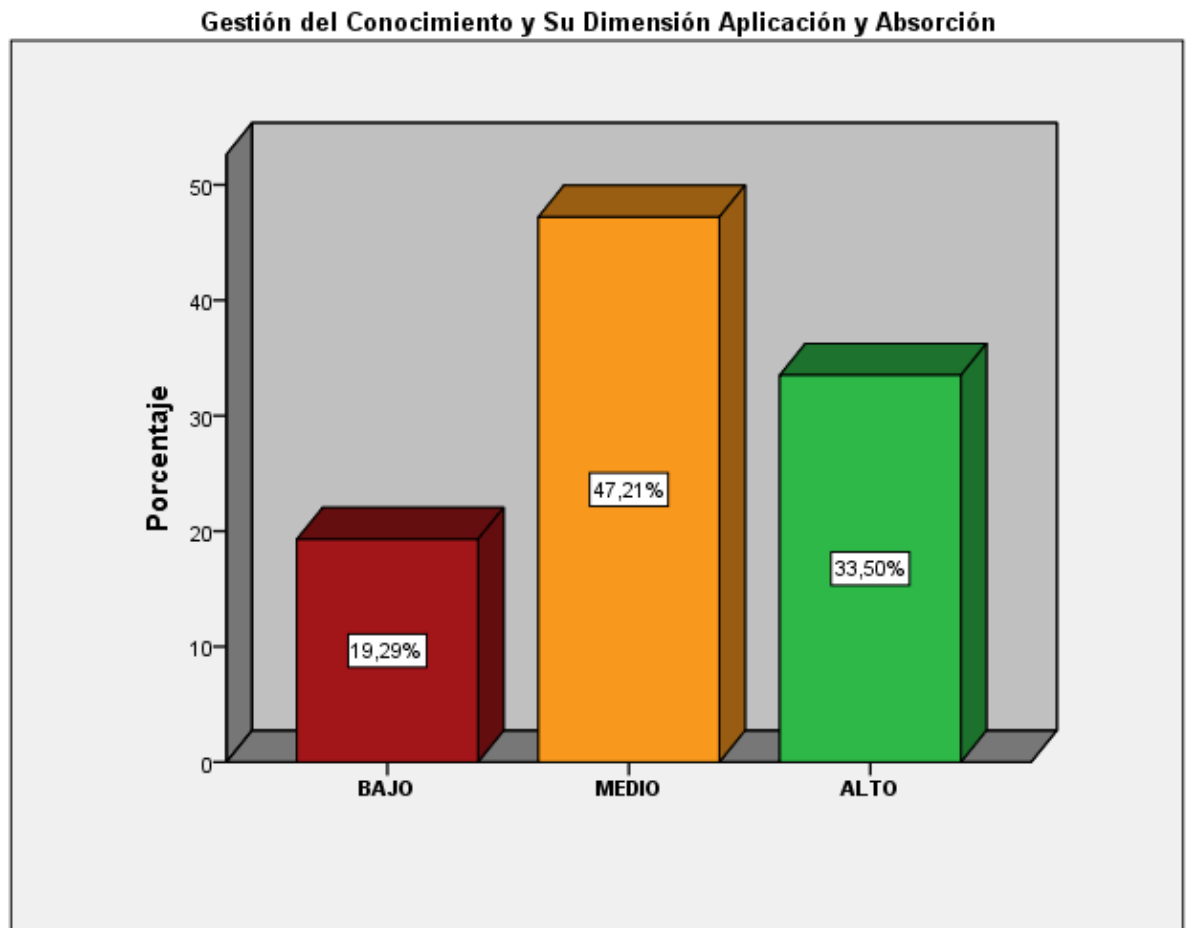


Figura 11. Distribución porcentual de la gestión del conocimiento y su dimensión aplicación y absorción en una clínica privada.

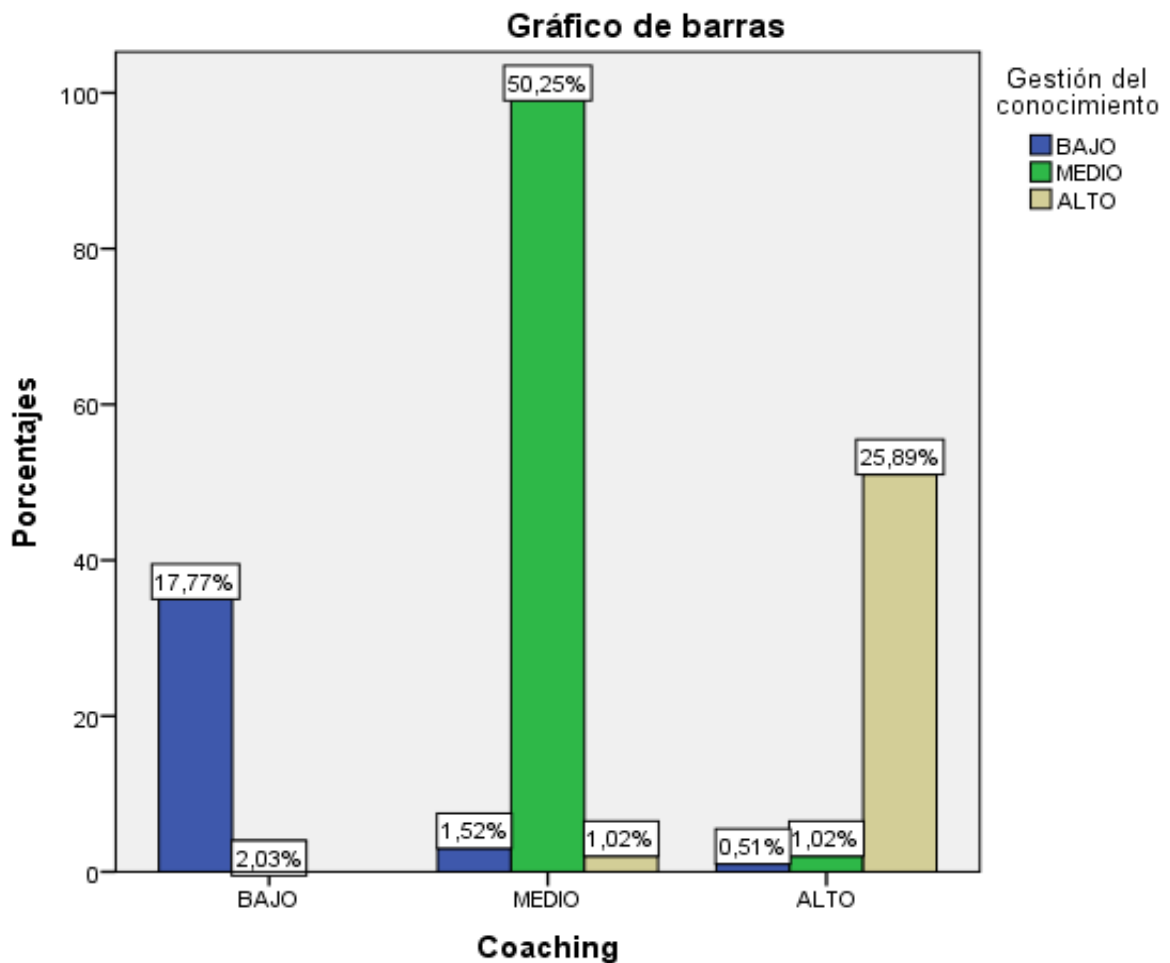
Interpretación

De la tabla N°19 y figura N°11 respectivamente se observa que el 33,5 % de las encuestadas respondieron como ALTO, el 47,21 % respondieron como MEDIO y el 19,29% manifestaron que es BAJO con respecto a la relevancia de la gestión del conocimiento y su dimensión aplicación y absorción en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 20

Descripción de los resultados de la relación de las variables coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

		Gestión del conocimiento				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Coaching	Bajo	Recuento	35	4	0	39
		% del total	17,8%	2,0%	0,0%	19,8%
	Medio	Recuento	3	99	2	104
		% del total	1,5%	50,3%	1,0%	52,8%
	Alto	Recuento	1	2	51	54
		% del total	0,5%	1,0%	25,9%	27,4%
Total		Recuento	39	105	53	197
		% del total	19,8%	53,3%	26,9%	100,0%



Interpretación

De la tabla N° 20 y la figura 12 podemos observar que el 25, 89% de los sujetos de estudio que muestran un nivel alto en coaching y gestión del conocimiento, así también se observa el 17,77% presenta un nivel bajo en ambas variables.

Tabla 21

Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

		Gestión del conocimiento			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Fundamentos sociales	Bajo	Recuento	29	6	0	35
		% del total	14,7%	3,0%	0,0%	17,8%
	Medio	Recuento	9	62	7	78
		% del total	4,6%	31,5%	3,6%	39,6%
	Alto	Recuento	1	37	46	84
		% del total	0,5%	18,8%	23,4%	42,6%
Total	Recuento	39	105	53	197	
	% del total	19,8%	53,3%	26,9%	100,0%	

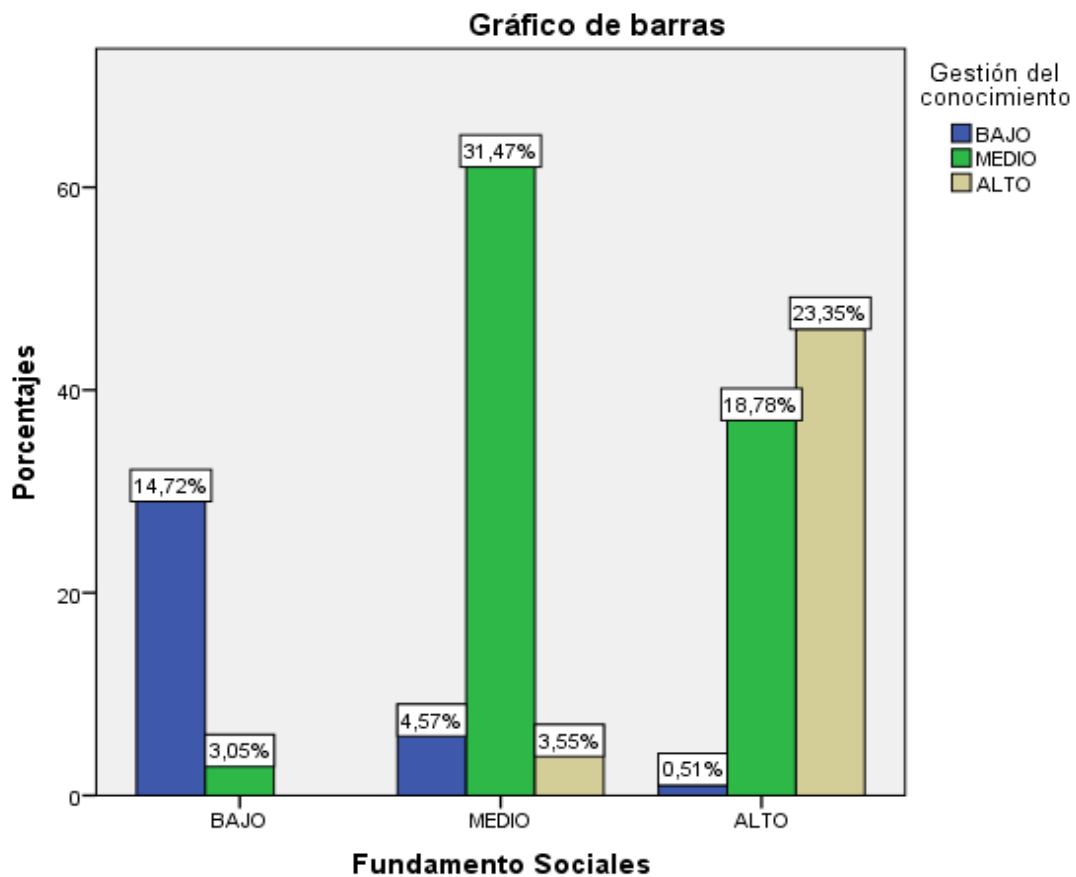


Figura 12. Distribución porcentual de fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Interpretación

De la tabla N°21 y la figura 13 podemos observar que el 23,4% de los sujetos de estudio que muestran un nivel alto de fundamentos sociales y la gestión del conocimiento así también se observa el 14,7% presenta un nivel bajo en ambas variables

Tabla 22

Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamento psicológico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

		Gestión del conocimiento				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Fundamento psicológico	Bajo	Recuento	28	11	0	39
		% del total	14,2%	5,6%	0,0%	19,8%
	Medio	Recuento	10	70	6	86
		% del total	5,1%	35,5%	3,0%	43,7%
	Alto	Recuento	1	24	47	72
		% del total	0,5%	12,2%	23,9%	36,5%
Total	Recuento	39	105	53	197	
	% del total	19,8%	53,3%	26,9%	100,0%	

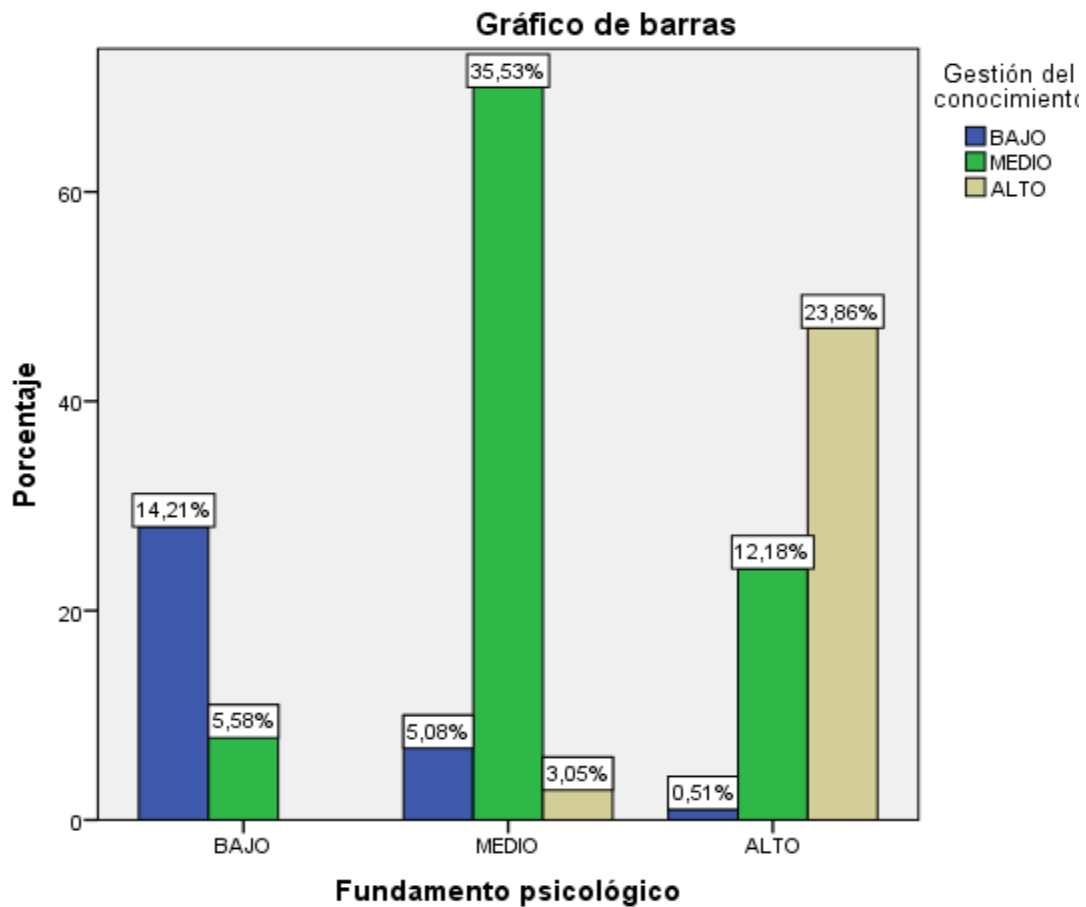


Figura 13. Distribución porcentual de fundamento psicológico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Interpretación

De la tabla N°22 y la figura 14 podemos observar que el 23,9% de los sujetos de estudio que muestran un nivel alto en fundamento psicológico y la gestión del conocimiento así también se observa el 14,2 % presenta un nivel bajo en ambas variables

Tabla 23

Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamento técnico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

		Gestión del conocimiento				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Fundamento técnico	Bajo	Recuento	27	11	0	38
		% del total	13,7%	5,6%	0,0%	19,3%
	Medio	Recuento	11	73	4	88
		% del total	5,6%	37,1%	2,0%	44,7%
	Alto	Recuento	1	21	49	71
		% del total	0,5%	10,7%	24,9%	36,0%
Total	Recuento	39	105	53	197	
	% del total	19,8%	53,3%	26,9%	100,0%	

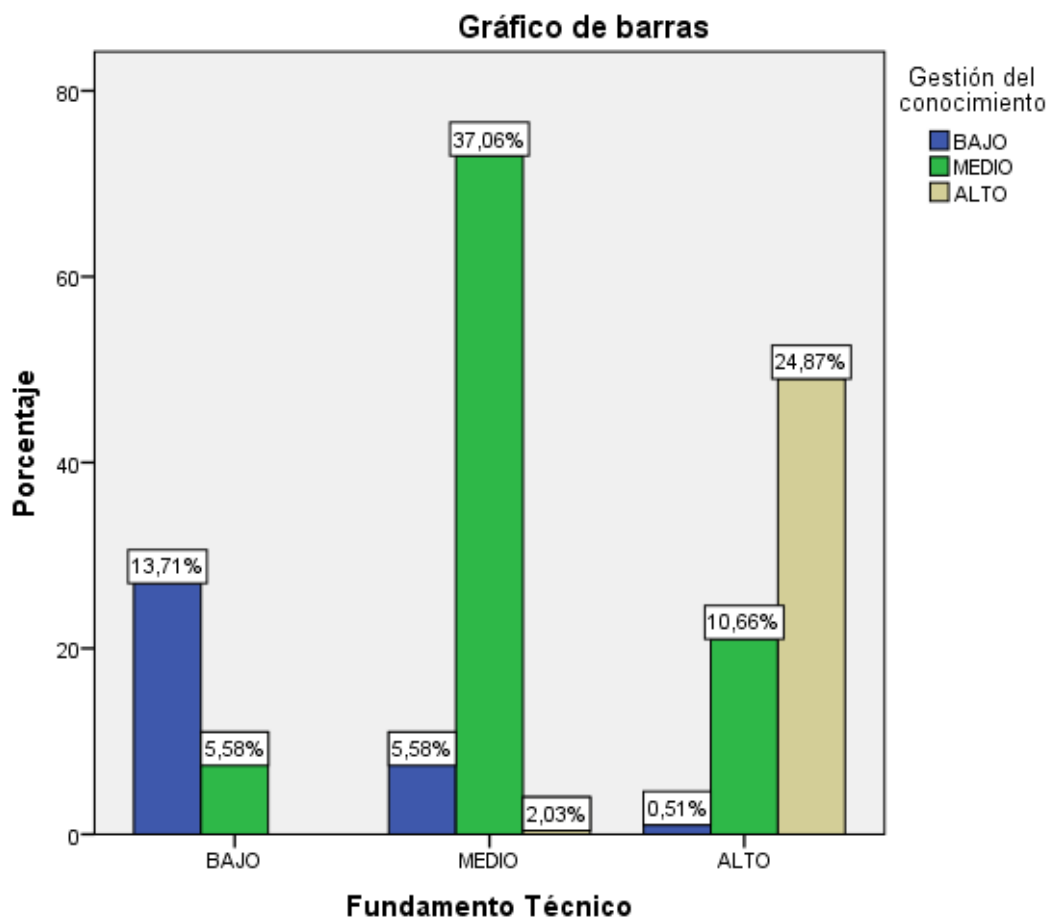


Figura 14. Distribución porcentual de fundamento técnico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Interpretación

De la tabla N°23 y la figura 15 podemos observar que el 24,9% de los sujetos de estudio que muestran un nivel alto en fundamento técnico y la gestión del conocimiento así también se observa el 17,7% presenta un nivel bajo en ambas variables

Tabla 24

Descripción de los resultados de la relación de las variables fundamento ético y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

		Gestión del conocimiento				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Fundamento ético	Bajo	Recuento	29	10	0	39
		% del total	14,7%	5,1%	0,0%	19,8%
	Medio	Recuento	9	69	9	87
		% del total	4,6%	35,0%	4,6%	44,2%
	Alto	Recuento	1	26	44	71
		% del total	0,5%	13,2%	22,3%	36,0%
Total	Recuento	39	105	53	197	
	% del total	19,8%	53,3%	26,9%	100,0%	

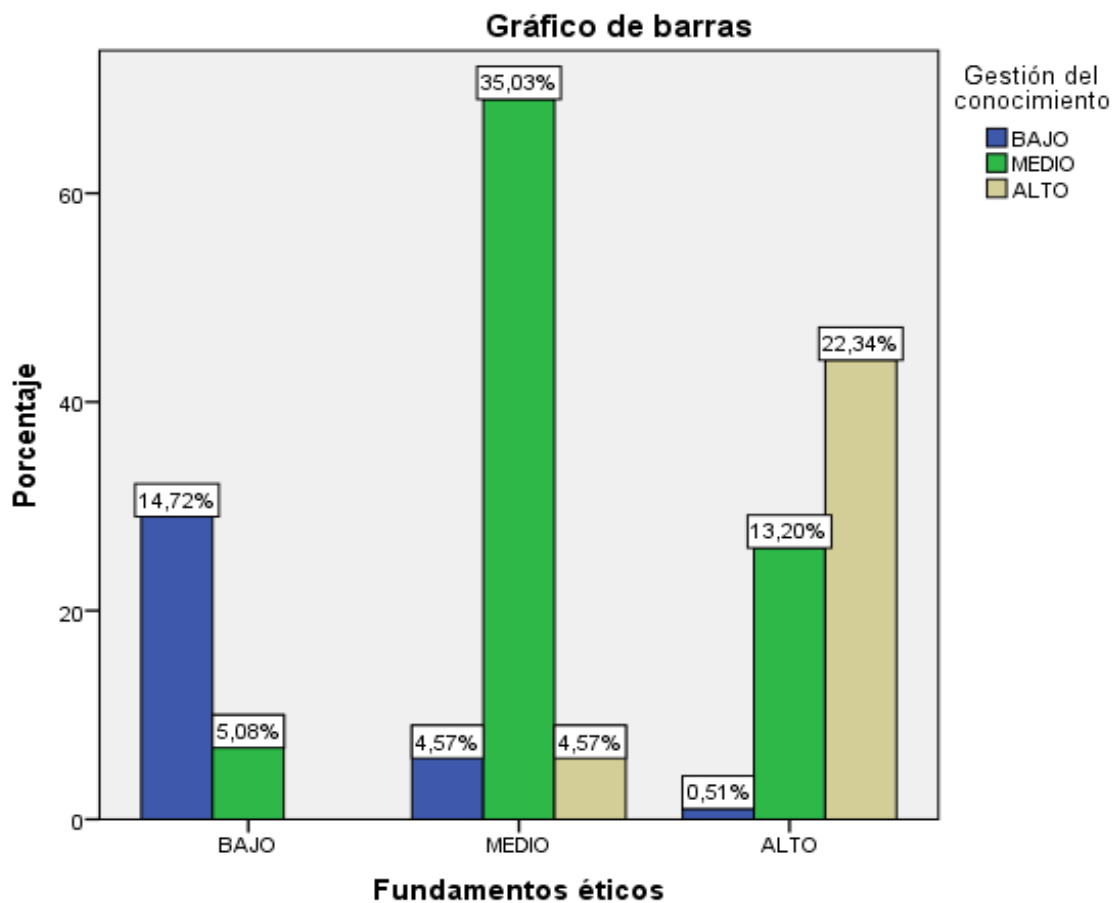


Figura 15. Distribución porcentual de fundamento ético y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Interpretación

De la tabla N°24 y la figura 16 podemos observar que el 22,3 % de los sujetos de estudio que muestran un nivel alto en fundamento ético y la gestión del conocimiento, así también se observa el 14,7% presenta un nivel bajo en ambas variables.

Prueba de Normalidad Paramétrica

Tabla 25

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching (agrupada)	,270	197	,000
Fundamentos sociales (agrupada)	,272	197	,000
Fundamento psicológico (agrupada)	,237	197	,000
Fundamento técnico (agrupada)	,234	197	,000
Fundamentos éticos (agrupada)	,234	197	,000
Gestión del Conocimiento (agrupada)	,272	197	,000
Identificación y Medición (agrupada)	,241	197	,000
Generación (agrupada)	,237	197	,000
Captura y almacenaje (agrupada)	,243	197	,000
Aplicación y Absorción (agrupada)	,244	197	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el investigador

Prueba de Hipótesis General

1. Plantear Hipótesis

Ho No existe relación entre el coaching y gestión del conocimiento.

HG Existe relación entre el coaching y gestión del conocimiento.

2. La decisión normalidad de toma sobre KolmogorovSmirnov por ser ($n \geq 50$)

3. Nivel de significancia: P_Valor a $\alpha = 0,05$

4. Decisión

√ Sigma bilateral (P_Valor) < 0.05 rechaza la Ho (No paramétrico – no tiene normalidad)

X Sigma bilateral (P_Valor) > 0.05 acepta la Ho (Paramétrico – tiene normalidad)

5. Estadístico de prueba: Rho Spearman

Interpretación

De la tabla 25, se pudo observar que la prueba estadística paramétrica sobre los elementos agrupados de las variables y dimensiones, siendo su muestra 197 trabajadores, por lo que la decisión se tomó sobre los datos de KolmogorovSmirnov, obteniendo que la sigma bilateral (Sig.) es .000 menor a 0.05 por lo que se rechaza laHo. El resultado de

la prueba es no paramétrico, los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual estadístico de prueba a emplear fue Rho Spearman.

Estadística Inferencial -Contraste de Hipótesis

De lo establecido según la prueba anterior en la tabla 25 se utiliza para la contrastación de la hipótesis de Rho Spearman

Hipótesis General

Ho No existe relación entre el coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

H_i: Existe relación entre el coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 26
Contraste de hipótesis del coaching y gestión del conocimiento.

		Correlaciones		
			Coaching	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el investigador

Interpretación

De acuerdo con la tabla 26, se puede observar que el resultado para la hipótesis general. Se evidencia que la correlación que existe en las variables coaching y gestión del conocimiento de los trabajadores de una clínica en San Juan de Lurigancho, 2019, demostrado a través de la correlación del RhoSpearman de 0.945 **, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel sigma P_Valor 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe un correlación muy alta y positiva entre estas dos variables.

Hipótesis Específica 1

Ho No existe relación entre el fundamento social y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

H_i: Existe relación entre el fundamento social y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 27

Contraste de hipótesis del fundamento social y la gestión del conocimiento.

			Correlaciones	
			Fundamento social	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Fundamento Social	Coeficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión del Conocimiento	Coeficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo con la tabla 27, se puede observar que el resultado para la hipótesis específica. Se evidencia que la correlación que existe en el fundamento social y la gestión del conocimiento de los trabajadores de una clínica en San Juan de Lurigancho, 2019, demostrado a través de la correlación del RhoSpearman de 0.777**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación aceptable entre estas dos variables.

Hipótesis Específica 2

H_o No existe relación entre el fundamento psicológico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

H_i: Existe relación entre el fundamento psicológico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 28

Contraste de hipótesis del fundamento psicológico y la gestión del conocimiento.

			Correlaciones	
			Fundamento psicológico	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Fundamento psicológico	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo con la tabla 28, se puede observar que el resultado para la hipótesis específica. Se evidencia que la correlación que existe en el fundamento psicológico y la gestión del conocimiento de los trabajadores de una clínica en San Juan de Lurigancho, 2019, demostrado a través de la correlación del RhoSpearman de 0.830**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se indica que se ha obtenido una correlación de tipo buena entre nuestras dos variables.

Hipótesis Específica 3

Ho No existe relación entre el fundamento técnico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

H_i: Existe relación entre el fundamento técnico y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 29

Contraste de hipótesis del fundamento técnico y la gestión del conocimiento.

			Correlaciones	
			Fundamento Técnico	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Fundamento Técnico	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión de conocimiento	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo con la tabla 29, se puede observar que el resultado para la hipótesis específica. Se evidencia que la correlación que existe en el fundamento técnico y la gestión del conocimiento de los trabajadores de una clínica en San Juan de Lurigancho, 2019, demostrado a través de la correlación del RhoSpearman de 0.840^{**}, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se indica que se ha obtenido una correlación de tipo buena entre nuestras dos variables.

Hipótesis Específica 4

Ho No existe relación entre el fundamento ético y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

H_i: Existe relación entre el fundamento ético y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 30

Contraste de hipótesis del fundamento ético y la gestión del conocimiento.

		Correlaciones		
			Fundamento ético	Gestión del Conocimiento
Rho de Spearman	Fundamento ético	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo con la tabla 30, se puede observar que el resultado para la hipótesis específica. Se evidencia que la correlación que existe en el fundamento ético y la gestión del conocimiento de los trabajadores de una clínica en San Juan de Lurigancho, 2019, demostrado a través de la correlación del RhoSpearman de 0.804^{**}, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se indica que se ha obtenido una correlación de tipo buena entre nuestras dos variables.

IV. Discusión

El estudio realizado por Porras (2016) en su tesis que lleva por título “Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador”, se realizó con el fin de determinar la forma como el coaching influencia en el desempeño efectivo de la gestión de los trabajadores administrativos de la universidad Metropolitana. La investigación realizada fue de tipo bibliográfica, explicativa, descriptiva y de campo. Tomó como muestra a 25 sujetos y aplicó la encuesta para la recopilación de información. Los resultados obtenidos indicaron que: el 8% del personal administrativo indica estar informado de lo que es un coaching, por otro lado, el 92% no conoce, el 80% del personal administrativo manifiesta que sus actividades desempeñadas en su empresa siempre influyen en su mejoramiento laboral, el 12% a veces y el 8% nunca, Asimismo el 32% del personal administrativo si se siente bien trabajando en equipo, en cambio el 68% manifestó que no. En conclusión se estableció que existe relación estadística significativa de acuerdo a la tabla 11, el cual es la dimensión fundamentos sociales que dentro de sus ítems se encuentra el trabajo en equipo, así como el bien común el cual dentro de nuestra investigación nos dio resultado alto del 42.64%, por otro lado esta dimensión al ser cruzada con la gestión del conocimiento nos brinda un nivel medio del 31.47% , motivo por el cual podemos indicar que encontramos una similitud con la investigación de Porras (2016) al establecer que existe relación estadística significativa en relación al trabajo en equipo el cual es parte de nuestra variable coaching.

La investigación realizada por More (2017) en su tesis “El efecto del Coaching en la productividad de la empresa MB Corp. International S.A.C. Lima, 2017” demostró a través del método investigación hipotético deductivo que 19% de mejora en la utilización de horas de trabajo y 16% de mejora en la utilización de huecos de almacenamiento, promediando ambos resultados obtuvo un 17.5% de mejora entre el antes y el después de la aplicación del coaching, con estos resultados se encontraron, diferencias moderadas ya que en nuestro estudio en términos generales el objetivo general representado en la variable coaching presentó el mayor porcentaje de nivel medio con un 52.79% siendo esta relación de similitud moderada, representado en la tabla 10.

Por otro lado, Vasquez (2017) realizó la tesis “Programa de Coaching en liderazgo para mejorarlas habilidades gerenciales de los directores de las instituciones educativas de Chota, 2016” en donde a través de un estudio de tipo aplicada y explicativa se demuestra que la aplicación de coaching mejora significativamente las habilidades

gerenciales tales como el trabajo en equipo, liderazgo y comunicación, así como la negociación, resolución de conflictos y permitiéndoles tomar decisiones más acertadas en consenso. Entre los resultados más destacados podemos mencionar que antes de aplicar su prueba el 46.2% de los participantes evidenciaban un nivel de mínima habilidad en la toma de decisiones, el cual luego de aplicar su test logra ser disminuido a un 3.8% del total de la muestra, logrando demostrar que la aplicación del coaching mejora de manera significativa la habilidad para la toma de decisiones, por tal motivo podemos establecer que existe relación estadística significativa entre el resultado que obtuvo nuestra investigación en donde la dimensión fundamento psicológico del coaching el cual evalúa la coherencia en la toma de decisiones mostrando como resultado un 43.65% de nivel medio al ser aplicada la encuesta, siendo este dato reflejado en la tabla 12.

Por último, Gonzales (2017) en su tesis “Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de PICSI, 2016”. Se realizó con un diseño propositivo descriptivo en donde explica que la creatividad y la innovación son muy importantes para la generación del conocimiento por medio de un modelo adecuado para la gestión de recursos humanos, presentando como resultado que un 36% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a que, han asignado roles y responsabilidades para el almacenamiento y mantenimiento de los conocimientos lo cual establece que existe relación estadística significativa con nuestra dimensión captura y almacenaje del conocimiento resultando un 41,62 % en el nivel medio del total de la muestra, tal como se detalla en la tabla 18.

V. Conclusiones

Una vez finalizado nuestro estudio y habiendo determinado la relación que existe entre coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019. Hemos llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: En referencia a la hipótesis general se determinó que el valor de la correlación es de 0,945 **, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe un correlación muy alta y positiva entre coaching y gestión del conocimiento.

SEGUNDA: En referencia a la primera hipótesis específica se afirmó que el valor de la correlación es de 0.777**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación aceptable entre fundamento social y la gestión del conocimiento.

TERCERA: En referencia a la segunda hipótesis específica se afirmó que el valor de la correlación es de 0.830**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación buena entre el fundamento psicológico y la gestión del conocimiento.

CUARTA: En referencia a la tercera hipótesis específica se mostró que el valor de correlación es de 0.840**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación buena entre el fundamento técnico y la gestión del conocimiento.

QUINTA: En referencia a la cuarta y última hipótesis se apreció que el valor de la correlación es de 0.804**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel

0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación buena entre fundamento ético y la gestión del conocimiento.

VI. Recomendaciones

En las siguientes líneas expondremos cinco recomendaciones en relación con nuestras conclusiones obtenidas:

PRIMERA: En la estadística inferencial se demostró que si existe relación entre el coaching y gestión del conocimiento, asimismo en la estadística descriptiva se observó que existe una relación de 25.89% de encuestas de una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019 que mostraron un nivel alto de relación entre el coaching y gestión del conocimiento concentrándose la mayor parte en el nivel medio que alcanzó un nivel medio del 50.25%, por ello se recomienda fortalecer en los trabajadores, ya que según resultados de las encuestas no perciben que ninguna de las variables se estén aplicando de una manera organizada o coherente, tanto prácticas como el dialogo o reforzamiento del conocimiento permitirán a la organización fomentar sistema de gestión más organizado y eficiente, siendo todos estos temas ampliamente abarcados en nuestra introducción.

SEGUNDA: En la estadística inferencial se demostró que si existe relación entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento, asimismo en la estadística descriptiva se observó que existe una relación de 23.4% de encuestas de una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019 que mostraron un nivel alto de relación entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento concentrándose la mayor parte en el nivel medio que alcanzó un nivel medio del 31.5%, por lo que podemos acotar que en general no se percibe que aspectos tales como la autoestima y la influencia que los jefes tienen sobre el equipo, no teniendo ellas impacto en la gestión del conocimiento, por tal motivo recomendamos alentar prácticas como el orgullo institucional o la capacidad de realizar actividades de equipo.

TERCERA: En la estadística inferencial se demostró que si existe relación entre los fundamentos psicológico y la gestión del conocimiento, asimismo en la estadística descriptiva se observó que existe una relación de 23.9% de encuestas de una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019 que mostraron un nivel alto de relación entre los fundamentos psicológico y la gestión del conocimiento concentrándose la mayor parte en el nivel

medio que alcanzó un nivel medio del 35.53%, por lo que podemos acotar que en general no se percibe que aspectos tales como la coherencia en las propuestas u objetivos planteados y el compromiso que se demuestra tanto por el área gerencial así como las jefaturas, no teniendo ellas impacto en la gestión del conocimiento, por tal motivo recomendamos alentar prácticas como objetivos acordados y consensuados con el equipo en donde todos puedan opinar y participar, así como fomentar el compromiso de todos en donde los jefes den el ejemplo y demuestren que los objetivos pueden ser alcanzados.

CUARTA: En la estadística inferencial se demostró que si existe relación entre los fundamentos técnico y la gestión del conocimiento asimismo en la estadística descriptiva se observó que existe una relación de 24.9% de encuestas de una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019 que mostraron un nivel alto de relación entre los fundamentos técnico y la gestión del conocimiento concentrándose la mayor parte en el nivel medio que alcanzó un nivel medio del 37.1%, por lo que podemos acotar que en general no se percibe que aspectos tales el tener un plan de acción ya definido y la capacidad de dialogo en toda instancia, lo cual demuestra tanto por el área gerencial así como las jefaturas, no teniendo ellas impacto en la gestión del conocimiento, por tal motivo recomendamos alentar prácticas como hacer participar a los involucrados en el plan de acción anual, haciendo partícipes a todos los actores esenciales de cada proceso, demostrando que todo plan se puede organizar de manera ordenada, por otro lado fomentar el diálogo a través de una política de escucha activa en donde todo trabajador pueda tener la confianza y seguridad de ser escuchado.

QUINTA: En la estadística inferencial se demostró que si existe relación entre los fundamentos éticos y la gestión del conocimiento asimismo en la estadística descriptiva se observó que existe una relación de 22.3% de encuestas de una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019 que mostraron un nivel alto de relación entre los fundamentos ético y la gestión del conocimiento concentrándose la mayor parte en el nivel medio que alcanzó un nivel medio del 35%, por lo que podemos acotar que en general no se percibe aspectos tales la confidencialidad y

disciplina, no teniendo ellas impacto en la gestión del conocimiento, por tal motivo recomendamos alentar prácticas como hacer mejorar los procesos de ciberseguridad y actas de confidencialidad, así como la sensibilización con todo el personal en relación a la información que tiene relación con pacientes y trabajadores, por otro lado entregando a todo el personal sus normas de éticas y conducta, asegurando con el ejemplo que ningún tipo de discriminación para fomentar un ambiente seguro y de libre pensamiento.

SEXTA: Por último, podemos acotar que la variable coaching nos permite interiorizar en el individuo conocimientos para su trabajo diario, por lo que podemos recomendar que esta variable pueda ser motivo de investigación con otras variables ya que su impacto en el ámbito empresarial tiene distintas aplicaciones que aún pueden ser ampliamente desarrolladas.

VII. Referencias

- Allen, W. (2005). *The Business and Practice of Coaching*. New York, Estados Unidos: W.W. Norton y Company.
- Ambrosioni, A. L. (2016). *La importancia de la gestión del conocimiento en grandes empresas bajo la luz del pensamiento sistémico: el caso de la organización Techint*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0389_AmbrosioniProsenAL.pdf
- Angeles, V. A. (2017). *El coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017*. (Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13836/Angeles_FVAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aráoz, R. A. (2014). *Más allá del liderazgo empresarial: el coaching*. Lima, Perú: *Revistas investigacion UNMSM*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/4726>
- Barcenilla, S. A. (2014). *El éxito personal, familiar y profesional mediante el Coaching: Coaching empresarial: desarrollo y superación profesional*. Madrid, España: Cultural S.A.
- Bayón, F. M., (2010). *Coaching Hoy*. Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Beguería, S. (2018). *Proceso del coaching: Modelo GROW*. España; Centro Europeo de Postgrado. Recuperado de <https://www.ceupe.com/blog/proceso-de-coaching.html>
- Benavides, C. (2003). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Madrid, España: Diaz de Santos S. A.
- Bergeron, B. (2003). *Essentials of Knowledge Management*. New Jersey, Estados Unidos: Wiley y Sons.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México, México: Pearson Educación.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogota, Colombia: Instituto colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES.
- Caby, F. (2012). *El Coaching*. Barcelona, España: De Vecchi Ediciones.
- Caraballo, D. (2009). *Herramientas de gestión del conocimiento*. La Habana, Cuba: *Revista cubana de ciencia agrícola*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1930/193015398001.pdf>
- Carvajal, M. (2018). *Coaching Ejecutivo: Un entrenamiento en asertividad*. México, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. New York, Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Darren, P. G. (2003). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. New York, Estados Unidos: Taylor & Francis.
- Díaz, G. D. (2018). *Coaching en la gestión del talento humano de una Universidad Privada de Lima 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dilts, R. (2004). *Coaching: herramientas para el cambio*. Barcelona, España: Urano.
- Espíritu, M. L. (2018). *Inteligencia de negocios en la gestión del conocimiento del área de informática del servicio de traumatología del Hospital Arzobispo Loayza, Lima - 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15683/Esp%c3%adritu_IML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esposito, A. (2009). *Development of Multimodal Interfaces: Active Listening and SynchronY*. New York, Estados Unidos: Springer.
- Frolov, I. T. (1980). *Diccionario de filosofía*. Madrid, España: Editorial de literatura política.
- Garvey, B. (2009). *Coaching and Mentoring*. Londres, Inglaterra: SAGE Publications.
- Gonzales, R. E. (2017). *Módulo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de PICSÍ, 2016*. (Tesis doctoral). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16498/Gonzales_MRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez, R. (1997). *Introducción a la Filosofía*. México, México: Editorial Esfinge.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, México: Mc Graw Hill.
- Hessen, J. (1940). *Teoría del conocimiento*. Barcelona, España: Austral.
- Hurtado, P. F. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*. (Tesis doctoral) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27452/Hurtado_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, T. I. (1998). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Madrid, España: Episteme Consultores Asociados.
- Jawadekar, W. S. (2011). *Knowledge Management: Text & Cases*. New Delhi, India: McGraw-Hill Education.
- Kimsey, H. (2014). *Coaching co-activo*. Madrid, España: Paidós.
- Küppers, V. (2011). *El efecto actitud*. Barcelona, España: Ediciones Invisibles.

- Lazzati, S. C. (2015). *Competencias, cambio y coaching*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Lozano S. (2000). *Aproximación a la gestión de conocimiento. Una visión práctica*. España, Barcelona: Administración Electrónica. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xgEr9KvPxq8J:https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/dam/jcr:ea35bdcc-538b-4a30-b764-2b8b7fd7a630/Ponencia_110.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- McClelland, D. (1985). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea.
- Méndez, C. (2009). *Tecnologías y herramientas de gestión*. Bogota, Colombia: Universidad del Rosario.
- Mertins, K. (2001). *Knowledge Management: Concepts and Best Practices*. New York, Estados Unidos: Spinger.
- More, M. A. (2018). *El efecto del coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C. Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20876/More_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nonaka, I. (2005). *Knowledge Management*. New York, Estados Unidos: Routledge.
- Paniagua, E. (2007). *La gestión tecnológica del conocimiento*. Barcelona, España: Edit.um.
- Parsloe, E. (2009). *Coaching and Mentoring*. Philadelphia, Estados Unidos: Kogan Page.
- Porras, G. I. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana año 2016*. (Tesis de pregrado). Recuperado <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1098/1/T-ULVR-1072.pdf>
- Programa Regional de Formación Ocupacional, (2009). *Inserción laboral. Ginebra*. Recuperado de https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/formacion-orientacion-insercion-laboral/WCMS_207580/lang--es/index.htm
- Pucheu, J. A. (2016). *Coaching para la efectividad organizacional*. Santiago, Chile: Pontifice Universidad católica de Chile. Recuperado de <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9789561418097&li=1&idsource=3001>
- Ramón, J. (2006). *Introducción a la Ética*. Madrid, España: Ediciones Palabra.
- Rodriguez, G. (2009). *Gestión del conocimiento, factor estratégico para el desarrollo*. Lima, Perú: Revista de Investigación USMP. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v12_n23/pdf/02v13n23.pdf
- Roger, J. (2006). *Developing a coaching business*. New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
- Smart, J. K. (2003). *Coaching y feedback eficaces*. Madrid, España: Gestión 2000.

- Soriano, J. (2016). *Gestión del conocimiento y su uso en un plan estratégico*. México, México: Universidad autónoma de México.
- Stout-Rostron, S. (2009). *Business Coaching International: Transforming Individuals and Organizations*. Londres, Inglaterra: Karnacbooks.
- Tapan, K. (2008). *Management, Knowledge*. New Delhi, India: Excel Books.
- Valhondo, D., (2010). *Gestión del conocimiento. Del mito o realidad*. Barcelona, España: Diaz de Santos S.A.
- Vasquez, J. (2017). *Programa de coaching en liderazgo para mejorar las habilidades gerenciales de los directores de las instituciones educativas de Chota, 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16693/V%c3%a1squez_BJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vives, L. (2016). *Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento*. Bogota, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Whitmore, J. (2003). *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Zavala, P. (2015). *Coaching y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12806/1/FCHE-PSIP-110.pdf>

VIII. Anexos

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el coaching y gestión del conocimiento en esta clínica. Marque con una X la valoración que considere, las respuestas son de carácter anónimo.

Items	Preguntas	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre
	Coaching	1	2	3	4	5
1	La empresa cuenta con un sistema de reconocimiento de los logros del personal.					
2	Se alientan las prácticas que desarrollen un espíritu crítico.					
3	Los nuevos conceptos planteados son recibidos y evaluados para su aplicación.					
4	Se fomenta la línea de carrera.					
5	Los méritos son obtenidos en base a los resultados.					
6	Se alienta el espíritu de equipo y el bien común.					
7	Las opiniones constructivas son recibidas con imparcialidad.					
8	Se percibe la confianza de poder cometer errores y que puedan ser informados sin temor a represalias.					
9	A pesar de que no se está de acuerdo con las decisiones tomadas estas siempre tienen coherencia.					
10	Los objetivos que se explican son entendidos y aceptados como el camino correcto para seguir.					
11	Se actúa con respeto a las opiniones de los demás					
12	Se fomenta un ambiente de sinceridad laboral					
13	Los procedimientos que se definen son coherentes con la realidad.					
14	Se cuenta con procesos que aseguran el seguimiento y evaluación de los objetivos planteados					
15	Se fomenta el hábito de fortalecer las buenas prácticas					
16	Se cuenta con un plan de acción detallado en donde todos saben lo que tienen que hacer					
17	Los líderes saben escuchar con atención las dudas o comentarios que se presenten.					
18	Se genera un entorno de dialogo					
19	En las conversaciones o coordinaciones las preguntas que se realizan con estricta confidencialidad					
20	Las personas no emiten opiniones sin escuchar el contexto de la situación					
21	Se fomenta una comunicación de ambas partes en donde los líderes aprenden de los colaboradores y viceversa.					
22	Los líderes son profesionales competentes, con experiencia y que inspiran respeto					
23	Se trata con justicia					

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el coaching y gestión del conocimiento en esta clínica. Marque con una X la valoración que considere, las respuestas son de carácter anónimo.

Items	Preguntas	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre
Gestión del conocimiento		1	2	3	4	5
1	Se evalúa que los postulantes cuenten con los conocimientos básicos académicos para el puesto al que postulan					
2	Se asegura mediante ejercicios en el área de trabajo que los conocimientos declarados son veraces y evidenciables					
3	Se realiza fortalecimientos de brechas del conocimiento para todos los niveles					
4	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio a nivel comercial					
5	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio frente a la competencia					
6	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio en oportunidades de mejora					
7	Se realiza capacitación con proveedores formales dentro o fuera de las instalaciones					
8	Se financia cursos, diplomado u otros similares en instituciones educativas.					
9	Se genera la documentación de los procesos para asegurar la difusión de estos.					
10	Se capacita y evalúa el conocimiento aprendido en las actividades del día a día.					
11	Se asegura que toda persona que recibe capacitación o entrenamiento específico pueda replicarla con sus colegas.					
12	Todo incidente o reclamo se evalúa y propone acciones de mejora que terminan como aprendizaje adquirido para evitar se repita.					
13	Existe repositorio digital en donde se puede tener acceso a las directivas de la organización					
14	El repositorio virtual es fácil de utilizar y se cuenta con acceso					
15	La información que se encuentra en el repositorio es útil y relevante para el trabajo.					
16	La información que se encuentra en el repositorio es actualizada.					
17	Cuando se encuentra un error o aspecto a aclarar o modificar dentro de la información en el repositorio se puede solicitar la actualización de manera inmediata.					
18	El repositorio tiene mecanismos de respaldo para asegurar la integridad de la información.					
19	El conocimiento que se imparte es entendido por los miembros del equipo					
20	Se brinda feedback constantes a los integrantes del equipo					
21	Se asegura que el personal operativo haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización					
22	Se asegura que el personal supervisor haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización					
23	Se asegura que la alta gerencia haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: COACHING Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN UNA CLÍNICA PRIVADA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

Autor: PEDRO IPANAQUE LUYO

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: COACHING				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre coaching y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación existente entre coaching y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.	Existe relación directa y significativa entre coaching y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.	Fundamentos sociales	Autoestima	1,2,3	Nunca (1)	Bajo (1)
				Influencia en el equipo	4,5,6	Algunas veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio (2) Alto (3)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos						
<p>1. ¿Qué relación existe entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre los fundamentos psicológicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre los fundamentos técnicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre los fundamentos éticos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho?</p>	<p>1. Determinar relación existe entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>2. Determinar relación existe entre los fundamentos psicológicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>3. Determinarla relación existe entre los fundamentos técnicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>4. Determinar la relación existe entre los fundamentos éticos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p>	<p>1. Existe relación entre los fundamentos sociales y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>2. Existe relación entre los fundamentos psicológicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>3. Existe relación entre los fundamentos técnicos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p> <p>4. Existe relación entre los fundamentos éticos y la gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho</p>	Fundamentos psicológicos	Coherencia	7 8 9	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3)	Bajo (1) Medio (2) Alto (3)	
				Compromiso	10 11 12	Casi siempre (4) Siempre (5)		
				Fundamentos técnicos	Plan de acción	13 14 15	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3)	Bajo (1) Medio (2) Alto (3)
					Capacidad de dialogo	16 17 18	Casi siempre (4) Siempre (5)	
					Fundamentos éticos	Confidencialidad	19 20 21	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3)
			Disciplina	22 23		Casi siempre (4) Siempre (5)		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

				Variable 2: GESTION DEL CONOCIMIENTO	
Identificación y medición	Conocimiento necesario	1 2 3	Nunca (1) Algunas veces (2)	Bajo (1) Medio (2)	
	Conocimiento estratégico	4 5 6	Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (3)	
Generación	Fuentes externas de información	7 8 9	Nunca (1) Algunas veces (2)	Bajo (1) Medio (2)	
	Fuentes internas de información	10 11 12	Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (3)	
Captura y almacenaje	Memoria organizacional	13 14 15	Nunca (1) Algunas veces (2)	Bajo (1) Medio (2)	
	Efectividad	16 17 18	Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (3)	
Aplicación y absorción	Capacidad de retener individualmente el conocimiento	19 20 21	Nunca (1) Algunas veces (2)	Bajo (1) Medio (2)	
	Capacidad de retener colectivamente el conocimiento	22 23	Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (3)	



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Coaching

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Fundamento Sociales	Autoestima Influencia en el equipo	Del 1 al 6	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre
Fundamento psicológico	Coherencia Compromiso	Del 7 al 12	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre
Fundamento Técnico	Plan de acción Capacidad de dialogo	Del 13 al 18	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre
Fundamentos éticos	Confidencialidad Disciplina	Del 19 al 23	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión del conocimiento

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Identificación y medición	Conocimiento necesario Conocimiento estratégico	Del 1 al 6	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre
Generación	Fuentes externas de información Fuentes internas de información	Del 7 al 12	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre
Captura y almacenaje	Memoria organizacional Efectividad	Del 13 al 18	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre
Aplicación y absorción	Capacidad de retener individualmente el conocimiento Capacidad de retener colectivamente el conocimiento	Del 19 al 23	Nunca Algunas veces Frecuentemente Casi siempre Siempre

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Coaching

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Fundamentos sociales								
1	La empresa cuenta con un sistema de reconocimiento de los logros del personal.	/		/		/		
2	Se alientan las prácticas que desarrollen un espíritu crítico.	/		/		/		
3	Los nuevos conceptos planteados son recibidos y evaluados para su aplicación.	/		/		/		
4	Se fomenta la línea de carrera.	/		/		/		
5	Los méritos son obtenidos en base a los resultados.	/		/		/		
6	Se alienta el espíritu de equipo y el bien común.	/		/		/		
Fundamentos psicológicos		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las opiniones constructivas son recibidas con imparcialidad.	/		/		/		
8	Se percibe la confianza de poder cometer errores y que puedan ser informados sin temor a represalias.	/		/		/		
9	A pesar de que no se está de acuerdo con las decisiones tomadas estas siempre tienen coherencia.	/		/		/		
10	Los objetivos que se explican son entendidos y aceptados como el camino correcto para seguir.	/		/		/		
11	Se actúa con respeto a las opiniones de los demás	/		/		/		
12	Se fomenta un ambiente de sinceridad laboral	/		/		/		
Fundamentos técnicos								
13	Los procedimientos que se definen son coherentes con la realidad.	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Se cuenta con procesos que aseguran el seguimiento y evaluación de los objetivos planteados	/		/		/		
15	Se fomenta el hábito de fortalecer las buenas prácticas	/		/		/		
16	Se cuenta con un plan de acción detallado en donde todos saben lo que tienen que hacer	/		/		/		
17	Los líderes saben escuchar con atención las dudas o comentarios que se presenten.	/		/		/		
18	Se genera un entorno de diálogo	/		/		/		
	Fundamentos éticos	/		/		/		
19	En las conversaciones o coordinaciones las preguntas que se realizan con estricta confidencialidad	/		/		/		
20	Las personas no emiten opiniones sin escuchar el contexto de la situación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se fomenta una comunicación de ambas partes en donde los líderes aprenden de los colaboradores y viceversa.	/		/		/		
22	Los líderes son profesionales competentes, con experiencia y que inspiran respeto	/		/		/		
23	Se trata con justicia	/		/		/		

Observaciones :

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josselina.....

DNI: 09333287.....

Especialidad del validador:

DOCTORA EN EDUCACIÓN.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Junio del 2019.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Gestión del conocimiento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Identificación y medición							
1	Se evalúa que los postulantes cuenten con los conocimientos básicos académicos para el puesto al que postulan	/		/		/		
2	Se asegura mediante ejercicios en el área de trabajo que los conocimientos declarados son veraces y evidenciables	/		/		/		
3	Se realiza fortalecimientos de brechas del conocimiento para todos los niveles	/		/		/		
4	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio a nivel comercial	/		/		/		
5	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio frente a la competencia	/		/		/		
6	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio en oportunidades de mejora	/		/		/		
	Generación							
7	Se realiza capacitación con proveedores formales dentro o fuera de las instalaciones	/		/		/		
8	Se financia cursos, diplomado u otros similares en instituciones educativas.	/		/		/		
9	Se genera la documentación de los procesos para asegurar la difusión de estos.	/		/		/		
10	Se capacita y evalúa el conocimiento aprendido en las actividades del día a día	/		/		/		
11	Se asegura que toda persona que recibe capacitación o	/		/		/		

	entrenamiento específico pueda replicarla con sus colegas.	/		/		/	
12	Todo incidente o reclamo se evalúa y propone acciones de mejora que terminan como aprendizaje adquirido para evitar se repita.	/		/		/	
	Captura y almacenaje	Si	No	Si	No	Si	No
13	Existe repositorio digital en donde se puede tener acceso a las directivas de la organización	/		/		/	
14	El repositorio virtual es fácil de utilizar y se cuenta con acceso	/		/		/	
15	La información que se encuentra en el repositorio es útil y relevante para el trabajo.	/		/		/	
16	La información que se encuentra en el repositorio es actualizada.	/		/		/	
17	Cuando se encuentra un error o aspecto a aclarar o modificar dentro de la información en el repositorio se puede solicitar la actualización de manera inmediata.	/		/		/	
18	El repositorio tiene mecanismos de respaldo para asegurar la integridad de la información.	/		/		/	
	Aplicación y absorción	Si	No	Si	No	Si	No
19	El conocimiento que se imparte es entendido por los miembros del equipo	/		/		/	
20	Se brinda feedback constantes a los integrantes del equipo	/		/		/	
21	Se asegura que el personal operativo haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	/		/		/	
22	Se asegura que el personal supervisor haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	/		/		/	
23	Se asegura que la alta gerencia haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Coaching

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Fundamentos sociales								
1	La empresa cuenta con un sistema de reconocimiento de los logros del personal.	X		X		X		
2	Se alientan las prácticas que desarrollen un espíritu crítico.	X		X		X		
3	Los nuevos conceptos planteados son recibidos y evaluados para su aplicación.	X		X		X		
4	Se fomenta la línea de carrera.	X		X		X		
5	Los méritos son obtenidos en base a los resultados.	X		X		X		
6	Se alienta el espíritu de equipo y el bien común.	X		X		X		
Fundamentos psicológicos		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las opiniones constructivas son recibidas con imparcialidad.	X		X		X		
8	Se percibe la confianza de poder cometer errores y que puedan ser informados sin temor a represalias.	X		X		X		
9	A pesar de que no se está de acuerdo con las decisiones tomadas estas siempre tienen coherencia.	X		X		X		
10	Los objetivos que se explican son entendidos y aceptados como el camino correcto para seguir.	X		X		X		
11	Se actúa con respeto a las opiniones de los demás	X		X		X		
12	Se fomenta un ambiente de sinceridad laboral	X		X		X		
Fundamentos técnicos		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los procedimientos que se definen son coherentes con la realidad.	X		X		X		

.....

1.2.

14	Se cuenta con procesos que aseguran el seguimiento y evaluación de los objetivos planteados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Se fomenta el hábito de fortalecer las buenas prácticas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Se cuenta con un plan de acción detallado en donde todos saben lo que tienen que hacer	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Los líderes saben escuchar con atención las dudas o comentarios que se presenten.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Se genera un entorno de dialogo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Fundamentos éticos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	En las conversaciones o coordinaciones las preguntas que se realizan con estricta confidencialidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Las personas no emiten opiniones sin escuchar el contexto de la situación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Se fomenta una comunicación de ambas partes en donde los líderes aprenden de los colaboradores y viceversa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Los líderes son profesionales competentes, con experiencia y que inspiran respeto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Se trata con justicia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones :

_____ *si by science*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: *Dr. Jimmy Quiroz Salas*

DNI: *25580673*

Especialidad del validador:
.....

9 de *Julio* del 20*19*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Gestión del conocimiento

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Identificación y medición							
1	Se evalúa que los postulantes cuenten con los conocimientos básicos académicos para el puesto al que postulan	X		X		X		
2	Se asegura mediante ejercicios en el área de trabajo que los conocimientos declarados son veraces y evidenciables	X		X		X		
3	Se realiza fortalecimientos de brechas del conocimiento para todos los niveles	X		X		X		
4	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio a nivel comercial	X		X		X		
5	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio frente a la competencia	X		X		X		
6	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio en oportunidades de mejora	X		X		X		
	Generación							
7	Se realiza capacitación con proveedores formales dentro o fuera de las instalaciones	X		X		X		
8	Se financia cursos, diplomado u otros similares en instituciones educativas.	X		X		X		
9	Se genera la documentación de los procesos para asegurar la difusión de estos.	X		X		X		
10	Se capacita y evalúa el conocimiento aprendido en las actividades del día a día	X		X		X		
11	Se asegura que toda persona que recibe capacitación o	X		X		X		

	entrenamiento específico pueda replicarla con sus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Todo incidente o reclamo se evalúa y propone acciones de mejora que terminan como aprendizaje adquirido para evitar se repita.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Captura y almacenaje	Si	No	Si	No	Si	No
13	Existe repositorio digital en donde se puede tener acceso a las directivas de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	El repositorio virtual es fácil de utilizar y se cuenta con acceso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	La información que se encuentra en el repositorio es útil y relevante para el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	La información que se encuentra en el repositorio es actualizada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Cuando se encuentra un error o aspecto a aclarar o modificar dentro de la información en el repositorio se puede solicitar la actualización de manera inmediata.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	El repositorio tiene mecanismos de respaldo para asegurar la integridad de la información.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Aplicación y absorción	Si	No	Si	No	Si	No
19	El conocimiento que se imparte es entendido por los miembros del equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se brinda feedback constantes a los integrantes del equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Se asegura que el personal operativo haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Se asegura que el personal supervisor haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Se asegura que la alta gerencia haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones :

3 hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Dr. Jimmy Oscar Sison

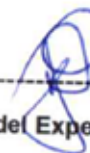
DNI: 05580673

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

4 de Julio del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Coaching

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Fundamentos sociales							
1	La empresa cuenta con un sistema de reconocimiento de los logros del personal.	✓		✓		✓		
2	Se alientan las prácticas que desarrollen un espíritu crítico.	✓		✓		✓		
3	Los nuevos conceptos planteados son recibidos y evaluados para su aplicación.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta la línea de carrera.	✓		✓		✓		
5	Los méritos son obtenidos en base a los resultados.	✓		✓		✓		
6	Se alienta el espíritu de equipo y el bien común.	✓		✓		✓		
	Fundamentos psicológicos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las opiniones constructivas son recibidas con imparcialidad.	✓		✓		✓		
8	Se percibe la confianza de poder cometer errores y que puedan ser informados sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
9	A pesar de que no se está de acuerdo con las decisiones tomadas estas siempre tienen coherencia.	✓		✓		✓		
10	Los objetivos que se explican son entendidos y aceptados como el camino correcto para seguir.	✓		✓		✓		
11	Se actúa con respeto a las opiniones de los demás	✓		✓		✓		
12	Se fomenta un ambiente de sinceridad laboral	✓		✓		✓		
	Fundamentos técnicos							
13	Los procedimientos que se definen son coherentes con la realidad.	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Se cuenta con procesos que aseguran el seguimiento y evaluación de los objetivos planteados	✓		✓		✓	
15	Se fomenta el hábito de fortalecer las buenas prácticas	✓		✓		✓	
16	Se cuenta con un plan de acción detallado en donde todos saben lo que tienen que hacer	✓		✓		✓	
17	Los líderes saben escuchar con atención las dudas o comentarios que se presenten.	✓		✓		✓	
18	Se genera un entorno de dialogo	✓		✓		✓	
	Fundamentos éticos	✓		✓		✓	
19	En las conversaciones o coordinaciones las preguntas que se realizan con estricta confidencialidad	✓		✓		✓	
20	Las personas no emiten opiniones sin escuchar el contexto de la situación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Se fomenta una comunicación de ambas partes en donde los líderes aprenden de los colaboradores y viceversa.	✓		✓		✓	
22	Los líderes son profesionales competentes, con experiencia y que inspiran respeto	✓		✓		✓	
23	Se trata con justicia	✓		✓		✓	

Observaciones :

Si hay suficiencia "Coaching"

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Lau Frontado Juan Antonio

DNI: 43261911

Especialidad del validador:

Doctor en Gestión y Ciencia de la Educación y Gestión Pública

22 de Junio del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Prof. Juan Antonio Lau Frontado
Doctor en Gestión y Ciencia de la Educación
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
CPP# 0143261911

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Gestión del conocimiento

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Identificación y medición							
1	Se evalúa que los postulantes cuenten con los conocimientos básicos académicos para el puesto al que postulan	✓		✓		✓		
2	Se asegura mediante ejercicios en el área de trabajo que los conocimientos declarados son veraces y evidenciables	✓		✓		✓		
3	Se realiza fortalecimientos de brechas del conocimiento para todos los niveles	✓		✓		✓		
4	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio a nivel comercial	✓		✓		✓		
5	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio frente a la competencia	✓		✓		✓		
6	Se fomenta el desarrollo del conocimiento estratégico del negocio en oportunidades de mejora	✓		✓		✓		
	Generación							
7	Se realiza capacitación con proveedores formales dentro o fuera de las instalaciones	✓		✓		✓		
8	Se financia cursos, diplomado u otros similares en instituciones educativas.	✓		✓		✓		
9	Se genera la documentación de los procesos para asegurar la difusión de estos.	✓		✓		✓		
10	Se capacita y evalúa el conocimiento aprendido en las actividades del día a día	✓		✓		✓		
11	Se asegura que toda persona que recibe capacitación o	✓		✓		✓		

	entrenamiento específico pueda replicarla con sus colegas.						
12	Todo incidente o reclamo se evalúa y propone acciones de mejora que terminan como aprendizaje adquirido para evitar se repita.	✓		✓		✓	
	Captura y almacenaje	Si	No	Si	No	Si	No
13	Existe repositorio digital en donde se puede tener acceso a las directivas de la organización	✓		✓		✓	
14	El repositorio virtual es fácil de utilizar y se cuenta con acceso	✓		✓		✓	
15	La información que se encuentra en el repositorio es útil y relevante para el trabajo.	✓		✓		✓	
16	La información que se encuentra en el repositorio es actualizada.	✓		✓		✓	
17	Cuando se encuentra un error o aspecto a aclarar o modificar dentro de la información en el repositorio se puede solicitar la actualización de manera inmediata.	✓		✓		✓	
18	El repositorio tiene mecanismos de respaldo para asegurar la integridad de la información.	✓		✓		✓	
	Aplicación y absorción	Si	No	Si	No	Si	No
19	El conocimiento que se imparte es entendido por los miembros del equipo	✓		✓		✓	
20	Se brinda feedback constantes a los integrantes del equipo	✓		✓		✓	
21	Se asegura que el personal operativo haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	✓		✓		✓	
22	Se asegura que el personal supervisor haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	✓		✓		✓	
23	Se asegura que la alta gerencia haya interiorizado los objetivos y directivas de la organización	✓		✓		✓	

Observaciones :

Si hay suficiencia 'Gestión de Conocimiento'

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Juan Frontado Juan Antonio

DNI: 43261911

Especialidad del validador:

Doctor en Gestión y Ciencia de la Educación y Gestión Pública

22 de Junio del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.


Prof. Juan Antonio Lau Frontado
Doctor en Gestión y Ciencia de la Educación
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
CPP# N° 0140261911



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 04 de junio de 2019

Carta P.714 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
FERNANDO ALVARADO
CLINICA NUEVO SAN JUAN SAC
Atención:
GERENTE GENERAL

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **PEDRO DAVID IPANAQUE LUYO**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PEDRO DAVID IPANAQUE LUYO** identificado(a) con DNI N.° **41876146** y código de matrícula N.° **6000151092**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):



COACHING Y GESTION DEL CONOCIMIENTO EN UNA CLINICA PRIVADA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019.

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



FERNANDO ALVARADO VELIT
GERENTE GENERAL



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

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2650.-

Dictamen Final

Vista la Tesis:

“COACHING Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN UNA CLÍNICA PRIVADA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

IPANAQUE LUYO PEDRO DAVID

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

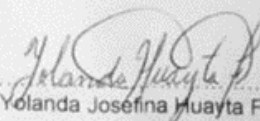
Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 20 de Julio del 2019.



.....
Dra. Dora Ponce Yactayo



.....
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2018
Página : 1 de 1

Yo, Yolanda Josefina Huayta Franco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019", del (de la) estudiante Pedro David Ipanaque Luyo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 de agosto de 2019

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

DNI: 09333287

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
- MBA

Coaching y Gestión del Conocimiento en una Clínica Privada en San
Juan de Lurigancho, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO

AUTOR:

Bach. Pedro David Ipanaque Luyo
(<https://orcid.org/0000-0001-6416-6673>)

ASESORA:

Profa. Yolanda Josefina Huayta Franco
(<https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Modelo y Herramientas Gerenciales

Lima - Perú



Yolanda Huayta Franco

- 📖
- 🗨️
- 📖 24
- 📄
- ⏏️
- ⬇️
- 📄

Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Text-only Report

High Resolution

Activado



Yo Pedro David Ipanaque Luyo, identificado con DNI N° 41876146, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

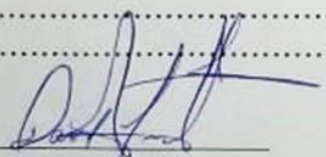
.....

.....

.....

.....


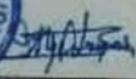
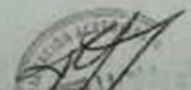

.....



FIRMA

DNI: 41876146

FECHA: 23 de octubre de 2019

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR. PEDRO DAVID IPANAQUE LUYO

INFORME TÍTULADO:

Coaching y Gestión del Conocimiento en una Clínica Privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



1.- TÍTULO

Coaching y gestión del Conocimiento en una Clínica Privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

2.- AUTOR

Br. Pedro David Ipanaque Luyo

pipanaquel@gmail.com

Egresado de la EPG de la Universidad César Vallejo.

3.- RESUMEN

La presente investigación titulada “Coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019”, considera dentro de su objetivo general, determinar la relación existente entre coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019.

El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población fue de 405 trabajadores de una clínica privada en San Juan de Lurigancho, 2019, y de modo similar la muestra fue de 197, siendo de tipo probabilística; la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de investigación, el cuestionario que cumplió con los requisitos de validez a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, en el análisis se utilizó el software estadístico informático SPSS versión 24.0. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre coaching y gestión del conocimiento. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe correlación muy alta entre las variables (Rho de Spearman = 0.945), siendo el p valor significativo ($p = 0.000 < 0.05$).

4.- PALABRAS CLAVE

Capacitación, conocimientos, equipo.

5. - ABSTRACT

This research entitled “Coaching and knowledge management in a private clinic in San Juan de Lurigancho, 2019”, considers within its general objective, to determine the relationship between coaching and knowledge management in a private clinic in San Juan de Lurigancho, 2019.

The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental correlational design, cross-sectional. The population was of 405 workers of a private clinic in San Juan de Lurigancho, 2019, and similarly the sample was 197, being of probabilistic type; The technique that was used for data collection was the survey and as a research instrument, the questionnaire that met the requirements of validity through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha, in the analysis the statistical software SPSS version 24.0. The method that was used was the hypothetical deductive, for the data analysis, the Spearman Rho nonparametric test was applied.

The research results demonstrate the relationship between coaching and knowledge management. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a very high correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.945), with p being a significant value ($p = 0.000 < 0.05$).

6. - KEYWORDS

Training, knowledge, equipmen.

7.- INTRODUCCIÓN

Desde tiempos inmemoriales el filósofo Sócrates conversaba con las personas y les decía que el nacimiento de un bebé era como el parto de una idea. Por medio de preguntas, el filósofo lograba que su interlocutor descubra poco a poco el conocimiento. Esto se conoce como el método de la mayéutica, siendo su origen griego “perito en partos”. De esta manera se podría afirmar que el método socrático fue influencia para el coaching, que podría considerarse como el logro de una meta a través de la conversación y reflexión tal como lo define Escuela de coaching (2016) en donde indica que es el arte de cuestionar es decir preguntar y de esta manera para permitir a otras personas el logro de sus conocimientos a través de la exploración y el encontrar nuevas creencias que obtienen para alcanzar las metas que se hayan trazado.

De acuerdo con una publicación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el artículo Metodología para la Elaboración de Normas de Competencia Laboral reconoce el coaching como herramienta gerencial para crear formas ordenadas de pensamiento para el desarrollo del trabajador en sus habilidades de gestión.

En la actualidad podemos notar que el entrenamiento del personal se ha desarrollado de manera exponencial en la década más reciente y se ha convertido en un patrón general. Esto ha traído consigo aspectos constructivos, por ejemplo, información más prominente sobre estas líneas de estudio, asimismo en gran cantidad se pueden notar nuevas metodologías enfocadas en la capacitación, al igual que los individuos que se inclinan de manera experta para desarrollarse como mentores, entre otros. Sea como fuere, no todas las cosas han sido seguras, ya que cuando algo se desarrolla y progresa para volverse un tema recurrente en las empresas, la información y los métodos de aprendizaje suelen no ser confiables, la atracción de los individuos que, sin la preparación fundamental, o la moral requerida por el trabajo.

La capacitación de hoy es un territorio floreciente, que aún requiere solicitar y aprovechar la forma en que creará espacios para la recolección y el control experto, los flujos, modelos, escuelas y certificadores existentes.

Por otro lado, según publicación de la OIT en donde explica como la gestión de conocimientos influye en la calidad y por consecuencia en el fomento del trabajo decente de Latinoamérica aportado de manera teórica y metodológicamente a diferentes campos tales como la gestión del conocimiento, la mejora profesional y el manejo estratégico de los sistemas tecnológicos informativos (TI) y tales como en comunicación, por lo que podemos notar que este concepto, es aplicado a empresas de diferentes partes del mundo con resultados positivos que benefician a las organizaciones.

Podemos hacer mención como un precursor clásico de esta teoría a Pitágoras (480-411 a. C.) quien proponía la idea de que el ser humano es la medida de todas las cosas, de las que son en cuanto que lo son y de las que no lo son en cuanto que no lo son. Esta teoría incluye la mejora de las capacidades específicas dentro de las organizaciones con el objetivo de que este aprendizaje sea compartido y utilizado adecuadamente entre sus individuos. Ayllon (2006)

El desarrollo del aprendizaje jerárquico es un recurso increíble para completar una información fructífera en el consejo de una organización. Además del hecho de que el aprendizaje debe ser percibido, también debemos recordar la importancia del valor académico para su desarrollo.

Para este estudio se tomó a una clínica privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, la cual prefiere mantener el anonimato, pero si está abierta a mejorar los aspectos que este estudio permita identificar, esta clínica es la más importante en su distrito perteneciendo al completo de servicios de salud privados más grandes del país, con sucursales en lima y provincias, cuenta con personal profesional asistencial y administrativos, sí como personal técnico los cuales se desempeñan en las diferentes áreas de la organización.

Esta clínica se encuentra en este momento como parte de una acreditación internacional por lo que actualmente está estandarizando sus procesos y mejorando tanto en infraestructura, equipos, así como su capital intelectual, por tal motivo su enfoque en gestionar sus conocimientos se encuentra en el momento más importante dentro de su historia.

Nuestro estudio identificó como los profesionales líderes de esta organización emplean el coaching para promover la autorreflexión gestionando así los conocimientos en el individuo que les permitan el logro de sus objetivos.

Este estudio explicó cómo se relaciona el coaching y gestión del conocimiento en una clínica privada en San Juan de Lurigancho, puesto que las empresas cada día están más conscientes de que la gestión del conocimiento permitirá dar valor al trabajo del individuo siendo el coaching una de las principales metodologías para lograrlo.

El estudio realizado por Porras (2016) en su tesis que lleva por título “Influencia del Coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador”, se realizó con el fin de determinar la forma como el Coaching influencia en el desempeño efectivo de la gestión de los trabajadores administrativos de la Universidad Metropolitana. La investigación realizada fue de tipo bibliográfica, explicativa, descriptiva y de campo. Tomó como muestra a 25 sujetos y aplicó la encuesta para la recopilación de información. Los resultados obtenidos indicaron que: El 8% del personal administrativo indica estar informado de lo que es un Coaching, por otro lado, el 92% no conoce, el 80% del personal administrativo manifiesta que sus actividades desempeñadas en su empresa siempre influyen en su mejoramiento laboral, el 12% a veces y el 8% nunca

La investigación realizada por More (2017) en su tesis “El efecto del Coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C. Lima, 2017” demostró a través del método investigación hipotético deductivo que 19% de mejora en la utilización de horas de trabajo y 16% de mejora en la utilización de huecos de almacenamiento, promediando ambos resultados obtuvo un 17.5% de mejora entre el antes y el después de la aplicación del Coaching.

8.-METODOLOGÍA

En la presente investigación se consideró el enfoque cuantitativo. Con respecto a esto Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que se fundamenta en la recolección de datos con el fin de probar hipótesis y de esta manera validar o descartar resultados. Es decir, consiste en recolectar datos, cuyo manejo cuantitativo brinde luego información con la que se decida y, de esta formase demuestre la validez mediante pruebas empíricas a una teoría determinada.

Por otro lado, como fue puesta a prueba nuestra hipótesis, utilizamos el método hipotético deductivo no inductivo. A todo esto, Bernal (2006) explicó que se trata de un método en el que se realizan proposiciones que luego serán confrontadas con las pruebas empíricas que deberán ser recogidos para deducir de ello conclusiones que sean válidas o no de nuestro estudio efectuado.

EL diseño de nuestro estudio corresponde a un diseño correlacional no experimental de corte transversal puesto que se realizó en un solo acto.

Hernández y Colb (2010) en relación con el corte transversal explica que el diseño de investigación transaccional o transversal agrupa datos los cuales han sido recopilados en un solo acto, en un momento único y su fin es describir dichas variables y realizar un análisis de su incidencia e interrelación en un tiempo

9.- RESULTADOS

De los resultados encontrados se observa que el 27,41 % de las encuestadas respondieron como alto, el 52.79% respondieron como medio y el 19.8% manifestaron que es bajo con respecto a la relevancia del coaching en una clínica privada en San Juan de Luriganchó, 2019. Por otro lado se observa que el 26,90 % de las encuestadas respondieron como alto, el 53,30 % respondieron como medio y el 19,80% manifestaron que es bajo con respecto a la relevancia de la gestión del conocimiento en una clínica privada en una clínica privada en San Juan de Luriganchó, 2019. Con respecto a las tablas de contingencia podemos observar que el 25, 89% de los sujetos de estudio que muestran un nivel alto en coaching y gestión del conocimiento, así también se observa el 17,77% presenta un nivel bajo en ambas variables. Por último, se aplicó la prueba de normalidad arrojando un valor de sigma bilateral (Sig.) es .000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la H_0 . El resultado de la prueba es no paramétrico, los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual estadístico de prueba a emplear fue Rho Spearman la misma que podemos observar en la siguiente tabla en donde se presenta que el resultado para la hipótesis general. Se evidencia que la correlación que existe en las variables coaching y gestión del conocimiento de los trabajadores de una clínica en San Juan de Luriganchó, 2019, demostrado a través de la correlación del Rho Spearman de 0.945 ** interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel sigma P_Valor 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación muy alta y positiva entre estas dos variables

Contraste de hipótesis del coaching y gestión del conocimiento.

Correlaciones

			Coaching (Suma_V1)	Gestión del conocimiento (Suma_V2)
Rho de Spearman	Coaching (Suma_V1)	Coeficiente de correlación	1.000	.945**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	197	197
	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	.945**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el investigador

10.- DISCUSIÓN

El estudio realizado por Porras (2016) en su tesis que lleva por título “Influencia del Coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador”, se realizó con el fin de determinar la forma como el Coaching influencia en el desempeño efectivo de la gestión de los trabajadores administrativos de la Universidad Metropolitana. La investigación realizada fue de tipo bibliográfica, explicativa, descriptiva y de campo. Tomó como muestra a 25 sujetos y aplicó la encuesta para la recopilación de información. Los resultados obtenidos indicaron que: El 8% del personal administrativo indica estar informado de lo que es un Coaching, por otro lado, el 92% no conoce, el 80% del personal administrativo manifiesta que sus actividades desempeñadas en su empresa siempre influyen en su mejoramiento laboral, el 12% a veces y el 8% nunca, Asimismo el 32% del personal administrativo si se siente bien trabajando en equipo, en cambio el 68% manifestó que no. En conclusión se estableció que existe relación estadística significativa de acuerdo a la tabla 11, el cual es la dimensión fundamentos sociales que dentro de sus ítems se encuentra el trabajo en equipo, así como el bien común el cual dentro de nuestra investigación nos dio resultado alto del 42.64%, por otro lado esta dimensión al ser cruzada con la gestión del conocimiento nos brinda un nivel medio del 31.47% , motivo por el cual podemos indicar que encontramos una similitud con la investigación de Porras (2016) al establecer que existe relación estadística significativa en relación al trabajo en equipo el cual es parte de nuestra variable coaching.

La investigación realizada por More (2017) en su tesis “El efecto del coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C. Lima, 2017” demostró a través del método investigación hipotético deductivo que 19% de mejora en la utilización de horas de trabajo y 16% de mejora en la utilización de huecos de almacenamiento,

promediando ambos resultados obtuvo un 17.5% de mejora entre el antes y el después de la aplicación del coaching, con estos resultados se encontraron, diferencias moderadas ya que en nuestro estudio en términos generales el objetivo general representado en la variable coaching presentó el mayor porcentaje de nivel medio con un 52.79% siendo esta relación de similitud moderada, representado en la tabla 10.

Por otro lado, Vasquez (2017) realizó la tesis “Programa de Coaching en liderazgo para mejorarlas habilidades gerenciales de los directores de las instituciones educativas de Chota, 2016” en donde a través de un estudio de tipo aplicada y explicativa se demuestra que la aplicación de Coaching mejora significativamente las habilidades gerenciales tales como el trabajo en equipo, liderazgo y comunicación, así como la negociación, resolución de conflictos y permitiéndoles tomar decisiones más acertadas en consenso. Entre los resultados más destacados podemos mencionar que antes de aplicar su prueba el 46.2% de los participantes evidenciaban un nivel de mínima habilidad en la toma de decisiones, el cual luego de aplicar su test logra ser disminuido a un 3.8% del total de la muestra, logrando demostrar que la aplicación del coaching mejora de manera significativa la habilidad para la toma de decisiones, por tal motivo podemos establecer que existe relación estadística significativa entre el resultado que obtuvo nuestra investigación en donde la dimensión fundamento psicológico del coaching el cual evalúa la coherencia en la toma de decisiones mostrando como resultado un 43.65% de nivel medio al ser aplicada la encuesta, siendo este dato reflejado en la tabla 12.

Por último, Gonzales (2017) en su tesis “Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de PICSI, 2016”. Se realizó con un diseño propositivo descriptivo en donde explica que la creatividad y la innovación son muy importantes para la generación del conocimiento por medio de un modelo adecuado para la gestión de recursos humanos, presentando como resultado que un 36% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a que, han asignado roles y responsabilidades para el almacenamiento y mantenimiento de los conocimiento lo cual establece que existe relación estadística significativa con nuestra dimensión captura y almacenaje del conocimiento resultando un 41,62 % en el nivel medio del total de la muestra, tal como se detalla en la tabla 18.

11.- CONCLUSIONES

En cuanto a la hipótesis general se determinó que el valor de la correlación es de 0,945 **, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación muy alta y positiva entre coaching y gestión del conocimiento.

En cuanto se refiere a la primera hipótesis específica se afirmó que el valor de la correlación es de 0.777**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula, entonces

de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación aceptable entre fundamento social y la gestión del conocimiento.

En la segunda hipótesis específica se afirmó que el valor de la correlación es de 0.830**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación buena entre el fundamento psicológico y la gestión del conocimiento.

En la tercera hipótesis específica se mostró que el valor de correlación es de 0.840**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación buena entre el fundamento técnico y la gestión del conocimiento.

En cuanto se refiere a la cuarta y última hipótesis se apreció que el valor de la correlación es de 0.804**, interpretándose **. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de $\alpha=0,05$ en consecuencia se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo con el valor obtenido se afirma que existe una correlación buena entre fundamento ético y la gestión del conocimiento.

12.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Angeles, V. A. (2017). *El coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017*. (Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13836/Angeles_FVAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bayón, F. M., (2010). *Coaching Hoy*. Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Beguiría, S. (2018). *Proceso del coaching: Modelo GROW*. España; Centro Europeo de Postgrado. Recuperado de <https://www.ceupe.com/blog/proceso-de-coaching.html>
- Benavides, C. (2003). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Madrid, España: Diaz de Santos S. A.
- Gonzales, R. E. (2017). *Módulo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de PICSÍ, 2016*. (Tesis doctoral). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16498/Gonzales_MRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- More, M. A. (2018). *El efecto del coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C. Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20876/More_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porras, G. I. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana año 2016*. (Tesis de pregrado). Recuperado <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1098/1/T-ULVR-1072.pdf>
- Vasquez, J. (2017). *Programa de coaching en liderazgo para mejorar las habilidades gerenciales de los directores de las instituciones educativas de Chota, 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16693/V%c3%a1squez_BJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Pedro David Ipanaque Luyo, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en administración de negocios - MBA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41876146, con el artículo titulado "Coaching y gestión del Conocimiento en una Clínica Privada en San Juan de Lurigancho, 2019".

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
.....
.....
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha San Juan de Lurigancho, 09 de agosto del 2019.

Nombres y apellidos Pedro David Ipanaque Luyo