

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES.
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS

**“EL PROGRAMA DE COACHING EMPRESARIAL Y SU
INFLUENCIA EN LA MEJORA DE COMPETENCIAS
TRANSVERSALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
AGROEXPORTADORA (AGROKASA S.A) DEL DISTRITO DE
SUPE DE LA PROVINCIA DE BARRANCA 2018”**

AUTORA:

BACH. CINDY MAYRA ALEJANDRO SANTIAGO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Mg. CARO SOTO FELIX GIL



Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC Nº 8728

HUACHO – PERÚ

El Programa del Coaching Empresarial y su Influencia en las Competencias Transversales del Personal de la Empresa Agroexportadora "Agrokasa S.A" del Distrito de Supe de La Provincia de Barranca – 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 es.wikipedia.org Fuente de Internet 5%

2 repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet 3%

3 distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet 1%

4 www.iperu.org Fuente de Internet 1%

5 Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante 1%

6 repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet 1%

7 hdl.handle.net Fuente de Internet <1%

blog.docentes20.com

TESIS

**“EL PROGRAMA DE COACHING EMPRESARIAL Y SU
INFLUENCIA EN LA MEJORA DE COMPETENCIAS
TRANSVERSALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
AGROEXPORTADORA (AGROKASA S.A) DEL DISTRITO DE
SUPE DE LA PROVINCIA DE BARRANCA 2018”**

AUTORA:

BACH. CINDY MAYRA ALEJANDRO SANTIAGO

DEDICATORIA

El presente trabajo está orientado, a todos aquellos estudiantes,
profesionales e investigadores que crean que el conocimiento representa
las competencias que son necesarias para el desarrollo personal y
organizacional

AGRADECIMIENTO

A Dios nuestro Señor por sus bendiciones, también mi agradecimiento a mis queridos padres y orientar mi desarrollo al servicio de la solución de los nuevos requerimientos de la sociedad, cuyos resultados serán la felicidad personal y familiar

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	3
1.2.1 Problema Principal.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.5 Viabilidad del estudio.....	5
1.6 Delimitación del estudio.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.2 Bases Teóricas.....	9

2.2.1. El Coaching - Características	9
2.2.2 Las Competencias transversales	16
2.3. Definiciones Conceptuales	18
2.4. Formulación de las Hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis General	20
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	20
2.5 Operacionalizacion de Variables	21
CAPÍTULO III	22
METODOLOGÍA.....	22
3.1. Diseño Metodológico	22
3.1.1. Diseño Específico.....	22
3.1.2. Método.....	22
3.1.3. Tipo.....	23
3.1.4. Nivel	23
3.2. Población y muestra.....	23
3.3 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos	23
3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información	23
CAPÍTULO IV	24
RESULTADOS	24
4.1 Analisis de Resultados.....	24
4.2 Contrastacion de la Hipotesis	38
CAPÍTULO V:	43

DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
5.1. DISCUSION.....	43
5.2. CONCLUSIONES.....	48
5.3. RECOMENDACIONES.....	49
CAPÍTULO VI.....	51
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	51
6.1 Referencias Bibliográficas.....	51
Anexo.....	53
Anexo 1.....	54
Anexo 2.....	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Programa de coaching y desarrollo de competencias transversales	24
Tabla 2 Programa del coaching y el desempeño de los trabajadores	25
Tabla 3 Programa del coaching empresarial en las competencias transversales	26
Tabla 4 Programa del coaching percibido por los trabajadores.....	27.
Tabla 5 Programa del coaching empresarial motiva a los trabajadores	¡Error!
Marcador no definido.28	
Tabla 6 La capacitacion/ programa del coaching empresarial	29
Tabla 7 El logro de metas organizacionales/ programa del coaching empresarial.....	30
Tabla 8 El programa del coaching empresarial/ gerencia de la empresa.....	31
Tabla 9 El trabajo en equipo/ programa del coaching empresarial	32
Tabla 10 La selección de personal/ programa del coaching empresarial	33
Tabla 11 Disposicion y poder economico/ Programa del coaching	34
Tabla 12 Los trabajadores/ Requerimientos del programa de coaching empresarial	35
Tabla 13 El desarrollo de las competencias transversales / Beneficiara la produccion .	36
Tabla 14 El programa del coaching empresarial en la empresa Agroexportadora.....	37
Tabla 15 El programa del coaching empresarial/ Capacidad de innovacion.....	38
Tabla 16 Coaching empresarial / trabajo en equipo	39
Tabla 17 El programa del coaching empresarial/ competencias transversales.....	40
Tabla 18 El programa de coaching empresarial/ Resolucion de problemas.....	41

Índice de figuras

Figura 1 Programa de coaching y desarrollo de competencias transversales	24
Figura 2 Programa del coaching y el desempeño de los trabajadores.....	25
Figura 3 Programa del coaching empresarial en las competencias transversales	26
Figura 4 Programa del coaching percibido por los trabajadores	27
Figura 5 Programa del coaching empresarial motiva a los trabajadores	28
Figura 6 La capacitacion/ programa del coaching empresarial	29
Figura 7 El logro de metas organizacionales/ programa del coaching empresarial	30
Figura 8 El programa del coaching empresarial/ gerencia de la empresa	31
Figura 9 El trabajo en equipo/ programa del coaching empresarial	32
Figura 10 La selección de personal/ programa del coaching empresarial	33
Figura 11 Disposicion y poder economico/ Programa del coaching	34
Figura 12 Los trabajadores/ Requerimientos del programa de coaching empresarial...	35
Figura 13 El desarrollo de las competencias transversales / Beneficiara la produccion	36
Figura 14 El programa del coaching empresarial en la empresa Agroexportadora	37
Figura 15 El programa del coaching empresarial/ Capacidad de innovacion	38
Figura 16 Coaching empresarial / trabajo en equipo	39
Figura 17 El programa del coaching empresarial/ competencias transversales	40
Figura 18 El programa de coaching empresarial/ Resolucion de problemas	41

RESUMEN

En este propósito se adopto como **objetivo** la determinación de los vínculos entre El Programa del Coaching Empresarial en las Competencias Transversales del Personal lo cual, a fin de incrementarlo, logrando ser una empresa altamente competitiva. **Material y Métodos.** La Población de este estudio, estará constituida por la totalidad de los trabajadores que laboran en AGROKASA y que ascienden a la cantidad de 80 trabajadores. **Resultados** Se evidencia que en merito a lo especificado en el programa del coaching empresarial, los trabajadores responden en su mayoría en forma positiva, asi se muestra en los resultados obtenidos en la encuesta; 53% muy de acuerdo, 38% de acuerdo, 5% indecisos, 2% en desacuerdo y finalmente otro 2% no responde. **Conclusiones:** Igualmente podemos concluir que este programa incidirá positivamente en sus competencias transversales, pues el trabajador explotara sus habilidades y capacidades siempre que los que dirigen la empresa lo orienten por igual.

Palabras clave: Programa del Coaching Empresarial – Competencias Transversales

ABSTRACT

The study adopted as a general objective to establish the relationships between the Business Coaching Program and its influence on the Transversal Competencies of the Personnel in order to increase it, making it a highly competitive company. The research methods used were the Population of the present investigation, which was constituted by all the workers that work in AGROKASA and that amount to 60 the amount of 80 workers. Results are evident that in merit of what is specified in the business coaching program, the workers' respond mostly positively, as shown in the results obtained in the survey; 53% strongly agree, 38% agree, 5% undecided, 2% disagreed and finally another 2% do not respond. Conclusions: It is concluded that the business coaching program will positively affect its transversal skills, since the worker will exploit his skills and abilities as long as those who run the company guide him equally.

Keywords: Business Coaching Program – Transversal Competences

INTRODUCCION

El estudio titulado “El Programa del Coaching Empresarial y su influencia en las competencias transversales del personal de la empresa agroexportadora “AGROKASA S.A.” El objetivo es detallar lo referente al empleo del coaching empresarial y su vinculación en la productividad laboral de los trabajadores dela entidad AGROKASA S.A.” 2018.

Esta investigación está compuesta de varios capítulos que se detallan claramente con la intension de brindar los aportes necesarios para otras investigaciones similares, quienes lo podrán tomar en consideracion como material de consulta.

En este propósito se han tomado en consideracion la aplicación de las normas dispuestas por la entidad, tal como las normas appa con sus citas y referencias, asi como todas las disposiciones emitidas por la autoridad competente.

La autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en día debemos ser cuidadosos con los ofrecimientos de programas referentes al coaching o una certificación internacional en esta línea, considerando que no todos se hallan con la debida capacitación impartirlos simplemente debido a que han tomado posesión del nombre, por sus asombrosos hallazgos, para vender más rápido un conjunto de actividades que nada tienen que ver con el Coaching.

Un programa de coaching es efectivamente una agrupación de capacitaciones en el que pone en conocimiento un conjunto de herramientas y técnicas, con el propósito de que los individuos puedan dar cumplimiento a las etapas de acompañamiento para el logro de los propósitos de otros.

En consecuencia, es claramente evidente que el propósito principal de la entidad efectuar el aprestamiento profesional, eficaz e integral, de un individuo que, con la disposición de volver a realizar el intento, se entiende que posee grandes probabilidades de aportar determinar de manera positiva en la vida de otros, en ese sentido estas certificaciones conceden todas las herramientas para lograrlo.

Es importante resaltar que muchas de ellas son internacionales. Así es, son programas reconocidos en distintas latitudes.

Debe tenerse en cuenta que un programa de coaching va mucho más allá. Sobre todo, porque posibilita a quien lo experimenta, contar con las vivencias eficaces así como modificaciones y crecimiento como ser humano.

Está considerado como aspectos reales, con hallazgos que son determinantes de manera directa en el rendimiento y el mejoramiento de la vida de todas las personas.

Finalmente, si eres de aquello que se encuentra constantemente detrás de su crecimiento individual, de la obtención de herramientas innovadoras con conocimientos, del empoderamiento de los demás para poder lograr sus propósitos, así mismo si anhelas renovarte en el campo profesional, desarrollarse en otros sectores así como también, obtener unos aprestamientos óptimos, es la ocasión de poder elegir una entidad donde puedas lograr el desarrollo competitivo.

Las labores de coach se sustentan además, en los signos interrogantes en los de admiración. Su objetivo es *“hacer que cada persona pueda lograr sus propias comprensiones, y pueda vivir con más conciencia y autenticidad, y pueda transformarse en maestro de el mismo”* (García, 2017).

Por todo ello, siendo una empresa líder en el mercado, la Empresa “AGROKASA S.A.”, desea mejorar la relación interpersonal entre sus trabajadores y ha recibido de buena manera la idea que la autora de esta investigación ha propuesto para desarrollar un Programa de Coaching en la empresa que mejore y optimice el clima organizacional, atendiendo los valores, la comunicación interna, el trabajo en equipo y la cultura organizacional.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema Principal

¿Cuál es la influencia del Programa del Coaching Empresarial en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora “AGROKASA SA” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la **CAPACIDAD DE INNOVACIÓN** de la empresa Agro-exportadora AGROKASA SA” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y **LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO en el personal** de la empresa Agroexportadora AGROKASA SA del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: ¿Octubre1 de 2018?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la **CAPACIDAD DE RESOLUCION DE CONFLICTOS del personal** de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Demostrar la influencia del Programa del Coaching Empresarial en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1.** Demostrar la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la **CAPACIDAD DE INNOVACIÓN** de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la provincia de Barranca: octubre de 2018.
- 2.** Demostrar la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la **CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO** de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018.
- 3.** Demostrar la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la **CAPACIDAD DE RESOLUCION DE CONFLICTOS** de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Este propósito cuenta con gran trascendencia por cuanto sus resultados permitirán:

Validar un proceso de Coaching que se aplicará a las personas que brindan sus servicios en la Agroexportadora “AGROKASA S.A” el cual está sujeto a la programación efectuada para el mes de octubre de 2018.

Contribuir con la mejora de los trabajadores Coaches, que redundará en un gran rendimiento laboral que genere mejor aprovechamiento en favor de la entidad, favoreciendo el desempeño en grupo, potenciando las habilidades de los trabajadores que laboran en la empresa, originando mayor satisfacción en el trabajo, mejorando la imagen de la empresa.

1.5 Viabilidad del estudio

Este estudio guarda viabilidad, toda vez que se cuenta con recursos bibliográficos, hemerográficos y recursos económicos que ocasione el trabajo en la búsqueda de evidencias los cuales serán cubiertos totalmente por la investigadora

1.6 Delimitación del estudio

Este propósito se desarrolló con eficacia en la Agroexportadora “AGROKASA S.A” en el tiempo establecido correspondiente al mes de octubre de 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

INTERNACIONALES

O'Connor¹, J. & Seymour, J. (1992). *Aspectos Preliminares a la PNL: el descubrimiento y utilización de la excelencia para lograr buenos hallazgos personales y profesionales*. Barcelona, España: Amorrortú. Este texto brinda respuesta a las interrogaciones: ¿Por qué algunos individuos parecen más proporcionados que otros? Este mecanismo ayuda a poder entender triunfos personales y particulares de tal manera que acceda al logro cada vez que se decida a efectuarlo. ¿Qué deseas de la vida? ¿Qué es tiene más importancia para ti? ¿Tienes actualmente todo lo que crees merecer? ¿Cuánto más podrías lograr? El investigador sostiene que el Coaching viene a ser un medio de gran poder con el propósito de desarrollar lo más sobresaliente de cada persona, y también profesionalmente. El texto referido te proporciona los mecanismos requeridos para poder convertirte en un Master Coach, en ello obtendrá ciertos mecanismos conducentes a la orientación para poder hacer efectivo el logro de tus propósitos y de los demás.

Whitmore, J. (2011). *COACHING: los mecanismos para optimizar el rendimiento de las personas*. Barcelona, España. El texto es un material de consulta de fácil acceso dirigidas a las personas que tengan el interés en este tipo de temas, la cual se describe en formas netamente profesionales y pedagógico.

Esta referido a una guía que beneficiará a entender el tema leído, optima y al entendimiento de trascendencia con el propósito de efectuar la liberación de la potencialidad de los individuos y acrecentar su rendimiento.

Fuster, F. (2014). *Instrumentos para el reforzamiento de coaching ejecutivo para entidades*. Madrid, España: respecto a la difusión por parte de los profesores del coaching, es recomendable la aproximación de las etapas que se acrecientan con esos individuos que tienen obligaciones de gestión y normativas en el ámbito organizacional.

Este libro está orientado a las personas que desarrollan la profesión y que requieran acrecentar, consultar o hacer la comparación de las herramientas de coaching ejecutivo. Las herramientas deberán ser asequibles en el entendimiento y prácticas para su uso, por lo que es recomendable juegos, test y modelos reales que beneficien la integración.

En ese sentido agrego que no me siento con más mérito en lo que brindo que la estructura, apreciación y adecuación a partir de las vivencias, de teorías que en ese sentido son más conocidas, tratando de hallar facilidades de entendimiento y empleo de las prácticas en los aspectos referentes al coaching. Frank Fuster está dedicado en la actualidad a brindar capacitaciones, seminarios y coaching. Brinda aportes con diferentes entidades en la cual se brinda aprestamiento relacionados al Coaching.

NACIONALES

Toro, (2019) Desarrollo un estudio al cual denominó: Manual para la Programación de coaching empresarial para la optimización de su desarrollo en el ambito laboral en la entidad Grupo Fado del norte S.A.C., Chiclayo 2019. Efectuó estas conclusiones: aplicar los mecanismos pertinentes con el propósito de hallar los medios vinculantes entre ambas variables, Se formuló el problema se evidencio a traves de la pregunta: ¿De qué forma el empleo del programa de coaching en las entidades aporta para mejorar el desarrollo laboral en la entidad referida? El estudio está referido al tipo aclaratorio con enfoque cuantitativo y aplicada, con un diseño pre experimental, tomando a 30 personas como muestra, a los cuales estuvieron sometidos a una serie de interrogantes con el propósito de obtener las informaciones pertinentes. Este trabajo no solo estableció un desarrollo hacia las labores en la entidad referida, estuvo tendiente a la baja, debido a que la mayoría de los empleados les causa indiferencia el hallazgo en su desempeño, de igual forma los momentos que podrían dedicársele, sobre sí mismo lo más elemental de las dificultades elementales y de dificultades que no son tan prioritarias, también denotan indiferencia para adoptar responsabilidades adicionales, y no efectúan capacitaciones. Por lo cual es recomendable emplear el programa de coaching de forma permanente, debido a que por medio de ello existen posibilidades de conservar a los trabajadores más eficientes y que se identifican con la entidad. En consecuencia, se puede llegar a la conclusión que, a traves de la ejecución de la propuesta, se pudo conseguir que los empleados se generen compromisos con la entidad, considerando los hallazgos de su desempeño, la comunicación se tornó con mejor fluidez, debido a que las dificultades son prioritarias, centrándose en el logro

de los hallazgos, se adoptan responsabilidades adicionales en beneficio de la entidad

Carhuajulca y Montante (2016) desarrollo un estudio al cual ha titulado *“Utilización del coaching organizacional a fin de optimizar el desempeño de las labores de los trabajadores de una entidad edil, establecido en Bamba marcas – año 2016, cuyo objetivo ha sido establecer si con el empleo este programa será muy beneficioso debido a que se puede aportar en la optimización de forma positiva el desarrollo de las labores de los trabajadores de una entidad edil. El diseño de este estudio fue cuasi experimental, de tipo descriptiva explicativa. Para poder medir la eficacia de la entidad ha sido preciso emplear operaciones estadísticas a través de los factores correlacionales, lo cual determino que existe una aceptación significativa de las hipótesis propuestas. Se está aplicando una serie de ecuaciones, mediante el empleo de factores correlacionales, con el propósito de determinar los hallazgos evidenciados los cuales establecieron que, el 55% de los colaboradores sostiene que, con el empleo de este programa, se optimizará los resultados en la entidad, lo cual evidencia en sus resultados que existe una aceptación bastante significativa en las operaciones obtenidas de acuerdo a los factores correlacionales correspondientes.*

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. El Coaching - Características

Mencionaremos tres características elementales con el propósito de poder diferenciar entre una forma de coaching y otro:

1. **Metodología:** podría considerarse el método directivo o no directivo, en consecuencia, qué la intervención tiene el profesional coach en referencia al asunto que se tratará en su intervención, en cuanto a la transmisión de informaciones, determinaciones o vivencias al usuario (directivo) o si fomenta un clima ideal para acrecentar sus conocimientos tácito (no directivo), vale decir, que el usuario pueda aprender solo.
2. **Finalidad:** Los propósitos de las etapas de coaching podrían ser para establecidos para un fin individual y profesional.
3. **Participantes:** Las etapas de coaching podrían llevarse a ejecución de forma individual o en conjunto.

En consecuencia, se ha tomado en consideración estas variables se podrían diferenciar prácticamente todas las formas de coaching, de forma independiente de la nomenclatura comercial o descripción que empleen.

Tipos

- **Coaching personal** – Está centralizado en el mejoramiento competitivo de las personas
- **Coaching empresarial** – Está dirigido hacia la optimización referente a la estructura de las entidades comerciales.
- **Coaching funcional** - Emplea enfoques empíricos y brinda resoluciones prácticas.

- **Coaching cognitivo-** está orientado hacia la práctica de acciones de la conciencia, con el propósito de brindar estímulo a los individuos para lograr buenos hallazgos.
- **Coaching transformacional** – Esta referido a que el Coach pueda descubrir habilidades y capacidades innovadoras, con el propósito de continuar su emprendimiento, determinado en sus objetivos.
- **Coaching organizacional** Grandes aportaciones para poder encontrar oportunidades en entidades grandes.
- **Coaching ejecutivo** – Enfocado exclusivamente en el crecimiento de capacidades de los trabajadores gerenciales.
- **Coaching para el liderazgo** – Dirigido para el adiestramiento de líderes y estructuración de equipos.
- **Coaching Ontológico** – De acuerdo a la interpretación ontológicamente hablando, está enfocado directamente a trabajar con la persona y sus peculiaridades de más trascendentes. Toma en consideración de esta forma a la persona en referencia a la trilogía entre cuerpo, mente y emociones en el cual al efectuar su intervención en los entornos se podría participar en los otros, fortaleciendo sus aptitudes y probabilidades del coach.

- **Coaching integral** – Dirigido a que los individuos logren obtener una unidad a nivel de su mente, conducta y actuación, uniendo los distintos grados de conciencia con su mente inconsciente.
- **Coaching con P.N.L.** (Programación neuro -lingüística)-está considerado como una etapa de apoyo personalizado para un adecuado entendimiento, lenguaje y conocimiento y de esta forma determinar la consecución de sus propósitos.
- **Coaching individual o coaching grupal.**
- **Coaching de retroalimentación documental** (correo electrónico), coaching presencial o coaching interactivo en línea.

Actores participantes

En la etapa de coaching se encuentran vinculadas dos individuos; uno es el *coach* o entrenador, que es el individuo que hace compañía al individuo que está siendo dirigido para optimizar el desarrollo de su desempeño laboral.

- El otro entrenador o asesor, quien puede generar y evidencia los conocimientos y las competencias que requiere para el mejoramiento y el logro de sus propósitos debidamente establecidos.

En ese sentido, para optimizar la productividad de la etapa, el entrenador debe tener un conocimiento profundo del cargo desarrollado por el entrenador y de la manera en que este cargo se vincula con los propósitos de la entidad.

De igual forma el entrenador, podrá determinar voluntariamente la comunicación, por ello debe anhelar y tener la capacidad de compartir su información con el entrenador y tener la disposición a tomarse el tiempo que necesita este esfuerzo.

Desarrollo básico

Están tomados en consideración los siguientes;

- 1. Observar:** La observación de nuevos puntos de vista será fundamental para que el entrenado pueda resolver y hacer posible a las personas elegir entre las alternativas de que dispone para lograr sus propósitos.
- 2. Toma de conciencia:** La observación hace posible la toma de conciencia, fundamentalmente respecto de nuestro poder de elección.

El entrenador centrará a su asesorado en las determinaciones adoptadas y sus efectos, otorgándole mecanismos determinados para la elección de maneras consientes y mayor efectividad.
- 3. Determinación de objetivos:** Es esencial para las etapas de coaching, el tener en consideración objetivos precisos establecidos que serán útiles como elemento de orientación para adoptar decisiones y determinaciones.

4. Actuar: Una vez reunida toda la información, hay que actuar de forma sostenida en el tiempo.

El entrenador acompañará de cerca este proceso ayudando a superar las dificultades que aparecen al llevar a la práctica las actuaciones.

5. Medir: Siempre se requiere la comprobación si nos acercamos o nos alejamos de los propósitos definidos.

Esto hará posible adoptar acciones correctivas y así aportar a la obtención de los propósitos establecidos.

Estados

De igual manera, y dependiendo de los propósitos establecidos entre ambos, se pueden determinar los siguientes estados, desde los que se valorará la entrega de resultados.

En consecuencia, lo trascendente que es el llegar al propósito tanto como lo es lograr y acrecentar la habilidad requerida para lograr objetivos o empresas semejantes.

Los estados son:

- Incompetencia-inconsciente.
- Incompetencia-consciente.
- Competencia-consciente.
- Competencia-inconsciente

Posibles críticas al Coaching

En la última década se ha evidenciado el floreciente desarrollo de esta técnica, surgiendo variados profesionales y entidades que se dedican a estos temas.

Como muchas otras tendencias semejantes, se hallan variados hallazgos de su empleo.

Seguidamente, ciertas formas de criticar y que son más populares, referente al coaching.

- No emplea métodos claros y establecidos. El gran y rápido desarrollo de la disciplina ha tenido como resultado la aparición de personas que brindan sus servicios como entrenadores cuando realmente no cuentan con la apropiada formación para ello.
- La inexistencia de regulaciones académicas y certificaciones apropiadas, dificultan el control de la práctica y la calidad de la misma.

Muchas corrientes confluyen bajo la denominación del coaching, haciendo que la oferta sea muy heterogénea y en ocasiones poco seria.

- El enfoque en desarrollar la capacidad de obtener resultados y producir éxitos es otra gran crítica a la metodología.

Quienes apuntan a esta debilidad, resaltan la superficialidad del método, que tiende a exacerbar los sentimientos de superación y competitividad en el corto plazo pero que rinde resultados estériles en el largo plazo.

- El coaching trabaja directamente con los individuos, sus procesos mentales y emocionales.

En el caso de que dicho proceso no se encuentre bien guiado, las consecuencias pueden ser de un impacto negativo importante.

La ética, responsabilidad y cuidado del entrenador, no siempre están salvaguardadas cuando no existen marcos regulatorios.

- Las labores grupales de coaching son automáticamente se pueden regular por asociaciones en la que sus mismos integrantes, conceden diplomas, licencias, etc.

Estas labores no están reguladas por los Gobiernos, mediante el ministerio de educación, ni del ministerio de salud, ni del ministerio de cultura; tampoco lo regulan las asociaciones de psicólogos, psiquiatras, etc.

2.2.2 Las Competencias transversales

Las competencias generales no transversales no siempre requieren de la obtención en el crecimiento de las competencias determinadas o particulares, según la reglamentación seguida, pero las generales transversales sí, y su desglose podrá aparecer en distintas acciones, conceptuadas en las capacidades, los cuales se podrán convertir en propósitos, labores, opiniones o evidencias de aprendizaje de toda la unidad.

La diferencia que hemos establecido a nivel de actuación con las competencias generales transversales, cobra otro matiz cuando más allá de la actuación, o sea, de cómo se procede con ellas, vamos a detenernos en la esencia de la transversalidad.

Las competencias transversales apuntan hacia las competencias relacionales (respetarse, esforzarse, etc), a los procesos mentales (distinguir lo esencial de lo accesorio, resumir, observa) y a las competencias metodológicas (leer eficazmente, administrar el tiempo, etc) (Denyer7, M. 2007).

Estas formas competitivas pueden convertirse en el camino que aporta a que la transición de un grado de educación a otra conserva más fluidez y productiva y de igual forma es el camino indiscutible para apreciar a los individuos en referencia a que pueda obtener los conocimientos en las distintas materias propósito de la investigación, para la adquisición de forma provisorio para paliar el fracaso en la escuela

No debe perderse de vista que las competencias transversales se hacen explícitas a partir de dos direcciones fundamentales, ellas son las siguientes:

- En referencia a las distintas acciones ejecutadas (aquí se aplicaría eficazmente las competencias transversales vinculadas con el procesamiento de la información, la resolución de dificultades, las labores en grupo, etc.).
- De acuerdo a las actividades concretados (aquí estaría considerado el desdoblamiento de hechos que podrían quedar englobadas inmersa en una competencia transversal).

La Empresa “AGROKASA S.A.”

Ubicación

La empresa “AGROKASA S.A”, se encuentra establecida en el Km. 184 Panamericana Norte, entrada al distrito de Supe, provincia de Barranca en el departamento de Lima.

Servicios que brinda

AGROKASA es una empresa desarrolla la producción, empaque y comercialización de paltas, uvas de mesa, espárragos y arándanos, en presentaciones frescas, que cumplen con los requerimientos de nuestros consumidores y desarrollando sus actividades siguiendo todos los protocolos requeridos para tal propósito

- Efectuamos inversiones en la preparación y capacitación de los recursos humanos y tecnológico, preocupándose por la adquisición de maquinarias y de equipos acorde a las nuevas tecnologías, con el propósito de brindar la optimización de los productos que oferta
- Se aplica los factores recomendados con el propósito de no repercutir el medio ambiente, preocupándose por la Salud Ocupacional de todos los trabajadores y teniendo presente los vínculos para el apoyo la población en donde se efectúa las labores.

2.3. Definiciones Conceptuales

Creatividad

Son las habilidades que se encuentran presente en los individuos para crear a traves de las capacidades creativas. Se trata de hallar mecanismos o componentes para efectuar su trabajo de forma diferente a lo habitual, con el propósito de bienestar.

Coaching

Es el profesional que dirige y asesora a cualquier persona de acuerdo al rubro en el cual desea laborar. Con el objetivo de dirigirlo hacia el cumplimiento de sus propósitos a través de sus habilidades y aptitudes inherentes en cada ser humano.

Coaching Empresarial

Son una serie de mecanismos y métodos con el propósito de obtener la eficacia en los hallazgos, estimular a los empleados con el fin de aportar a su bienestar en el ámbito laboral así como también personal. Aquellos que tienen la responsabilidad para que una entidad demuestre su competitividad son los individuos y el coaching empresarial el cual es determinante de forma directa en ellas.

Habilidad

Son las aptitudes presentes en todo ser humano en el cual demuestra su desempeño en todas las actividades que se le presenten, logrando de esta manera los propósitos que tiene presente en el desarrollo de su vida.

Innovación

Son modificaciones que resultan novedosas. Toda vez que el ser humano debe ir capacitándose de acuerdo a las realidades inherentes en cada uno con el fin de mejorar de acuerdo a las evoluciones de la ciencia y de la tecnología.

Resiliencia

Son las peculiaridades que poseen los seres humanos para combatir las adversidades y levantarse para continuar en la lucha de sus propósitos.

Trabajo En Equipo

Es el desarrollo de funciones en grupo es decir entre 2 o más individuos que se organizan para lograr algún propósito debidamente programado

2.4. Formulación de las Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El Programa del Coaching Empresarial podría influir en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de3 la Provincia de Barranca: octubre de 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la CAPACIDAD DE INNOVACIÓN de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018
2. Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y el Trabajo en Equipo del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018
3. Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la Resolución de problemas del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

2.5 Operacionalización de Variables

VARIABLES	CATEGORÍAS	INDICADORES
VARIABLE 1 EL PROGRAMA DE COACHING EMPRESARIAL	METODOLOGIA	Incompetencia -inconsciente.
	FINALIDAD	Incompetencia -consciente.
	PARTICIPANTES	Competencia -consciente. Competencia -inconsciente
VARIABLE 2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES	CAPACIDAD DE INNOVACIÓN	- Creatividad - Busca aprender - Reformador
	CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	-Habilidad de aprender a escuchar -Habilidad de generar participación -Habilidad de asumir compromisos -Habilidad de relación interpersonal
	CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	- Manejo de conflictos - Autocontrol - Resiliencia

Fuente: datos tomados desde la Matriz de Consistencia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Diseño Específico

El diseño que se evidencia es:

GU : O1 ---- X ---- O2

En el que:

- GU : Grupo único.
- O1 : Observación 1
(Aplicación del Pre-test).
- X : Desarrollo del Programa de Coaching.
- O2 : Observación
(Aplicación del Post-test).

3.1.2. Método

En el estudio se utilizará el inductivo, realizando el análisis situacional de los trabajadores de la Empresa “AGROKASA S.A.”, desarrollando un programa de Coach y luego, evaluar y validar dicho programa y diagnosticar en qué medida han cambiado dichos trabajadores a fin de demostrar las bondades del Coaching en una empresa privada nacional.

3.1.3. Tipo

La presente es una investigación aplicada.

3.1.4. Nivel

Nivel cuasi-experimental (correlacional)

3.2. Población y muestra

La Población de este estudio, estará constituida por la totalidad de los trabajadores que laboran en AGROKASA y que ascienden a la cantidad de 80 trabajadores.

3.3 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos

Se empleó para este estudio las técnicas de la encuesta y la entrevista

3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información

En la presente investigación, se utilizarán cuadros de múltiples entradas numerales y porcentuales a fin de realizar la tabulación, descripción e interpretación de los resultados.

- Ordenamiento y clasificación
- Registro y procesamiento en Microsoft Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Analisis de Resultados

En este estudio se efectuó el trabajo de campo está conformado por los 80 trabajadores que laboran en AGROKASA, los mismos que responden a la pregunta sobre la influencia del programa del coaching en las competencias transversales del trabajador. Los resultados se presentan en forma detallada.

1. ¿Existe un programa de coaching que influya en el desarrollo de competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 1

Programa de coaching y desarrollo de competencias transversales

RESPUESTA	PERSONAS	%
Muy de acuerdo	26	33%
De acuerdo	32	40%
Indeciso	6	8%
En desacuerdo	2	3%
Muy en desacuerdo	10	13%
No responde	4	5%
TOTAL GENERAL	80	100%

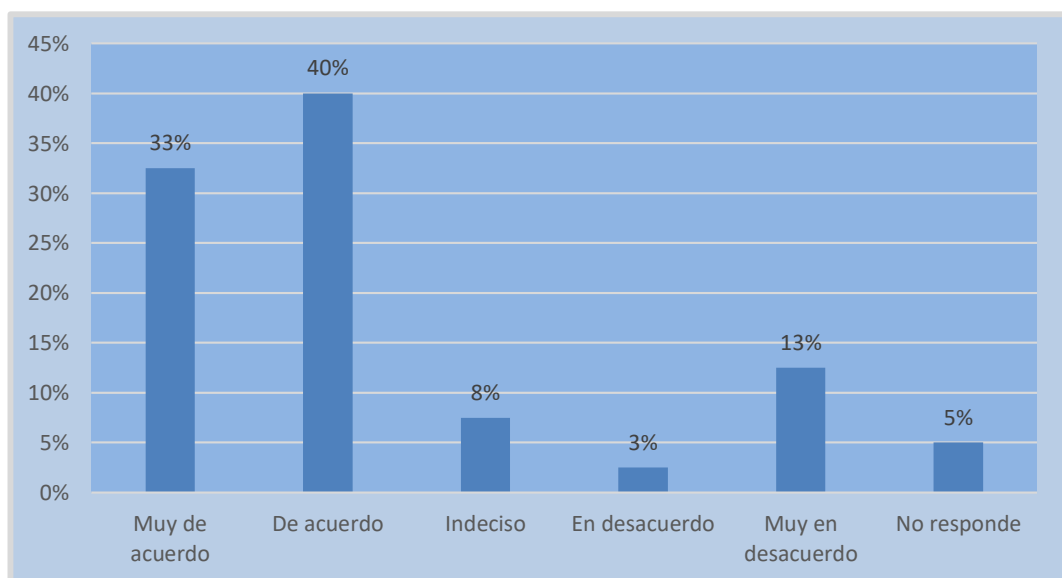


Figura 1

En el presente estudio el 40 % de trabajadores manifiestan estar de acuerdo y el 33 % muy de acuerdo en que en la organización existe un programa de coaching que influya en el desarrollo de competencias transversales del personal.

2. ¿Considera que el programa del coaching influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 2
Programa del coaching y el desempeño de los trabajadores

RESPUESTA	PERSONAS	%
Muy de acuerdo	50	63%
De acuerdo	22	28%
Indeciso	2	3%
En desacuerdo	6	8%
TOTAL	80	100%

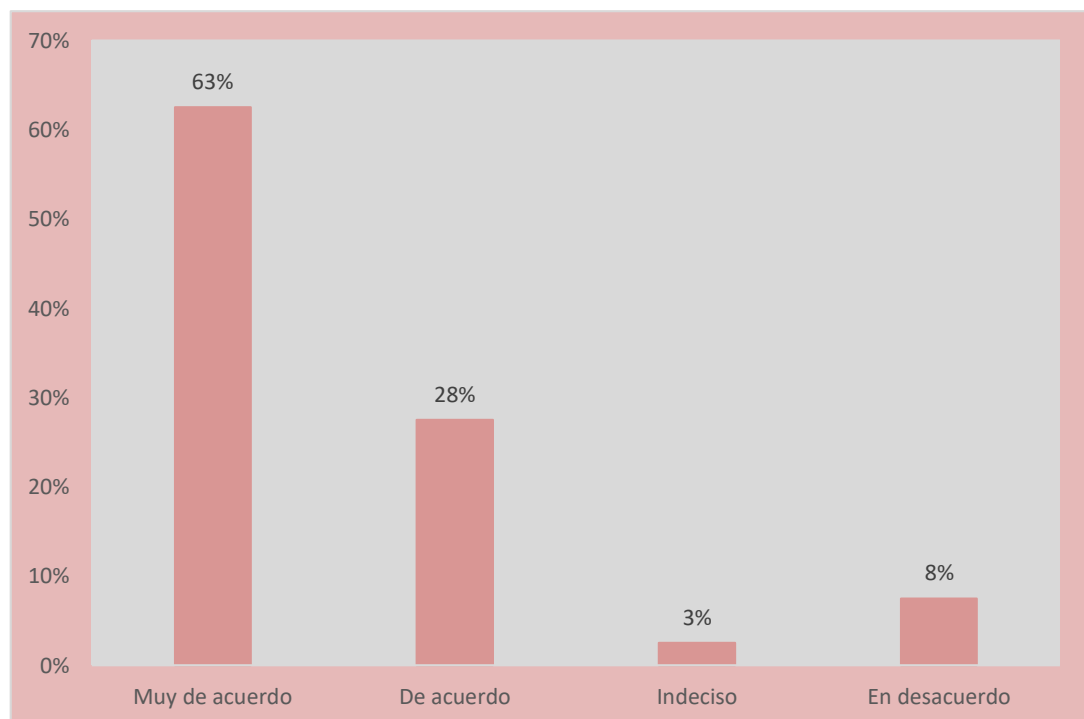


Figura 2

El 63 % de trabajadores considera estar muy de acuerdo y el 28 % está de acuerdo que el programa del coaching influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA

3. ¿Incide positivamente el programa del coaching empresarial en las competencias transversales de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 1

Programa del coaching empresarial en las competencias transversales

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	36	45 %
De Acuerdo	28	35 %
Indeciso	8	10 %
En desacuerdo	8	10 %
Total	80	100 %

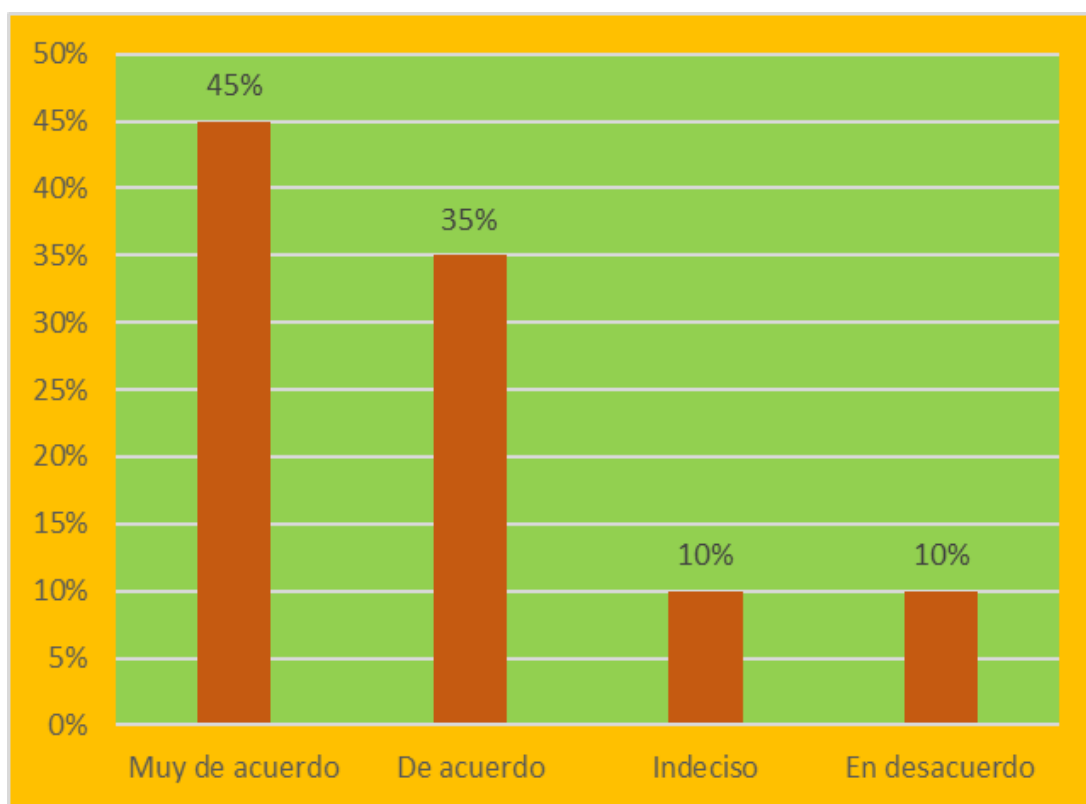


Figura 3

La respuesta a la pregunta que genera este resultado, podemos observar que el 45 % de trabajadores están muy de acuerdo y el 35 % están de acuerdo que el programa del coaching empresarial incide positivamente en las competencias transversales de los trabajadores.

4. ¿El nivel del programa del coaching es percibido por los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 4
Programa del coaching percibido por los trabajadores

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	24	30 %
De Acuerdo	30	38 %
Indeciso	8	10 %
En desacuerdo	4	5 %
Muy en Desacuerdo	8	10%
No responde	6	8%
Total	80	100 %

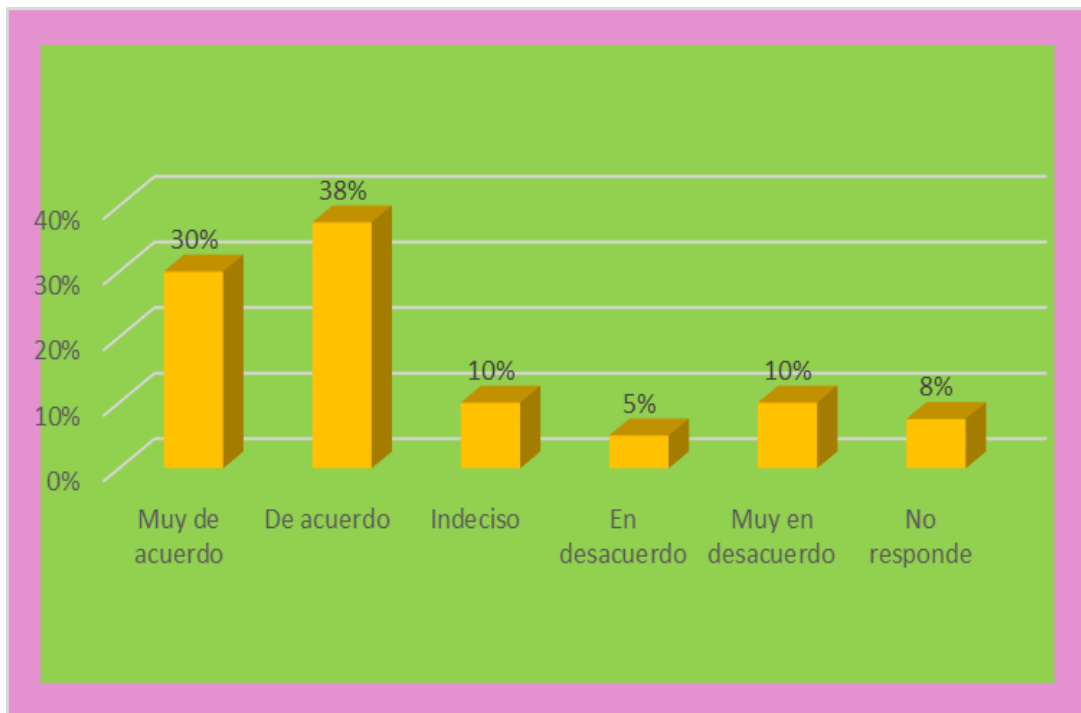


Figura 4

A la pregunta si el programa del coaching es percibido por los trabajadores, se aprecia que el 30 % está muy de acuerdo y el 38 % de acuerdo.

5. ¿El programa del coaching empresarial motiva a los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 5

Programa del coaching empresarial motiva a los trabajadores

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	32	40 %
De Acuerdo	28	35 %
Indeciso	8	10 %
En desacuerdo	8	10 %
Muy en Desacuerdo	2	3%
No responde	2	3%
Total	80	100 %

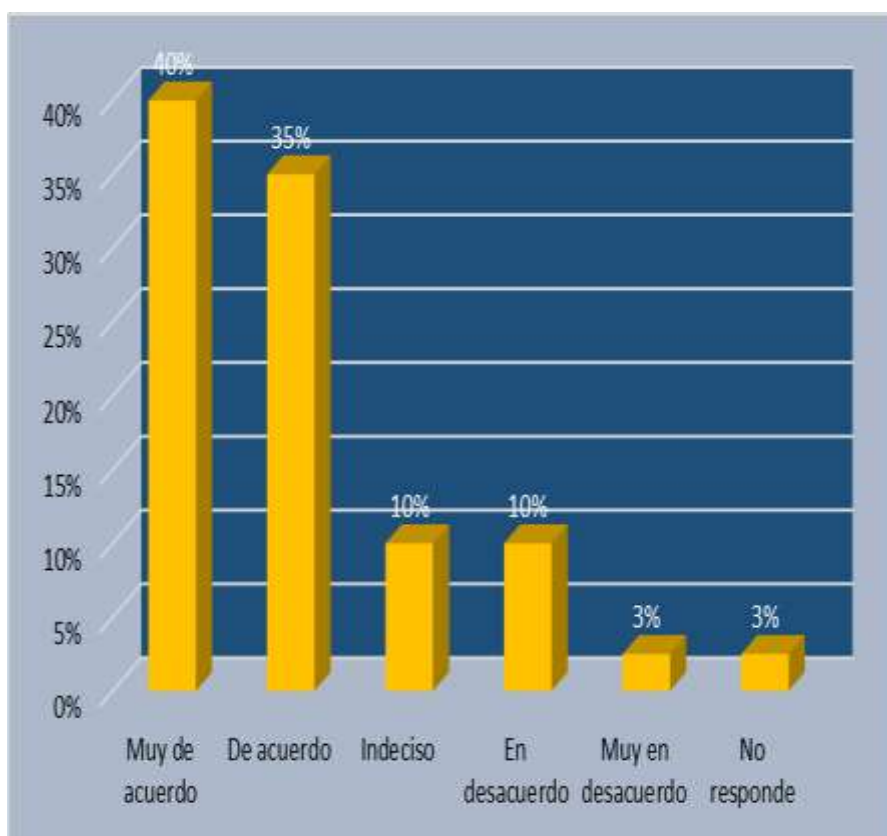


Figura 5

El logro de la motivación dentro de la empresa con el programa del coaching empresarial se aprecia que 40 % está muy de acuerdo y el 35 % está de acuerdo.

6. ¿La capacitación considerada dentro del programa del coaching empresarial será una estrategia dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 2

La capacitación / programa del coaching empresarial

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	52	65 %
De Acuerdo	24	30 %
En desacuerdo	4	5 %
Total	80	100 %

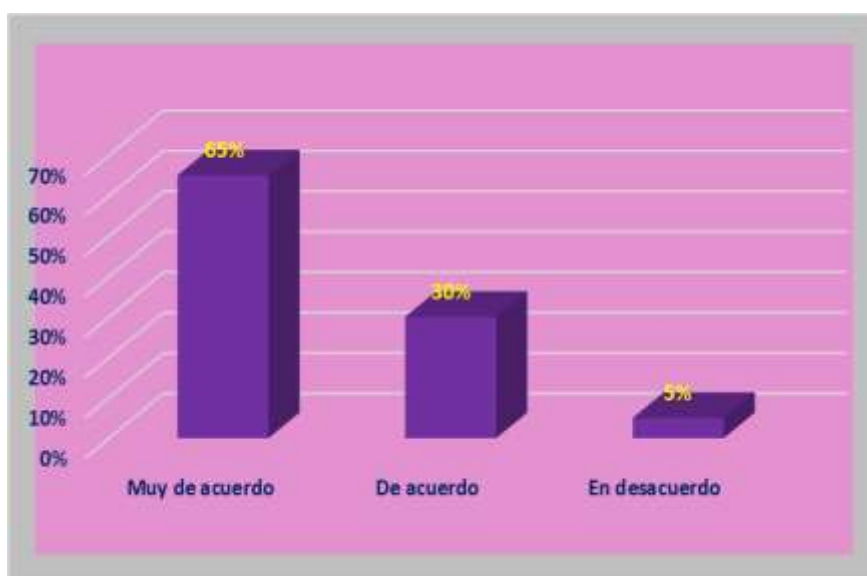


Figura 6

A la pregunta, la capacitación considerada dentro del programa del coaching empresarial será una estrategia, el 65 % manifiesta estar muy de acuerdo y el 30 % manifiesta estar de acuerdo

7. ¿El logro de metas organizacionales se puede lograr a partir del programa del coaching empresarial?

Tabla 3

El logro de metas organizacionales / programa del coaching empresarial

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	48	60 %
De Acuerdo	22	28 %
Indeciso	4	5 %
En desacuerdo	2	2 %
No responde	4	2%
Total	80	100 %

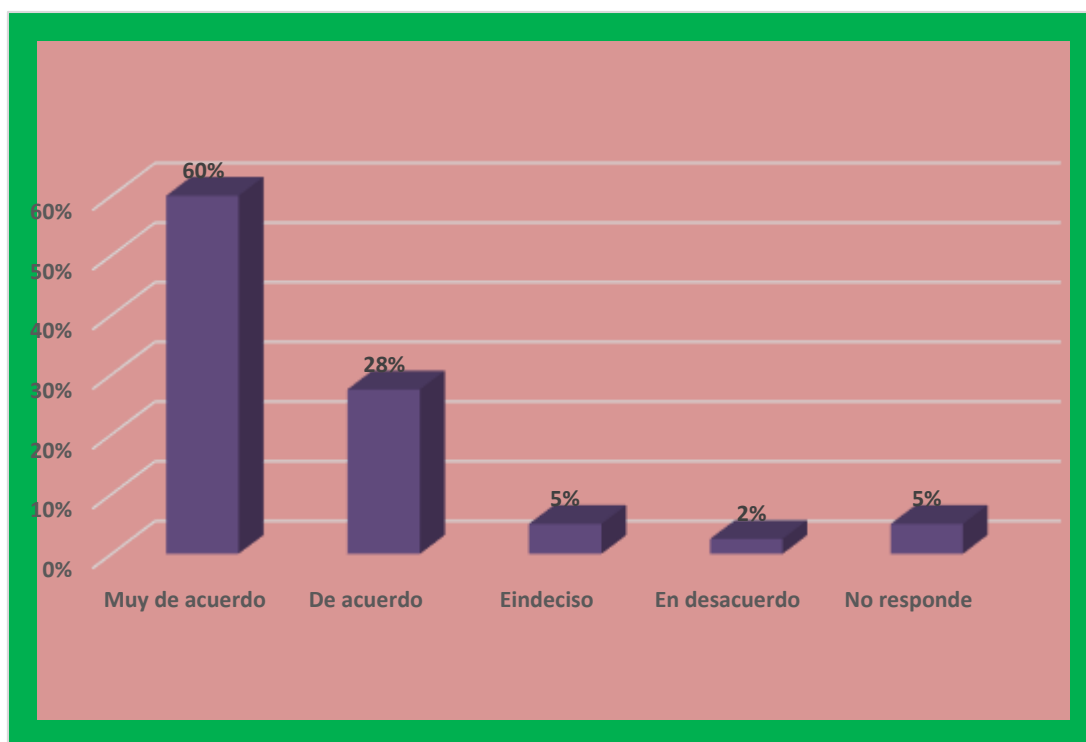


Figura 7

A la respuesta a la pregunta número 7 se aprecia que el 60 % está muy de acuerdo y el 28 % de acuerdo.

8. ¿El programa del coaching empresarial será aceptado por la gerencia de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 4

El programa del coaching empresarial / gerencia de la empresa

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	52	65 %
De Acuerdo	20	25 %
Indeciso	2	2.5 %
En desacuerdo	2	2.5 %
No responde	4	5%
Total	80	100 %

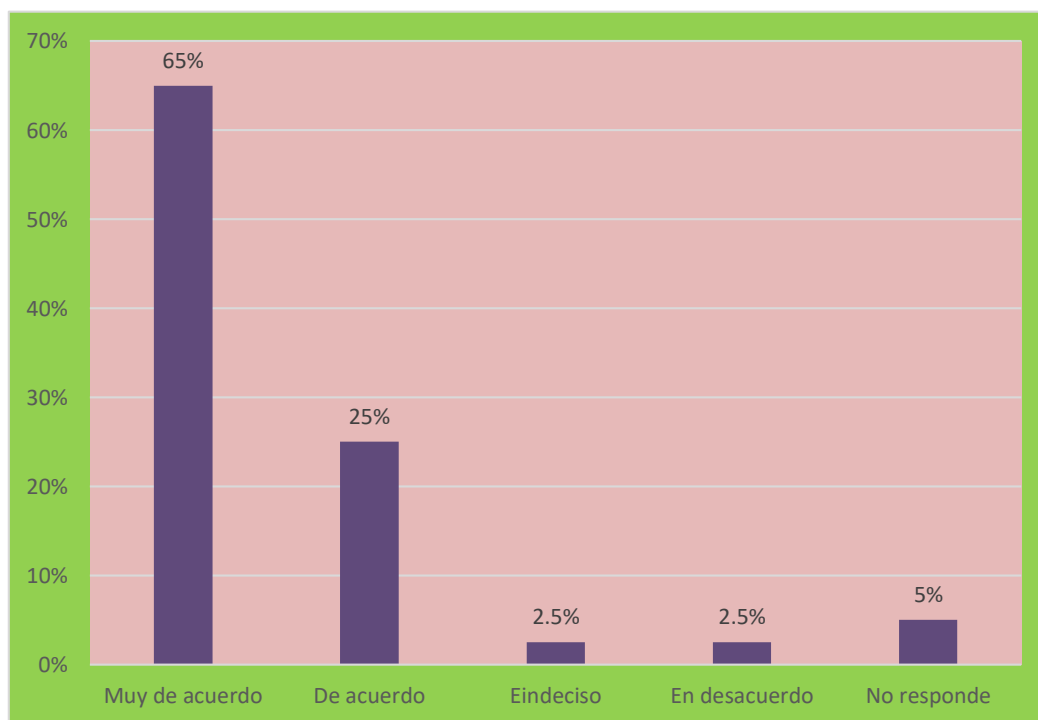


Figura 8

La respuesta a esta pregunta es que el 65 % está muy de acuerdo y que el 25 % está de acuerdo que el programa del coaching será aceptado por la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.

9. ¿Considera que el trabajo en equipo es una estrategia valedera en el programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 5

El trabajo en equipo / programa del coaching empresarial

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	48	60 %
De Acuerdo	22	28 %
Indeciso	4	5 %
En desacuerdo	4	5 %
No responde	2	2%
Total	80	100 %

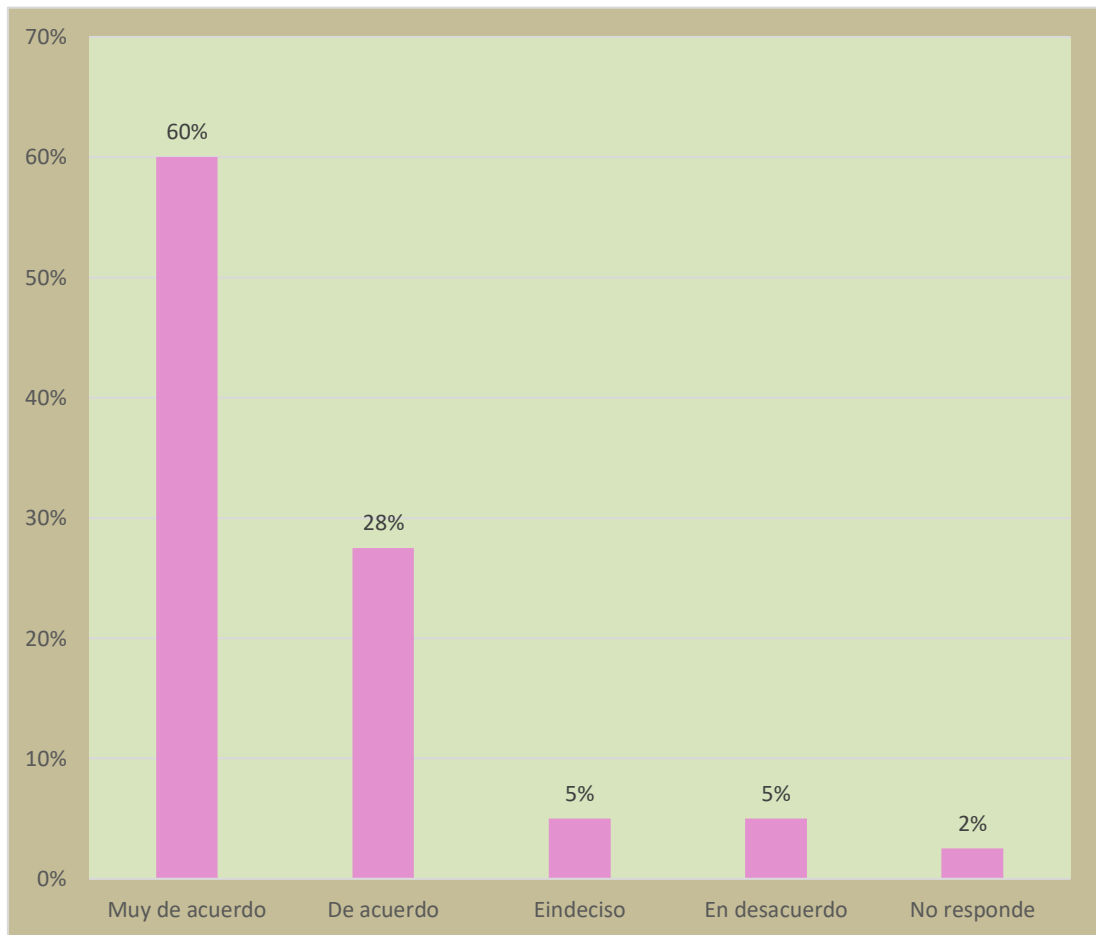


Figura 9

En respuesta a la pregunta se observa que el 60 % está muy de acuerdo y que el 28 % está de acuerdo a que el trabajo en equipo es una estrategia valdeera dentro del programa del coaching.

10. ¿La selección de personal es una buena estrategia que considera el programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 6

La selección de personal / programa del coaching empresarial

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	34	43 %
De Acuerdo	32	40 %
Indeciso	8	10 %
En desacuerdo	4	5 %
No responde	2	2%
Total	80	100 %

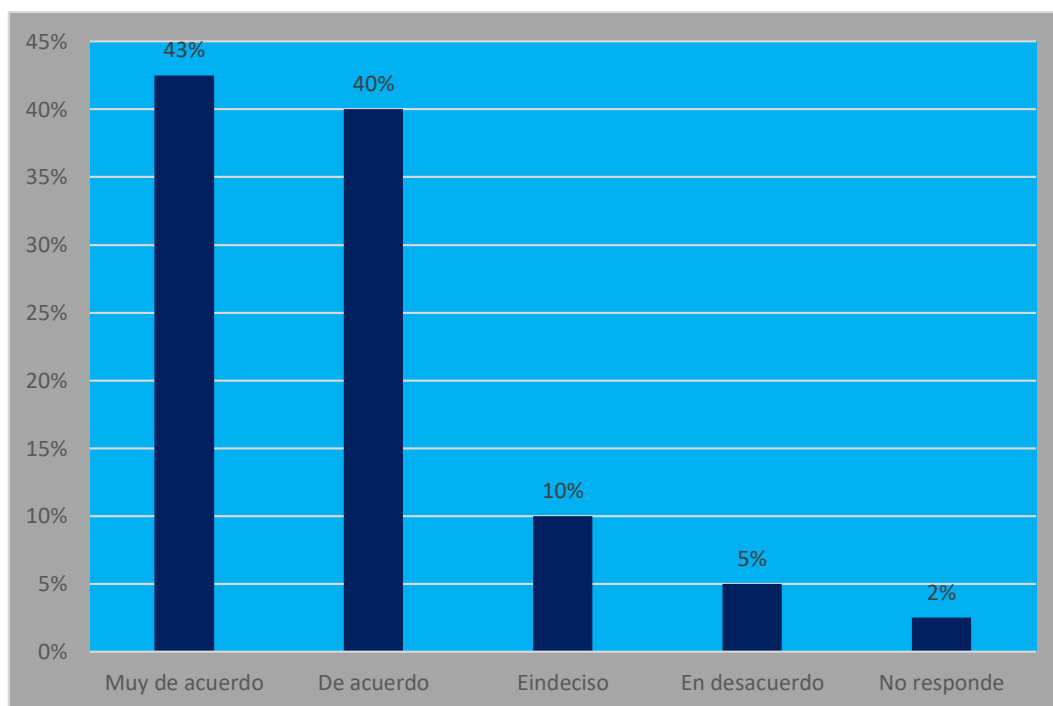


Figura 10

A la pregunta de que, si es una buena estrategia la selección de personal considerada en el programa del coaching, se aprecia que el 43 % está muy de acuerdo y que el 40 % está de acuerdo.

11. ¿Considera que la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. tiene la disposición y poder económico para poner en práctica el programa del coaching?

Tabla 7

Disposición y poder económico / programa del coaching

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	30	38 %
De Acuerdo	34	43 %
Indeciso	10	13 %
En desacuerdo	4	4 %
No responde	2	2%
Total	80	100 %

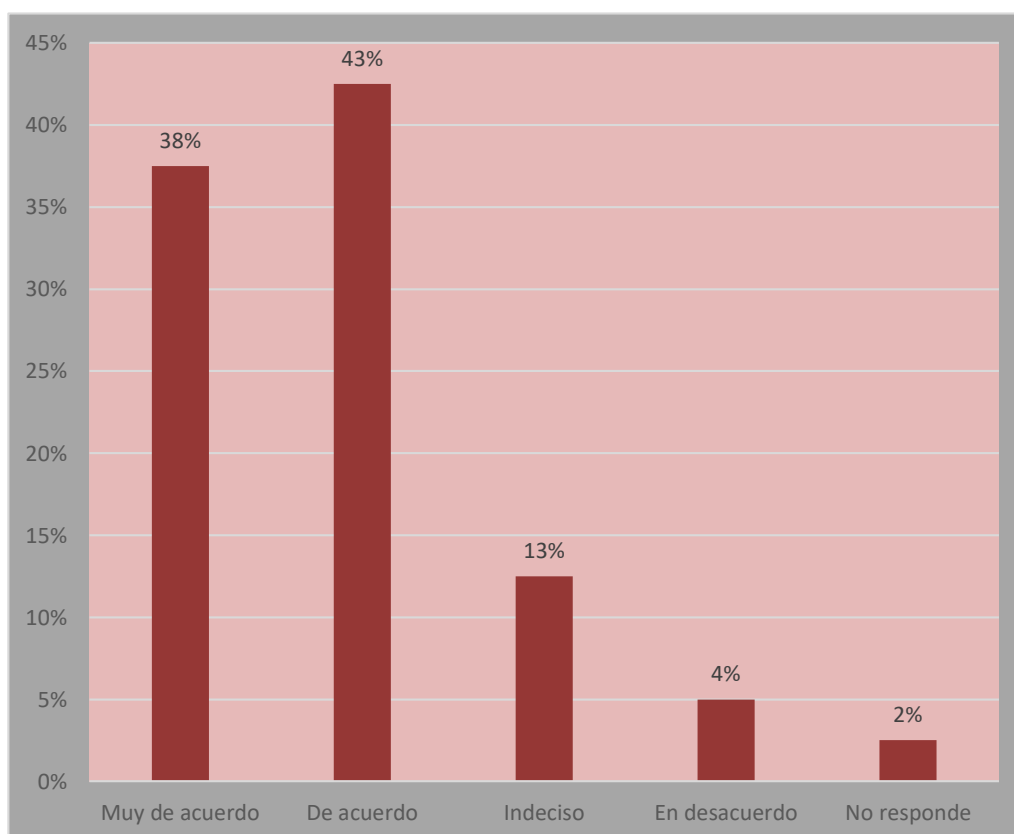


Figura 11

En esta pregunta se aprecia que el 38 % está muy de acuerdo y el 43 % de acuerdo que la empresa si tiene poder económico para poner en práctica el programa del coaching.

12. ¿Considera que los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. están dispuestos a cumplir los requerimientos del programa de coaching empresarial?

Tabla 8

Los trabajadores /requerimientos del programa de coaching empresarial

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	40	50 %
De Acuerdo	30	38 %
Indeciso	6	13 %
En desacuerdo	2	2 %
No responde	2	2%
Total	80	100 %

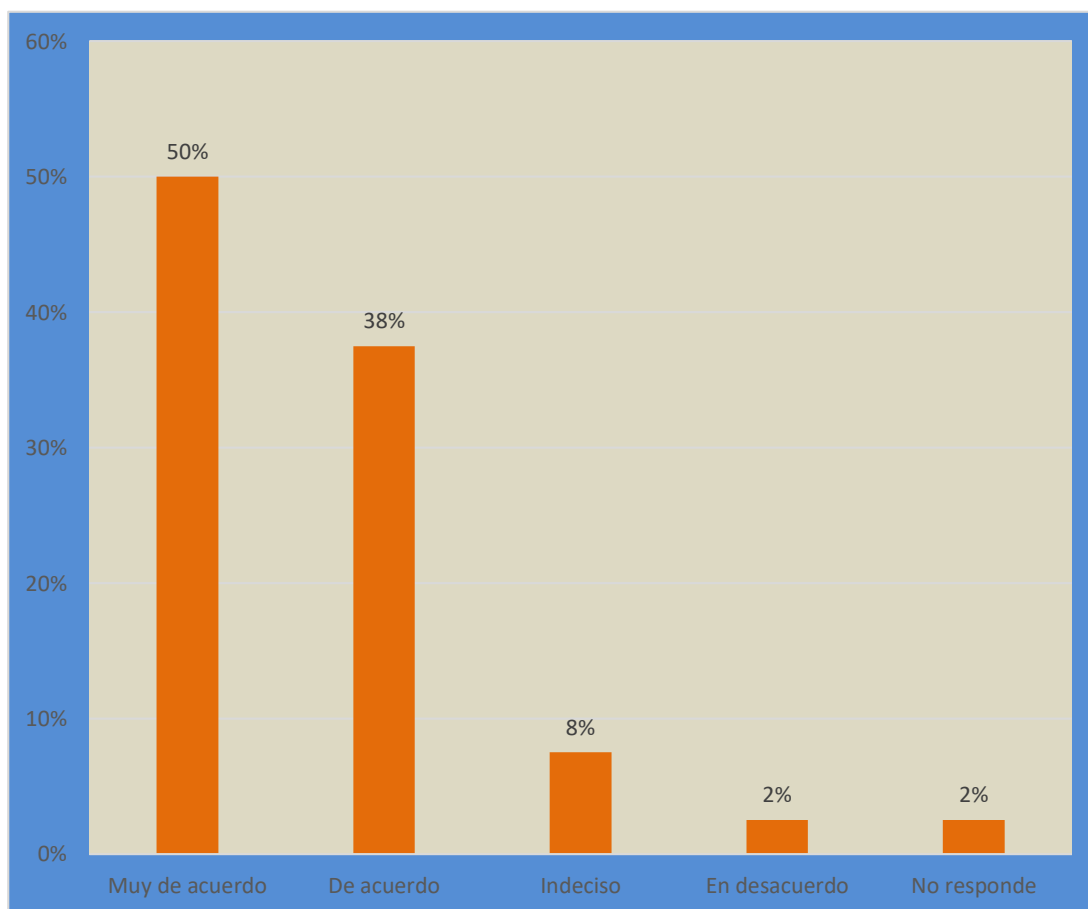


Figura 12

A la pregunta si los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. están dispuestos a cumplir los requerimientos del programa de coaching empresarial, se precia que el 50 % está muy de acuerdo y que el 38 % está de acuerdo.

13. ¿El desarrollo de las competencias transversales de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. beneficiará la producción?

Tabla 9

El desarrollo de las competencias transversales de los / beneficiará la producción

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	16	20 %
De Acuerdo	46	58 %
Indeciso	12	15 %
En desacuerdo	6	7 %
No responde	0	0%
Total	80	100 %

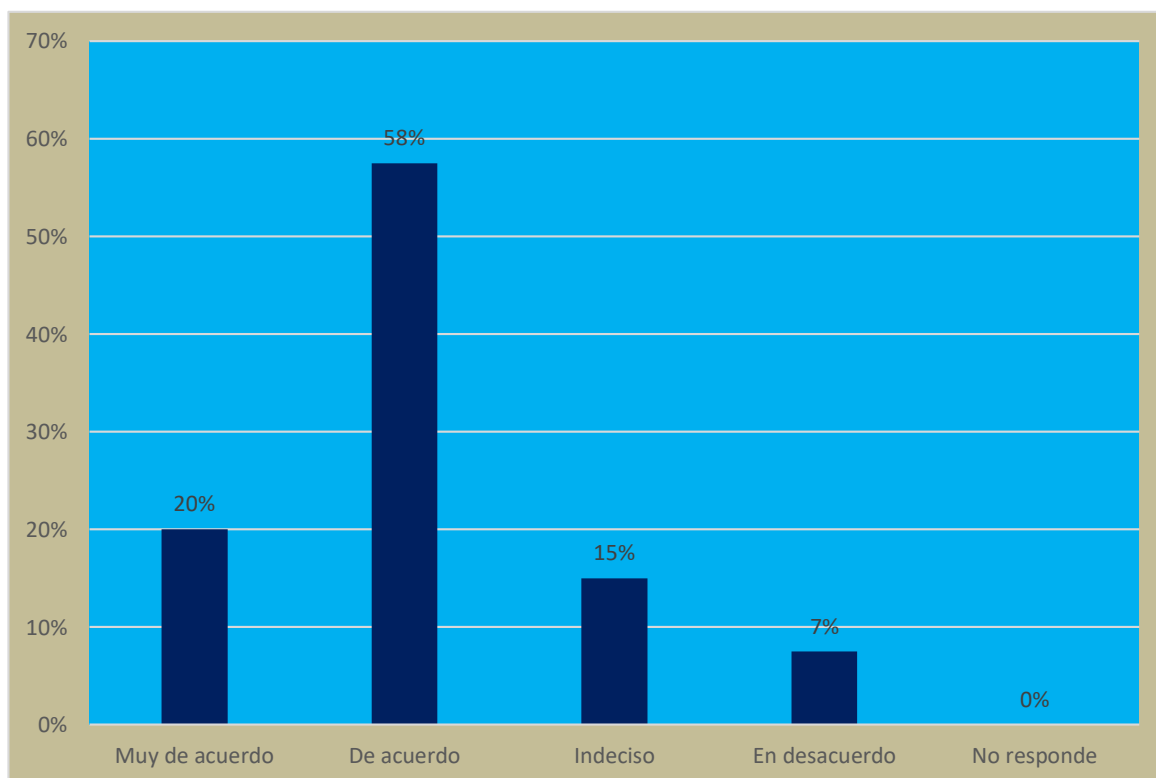


Figura 13

A la pregunta si el crecimiento de las competencias transversales de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. beneficiará la producción, se aprecia que el 20 % está muy de acuerdo y el 58 % está de acuerdo.

14. ¿Considera recomendable el programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?

Tabla 10

El programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora

Respuesta	Personas	%
Muy de acuerdo	42	53 %
De Acuerdo	30	38 %
Indeciso	4	5 %
En desacuerdo	2	2 %
No responde	2	2%
Total	80	100 %

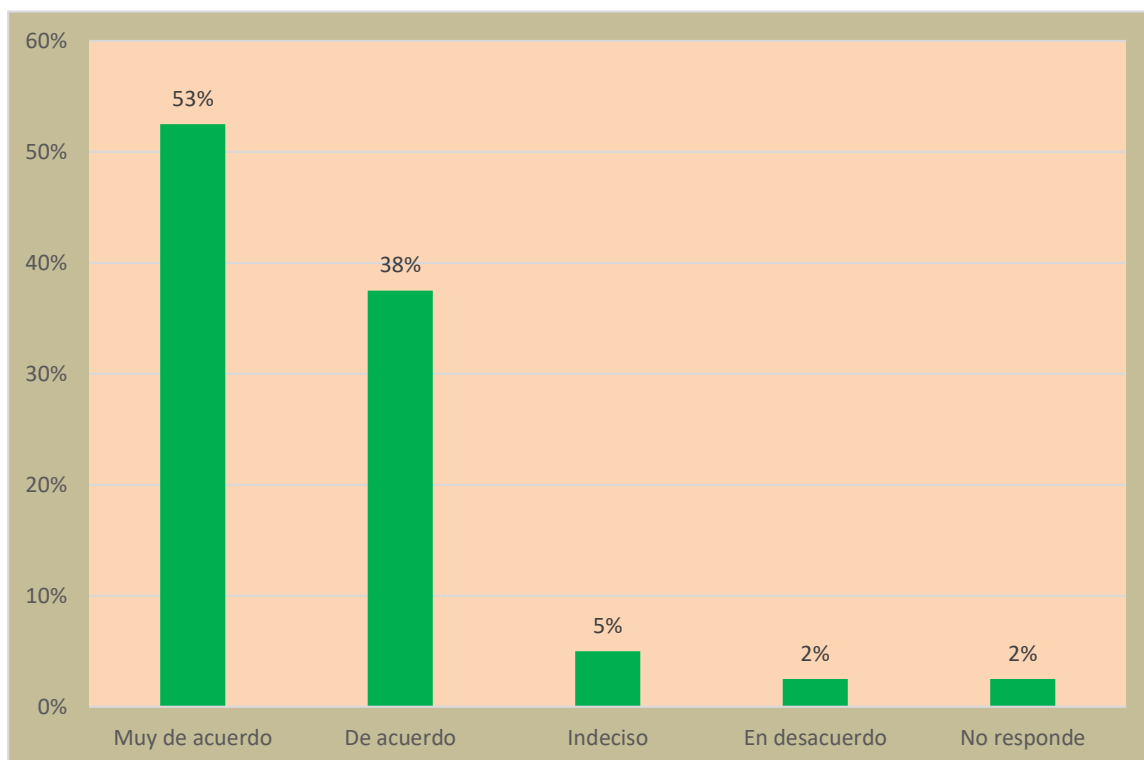


Figura 14

A la pregunta si Considera recomendable el programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A, se aprecia que el 53 % está muy de acuerdo y que el 38 % de acuerdo.

4.2 Contrastacion de la Hipotesis

Hipótesis general

Hipotesis Alternativa

El Programa del Coaching Empresarial podría influir en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Hipotesis Nula

El Programa del Coaching Empresarial no podría influir en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Correlaciones

Tabla 15

El Programa del Coaching Empresarial /las Competencias transversales

			El Programa del Coaching Empresarial	Las Competencias transversales
<i>Rho de Spearman</i>	El Programa del Coaching Empresarial	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,547
		N	52	52
	Las Competencias transversales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,547	1,000
		N	52	52

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

Evidenciando lo precedente se obtuvo a través de los factores correlacionales $r=0.547$, con una $p=0.000(p<.05)$ por lo que es aceptada la hipótesis alternativa y es refutada la hipótesis nula. En consecuencia, es evidente de manera estadística la existencia de vínculos significativos de El Programa del Coaching Empresarial con las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A” octubre de 2018.

De acuerdo a los factores correlacionales se evidencia una magnitud **Moderada**.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa

Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la CAPACIDAD DE INNOVACIÓN de la empresa Agro exportadora “AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Hipotesis Nula

No existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la CAPACIDAD DE INNOVACIÓN de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Correlaciones

Tabla 16

El Programa del Coaching Empresarial/ Capacidad de Innovación

		Capacidad de Innovación		
		ElPrograma0 delCoaching1 Empresarial		
<i>Rio de Spearmanq</i>	ElPrograma0 delCoaching1 Empresarial	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,545
				0,000
		N	52	52
	Capacidad de Innovación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,545	1,000
				0,000
		N	52	52

*** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

En cuanto a lo evidenciado a través de los factores correlacionales valores de $r= 0.545$, con una $p=0.000(p<.05)$ por lo que es aceptada la hipótesis alternativa y se refutada la hipótesis nula.

Evidenciamos ante ello los grandes vínculos existentes entre el programa del Coaching Empresarial y la CAPACIDAD DE INNOVACIÓN de la empresa Agroexportadora “AGROKASA S.A” del Distrito de Supexde1 la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Es evidente, de acuerdo a los resultados de los factores correlacionales que tiene una magnitud **moderada**.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y el trabajo en Equipo del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

No existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y el Trabaja en Equipo del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A” del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Correlaciones

Tabla 17

Coaching Empresarial y el trabajo en Equipo

		Trabajo en equipo		
		El Programa del Coaching Empresarial		
<i>Rho de Spearman</i>	El Programa del Coaching Empresarial	<i>Coficiente de correlación Sig. (bilateral)</i>	1,000	0,948**
				0,000
		<i>N</i>	52	52
	Trabajo en equipo	<i>Coficiente de correlación Sig. (bilateral)</i>	0,948**	1,000
			0,000	
		<i>N</i>	52	52

*** *La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)*

Podemos evidenciar la obtención los factores correlacionales de $r= 0.948$, con una $p=0.000(p<.05)$ por lo cual es aceptada la hipótesis alternativa y es refutada la hipótesis nula. En consecuencia, observaremos de manera estadística, la existencia de vínculos de gran significancia entre las variables referidas en este trabajo, perteneciente a la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A” octubre de 2018
En consecuencia, se puede evidenciar que conserva magnitudes **muy buenas**.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa

Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la Resolución de problemas del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Hipotesis nula

Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la Resolución de problemas del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: octubre de 2018

Correlaciones

Tabla 18

El programa del Coaching Empresarial y /Resolución de problemas del personal

		<i>Resolución de problemas del personal</i>		
		<i>El Programa del Coaching Empresarial</i>		
<i>Rho de Spearman</i>	<i>El Programa del Coaching Empresarial</i>	<i>Coficiente de correlación</i>	1,000	0,615
		<i>Sig. (bilateral)</i>		0,000
		<i>N</i>	52	52
	<i>Resolución de problemas del personal</i>	<i>Coficientes de correlación</i>	0,615	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	0,000	
		<i>N</i>	52	52

*** *La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)*

Se evidencia en la tabla ña obtención de valores correlacionales de $r=0.615$, con una $p=0.000(p<.05)$ lo cual hace aceptable la hipótesis alternativa y es refutada la hipótesis nula.

Se evidencia las vinculaciones existentes entre el programa del Coaching Empresarial y la Resolución de problemas del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A: octubre de 2018

En ese sentido las correlaciones denotan una magnitud **buena**.

CAPÍTULO V:

DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. DISCUSION.

El programa del coaching empresarial y su influencia en las competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. Es materia de definir con precisión y amplitud términos relacionados a este estudio, mediante el cual debo de orientar la discusión respectiva.

El coaching empresarial lo definimos como la agrupación de tácticas orientadas al crecimiento y fortalecimiento de las habilidades de los integrantes de uno o varios equipos de trabajo de una entidad.

Asi mismo pretende hallar el dinamismo en el trabajo en equipo con el propósito de que incida con resultados favorables para la empresa.

El programa del coaching guarda concordancia con las tácticas empresariales establecidas con anticipación y de acuerdo a los requerimientos determinados

Las competencias transversales son los desempeños que benefician el óptimo desarrollo de labores y que la entidad desea acrecentar y/o efectuar el reconocimiento de los trabajadores con el propósito de lograr sus metas establecidas con anticipación en sus planes

En consecuencia, se accederá a la integración tanto el Saber, el Poder y el Querer los cuales son determinantes hacia la adquisición de conocimientos, así como también habilidades y las actitudes para acrecentar sus labores establecidas.

El efecto es atractivo el saber que el mayor porcentaje de trabajadores en estar de acuerdo 40 % y muy de acuerdo un 33 % a la existencia de un Programa de Coaching que influya en el desarrollo de las competencias transversales del personal de la Empresa AGROKASA S.A.; sin embargo, también se observa que un 13 % está muy en desacuerdo, lo cual se debe tener en consideración para mejorar las propuestas organizacionales.

Se considera importante que un 63 % de personas involucradas en la investigación estén muy de acuerdo y que el 28 % estén de acuerdo en que el programa del coaching influya en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Agroexportadora AGROKASA S.A., teniendo siempre presente que el 8 % está en desacuerdo lo que debe servir para que el programa se afine.

Se puede comprobar que este 8 % del total de encuestados, según Muradep (2009) el coaching representa un método que se usa para superar limitaciones.

El coaching como practica en las organizaciones en donde la ciencia y la tecnología se renueva constantemente, podemos observar que el 45 % está muy de acuerdo y que el 35 % de acuerdo en que hay una incidencia positiva del programa del coaching empresarial en las competencias transversales de los trabajadores, así

como también hay una indecisión del 8 % y en desacuerdo un 8 % que sumados representa un % que hay que tener en cuenta cuando se tenga que aplicar.

Es sustancial destacar que en la investigación planteada se aprecia que el programa del coaching es percibido por los trabajadores en la Empresa Agroexportadora AGROKASA S.A., el 38% está de acuerdo el 30% muy de acuerdo, un 10% indecisos, así también el 10% muy en desacuerdo; lo cual debe tenerse en cuenta cuando se aplique el programa.

En la siguiente apreciación el 40% de trabajadores está muy de acuerdo con el programa del coaching empresarial, están motivados por esta nueva alternativa que propicia la empresa, está de acuerdo también el 35% lo cual hace ver que el mayor porcentaje de trabajadores tienen expectativa, pero siempre hay que tener presente que el 10% de indecisos y el 10% en desacuerdo son índices que se debe comunicar o informar de los alcances que se pretende alcanzar en la empresa. El beneficio deberá ser empresarial y sus trabajadores.

Todo cambio debe estar acompañado de capacitaciones, más aun sabiendo que un programa de coaching empresarial se plantea como una estrategia.

Es así que se observa que 65% está muy de acuerdo y el 30% de acuerdo con un escaso 5% en desacuerdo. Esto permite tener confianza en el resultado que la empresa desea alcanzar, que beneficie a la Empresa como a los trabajadores.

Las metas organizacionales a partir del programa del coaching empresarial se pueden lograr, así lo demuestra el resultado de lo contestado por cada trabajador, en

donde el 60% está muy de acuerdo, el 28% de acuerdo y un 5% indeciso y no responde respectivamente, el 2% en desacuerdo, este índice bajo siempre s materia de tomarlo en cuenta en la aplicación de todo cambio.

Los trabajadores de la Empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. ante la pregunta si el programa del coaching será aceptado se obtiene que el 65% está muy de acuerdo, el 25% de acuerdo, mientras que el 10% restante lo contempla a los indecisos, en desacuerdo y no responden.

Esta apreciación de parte de los trabajadores incide en las decisiones de la empresa en mejorar constantemente.

Toda empresa u organización que orienta su trabajo en equipos, más aún si se considera como estrategia en el programa del coaching empresarial se obtiene respuesta favorable de los trabajadores, así podemos apreciar que el 60% está muy de acuerdo, el 28% de acuerdo, indecisos un 5% otro 5% en desacuerdo y un 2% no responde.

En tiempos modernos en que la competitividad es parte de la productividad de la empresa se hace necesario la selección de personal como estrategia del coaching empresarial, así responde los trabajadores a la respuesta; el 43% está muy de acuerdo, el 40% de acuerdo lo cual significa que hay aceptación de este proceso, mientras que un 10% está indeciso, 5% en desacuerdo y un 2% no responde, esta variable será tomado en cuenta pues se trata del elemento humano responsable de la producción empresarial.

Toda mejora dentro de una empresa se requiere de mayor inversión si esta está encaminada a obtener un mayor beneficio tanto a la empresa, así como a los trabajadores, la apreciación de los entrevistados indica que un 43% está de acuerdo y un 38% muy de acuerdo, el 10% indeciso, un 4% en desacuerdo y un 2% no responde.

Los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. en su mayoría están dispuestos a aceptar lo que disponga el programa del coaching empresarial, así se aprecia ante las respuestas vertidas por los entrevistados; un 50% están muy de acuerdo, un 38% de acuerdo, un 7% indeciso, 2% en desacuerdo y 2% no responde.

La propuesta de aplicación del coaching empresarial, si servirá para que los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. desarrollen sus competencias transversales, lo cual, si beneficiara la producción, así lo podemos apreciar en las respuestas a los entrevistados, el 58% es de acuerdo, el 20% muy de acuerdo, un 15% indeciso y un 7% en desacuerdo.

Por último, se les pregunta si es recomendable el programa del coaching empresarial, los trabajadores responden en su mayoría en forma positiva, así se muestra en los resultados obtenidos en la encuesta; 53% muy de acuerdo, 38% de acuerdo, 5% indecisos, 2% en desacuerdo y finalmente otro 2% no responde.

5.2. CONCLUSIONES.

La aplicación del Programa del Coaching Empresarial si se aplica correctamente se apreciará la influencia en las Competencias Transversales del Personal de la Empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.

Con la implementación del programa del coaching empresarial se ha realizado el diagnóstico real, se han identificado las exigencias del equipo, detectando los requerimientos estratégicos de la entidad y determinar metas organizacionales a partir de que sus trabajadores sean más productivos a partir del aprovechamiento de sus competencias transversales.

La empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. al establecer sus metas lo hace en función de la calidad de personal con que cuenta, pues el objetivo empresarial es siempre que el personal se involucre y rinda más.

Las estrategias que establecerá el programa de coaching empresarial para ser aplicado en la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. será de beneficio dual, pues el personal también tendrá este alcance así lo demuestra la reacción del trabajador ante esta pregunta que se plantean.

Es necesario resaltar que con la implementación del programa de coaching empresarial si influirá en el desempeño de los trabajadores, el cual estará orientado a mejorar la producción en su puesto laboral, esto será complementado con programas de capacitación que también se implementará.

Igualmente se concluye que el programa del coachin empresarial incidirá positivamente en sus competencias transversales, pues el trabajador explotara sus habilidades y capacidades siempre que los que dirigen la empresa lo orienten por igual.

La mejora del trabajo se alcanza con equipos de trabajo y la motivación que ellos necesitan, también es el resultado positivo de la presente investigación relacionado con el programa del coaching empresarial.

La gerencia de la empresa acepta el programa de coaching empresarial al igual demuestra que está dispuesto a invertir más para su aplicación, toda vez que el estudio está compuesto de varios requerimientos tanto de parte de la empresa como del trabajador.

Concluyo finalmente que la aplicación del Programa del Coaching Empresarial dentro de la Empresa Agroexportadora AGROKASA S.A si tendrá influencia en las Competencias Transversales de los trabajadores.

5.3. RECOMENDACIONES.

Para la aplicación del Programa del Coaching Empresarial dentro de la Empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. esta debe ser como una herramienta administrativa, que forme parte de la planificación de las actividades propias de las empresas y presupuestalmente viable.

La Evaluación de las metas previstas en el planeamiento realizado debe ser en forma periódica, trimestral, semestral y anual, estas deben responder a la naturaleza del trabajo de los equipos de desempeño laboral, así como metas y objetivos organizacionales señalados por la empresa.

La propuesta del Programa del Coaching Empresarial debe contemplar procesos de analizar, razonar e implantar nuevas estrategias para lograr metas y objetivos que se contemplen en la planificación de la empresa.

Realizar programas de capacitación referidas a identificar y definir cada una de las capacidades transversales de tal manera que estas influyan en el estudio propuesto, estas capacidades transversales propias de cada trabajador pueden ser: capacidad para diagnosticar y resolver problemas, toma de decisiones, organización del trabajo, comunicación, gestión del tiempo, gestión de conflictos, trabajo en equipo, espíritu de iniciativa, productividad, evolución continua en su puesto laboral, liderazgo.

El Presupuesto que se designe para el Programa de Coaching Empresarial dentro de la Empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. debe ser real a fin del cumplimiento de los procesos contemplados dentro de la propuesta.

Preparar mentalmente a los trabajadores a fin mantener una actitud positiva al empleo de técnicas y herramientas innovadoras para las labores que mejoren su desarrollo en el trabajo y por ende el sistema productivo.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 Referencias Bibliográficas

Berauno, J. (2017). *El Coaching y su Crecimiento en las Labores en asesores Pedagógicos de la UGEL 01*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Carhuajulca, E. &. (2016). *Empleo del coaching en la entidad para optimizar el desarrollo de las labores a favor de los trabajadores de una entidad edil*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Denyer, M. (2007). *Aspectos Competitivos en el ambito academico*. Mexico: Editores Pedagogicos

García, J. (2017). *Programas de Coaching*. México: Fondo de Cultura Económica.

O'Connor, J. (1992). *Inclusión a la PNL: la forma de descubrir y utilizar la optimización para lograr los propositos eficazmente*. España: Barcelona.

Shell, R. (2016). *La plataforma conducente hacia el logro de sus propositos*. México: McGraw-Hill.

Toro, L. (2019). *PLANIFICACION DE ACCIONES DE COACHING EMPRESARIAL PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN UNA ENTIDAD COMERCIALIZADORA*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.

Whitmore, J. (2011). *Los mecanismos para la optimización del Rendimiento de las Persona*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.

Fuster, F. (2014). *Mecanismos de coaching ejecutivo para empresas*. . Madrid, España: Descleer De Brouwer Editores.

Anexo

Anexo 1

CUESTIONARIO

Estimado colaborador:

Lea detenidamente las siguientes interrogantes y responda de acuerdo a su criterio.

Marque con una equis (X) la respuesta que considere conveniente.

- TA : Totalmente de acuerdo
- A : De acuerdo
- I : Indiferente
- D : En desacuerdo
- TD : Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEM	TA	A	I	D	TD
1	¿Existe un programa de coaching que influya en el desarrollo de competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
2	¿Considera que el programa del coaching influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
3	¿Incidir positivamente el programa del coaching empresarial en las competencias transversales de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
4	¿El nivel del programa del coaching es percibido por los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
5	¿El programa del coaching empresarial motiva a los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
6	¿La capacitación considerada dentro del programa del coaching empresarial será una estrategia dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
7	¿El logro de metas organizacionales se puede lograr a partir del programa del coaching empresarial?					
8	¿El programa del coaching empresarial será aceptado por la gerencia de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
9	¿Considera que el trabajo en equipo es una estrategia valedera en el programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
10	¿La selección de personal es una buena estrategia que considera el programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					
11	¿Considera que la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. tiene la disposición y poder económico para poner en práctica el programa del coaching?					

12	¿Considera que los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. están dispuestos a cumplir los requerimientos del programa de coaching empresarial?					
13	¿El desarrollo de las competencias transversales de los trabajadores de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A. beneficiará la producción?					
14	¿Considera recomendable el programa del coaching empresarial dentro de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A.?					

Anexo 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
¿Cuál es la influencia del Programa del Coaching Empresarial en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018?	Demostrar la influencia del Programa del Coaching Empresarial en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018.	-El Programa del Coaching Empresarial podría influir en las Competencias transversales del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018.	EL PROGRAMA DEL COACHING EMPRESARIAL				
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la innovación del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018?	Demostrar la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la innovación del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018.	Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la innovación del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018	COMPETENCIAS TRANSVERSALES	CAPACIDAD DE INNOVACION	-Habilidad de Observación -Imaginación -Creatividad		
¿Cuál es la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y el Trabajo en Equipo del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018?	Demostrar la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y el Trabajo en Equipo del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018	Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y el Trabajo en Equipo del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018		CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	-Habilidad de aprender a escuchar -Habilidad de generar participación -Habilidad de asumir compromisos -Habilidad de relación interpersonal		
¿Cuál es la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la Resolución de problemas del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018?	Demostrar la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y la Resolución de problemas del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018	Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y la Resolución de problemas del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018		CAPACIDAD DE RESOLUCION DE PROBLEMAS	-Percepción del problema -Valoración del problema -Control personal -Resiliencia		
¿Cuál es la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y los valores del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018?	Demostrar la relación que existe entre el programa del Coaching Empresarial y los valores del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018.	Existe relación entre el programa del Coaching Empresarial y los valores del personal de la empresa Agroexportadora AGROKASA S.A del Distrito de Supe de la Provincia de Barranca: Octubre de 2018.		VALORES	-Responsabilidad -Motivación		

Activar Wi
Ve a Configu