



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

El coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales
de los colaboradores en empresa de servicios especializados
Guayaquil 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Santos Suarez, Denisse Alexis (orcid.org/0000-0003-4846-0121)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Daniel Santos y Sonia Suarez quienes me han impulsado siempre a forjar mi camino como profesional y con excelente valores y principios como persona.

A mis hijos Alex y Alejandro que por medio de su amor y alegría me motivaron siempre a cumplir con mi meta con mucha perseverancia.

A todas las personas que con su apoyo moral me impulsaron siempre a creer en mí

Denisse

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su guía, sabiduría y fortaleza en todo momento permitiendo la realización del cumplimiento de esta importante meta, a mi familia que a pesar de la distancia siempre confían en mis esfuerzos y los resultados de mis proyectos personales, a la Universidad Cesar Vallejo que por medio de sus autoridades, administrativo y docentes siempre estuvieron dispuestos a orientarme e impartir los conocimientos necesarios en cada clase

Denisse

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados generales de la variable coaching ejecutivo	17
Tabla 2: Resultados por dimensiones de coaching ejecutivo	18
Tabla 3: Resultados generales de la variable competencia profesionales	19
Tabla 4: Resultados por dimensiones de competencia profesionales	20
Tabla 5: Relación de coaching administrativo y competencia profesionales	21
Tabla 6: Relación entre coaching en equipo y competencia profesionales	22
Tabla 7: Relación entre coaching ejecutivo y competencia profesionales	23
Tabla 8: Coeficiente del alfa de cronbach	61
Tabla 9: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	61

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	17
Figura 2: Resultados generales de la variable coaching ejecutivo	18
Figura 3: Resultados por dimensiones de coaching ejecutivo	19
Figura 4: Resultados de la variable competencias profesionales	20
Figura 5: Resultados por dimensiones competencias profesionales	21

Resumen

En una empresa de servicios especializados Guayaquil, existen problemas que afligen a la compañía; dado que el personal no colabora profesionalmente de forma activa; ni proporcionan los mecanismos y herramientas que promuevan ideas innovadoras; generando de cierta forma inseguridad al momento de tomar decisiones; denotándose una débil inteligencia emocional, que les produce ansiedad, stress y en ocasiones bloqueos que les impiden cumplir con los objetivos; incidiendo de este modo en las competencias profesionales del trabajador, provocada por un deficiente coaching ejecutivo; razones por la cual se realizó dicho estudio, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022; el tipo de estudio fue aplicado con diseño no experimental, con una muestra de 86 trabajadores, a quienes se les encuestó; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, concluyendo que existe correlación positiva muy alta entre el coaching ejecutivo y la competencia profesional, demostrándose que, si el coaching ejecutivo es eficiente, la competencia profesional también lo será.

Palabras claves: coaching ejecutivo, competencia profesional, laboral

Abstract

In a Guayaquil specialized services company, there are problems that afflict the company; since the staff do not actively collaborate professionally; nor do they provide the mechanisms and tools that promote innovative ideas; generating in a certain way insecurity when making decisions; denoting a weak emotional intelligence, which produces anxiety, stress and sometimes blockages that prevent them from fulfilling the objectives; thus influencing the professional skills of the worker, caused by poor executive coaching; reasons why this study was carried out, whose general objective was to determine the relationship between executive coaching and its impact on the professional skills of employees in a specialized services company Guayaquil 2022; the type of study was applied with a non-experimental design, with a sample of 86 workers, who were surveyed; resulting in a very high positive correlation, concluding that there is a very high positive correlation between executive coaching and professional competence, demonstrating that, if executive coaching is efficient, professional competence will also be

.

Keywords: executive coaching, professional competence, labor

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional citamos a Albizu et al., (2019) quienes precisan que el coaching ejecutivo se ha transformado en una de las herramientas fundamentales para el avance directivo de las compañías españolas; igualmente en Barcelona Pelaez et al., (2019) refieren que el coaching ejecutivo ayuda a aumentar los niveles de tranquilidad, desempeño y optimización del prototipo filosófico de una gestión de potencial humano, orientada en la corrección de déficits y debilidades hacia el logro del desempeño eficiente; por ello en Madrid Cardona et al., (2021) posicionan al coaching como el mecanismo del cambio gerencial donde el contexto y la cultura organizacional son claves para el logro de las metas; por otro lado la Asociación Española de Coaching Ejecutivo (2019) organiza un encuentro anual entre profesionales de la investigación y el coaching ejecutivo; resaltando la importancia de divulgar los últimos avances científicos sobre coaching ejecutivo, empresarial y organizativo; además en Perú; Heredia & Angulo (2020) refiere que en un grupo de alumnos de una Universidad de Chiclayo se encontró un 80% de nivel bajo en relación a las habilidades estudiantiles; toda vez que no aplican las estrategias del executive coaches que ofrece dicha universidad; en este mismo orden de ideas De la Cruz Gil, (2019) refiere que el coaching ejecutivo se forma desde un nivel sistémico, que son la jerarquía de niveles en una organización; donde la máxima autoridad juega el papel fundamental en la empresa; finalmente en Colombia Rodriguez et al., (2020) arguye que con la aplicación del coaching empresarial el 70% de compañías han logrado permanecer en el mercado, siendo de gran apoyo en la toma de decisiones y un cambio óptimo para la organización.

En el ámbito nacional citamos a Villacis-torres et al., (2018) quienes refieren que el 55% de empresas en Latacunga-Ecuador, aplican el coaching ejecutivo, como un mecanismo de acompañamiento no solo para el personal directivo, sino el de toda la empresa; asimismo en Babahoyo Bell (2017) refiere que el 45% de docentes de una universidad, presentaron un nivel bajo en su desarrollo profesional; debido a que mucho de ellos muestran estrés, cansancio, lo que ha generado un desequilibrio emocional, afectando la competencia profesional de cada uno de ellos; por ello en Manabí Muñoz et al., (2018) precisa que en una entidad pública presenta un 55% de deficiencia y antigua gestión institucional,

generándose un entorpecimiento en la ejecución de sus procesos, debido en parte a los excesos burocráticos que el gobierno exige como mecanismos de seguridad; por lo que se adoptó herramientas relacionadas y valoradas al coaching que prevea la conducta y representatividad del gerente; por otro lado; La Republica (2019) en una de sus publicaciones refirió que el coaching ejecutivo es el pilar fundamental en los programas de desarrollo de liderazgo de una compañía; y por ultimo Granja et al., (2020) arguye que la ejecución eficiente del coaching ejecutivo, favorece en un 100% al desarrollo empresarial de una organización; mejorando el comportamiento, productividad y el progreso de un espacio saludable y muy tratable.

En el ámbito local citamos a Villavicencio & Ocaña (2017) quien refiere que en Guayaquil las compañías deben examinar periódicamente su orientación y sus sistemas organizacionales, con el propósito de guiarlas hacia los objetivos, a través del coaching ejecutivo, el mismo que promoverá lealtad, seguridad y credibilidad en cada tarea realizada; asimismo Diario Gestion (2022) refiere que el coaching ejecutivo es importante no solo para la vida profesional sino también personal; toda vez que el éxito radica y depende mucho de la forma como la persona se forme; por ello la Asociación Internacional de Coaching Profesionales (2020) refiere que el coaching actualmente se ha transformado en el protagonista indispensable en el desarrollo personal, ejecutivo, de dirección y organizacional; elevando eficientemente la mentalidad de una personal; no obstante el conferencista internacional Rossy (2020) argumento que toda organización debe contar con el coaching, dado que brinda progresos efectivos en el desarrollo de habilidades productivas; generando que la compañía crezca de manera efectiva

Actualmente, una empresa en Guayaquil presenta serios problemas en relación a su equipo directivo; debido a que estos no colaboran profesionalmente de forma activa; ni proporcionan los mecanismos ni herramientas que promuevan ideas innovadoras; mostrando de esta forma desconfianza en su equipo de trabajo; y a su vez cierta inseguridad al momento de tomar decisiones, trayendo consigo dificultad para designar actividades; evidenciándose también una débil inteligencia emocional, que les produce a su vez ansiedad, stress y en ocasiones bloqueos que

les impiden cumplir con los objetivos de la compañía; repercutiendo de manera directa en las competencias profesionales del trabajador, toda vez que muestran un desacierto conocimiento en las tareas asignadas, así como una débil efectividad, iniciativa, fidelidad y compromiso en las actividades con la organización; por ello se planteó el problema general ¿Cuál es la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en la empresa de servicios especializados Guayaquil2022?.

Dicha investigación se justifica: desde la parte social Ñaupas et al. (2014) define que todo tipo de investigación de aportar información vital e indispensable en correspondencia a la mejora de los problemas investigados; desde la parte metodológica Saenz & Tames (2014) precisa que es el proceder o la técnica que se utiliza para amparar una determinada teoría, en el avance del estudio; desde la parte teórica Baena (2018) se refiere al a afianzar la investigación mediante teorías y enfoques sostenidos y comprendidos a la investigación.

Añadido a ello como objetivo general tenemos: determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022; como **objetivos específicos** tenemos: determinar la relación entre la dimensión coaching administrativo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022; determinar la relación entre la dimensión coaching de equipos y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022; determinar la relación entre la dimensión coaching emocional y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022 y como Hipótesis general H1 existe relación significativa entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores de una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022.

II. MARCO TEORICO

En estudios internacionales citamos a Reyes (2018) quien analizó el coaching ejecutivo y su incidencia en las competencias estratégicas en directivos de una compañía logística peruana; cuyo estudio fue cuasi-experimental, con mediciones pre y post test; acompañado de una muestra de cinco directivos, a quienes se encuestó; para concluir que el coaching ejecutivo logra aumentar las competencias gerenciales de las compañías logísticas; asimismo en Colombia Delgado (2017) investigó sobre el coaching ejecutivo, con la finalidad de brindar a las compañías un aporte teórico y objetivo, para el desenvolvimiento óptimo en sus mecanismos empresariales; dicha investigación fue descriptiva, utilizándose como técnica la observación y revisión literaria; igualmente en Bogotá Piedrahita (2019) investigó de cómo el coaching ejecutivo incide en el proceso de fortalecimiento de liderazgo; dicho estudio fue básica, cuantitativa, descriptiva y de corte transversal; con una muestra de 30 directivos, a quienes se les encuestó; para concluir que después de la participación del coaching ejecutivo, los directivos presentan un mejor proceso de apertura y conocimiento de un liderazgo eficaz; además en Cali-Giraldo & Hoyos (2017) investigaron sobre el coaching ejecutivo; cuya investigación fue descriptiva y explicativa; se consultaron a 20 artículos especializados en el tema; para concluir que se requiere de compromiso y mucha voluntad para que el programa de coaching sea muy exitoso y logra aumentar los beneficios para la empresa colombiana; añadido a ello en Chile Rodríguez et al., (2020) examinó las condiciones en coaching ejecutivo; cuya investigación fue cuantitativa, no experimental y explicativa; se encuestó a 5 coaches y coachees; para concluir que existe restricciones adaptables para que se obtenga un cambio en un procedimiento del coaching ejecutivo; finalmente en Madrid Cardona et al., (2021) analizó al coaching ejecutivo; teniendo en cuenta el problema y la cultura organizacional; fue una investigación descriptiva, donde se entrevistó a 50 personas; para concluir que de la revisión literaria, se identificó dos polos discursivos: 1) aspectos personales, 2) necesidades y demandas organizacionales; evidenciando que los planteamientos dominantes sobre el coaching exceden los procesos de psicologización y apuntan a una tensión entre la dimensión individual y organizacional del coaching.

En estudios nacionales se cita Barrera (2016) quien examinó el impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de personas que ocupan cargos de liderazgo en las compañías ecuatorianas; dicha investigación fue descriptiva y explicativa; con una población de 100 personas, a quienes se les encuestó; para concluir que el nivel de impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas es alto; asimismo en Guayaquil Veintimilla (2021) examinó la relación de la competencia laboral profesional y el desempeño del maestro en una escuela de educación; cuyo estudio fue descriptivo y correlacional; con una muestra de 40 profesores a quienes se les encuestó, para concluir que la deficiente competencia laboral afecta directamente el desempeño de los maestros; por otro lado en Duran Crofford (2022) evaluó la relación del proceso de inducción y las competencias profesionales de usuarios en un hospital público; cuyo estudio fue descriptivo, no experimental y correlacional; con una muestra de 154 usuarios a quienes se les encuestó para finalizar que existe una relación positiva pero baja en las variables estudiadas; además en Tungurahua Perez (2017) analizó las competencias profesionales de los graduados de turismo para su inserción al mercado laboral; cuya investigación fue descriptiva, documental y correlacional; con una muestra de un grupo de egresados de dicha universidad; concluyendo que los graduados actualmente se encuentran laborando pero en nada que tenga que ver con su carrera; finalmente Colquepisco (2021) analizó las competencias profesionales en estudiantes de trabajo social; cuya investigación fue cualitativa, descriptiva, básica, con alcance correlacional; con una muestra de 60 estudiantes, a quienes se encuestaron; para concluir que existen estudiantes con bajo nivel competitivo, que necesitan herramientas para sobresalir y demostrar sus habilidades.

En estudios locales citamos a Lopez (2021) quien diseñó un programa de estrategias pedagógicas para potenciar las competencias profesionales de los profesores en una institución educativa de Guayaquil; cuya investigación fue cuantitativa, no experimental y propositiva; se utilizó como técnica el cuestionario; para luego concluir que con la implementación de dicho programa las competencias profesionales de la plana docente aumentarían favorablemente; por otro lado en la entidad de educación Rosario Sánchez Bruno de Guayaquil Alejandro (2020)

analizo la relación entre las herramientas digitales y las competencias profesionales en los maestros; cuyo estudio fue básica, no experimental y correlacional; con una muestra de 26 personas a quienes se les encuestó; para luego concluir que ambas variables presentan una relación en un nivel moderado; asimismo en El Guabo Vanegas (2021) analizo Plan de coaching para optimizar la productividad laboral de una empresa Palmar; cuya investigación fue cualitativa; se utilizó como técnica la entrevista, para concluir que se necesita implementar un programa dirigido al personal con el fin de potenciar el desempeño en cada trabajador; por ello en Quito-Ecuador Veloz & Toro (2017) a través de su investigación analizó la ejecución del coaching empresarial para mejorar el clima organizacional de una consultora líder mundial; cuyo estudio fue propositiva; se utilizó como técnica la entrevista y guía de observación; concluyendo que el modelo de coaching que se propone, mejorara el clima organizacional del personal; finalmente en Manabí Dominguez (2021) examino la correlación del comportamiento de la organización y la competencia laboral de los profesionales de una empresa de servicios de internet; cuyo estudio fue no experimental, básica y correlacional, con una muestra de 53 colaboradores a quienes se les encuestó; para luego finalizar que existe una correlación positiva y fuertes en las variables.

Existe muchas definiciones de la variable coaching ejecutivo; entre ellas el autor Según Whitmore (2018) define que es un instrumento y/o herramienta basado a la superación del desarrollo profesional y personal de un individuo y/o profesional, logrando un aumento de nivel emocional, liderazgo, adaptabilidad, trabajo en equipo, habilidades, conocimientos, entre otros; asimismo Gil et al., (2018) precisa que gracias al coaching ejecutivo las personas recuperan su motivación profesional, mostrando eficientemente sus capacidades y habilidades potenciales en una determinada empresa; por ello Yuste (2015) refiere que es una serie de métodos y procedimientos que ayudan a realizar mejor todo aquello que ya sabes y conoces como hacer; además Ballesteros, (2020) especifica que es una mediación entre el coaching profesional y un ejecutivo, con el objetivo automatizar la autoconciencia, aprendizaje de un individuo y de esta forma aumentar los niveles de liderazgo de su propia compañía; así como también Recuenco (2018) define que es un instrumento de transformación del individuo, que busca que el ser humano

logro sus objetivos y realce sus potencialidades, aspiraciones, basándose en el amor propio que se debe de tener; finalmente Esan Business (2016) define que es una guía para individuos o equipos, con el propósito de atenuar el progreso de sus potencialidades y de sus capacidades, en el ámbito de sus objetivos competitivos

También definiremos a la variable competencias profesionales, para ello mencionaremos a Cruz (2021) quien define que son habilidades y conocimientos que revelan la aprobación de operaciones pisquitas y prácticas que se obtienen en cada carrera; por otro lado Lopez (2016) precisa que es la habilidad y capacidad de conseguir algo estratégicamente; resolviendo de forma objetiva las actividades funcionales; asimismo Bembibre et al., (2016) especifica que es como la posesión que tiene un individuo en amplios sapiencias, habilidades y cualidades precisas para ejecutar su actividad; además Vega (2016) finiquita que es como el motor de un vehículo que aumenta las potencialidades del talento humano para cumplir con los fines de la compañía; por ultimo Velasquez (2021) arguye que existe bases esenciales que enmarcar las competencias profesionales, como son la capacidad, habilidad, conocimiento y los rasgos de cada individuo

En este mismo contexto se precisa las dimensiones referentes a la variable coaching ejecutivo; según Whitmore (2018) son: **coaching administrativo:** es un agregado de esfuerzos y herramientas encaminadas al recurso humano de una compañía; con la finalidad de cumplir con los objetivos, metas empresariales; asociadas a una eficiente retroalimentación de forma constante y acompañadas de capacitaciones que ayudan a incrementar el conocimiento y la noción del trabajo; **coaching en equipo:** es el desarrollo de asesoramiento de un profesional a un conjunto de profesionales o a un equipo de trabajo, con la finalidad que se pueda alcanzar las metas institucionales, teniendo en cuenta el liderazgo, trabajo en equipo, la comunicación y la adaptabilidad; **coaching emocional:** consiste en vigorizar la imagen, seguridad, fortaleza y soporte del individuo con el propósito de que la persona o el trabajador crea en sí mismo; se adapte a la situación del momento y afronte situaciones adversas o busque la solución a algún problema; utilizando al 100% la inteligencia emocional; el valor y la ética, la escucha activa y por último y no menos importante la empatía

Seguido a ello precisaremos también las dimensiones de la variable competencias profesionales; según Velasquez (2021) son: **Competencias laborales:** son aquellas que se desarrollan profesionalmente con mucha actitud y disciplina, desenvolviéndose en actividades enmarcadas a lo solicitado o deseado por la organización; basados también en conocimientos y capacidad para realizar bien las cosas; siendo apoyados en la habilidad y destreza que cada individuo o trabajador debe tener; **perfil profesional:** es el conjunto de competencias sistemáticas y culturales, que posee todo individuo o colaborador y que necesita potenciarlas al momento de presentarse a una organización, utilizando metodológicas, acorde a lo que se requiere, apoyados también en la destreza, iniciativa y efectividad al momento de ejercer una determinada función en el uso de su profesión; **eficacia y eficiencia:** es la capacidad que tiene cada persona para actuar de forma eficaz en el logro de objetivos trazados para una organización, no dejando de lado la eficiencia que constituye una capacidad importante para desarrollar en menor cantidad de recursos las metas de la empresa, trayendo consigo el valor del tiempo y espacio, el ahorro y disminución de los recursos de la entidad

A continuación presentamos a las teorías del coaching ejecutivo, según Barrachina, (2016) hace referencia a la teoría de las cuatro estaciones del coaching ejecutivo; la misma que precisa las etapas que se debe poner en práctica cuando el trabajador o persona se encuentra dentro de una compañía, con la finalidad de obtener los mejores resultados profesionales: **1) primera estación:** el individuo está en el proceso de conocer, descubrir episodios o actividades que desconoce, pero que, con transcurso del tiempo llega a familiarizarse por el tipo de eventos repetitivos de una determina función, comenzando a adaptarse y tomar lógica todo lo que hace, dice y analiza, dando a relucir de esta manera sus capacidades y destrezas para dicha actividad; **2) segunda estación:** en esta estación, el individuo ya está preparado para las cosas que creía no conocer, y que en este nivel las conoce y maneja de forma objetiva y muy ordenada, llevando su trabajo de forma eficiente, creciendo de manera personal y sobretodo profesional, sumándose al logro de objetivos de la organización; **3) tercera estación:** se refiere a la participación y colaboración del individuo en la organización, demostrando a la vez

que no es una complicación realizar el trabajo en equipo. Esta estación nos ayuda a comprender mejor a nuestros compañeros de trabajo, percibir lo que hacen y porque lo hacen y quizás en algún momento apoyar en la mejora de las actividades o funciones empresariales, haciendo notar el apoyo a nuestro compañero; **4) cuarta fase:** en esta última etapa el colaborador o individuo ya se involucra en la solución de algún problema que suceda con la empresa, aunque no sea de su competencia, pero con el tiempo se aprendió, entendió y analizo diferentes aspectos organizativos y se torna practico o menos difícil poder brindar el debido apoyo.

Por otro lado Whitmore (2018) menciona la teoría de la **Escancia del coaching:** desarrollada por Gallwey, que reside en liberar el potencial de los individuos para que logren elevar su rendimiento al máximo nivel; Gallwey preciso además que las personas nos parecíamos más a las bellotas, teniendo cada uno de nosotros en nuestro interior el potencial recomendable para convertirse en un roble mágico; haciendo hincapié que para lograr elevar nuestro potencial profesional se necesitaba del apoyo del alimento, aliento y luz para crecer, pero la capacidad de convertirnos en roble se halla en nuestro interior desde el comienzo

Por lo consiguiente, señalamos también los enfoques del coaching ejecutivo, según Whitmore (2018) toma en cuenta el **enfoque de Kayros:** que significa “en el momento preciso”, el mismo que consiste en tomar en cuenta los tipos de observatorios a utilizar, según el lugar y el momento preciso, siendo: **a) observador único:** son personas que tratan en todo momento de imponer su forma de ver el mundo hacia los demás; generando una perspectiva de seguridad, con la finalidad que el resto de personas vean y crean que ellos son dueños de la verdad y la razón; utilizando en todo momento mecanismos y herramientas directivas que suelen utilizar casi siempre cuando tienen poder, y que se ven evidenciadas al momento de tomar decisiones rápidas por el tiempo y circunstancias; **b) observador múltiple:** son observadores que tienen como actividad fundamental examinar las diferencias que se presentan entre las observaciones de las otras personas; tratando en todo momento de respetar sus ideas y principios, valorando también su opinión, generando que dichos aportes tengan validez al momento de tomar una decisión; en tal sentido Whitmore (2018) utiliza los dos tipos de

observatorios que son usados en el momento y espacio preciso, manteniendo de este modo el equilibrio en las personas y teniendo siempre a salvo sus propias ideas, interpretaciones y la valoración en la organización. Asimismo, hace mención del **modelo de coaching sistémico** de Alberto Calderón, que se inicia de un momento actual y se tiene un fin o meta, que se le denomina estado futuro, dicha transición es el proceso de coaching; para lo cual se requiere de la participación y compromiso del individuo, teniendo estructuras de soporte que apoyen a cumplir con los objetivos propuestos.

En este mismo contexto Whitmore (2018) arguye sobre **la importancia y los beneficios del coaching ejecutivo**, manifestando que el coaching ejecutivo incrementa de forma positiva los niveles de productividad en una organización; optimizando el desempeño del personal; mejorando de esta manera el manejo en el tiempo de una compañía y por su puesto la efectividad en el trabajo de equipo; por otro lado se hace visible el desarrollo e incremento de personas proactivas y sobretodo positivas que miran de mejor manera su autoestima; apoyándolos al desenvolvimiento en las relaciones interpersonales, una comunicación activa y efectiva en el entorno empresarial, demostrándose en todo momento el buen equilibrio de vida en el trabajo

Ahora presentamos a las teorías de competencias profesionales: según Martínez et al., (2016) hace mención a la **teoría de competencias directivas:** son aquellos profesionales, directivos o gerentes elegidos a conducir una compañía hacia el logro de los objetivos; teniendo muchas responsabilidades y funciones, siendo entre ellas: una buena toma de decisiones, manejo de personas y operaciones propias de su área; interrelacionándose de este modo al éxito de toda entidad. Por lo tanto, todo gerente debe desarrollar habilidades para poder enfrentar estas responsabilidades a su cargo.

Por lo consiguiente, señalamos también los enfoques de competencias profesionales: según Velasquez (2021) hace mención al **Enfoque de la corriente americana:** son un listado de competencias de carácter genérico, siendo comunes en cualquier espacio en donde los individuos se desempeñan; clasificando a las

competencias profesionales de la siguiente manera: **competencias de logro y acción:** orientas al logro y preocupación por el orden, la calidad y la precisión en una actividad; cuentan con mucha iniciativa en la búsqueda de información; **competencias de ayuda y servicio:** son aquellos individuos que cuentan con entrenamiento interpersonal, con orientación a satisfacer sus propias necesidades y enfrentan con total confianza los obstáculos que se les presente; **competencias cognitivas:** son aquellos individuos que suelen casi siempre tener un pensamiento analítico, razonable y con muchas experiencia profesional con dirección al logro de objetivos, manteniendo el autocontrol y confianza en si mismo.

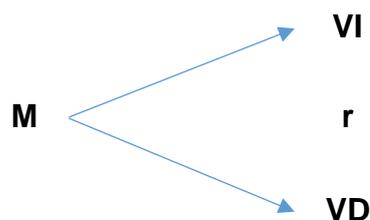
III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: es básica, dado que no se van a mover ni transformar las variables de dicha investigación, aumentando el ámbito científico, lo cual describirá el estado de las variables (Escuderos & Cortez, 2017)

3.1.2. Diseño de Investigación: Es no experimental, dado que no se maneja las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); añadido a ello es descriptivo, porque narra todo el proceso de las variables de estudio (Ramos, 2020); y finalmente es correlacional, toda vez que analizo la correlación de las variables, haciendo hincapié que posee un enfoque cuantitativo ya que se utilizó como instrumento el cuestionario (Manterola et al., 2019);

Figura 1:
Diseño de investigación



En donde:

M = muestra

VI = coaching ejecutivo

R = correlación

VD = competencias profesionales

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: coaching ejecutivo

Definición conceptual: Whitmore, (2018) define que el coaching ejecutivo es un instrumento y/o herramienta basado a la superación del desarrollo profesional y personal de un individuo y/o profesional, logrando un aumento de nivel emocional, liderazgo, adaptabilidad, trabajo en equipo, habilidades, conocimientos, entre otros.

Definición operacional: el coaching ejecutivo es la técnica encargada de transmitir conocimientos innovadores y objetivos a los líderes de una organización; con la finalidad de alcanzar las metas de la compañía, así como el logro de los objetivos, metas, acompañados de una retroalimentación constante, con la finalidad de establecer con facilidad el trabajo en equipo, una comunicación activa, y fácil adaptabilidad.

Indicadores: cumplimiento de objetivos, cumplimiento de metas, capacitaciones, retroalimentación constante, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, adaptabilidad, inteligencia emocional, valor y ética, escucha activa, empatía.

Escala de medición: Ordinal (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

Variable dependiente: competencias profesionales

Definición conceptual: según Velasquez (2021) la competencia profesional es la capacidad que tiene un profesional para tomar con eficiencia una correcta decisión, asociadas a un buen entendimiento, conocimiento, habilidad y actitud y destreza para solucionar cualquier dificultad en el campo empresarial.

Definición operacional: la competencia profesional es la capacidad que tiene el profesional para afrontar con madurez, equilibrio e inteligencia, las actividades de una empresa; es decir, poseer capacidad de aprendizaje,

comunicación efectiva, poder trabajar en equipo, tener iniciativa y creatividad e innovación dentro de una organización

Indicadores: profesión, actividades, conocimientos, habilidades, competencias, efectividad, iniciativa, resultados, actividades, insumos, utilización de recursos

Escala de medición: Ordinal (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Arispe et al. (2020) indica que es un conjunto de personas que tienen algún parecido con lo que se ha investigado; por esta razón la población es de 110 colaboradores de la empresa de servicios especializados Guayaquil.

Criterios de selección: **Inclusión:** son toda la población que otorgo su compromiso para la aplicación del cuestionario; **Exclusión:** es la población que no otorgo su consentimiento para el desarrollo del cuestionario (Manzano & Garcia, 2016)

3.3.2. Muestra: Según Arias (2020) es un resumen de individuos que forman parte de todo la población; es así, que la muestra es de 86 trabajadores de la empresa de servicios especializados Guayaquil

3.3.3. Muestreo: es una habilidad coligada para elegir individuos encontrados en una muestra (Gutierrez, 2016); por ello se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio, con un valor de confianza del 95% y un margen de error del 5%; acompañado de una muestra de 86 colaboradores de la empresa de servicios especializados Guayaquil; se adjunta en anexos la fórmula que se usó para conseguir la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis: está formada por los individuos que están en la muestra o en una población (Lopez-Roldan & Fachelli, 2018); por ello la unidad

de análisis que hemos utilizado es de 86 colaboradores de la empresa de servicios especializados Guayaquil

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: es una técnica que se utiliza para recabar información acerca de lo que se ha investigado; (Hernandez & Duana, 2020); eligiéndose de este modo a la encuesta, toda vez que ha permitido conocer información relacionada al título de la investigación.

Instrumento

Cuestionario: es una serie de interrogantes, referidas a la variable de estudio con el propósito de examinar la información de un estudio (Useche et al., 2020); eligiéndose de este modo el cuestionario, para lo cual se realizaron preguntas según los indicadores de cada variable de cada variable.

Validez y Confiabilidad

Villasís-keever et al., (2018) define que un instrumento es confiable cuando cuenta con menos errores posibles por subsanar; además Ventura-Leon (2017) refiere también que la validez, es sinónimo de seguridad, convicción, que debe sujetar los instrumentos de recopilación de datos.

Por ello se precisa que los instrumentos fueron analizados por los expertos quienes evaluaron su validez; mientras que la confiabilidad se determino aplicando el coeficiente de alfa de conbach, mediante el programa SPSS.

3.5 Procedimientos

Sanchez et al., (2018) arguye que los estudios, materia de investigación científica, deben estar detallados, así como los procedimientos que se han empleado en el lapso del estudio; por ello dicha investigación se comenzó evaluando el problema de la institución, con el fin de narrar la realidad problemática, e instaurar los

objetivos generales y específicos, aplicando también una metodología de tipo correlacional, ya que midió el grado de relación de las variables; por otro lado se diseñaron los cuestionarios, que fueron revisados por tres expertos, y se encuestó a los trabajadores; asimismo; se realizó el análisis del capítulo IV, procesándose en los cuadros y tablas en el programa SPSS, las mismas que fueron interpretadas; y finalmente se discutió concluyó y recomendó.

3.6 Métodos de análisis de datos

Dicho estudio se confeccionó instrumentos de recolección de datos en el software Ms Word 2018, por otro lado, el progreso del análisis descriptivo e inferencial se ejecutó en el software Ms Excel 2018; los mismos que fueron procesados a través del Software SPSS versión 28.

Añadido a ello, Schober & Schwarte (2018) precisa que en todo estudio se debe emplear un coeficiente de correlación, con el propósito de conocer la relación que existen en las variables; por ello se utilizó el coeficiente de Spearman, con el objetivo de correlacionar y conocer el grado de relación de las variables estudiadas

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos es uno de los pilares importantes para una organización, los mismos que según Álvarez (2018) logran que los colaboradores cuenten con principios y mucha disciplina; a continuación se detallan algunos aspectos éticos relevantes:

- a) Confidencialidad: abarca la protección de la información brindada por la entidad, en este caso, la tesista guarda total discrecionalidad con el personal que dedico su tiempo para poder narrar la verdadera situación por la que se encuentran pasando.
- b) Responsabilidad: es la fuente principal del desarrollo de toda actividad, toda vez que con la ejecución de este principio, las investigaciones se realizarán con mucha eficiencia, rapidez e objetividad.
- c) Honestidad: Es el desarrollo de las actividades con total transparencia

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados generales de las variables coaching ejecutivo y competencias profesionales

A continuación, se narran los resultados referidos al proceso de los cuestionarios:

Tabla 1

Resultados generales de la variable coaching ejecutivo

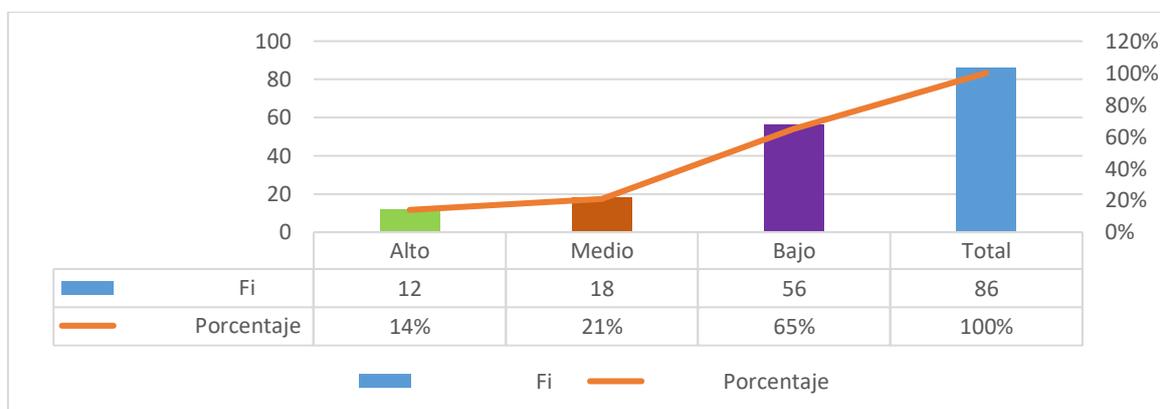
Nivel	Fi	Porcentaje
Alto	12	14%
Medio	18	21%
Bajo	56	65%
Total	86	100%

Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

Es necesario resaltar que la tabla 1 permite verificar los niveles en que se halla el coaching ejecutivo; el 13% de consultados refirió que el coaching ejecutivo se ubica en nivel alto; mientras que el 86% manifestaron que este se encuentra entre los niveles bajo y medio, en síntesis, se observó que el coaching ejecutivo carece de eficacia y eficiencia; toda vez que esta herramienta no se aplicó correctamente; por tal motivo, los ejecutivos no están actuando bajo una perspectiva integral que mejore el rendimiento y productividad de los colaboradores en la organización, bajo la dirección de un liderazgo eficaz.

Figura 1

Resultados generales de la variable coaching ejecutivo



Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

Tabla 2

Resultados por dimensiones de la variable coaching ejecutivo

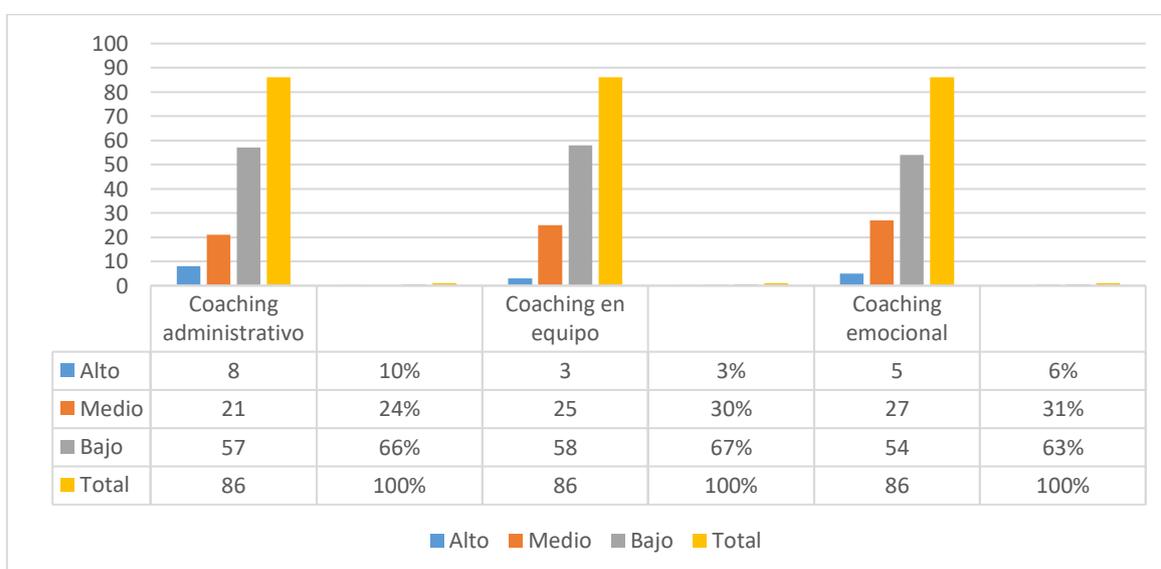
Nivel	Coaching administrativo		Coaching en equipo		Coaching emocional	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	8	10%	3	3%	5	6%
Medio	21	24%	25	30%	27	31%
Bajo	57	66%	58	67%	54	63%
Total	86	100%	86	100%	86	100%

Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

La tabla 2 referente a los niveles por cada dimensión correspondiente al coaching ejecutivo; especificando que el 10% del total de consultados, señalaron que la extensión coaching administrativo se ubica en N. Alto; mientras que el 86% indicaron que se ubica entre el nivel bajo y medio; para la extensión coaching en equipo, el 3% del total de interrogados, respondió que se ubica en N. Alto; mientras que el 97% respondió que se ubica entre los niveles bajo y medio; en relación a la extensión coaching emocional el 6% del total de interrogados, acotó que está en N. Alto; y el 94% que se ubica entre los niveles bajo y medio; se evidencia de esta forma que sus dimensiones presentan inexactitudes, que deben de ser subsanadas, para crecimiento de sus directivos y mejora de su liderazgo.

Figura 2

Resultados por dimensiones de la variable coaching ejecutivo



Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

Tabla 3

Resultados generales de la variable competencias profesionales

Nivel	Fi	Porcentaje
Alto	9	10%
Medio	20	24%
Bajo	57	66%
Total	86	100%

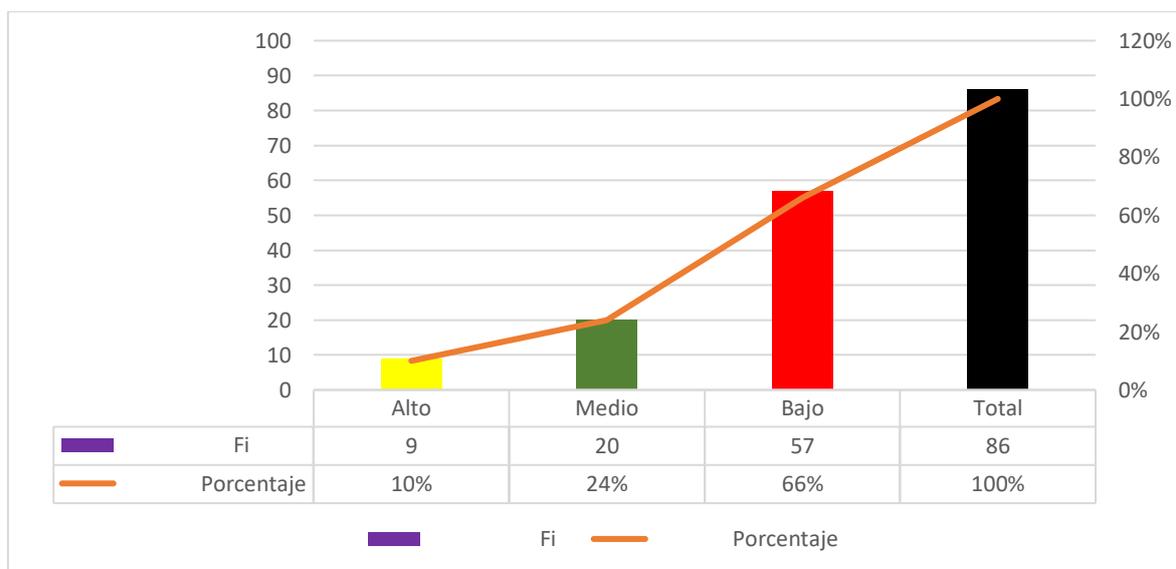
Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

De igual manera la tabla 3 muestra los niveles en que se encuentran las competencias profesionales; donde se aprecia que el 10% de interrogados indicó que las competencias profesionales se ubican en N. Alto; no obstante, el 90% declaró que estas se ubican entre los niveles bajo y medio.

De esta forma, se probó que existen problemas con las competencias profesionales de los colaboradores de la organización, es decir, no se están utilizando de forma adecuada los conocimientos, habilidades y aptitudes de los mismos para que desarrollen una excelente labor.

Figura 3

Resultados generales de la variable competencias profesionales



Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

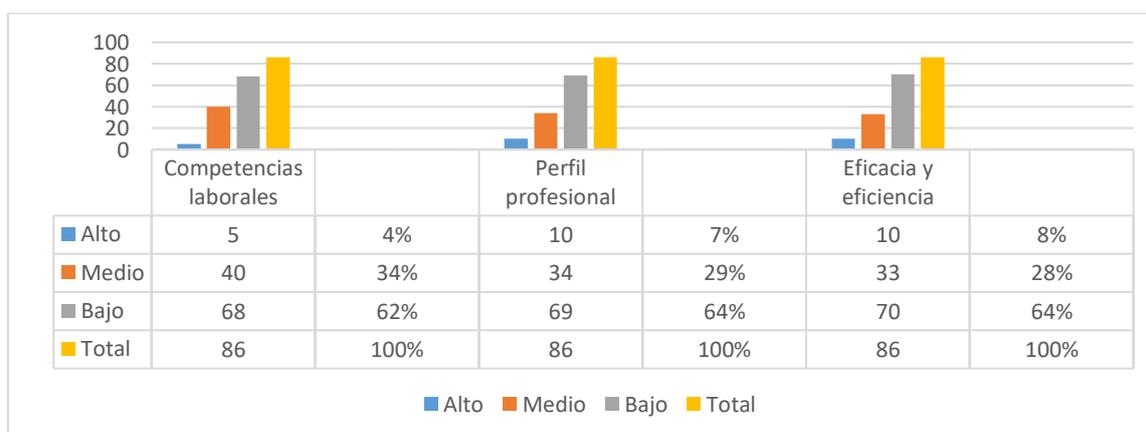
Tabla 4*Resultados por dimensiones de la variable competencias profesionales*

Nivel	Competencias laborales		Perfil profesional		Eficacia y eficiencia	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	5	4%	10	7%	10	8%
Medio	40	34%	34	29%	33	28%
Bajo	68	62%	69	64%	70	64%
Total	86	100%	86	100%	86	100%

Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

En la tabla 4 se observa los niveles de las extensiones de las competencias profesionales; verificándose que el 4% del total de interrogados, manifestó que la extensión competencias laborales está en N. Alto; y el 35% 96% se ubica entre el nivel medio y bajo; para la extensión perfil profesional, el 7% del total de consultados, indico que está en N. Alto; mientras que el 93% que se ubica entre el nivel medio y bajo; de manera similar la extensión eficacia y eficiencia el 8% del total de entrevistados, indicó que está se ubica en el N. Alto; y el 92% entre el nivel medio y bajo.

En este mismo sentido se aprecia que cada una de las dimensiones y también todas en conjunto, no se están aprovechando al máximo; es decir no se utilizan eficazmente las habilidades y capacidades de los colaboradores para que puedan desarrollar cada vez mejor su labor.

Figura 4*Resultados por dimensiones de la variable competencias profesionales*

Nota: Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

Resultados de correlación de las variables coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales

Objetivo general: Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

Tabla 5

Correlación de las variables coaching ejecutivo y competencias profesionales

		Correlación entre variables		
		Coaching ejecutivo	Competencias profesionales	
Coeficiente de correlación Spearman	Coaching ejecutivo	Coeficiente de correlación	1.000	.981**
		Sig. (bilateral)	.	<.000
		Muestra	86	86
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	.981**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		Muestra	86	86

Nota: Correlación resultado del proceso de datos en spss

La tabla anterior indica la correlación entre las variables coaching ejecutivo y competencias profesionales; observándose un Rho de Sp. del 981; determinándose una correlación positiva, directa y muy alta; circunscribiendo además que si el coaching ejecutivo mejora; las competencias profesionales también mejorarán; alcanzando también una Sig del 0.000, por lo que se procedió a aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores de una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022.

Lo anterior muestra que la correlación entre las variables en estudio es muy fuerte, revelando que la ineficiencia de una, perjudica a la otra; entonces de forma inmediata los directivos de la organización deberían de asumir su verdadero rol de líderes eficaces, capaces de influenciar positivamente en sus colaboradores para que estos mejoren sus competencias profesionales y en equipo alcancen fácilmente los objetivos organizacionales.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la dimensión coaching administrativo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión reclutamiento y su incidencia presupuestal

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Coaching administrativo	Competencias profesionales
Coeficiente de correlación Spearman	Coaching administrativo	Coeficiente de correlación	1.000	.939**
		Sig. (bilateral)	.	<.000
		Muestra	86	86
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	.939**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		Muestra	86	86

Nota: Correlación resultado del proceso de datos en spss

En efecto la tabla 6 clarifica la correlación que tiene la extensión coaching administrativo y las competencias profesionales; exhibiendo una correlación alta, directa y positiva; acompañado con un Rho de Sp. del ,939; evidenciándose que si el coaching administrativo se aplica en forma correcta, este mejorará, y las competencias profesionales mejorarán también; con una Sig. del 0.000; se procedió a aceptar la suposición: Existe relación significativa entre la dimensión coaching administrativo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

En este mismo contexto se verificó que la extensión coaching ejecutivo presenta deficiencias en su ejecución y/o aplicación; esto se comprobó cuando los consultados en un 66% (es decir 57 entrevistados), evidenciaron que el nivel de esta dimensión se ubica en un N. Bajo

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión coaching en equipo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión coaching en equipo y competencias profesionales

		Correlación entre Dimensión y variable		
		Coaching en equipo	Competencias profesionales	
Coeficiente de correlación Spearman	Coaching en equipo	Coeficiente de correlación	1.000	.859**
		Sig. (bilateral)	.	<.000
		Muestra	86	86
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	.859**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		Muestra	86	86

Nota: Correlación resultado del proceso de datos en spss

De este modo la tabla 7 rotula la relación de la extensión coaching en equipo y la variable competencias profesionales; mostrando que dicha extensión y variable se correlacionan alta, directa y positivamente; acompañados con un Rho de Sp. del .859; lo que simboliza que si el coaching en equipo mejora, las competencias profesionales mejorarán también; con una Sig. del 0.000; admitiendo de este modo la suposición: Existe relación significativa entre la extensión coaching en equipo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022..

Se aprecia que la extensión coaching en equipo igual que la extensión anterior presenta dificultades en su ejecución y/o implementación, de esta forma se demuestra que no se está mejorando la cultura organizacional que permita aprender a trabajar o colaborar en equipo y en una misma dirección.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión coaching en emocional y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión coaching emocional y competencias profesionales

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Coaching emocional	Competencias profesionales
Coeficiente de correlación Spearman	Coaching emocional	Coeficiente de correlación	1.000	.881**
		Sig. (bilateral)	.	<.000
		Muestra	86	86
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	.881**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		Muestra	86	86

Nota: Correlación resultado del proceso de datos en spss

Se observa que la tabla 8 nos muestra la relación entre de la extensión coaching emocional con la variable competencias profesionales; exhibiendo una correlación alta, directa y positiva; con un Rho de Sp. del .881; lo que significa que si el coaching emocional mejora, las competencias profesionales mejorarán también; con una significancia del 0.000; aceptando de esta manera la suposición: Existe relación significativa entre la extensión coaching en emocional y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

Se pudo comprobar que esta dimensión al igual que las anteriores también presenta falencias, y esto lo podemos verificar además indicando que del 100% de entrevistados el 63% (es decir 54 consultados), indicaron que está dimensión se ubica en el último nivel.

Prueba de normalidad

Nuestra muestra fue de 86 colaboradores de una empresa de servicios especializada; entonces se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, empleada para muestras mayores a 50 datos.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día las organizaciones necesitan desarrollar sus labores con mayor eficacia y eficiencia para poder hacer un uso óptimo de los recursos que poseen y alcanzar los objetivos planteados y generar valor para la organización y para la sociedad en su conjunto. En este contexto de constantes cambios y retos el factor humano se convierte en un factor fundamental dentro de la estructura organizacional, entonces los encargados de dirigir la organización, es decir los líderes deben contar con la capacidad de desarrollar y potenciar al máximo las habilidades, conocimiento y aptitudes de sus colaboradores, entonces estos líderes deben de aprovechar al máximo las competencias profesionales de sus trabajadores, para convertirlos en un equipo de alto rendimiento, que genere valor continuo para la organización. Es en este momento donde el coaching ejecutivo cumple un rol importante porque permite el desarrollo de competencias a todo nivel: administrativas y emocionales, y la generación de un liderazgo efectivo, que a su vez repercutirá en la mejora continua de las competencias de todos los miembros del equipo.

En relación al objetivo general de nuestra investigación, determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022. Se evidenció la competencias profesionales; observándose un Rho de Sp. del 981; determinándose una correlación positiva, directa y muy alta; circunscribiendo además que si el coaching ejecutivo mejora; las competencias profesionales también mejorarán; alcanzando también una Sig del 0.000, por lo que se procedió a aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores de una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022.

Lo anterior muestra que la correlación entre las variables en estudio es muy fuerte, revelando que la ineficiencia de una, perjudica a la otra; entonces de forma inmediata los directivos de la organización deberían de asumir su

verdadero rol de líderes eficaces, capaces de influenciar positivamente en sus colaboradores para que estos mejoren sus competencias profesionales y en equipo alcancen fácilmente los objetivos organizacionales.

Ello coincide con Reyes (2018) quien analizó el coaching ejecutivo y su incidencia en las competencias estratégicas en directivos de una compañía logística peruana, a quienes se encuestó; para concluir que el coaching ejecutivo logra aumentar las competencias gerenciales de las compañías logísticas; asimismo en Colombia Delgado (2017) investigó sobre el coaching ejecutivo, con la finalidad de brindar a las compañías un aporte teórico y objetivo, para el desenvolvimiento óptimo en sus mecanismos empresariales, utilizándose como técnica la observación y revisión literaria; igualmente en Bogotá Piedrahita (2019) investigó de cómo el coaching ejecutivo incide en el proceso de fortalecimiento de liderazgo; con una muestra de 30 directivos, a quienes se les encuestó; para concluir que después de la participación del coaching ejecutivo, los directivos presentan un mejor proceso de apertura y conocimiento de un liderazgo eficaz.

Además en Cali- Giraldo & Hoyos (2017) investigaron sobre el coaching ejecutivo; se consultaron a 20 artículos especializados en el tema; para concluir que se requiere de compromiso y mucha voluntad para que el programa de coaching sea muy exitoso y logra aumentar los beneficios para la empresa colombiana; añadido a ello en Chile Rodríguez et al., (2020) examinó las condiciones en coaching ejecutivo; se encuestó a 5 coaches y coachees; para concluir que existe restricciones adaptables para que se obtenga un cambio en un procedimiento del coaching ejecutivo; finalmente en Madrid Cardona et al., (2021) analizó al coaching ejecutivo; teniendo en cuenta el problema y la cultura organizacional, donde se entrevistó a 50 personas; para concluir que de la revisión literaria, se identificó dos polos discursivos: 1) aspectos personales, 2) necesidades y demandas organizacionales; evidenciando que los planteamientos dominantes sobre el coaching exceden los procesos de psicologización y apuntan a una tensión entre la dimensión individual y organizacional del coaching.

Para el objetivo específico 1, determinar la relación entre la dimensión coaching administrativo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022. Donde se encontró la correlación que tiene la extensión coaching administrativo y las competencias profesionales; exhibiendo una correlación alta, directa y positiva; acompañado con un Rho de Sp. del ,939; evidenciándose que si el coaching administrativo se aplica en forma correcta, este mejorará, y las competencias profesionales mejorarán también; con una Sig. del 0.000; se procedió a aceptar la suposición: Existe relación significativa entre la dimensión coaching administrativo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

En este mismo contexto se verificó que la dimensión coaching ejecutivo presenta deficiencias en su ejecución y/o aplicación; esto se comprobó cuando los consultados en un 66% (es decir 57 entrevistados), evidenciaron que el nivel de esta dimensión se ubica en un N. Bajo. En ese contexto coincidimos con Barrera (2016) quien examino el impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de personas que ocupan cargos de liderazgo en las compañías ecuatorianas; con una población de 100 personas, a quienes se les encuestó; para concluir que el nivel de impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas es alto; asimismo en Guayaquil Veintimilla (2021) examino la relación de la competencia laboral profesional y el desempeño del maestro en una escuela de educación; con una muestra de 40 profesores a quienes se les encuestó, para concluir que la deficiente competencia laboral afecta directamente el desempeño de los maestros.

Por otro lado en Duran Crofford (2022) evaluó la relación del proceso de inducción y las competencias profesionales de usuarios en un hospital público; con una muestra de 154 usuarios a quienes se les encuestó para finalizar que existe una relación positiva pero baja en las variables estudiadas; además en Tungurahua Perez (2017) analizo las competencias profesionales de los

graduados de turismo para su inserción al mercado laboral; cuya investigación; con una muestra de un grupo de egresados de dicha universidad; concluyendo que los graduados actualmente se encuentran laborando pero en nada que tenga que ver con su carrera; finalmente Colquepisco (2021) analizo las competencias profesionales en estudiantes de trabajo social; con una muestra de 60 estudiantes, a quienes se encuestaron; para concluir que existen estudiantes con bajo nivel competitivo, que necesitan herramientas para sobresalir y demostrar sus habilidades.

En relación al objetivo específico 2, Determinar la relación entre la dimensión coaching en equipo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022. Se encontró la relación de la extensión coaching en equipo y la variable competencias profesionales; mostrando que dicha dimensión y variable se correlacionan alta, directa y positivamente; acompañados con un Rho de Sp. del .859; lo que simboliza que si el coaching en equipo mejora, las competencias profesionales mejorarán también; con una significancia del 0.000; admitiendo de este modo la suposición: Existe relación significativa entre la dimensión coaching en equipo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022..

Se aprecia que la dimensión coaching en equipo igual que la dimensión anterior presenta dificultades en su ejecución y/o implementación, de esta forma se demuestra que no se está mejorando la cultura organizacional que permita aprender a trabajar o colaborar en equipo y en una misma dirección. Ello coincide con Villavicencio & Ocaña (2017) quien refiere que en Guayaquil las compañías deben examinar periódicamente su orientación y sus sistemas organizacionales, con el propósito de guiarlas hacia los objetivos, a través del coaching ejecutivo, el mismo que promoverá lealtad, seguridad y credibilidad en cada tarea realizada; asimismo Diario Gestion (2022) refiere que el coaching ejecutivo es importante no solo para la vida profesional sino también

personal; toda vez que el éxito radica y depende mucho de la forma como la persona se forme.

También mencionaremos a Reyes (2018) quien analizó el coaching ejecutivo y su incidencia en las competencias estratégicas en directivos de una compañía logística peruana; acompañado de una muestra de cinco directivos, a quienes se encuestó; para concluir que el coaching ejecutivo logro aumentar las competencias gerenciales de las compañías logísticas; asimismo en Colombia Delgado (2017) investigo sobre el coaching ejecutivo, con la finalidad de brindar a las compañías un aporte teórico y objetivo, para el desenvolvimiento optimo en sus mecanismos empresariales; dicha investigación fue descriptiva, utilizándose como técnica la observación y revisión literaria; igualmente en Bogotá Piedrahita (2019) investigo de cómo el coaching ejecutivo incide en el proceso de fortalecimiento de liderazgo; con una muestra de 30 directivos, a quienes se les encuestó; para concluir que después de la participación del coaching ejecutivo, los directivos presentan un mejor proceso de apertura y conocimiento de un liderazgo eficaz; además en Cali- Giraldo & Hoyos (2017) investigaron sobre el coaching ejecutivo; se consultaron a 20 artículos especializados en el tema; para concluir que se requiere de compromiso y mucha voluntad para que el programa de coaching sea muy exitoso y logra aumentar los beneficios para la empresa colombiana; añadido a ello en Chile Rodriguez et al., (2020) examino las condiciones en coaching ejecutivo; se encuestó a 5 coaches y coachees; para concluir que existe restricciones adaptables para que se obtenga un cambio en un procedimiento del coaching ejecutivo; finalmente en Madrid Cardona et al., (2021) analizó al coaching ejecutivo; teniendo en cuenta el problema y la cultura organizacional, donde se entrevistó a 50 personas; para concluir que de la revisión literaria, se identificó dos polos discursivos: 1) aspectos personales, 2) necesidades y demandas organizacionales; evidenciando que los planteamientos dominantes sobre el coaching exceden los procesos de psicologización y apuntan a una tensión entre la dimensión individual y organizacional del coaching.

Con respecto al objetivo específico 3, se verificó la relación entre de la extensión coaching emocional con la variable competencias profesionales; exhibiendo una correlación alta, directa y positiva; con un Rho de Sp. del .881; lo que significa que si el coaching emocional mejora, las competencias profesionales mejorarán también; con una significancia del 0.000; aceptando de esta manera la suposición: Existe relación significativa entre la extensión coaching en emocional y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

Se pudo comprobar que esta dimensión al igual que las anteriores también presenta falencias, y esto lo podemos verificar además indicando que del 100% de entrevistados el 63% (es decir 54 consultados), indicaron que está dimensión se ubica en el último nivel. Aquí citamos a Barrera (2016) quien examino el impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de personas que ocupan cargos de liderazgo en las compañías ecuatorianas; con una población de 100 personas, a quienes se les encuestó; para concluir que el nivel de impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas es alto; asimismo en Guayaquil Veintimilla (2021) examino la relación de la competencia laboral profesional y el desempeño del maestro en una escuela de educación; con una muestra de 40 profesores a quienes se les encuestó, para concluir que la deficiente competencia laboral afecta directamente el desempeño de los maestros; por otro lado en Duran Crofford (2022) evaluó la relación del proceso de inducción y las competencias profesionales de usuarios en un hospital público; con una muestra de 154 usuarios a quienes se les encuestó para finalizar que existe una relación positiva pero baja en las variables estudiadas; además en Tungurahua Perez (2017) analizo las competencias profesionales de los graduados de turismo para su inserción al mercado laboral; con una muestra de un grupo de egresados de dicha universidad; concluyendo que los graduados actualmente se encuentran laborando pero en nada que tenga que ver con su carrera; finalmente Colquepisco (2021) analizo las competencias profesionales en estudiantes de trabajo social; con una muestra de 60 estudiantes, a quienes se encuestaron; para concluir que existen estudiantes

con bajo nivel competitivo, que necesitan herramientas para sobresalir y demostrar sus habilidades.

Por último, mencionamos a Lopez (2021) quien diseñó un programa de estrategias pedagógicas para potenciar las competencias profesionales de los profesores en una institución educativa de Guayaquil; se utilizó como técnica el cuestionario; para luego concluir que con la implementación de dicho programa las competencias profesionales de la plana docente aumentarían favorablemente; por otro lado en la entidad de educación Rosario Sánchez Bruno de Guayaquil Alejandro (2020) analizó la relación entre las herramientas digitales y las competencias profesionales en los maestros; con una muestra de 26 personas a quienes se les encuestó; para luego concluir que ambas variables presentan una relación en un nivel moderado; asimismo en El Guabo Vanegas (2021) analizó Plan de coaching para optimizar la productividad laboral de una empresa Palmar; se utilizó como técnica la entrevista, para concluir que se necesita implementar un programa dirigido al personal con el fin de potenciar el desempeño en cada trabajador; finalmente en Manabí Domínguez (2021) examinó la correlación del comportamiento de la organización y la competencia laboral de los profesionales de una empresa de servicios de internet, con una muestra de 53 colaboradores a quienes se les encuestó; para luego finalizar que existe una correlación positiva y fuertes en las variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe una correlación positiva, directa y muy alta entre las variables coaching ejecutivo y competencias profesionales; obteniéndose un Rho de Spearman. del 981. circunscribiendo además que si el coaching ejecutivo mejora; las competencias profesionales también mejorarán; alcanzando también una Sig del 0.000, por lo que se procedió a aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores de una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022.
2. Se evidenció que existe una correlación positiva, directa y muy alta entre la dimensión coaching administrativo y las competencias profesionales; obteniéndose un Rho de Spearman. del 939. evidenciándose que, si el coaching administrativo se aplica en forma correcta, este mejorará, y las competencias profesionales mejorarán también; con una Sig. del 0.000; se procedió a aceptar la suposición: Existe relación significativa entre la dimensión coaching administrativo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.
3. Se concluyó que existe una correlación positiva, directa y alta entre la dimensión coaching en equipo y la variable competencias profesionales; obteniéndose un Rho de Spearman. del ,859. Lo que simboliza que si el coaching en equipo mejora, las competencias profesionales mejorarán también; con una significancia del 0.000; admitiendo de este modo la suposición: Existe relación significativa entre la dimensión coaching en equipo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.
4. Se determinó que existe una correlación positiva, directa y alta entre la dimensión coaching en emocional y su impacto en las competencias profesionales; con un Rho de Sp. del .881. Lo que significa que si el coaching emocional mejora, las competencias profesionales mejorarán también; con

una significancia del 0.000; aceptando de esta manera la suposición: Existe relación significativa entre la extensión coaching en emocional y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la alta dirección de la empresa de servicios especializados a reforzar la implementación y ejecución del coaching ejecutivo, con la planificación, elaboración y ejecución de un plan de coaching empresarial efectivo, con el propósito de empoderar a los miembros de la organización, empezando por los altos ejecutivos de la misma, para ayudarlos a mejorar y desarrollar su potencial y a alcanzar metas importantes y significativas; que aprendan a conectarse con su creatividad y a perfeccionar sus habilidades y competencias relacionadas con la gestión y liderazgo. Que posteriormente repercutirá positivamente en la dirección de los equipos de colaboradores a su cargo, con la finalidad de que todos y en equipo generen valor para la organización.
2. A la alta dirección de la organización, en la elaboración del plan de coaching empresarial efectivo, considerar acciones y/o estrategias directas que se relacione primero con: un enfoque colaborativo, que incida en la participación de todos; segundo; que ayude a los colaboradores a desarrollar sus labores en forma óptima, que se alcancen y mejoren los objetivos organizacionales continuamente, que se mejore o incremente la productividad y el rendimiento laboral y que se perfeccione la comunicación interna como clave fundamental del coaching administrativo.
3. A la alta dirección de la empresa, incluir y sin lugar a duda, dentro del plan de coaching empresarial efectivo el coaching en equipos, con la finalidad de garantizar la presencia de todos los colaboradores sin excepción para tratar todos los aspectos que permitirán convertir al equipo en un equipo de alto rendimiento. Con la correcta aplicación del plan lograremos mejorar las relaciones interpersonales dentro de la institución, mejorar la comunicación interna, la participación y valores de sus miembros, incrementar la motivación intrínseca e extrínseca y elevar por ende la productividad; lo que a su vez permitirá el logro de los objetivos organizacionales.

4. A la alta dirección de la organización, incorporar también como uno de los elementos principales dentro del plan de coaching empresarial efectivo el coaching emocional; debido a que las personas representamos el factor principal en todas las organizaciones y están en constante relación entre sí, es fundamental la gestión, control y manejo de sus emociones, porque el estado de ánimo de un colaborador de una u otra forma afectará el ánimo y emociones de los otros colaboradores; por lo tanto, no podemos obviar la importancia de administrar las emociones individuales y del equipo; todo ello con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas que se desean conseguir y generar valor para la empresa.

REFERENCIAS

- Albizu Gallastegui, E., Rekalde Abasolo, I., Landeta Rodríguez, J., & Fernández Ferrín, P. (2019). Analysis of executive coaching effectiveness : a study from the coachee perspective. *Cuadernos de Gestión*, 19(2), 33–52.
<https://doi.org/10.5295/cdg.170876ea>
- Alejandro Torres, S. P. (2020). *Herramientas digitales y competencias profesionales en los docentes de la Unidad Educativa Rosario Sánchez Bruno, Ecuador, 2020* [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72961>
- Alvarez, P. (2018). Ethics and Research Primer. *Ceide*, 2, 28.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., Maria, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador.
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf)
- Asociación Española de Coaching Ejecutivo. (2019). *El coaching ejecutivo necesita el rigor científico para su desempeño*. Dirige: Plataforma Lider Del Entorno Directivo. <https://directivosygerentes.es/sin-categoria/el-coaching-ejecutivo-necesita-el-rigor-cientifico-para-su-desempeno>
- Asociacion Internacional de Coaching Profesionales. (2020). *La Responsabilidad del Coach en el Desarrollo de Consciencia*. Asociacion Internacional de Coaching Profesionales. <https://www.aidcp.com/2020/01/21/la-responsabilidad-del-coach-en-el-desarrollo-de-consciencia/>
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf

Ballesteros Sanchez, L. I. (2020). *Coaching empresarial, Guia práctica desde una mirada científica* (Primera Ed). Editorial Sintesis SA.

<https://www.sintesis.com/data/indices/9788413571027.pdf>

Barrachina, L. (2016, April). Coaching ejecutivo: la teoría de las cuatro estaciones. *Gestion Del Talento Humano, Liderazgo*, 1–2.

<https://www.luciabarrachina.com/2016/04/30/coaching-ejecutivo-la-teoria-de-las-cuatro-estaciones/>

Barrera Medina, D. V. (2016). *El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simon Bolivar].

[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4995/1/T1955-MDTH-Barrera-El impacto.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4995/1/T1955-MDTH-Barrera-El%20impacto.pdf)

Bell Rodriguez, R. (2017). Identidad profesional y componentes de las competencias profesionales del docente universitario en el siglo XXI. *Revista Científica Yachana*, 6(2), 94–105.

<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/478/267>

Bembibre Mozo, D., Machado Ramírez, E. F., & Pérez Téllez, K. A. (2016). Professional skills: an approach to training and development of writing in medical universities. *Revista Humanidades Médicas*, 16(3), 1–16.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202016000300010

Cardona, S., Revilla, J. C., & Arqueros, M. T. (2021). Executive coaching beyond the dyadic relationship: the problem of context and organizational culture. *Revista de Pensament Analisi*, 27(1), 1–27.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6035/recerca.5780>

Colquepisco Paucar, N. T. (2021). *Análisis de Pertinencia de Competencias Profesionales en estudiantes de Trabajo Social, último semestre en una*

- Universidad de Ecuador en 2021*. [Tesis de Maestría; Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68975>
- Crofford Morocho, J. M. (2022). *Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos en un hospital público de Durán-Ecuador, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77896>
- Cruz Baylon, C. J. (2021). Competencias profesionales y perfil académico en estudiantes de la carrera de turismo y hotelería. *Revisata San Gregorio*, 1(47), 1–15. <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1647>
- De la Cruz Gil, R. (2019). *El coaching ejecutivo y su importancia en las organizaciones*. Universidad Pacífico. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/el-coaching-ejecutivo-y-su-importancia-en-las-organizaciones>
- Delgado Muñoz, A. L. (2017). *El coaching ejecutivo, explicación y lectura crítica* [Tesis de maestría, Universidad de EAFIT]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12639/AdolfoLeon_DelgadoMunoz_2018.pdf;jsessionid=3005FF5EF86CB91B829B10C0DAFF9EC0?sequence=2
- Diario Gestion. (2022, April 29). ¿Cómo enfrentar el futuro del trabajo a través del coaching ejecutivo? *Diario Gestion*, 1–2. <https://gestion.pe/gestion-tv/20-empleabilidad/como-enfrentar-el-futuro-del-trabajo-a-traves-del-coaching-ejecutivo-20-en-empleabilidad-noticia/?ref=gesr>
- Dominguez Cedeño, A. F. (2021). *Comportamiento Organizacional y Competencia Laboral en una empresa de servicio, Ecuador, 2021* [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=competencias+profesionales+en+ecuador+&type=AllFields>
- Esan Business. (2016). *El coaching ejecutivo como proceso de apoyo a la gestión humana*. Esan Business Conexión. <https://www.esan.edu.pe/conexion->

- esan/el-coaching-ejecutivo-como-proceso-de-apoyo-a-la-gestion-humana
- Escuderos Sanchez, C. L., & Cortez Suarez, L. A. (2017). Tecnicas y metodos cualitativos para la investigacion cientifica. In G. de proyectos Editoriales (Ed.), *Editorial Utmach* (Primera ed).
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción a la investigación científica.pdf>
- Gil Coto, J. M., Parrado Diaz, C., Fusser Bennasar, C., Oyazabal Elejaga, I., Peña Regidor, V., Gomez Lopez, D., & Marteos Lopez, N. (2018). *El coaching se hace mayor, el libro blanco del coaching* (C. Rojo (ed.); Primera ed). Editoria Circulo Rojo. <http://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf>
- Giraldo Tafurth, M., & Hoyos Muñoz, L. (2017). *Coaching ejecutivo* [Tesis de maestria, Universidad ICESI].
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83198/1/T01124.pdf
- Granja, E., Angel, K., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Coaching como herramienta fundamental dentro de las empresas comerciales. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1), 473–485. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.442>
- Gutierrez, H. (2016). *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimacion de parámetros* (Primera ed). Ediciones de la U.
<https://doi.org/10.18356/c4056413-es>
- Heredia Llatas, F. D., & Angulo Corcuera, C. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de emermeria de una Universidad privada de Lambayeque, 2019. *Revista Científica de La Universidad Cienfugos*, 12(4), 73–83. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-73.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodoliga de la Investigacion* (Sexta edic). McGraw-Hill Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- La Republica. (2019, March 9). Porque un coach ejecutivo. *La Republica*.
<https://www.larepublica.co/analisis/aldo-civico-2765870/porque-un-coach-ejecutivo-2837363>
- Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodologia de la Investigacion Social Cuantitativa. In *Revista de Educacion y Derecho* (1° edicion, Issue 17). UB Universidad Autonoma de Barcelona. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Lopez Gomez, E. (2016). El torno al concepto de competencia: Un analisis de fuentes. *Profesorado, Revista de Curriculum y Formacion de Profesorado*, 20(1), 311–322. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Lopez Vera, N. C. (2021). *Estrategias pedagógicas y competencias profesionales docentes en instituciones educativas particulares de la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil 2021* [Tesis de Doctor, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82080>
- Luján-Tangarife, J. A., & Cardona-Arias, J. A. (2015). Construcción y validación de escalas de medición en salud: Revisión de propiedades psicométricas. *Archivos de Medicina*, 11(3), 1–10. <https://doi.org/10.3823/1251>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodoliga de los tipos y diseños de estudios mas frecuentemente utilizados en investigacion clinica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Manzano, R., & Garcia, H. (2016). Comments by the authors to the Letter to the

Editor: Cloverleaf skull and bilateral facial clefts : Additional care »

Referencias Sob. *Revista Chilena, SCIELO*, 87(6), 511–512.

<https://doi.org/dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>

Martinez Avila, Mi., Hernandez Silva, M. del C., & Gomora Miranda, J. Y. (2016).

Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *RIDE Revista Libeoamericana Para La Investigacion y El Desarrollo Educativo*, 6(12), 1–14.

<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966017.pdf>

Muñoz Cuenca, C. M., Piloso Rodriguez, C. J., & Bravo Giler, M. A. (2018). The effectiveness of organizational coaching in the management and development of human talent. *Revista Eumednet Observatorio de La Economia Latinoamericana*, 1(1), 1–14.

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/coaching-organizacional.html>

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodologia de la investigacion Cuantitativa - Cualitativa y redaccion de la tesis* (Cuarta edi).

Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>

Pelaez, M. J., Coe Calcagni, C., & Salanova Soria, M. (2019). Intervenciones en micro-coaching basado en fortalezas para el desarrollo de los recursos humanos. *Trabajo y Seguridad Social CEF*, 1(440), 231–256.

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/187050/Pelaez_2019_Intervenciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez Jerez, Y. I. (2017). *Las competencias profesionales de los graduados de turismo y hotelería para su inserción al mercado laboral en la provincia del Tungurahua, Ecuador - 2016* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6327>

Piedrahita Torres, M. fernanda. (2019). *Analisis de la incidencia del coaching ejecutivo como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo* [Tesis de maestria, Universidad Militar Nueva Granada].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35069/PiedrahitaT>

orresMariaFernanda2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Recuenco Cabrera, A. D. (2018). Executive coaching: management technique necessary in the era of knowledge. *Sciendo Ciencia Para El Desarrollo*, 21(1), 79–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2018.009>

Reyes Rodriguez, L. (2018). *El coaching ejecutivo como un proceso de alto impacto para el desarrollo de competencias estratégicas en gerentes de una empresa logística* [Tesis de maestria, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625446/ReyesR_L.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Rodriguez Barrero, M. S., Mogollon Valera, M. M., & Cortes Bonilla, A. (2020). El coaching como herramienta de gestion en empresas del sector financiero. *Revista Sinergia*, 7(1), 86–110. <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/94/78>

Rossy, C. A. (2020). *Sin Coaching emocional no existe efectividad productiva*. Universidad Benito Juarez G. <https://www.ubjonline.mx/eventos/sin-coaching-emocional-no-existe-efectividad-productiva/>

Saenz, K., & Tames, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y uanitaivas aplicables a la invesigaion en ciencias sociales* (14th ed.). editorial Tiran Humanidades. [http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO Metodos y tecnicas_Aplicacion del metodo pag499_515.pdf](http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO%20Metodos%20y%20tecnicas_Aplicacion%20del%20metodo%20pag499_515.pdf)

Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de terminos en investigacion científica, tecnologica y humanistica. In *Universidad Ricardo Palma* (Primera ed). Universidad Ricardo Palma. <https://1library.co/document/yng3lxlz-manual-terminos-investigacion-cientifica-tecnologica-humanistica.html>

Schober, P., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768.

<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Useche, M., Artigas, W., & Queipo, B. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualit-Cuantitativos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.

<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Vanegas Valle, M. L. (2021). *Plan de coaching empresarial para mejorar la productividad laboral en la empresa bananera Corporación Palmar, El Guabo, Ecuador, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71034>

Vega Monsalve, N. del C. (2016). *Neocompetition, new approach to labor competition in occupational health*. 30(3), 1–12.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000300016

Veintimilla Nazareno, V. A. (2021). *Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56644>

Velasquez Mauricio, L. E. (2021). Labor competencies of staff and their influence on parents' satisfaction in a private educational institution in Metropolitan Lima. *Revista Científica Desde El Sur*, 13(1), 1–20.

<https://doi.org/10.21142/DES-1301-2021-00>

Veloz Vasconez, H. F., & Toro Armendariz, E. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simon Bolivar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf>

Ventura-Leon, J. (2017). Considerations about the psychometric properties of the measurement instruments on scientific publishing: Authors' reply to ventura-león. *Revista Medica de Chile*, 145(7), 955–956.

<https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Villacis-torres, S. C., Velasco-guachamin, C. A., & Torres-espin, E. (2018). Executive Coaching as a tool for the development of Human Talent. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 3(6), 25–39.

<https://doi.org/10.23857/pc.v3i6.502>

Villasís-keever, M. Á., Márquez-gonzález, H., & Zurita-cruz, J. N. (2018).

Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Villavicencio Alvarez, V. E., & Ocaña Arguello, I. S. (2017). Coaching as a tool to mitigate the resistance to the organizational of change process. *Palermo Business Review*, 1(16), 83–100.

https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_06.pdf

Whitmore, J. (2018). *Coaching, el metodo para mejorar el rendimiento de las personas* (C. Edicion (ed.)). Editorial Espasa Libros SLU.

http://america.org.ve/wp-content/uploads/2020/10/Coaching_-El-método-para-mejorar-el-rendimiento-de-las-personas-John-Whitmore.pdf

Yuste Pausa, F. (2015). *Herramientas del coaching ejecutivo* (E. de B. Desclee (ed.); Primera Ed).

Anexo 1: Operacionalización de variables

Título: El coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Coaching ejecutivo	Según Whitmore, (2018) define que el coaching ejecutivo es un instrumento y/o herramienta basado a la superación del desarrollo profesional y personal de un individuo y/o profesional, logrando un aumento de nivel emocional, liderazgo, adaptabilidad, trabajo en equipo, habilidades, conocimientos, entre otros.	El coaching ejecutivo es la técnica encargada de transmitir conocimientos innovadores y objetivos a los líderes de una organización; con la finalidad de alcanzar las metas de la compañía, así como el logro de los objetivos, metas, acompañados de una retroalimentación constante, con la finalidad de establecer con facilidad el trabajo en equipo, una comunicación activa, y fácil adaptabilidad.	Coaching administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de objetivos ● Cumplimiento de metas ● Capacitaciones ● Retroalimentación constante 	Ordinal
			Coaching en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Trabajo en equipo ● Comunicación ● Adaptabilidad 	
			Coaching emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● Inteligencia emocional ● Valor y ética ● Escucha activa ● Empatía 	
Competencias profesionales	Según Velásquez (2021) la competencia profesional es la capacidad que tiene un profesional para tomar con eficiencia una correcta decisión, asociadas a un buen entendimiento, conocimiento, habilidad y actitud y destreza para solucionar cualquier dificultad en el campo empresarial.	La competencia profesional es la capacidad que tiene el profesional para afrontar con madurez, equilibrio e inteligencia, las actividades de una empresa; es decir, poseer capacidad de aprendizaje, comunicación efectiva, poder trabajar en equipo, tener iniciativa y creatividad e innovación dentro de una organización	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Profesión ● Actividades ● Conocimientos ● Habilidades 	Ordinal
			Perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> ● Profesión ● Competencias ● Efectiva ● Iniciativa 	
			Eficacia y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Resultados ● Actividades ● Insumos ● Utilización de recursos 	

Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO COACHING EJECUTIVO

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al coaching ejecutivo en los colaboradores de una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el coaching ejecutivo de personal. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
COACHING ADMINISTRATIVO						
1	¿Cree usted que la empresa da cumplimiento a los objetivos empresariales?					
2	¿Cree Usted que la empresa llega a cumplir las metas presupuestales empresariales?					
3	¿La empresa capacita periódicamente a los colaboradores?					
4	¿La empresa brinda una retroalimentación de forma constante?					
COACHING EN EQUIPO						
5	¿Existe o nota el liderazgo en la empresa?					
6	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?					
7	¿Existe una comunicación efectiva en la empresa que le permita desenvolverse bien en sus actividades?					
8	¿Se encuentra adaptado a los objetivos de la empresa?					
COACHING EMOCIONAL						
9	¿Maneja con facilidad la inteligencia emocional?					
10	¿La empresa considera dentro de sus normas el valor y ética como principio fundamental de la organización?					
11	¿Existe una escucha activa por parte del personal de la empresa?					
12	¿Los representantes de la empresa, muestran empatías por alguna dificultad que se presente por parte del trabajador?					

CUESTIONARIO: COMPETENCIAS PROFESIONALES

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a las competencias profesionales de los colaboradores de una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las competencias profesionales del personal. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
COMPETENCIAS LABORALES						
1	¿Se encuentra Usted, desempeñando funciones en un área de acuerdo a su carrera profesional?					
2	¿Tiene dificultades para realizar sus funciones o actividades que le encomiende la empresa?					
3	¿Tiene usted conocimientos del cargo o función que desarrolla en la empresa?					
4	¿Le resulta práctico demostrar sus habilidades en el manejo de sus funciones?					
PERFIL PROFESIONAL						
5	¿La profesión que ejerce, se relaciona en algo con la actividad que realiza dentro de la empresa?					
6	¿La organización le brinda la oportunidad de desarrollar sus competencias profesionales con facilidad?					
7	¿Realiza sus funciones o actividades con mucha efectividad?					
8	¿Demuestra en cada tarea iniciativa por realizar o resolver algo?					
ETICA Y EFICIENCIA						
9	¿Los resultados en la organización donde labora, siempre son los esperados por Usted?					
10	¿Las actividades se desarrollan con total normalidad en la empresa?					
11	¿La empresa le provee de los insumos necesarios para desarrollar las actividades acorde al trabajo que desarrolla dentro de la organización?					
12	¿Hace usted uso eficiente en la utilización de recursos de la empresa?					

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: El coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa de servicios especializados Guayaquil 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Coaching ejecutivo	Según Whitmore, (2018) define que el coaching ejecutivo es un instrumento y/o herramienta basado a la superación del desarrollo profesional y personal de un individuo y/o profesional, logrando un aumento de nivel emocional, liderazgo, adaptabilidad, trabajo en equipo, habilidades, conocimientos, entre otros.	El coaching ejecutivo es la técnica encargada de transmitir conocimientos innovadores y objetivos a los líderes de una organización; con la finalidad de alcanzar las metas de la compañía, así como el logro de los objetivos, metas, acompañados de una retroalimentación constante, con la finalidad de establecer con facilidad el trabajo en equipo, una comunicación activa, y fácil adaptabilidad.	Coaching administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de objetivos ● Cumplimiento de metas ● Capacitaciones ● Retroalimentación constante 	Ordinal
			Coaching en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Trabajo en equipo ● Comunicación ● Adaptabilidad 	
			Coaching emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● Inteligencia emocional ● Valor y ética ● Escucha activa ● Empatía 	
Competencias profesionales	Según Velásquez (2021) la competencia profesional es la capacidad que tiene un profesional para tomar con eficiencia una correcta decisión, asociadas a un buen entendimiento, conocimiento, habilidad y actitud y destreza para solucionar cualquier dificultad en el campo empresarial.	La competencia profesional es la capacidad que tiene el profesional para afrontar con madurez, equilibrio e inteligencia, las actividades de una empresa; es decir, poseer capacidad de aprendizaje, comunicación efectiva, poder trabajar en equipo, tener iniciativa y creatividad e innovación dentro de una organización	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Profesión ● Actividades ● Conocimientos ● Habilidades 	Ordinal
			Perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> ● Profesión ● Competencias ● Efectiva ● Iniciativa 	
			Eficacia y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Resultados ● Actividades ● Insumos ● Utilización de recursos 	

Elaboración propia

Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 8: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.984	12

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 9: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Mu y baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

ANEXO 5: Calculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 110}{(0.05)^2 (110-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 86

ANEXO 6: Formato de Validaciones por Juicio de Expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario Competencias Profesionales"

OBJETIVO: "Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022"

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa de servicios especializados, Guayaquil 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Maximiliano Pérez Cepeda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor Business Administration (PhD)

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Maximiliano Pérez Cepeda
Doctor Business Administration
DOCENTE UCSG

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario Coaching Ejecutivo"

OBJETIVO: "Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022"

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa de servicios especializados, Guayaquil 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Maximiliano Pérez Cepeda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor Business Administration (PhD)

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
Maximiliano Pérez Cepeda
Doctor Business Administration
DOCENTE UCSC

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario Competencias Profesionales”

OBJETIVO: “Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022”

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa de servicios especializados, Guayaquil 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Liliana Carolina Gusqui Cauja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mag. Administración de empresas MBA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR
Liliana Carolina Gusqui Cauja
Jefe de Marca Propia
TIA S.A.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario Coaching Ejecutivo”

OBJETIVO: “Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022”

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa de servicios especializados, Guayaquil 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Liliana Carolina Gusqui Cauja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mag. Administración de empresas MBA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR
Liliana Carolina Gusqui Cauja
Jefe de Marca Propia
TIA S.A.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario Coaching Ejecutivo"

OBJETIVO: "Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022"

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa de servicios especializados, Guayaquil 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Francisco Javier Vasquez Avila

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mag. En Gestión Comercial

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR
Francisco Vasquez Avila
Gerente de Comercial
TIA S.A.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario Competencias Profesionales”

OBJETIVO: “Determinar la relación entre el coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en una empresa servicios especializados Guayaquil 2022”

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa de servicios especializados, Guayaquil 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Francisco Javier Vasquez Avila

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mag. En Gestión Comercial

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

FIRMA DEL EVALUADOR
Francisco Vasquez Avila
Gerente de Comercial
TIA S.A.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "El coaching ejecutivo y su impacto en las competencias profesionales de los colaboradores en empresa de servicios especializados Guayaquil 2022.", cuyo autor es SANTOS SUAREZ DENISSE ALEXIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 16786640 ORCID 0000-0002-8889-9676	Firmado digitalmente por: SSALAZAREB el 07-08- 2022 19:59:55

Código documento Trilce: TRI - 0386242