



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

INFLUENCIA DEL COACH DOCENCIAL EN EL DESARROLLO PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD SAN JUAN BAUTISTA, EN LA CIUDAD DE ICA - PERIODO 2018

Presentado por:

MANUEL ALFREDO JAYO LUNA.

Del **DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 5%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 31 de marzo de 2022

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES
DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS
GONZAGA”**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**INFLUENCIA DEL COACH DOCENCIAL EN EL DESARROLLO
PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS DE LA
UNIVERSIDAD SAN JUAN BAUTISTA, EN LA CIUDAD DE ICA -
PERIODO 2018**

PRESENTADA POR:

BACH. MANUEL ALFREDO JAYO LUNA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: DOCTOR EN
CIENCIAS EMPRESARIALES
ICA- PERÚ**

2018

**Línea de Investigación de la Facultad de Administración:
“Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas
y Medio Ambiente”**

**INFLUENCIA DEL COACH DOCENCIAL EN EL DESARROLLO
PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS DE LA
UNIVERSIDAD SAN JUAN BAUTISTA, EN LA CIUDAD DE ICA -
PERIODO 2018**

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios a mis Padres, Hermanos, Esposa e Hijos por su constante apoyo moral durante su desarrollo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis familiares y amigos y en especial a mi Asesor que me apoyó para la realización del presente trabajo.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica por brindarme la oportunidad de desarrollar mi capacidad profesional.

ÍNDICE

•	CARATULA	02
•	LINEA DE INVESTIGACIÓN	03
•	DEDICATORIA	04
•	AGRADECIMIENTO	05
•	ÍNDICE	06
•	RESUMEN (español e inglés)	07
•	CONTRACARATULA QUE DEBE CONTENER:	10
•	• MAESTRIA (MENCIÓN), DOCTORADO	10
•	• TITULO DEL TRABAJO	10
•	• AUTOR	10
•	• ASESOR	10
•	INTRODUCCIÓN	11
•	CAPITULO I – Marco Teórico	12
	1.1. Antecedentes (locales, nacionales, internacionales)	12
	1.2. Bases Teóricas (Desglosar)	12
	1.3. Marco Conceptual	13
	1.4. Marco Legal	13
	1.5. Marco Filosófico (Obligatorio para Doctorado)	14
•	CAPITULO II – PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
	2.1. Situación Problemática	13
	2.2. Formulación del Problema	14
	a) Problema General	14
	b) Problemas Específicos	14
	2.3. Justificación e importancia de la Investigación	15
	2.4. Objetivos de la Investigación	16
	a) Objetivo General	16
	b) Objetivos Específicos	16
	2.5. Hipótesis de la Investigación	16
	a) Hipótesis General	17

b) Hipótesis Específicas	17
2.6. Variables de la Investigación	17
a) Identificación de Variables	18
b) Operacionalización de variables	19
• CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	51
3.2 Población y Muestra	51
• CAPITULO IV TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	50
4.1 Técnica de Recolección de Datos	51
4.2 Instrumento de Recolección de Datos	51
4.3 Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados	51
• CAPITULO V CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	55
• CAPITULO VI PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
• CONCLUSIONES	91
• RECOMENDACIONES	93
• FUENTES DE INFORMACIÓN (bibliografía)	94
• ANEXOS	99

RESUMEN

La presente tesis tiene por objetivo; Analizar la Influencia del Coach Docencial en el Desarrollo Personal de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad San Juan Bautista. Luego de chequear la colaboración de los constructos de la investigación en la formación profesional donde deba estar íntimamente ligado el área de tutoría institucional para hacer el seguimiento adecuado del alumno en su desarrollo personal. El tipo de investigación fue Aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, y método inductivo.

Según el análisis realizado en la empresa, encontramos la falta de un equipo docencial congruente con las expectativas y prioridades de la Universidad, la falta de un adecuado equipo operativo, debidamente capacitado, que se identifique con los objetivos claves que se plantea la Universidad. Otro factor importante es el nivel de desempeño y las emociones, pues para el cumplimiento de los distintos planes se necesita involucramiento de diversos tipos y de manera oportuna. Además, este análisis presenta una falta de aplicación del coach docencial, donde su principal fortaleza, no son sus conocimientos, sino su habilidad para transmitir estos conocimientos sirviéndose de las emociones y la experiencia y el no involucramiento, que es lo que realmente perjudica el desarrollo personal, de los estudiantes de la escuela profesional. La población estuvo conformada por 20 DTC, 9 docentes de TP y los 496 estudiantes de la Escuela, siendo la muestra de 222 personas, se utilizó la técnica de la encuesta a través del cuestionario.

Llegándose a la siguiente conclusión.

Que mediante la CHI cuadrada se determinó el factor de correlación de 0.752, lo que indicó que existe influencia directa entre el Coach Docencial y el Desarrollo Personal de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad "San Juan Bautista", en la Ciudad de Ica - Periodo 2018.

Palabras claves: Coach Docencial, Compromiso, Desarrollo Personal.

ABSTRACT

The present thesis has as objective; Analyze the Influence of the Teaching Coach on the Personal Development of the Students of the Professional School of Business Administration of the San Juan Bautista University. After checking the collaboration of the research constructs in professional training where the institutional tutoring area should be closely linked to adequately monitor the student in their personal development. The type of research was Applied, descriptive-correlational level, and inductive method.

According to the analysis carried out in the company, we found the lack of a teaching team congruent with the expectations and priorities of the University, the lack of an adequate operational team, properly trained, that identifies with the key objectives that the University sets. Another important factor is the level of performance and emotions, since the fulfillment of the different plans requires involvement of various kinds and in a timely manner. In addition, this analysis presents a lack of application of the teaching coach, where his main strength is not his knowledge, but his ability to transmit this knowledge using emotions and experience and non-involvement, which is what really hurts development personal, professional school students. The population consisted of 20 DTC, 9 PT teachers and the 496 students of the School, the sample being 222 people, the survey technique was used through the questionnaire.

Reaching the following conclusion.

That by means of the square CHI the correlation factor of 0.752 was determined, which indicated that there is a direct influence between the Teaching Coach and the Personal Development of the Students of the Professional School of Business Administration of the San Juan Bautista University, in the City of Ica - Period 2018.

Keywords: Teaching Coach, Commitment, Personal Development.

SOMMARIO

A presente tese tem como objetivo; Analisar a Influência do Treinador Docente no Desenvolvimento Pessoal dos Alunos da Escola Profissional de Administração de Empresas da Universidade San Juan Bautista. Após a verificação da colaboração da pesquisa constrói-se na formação profissional onde a área de tutoria institucional deve estar intimamente ligada para acompanhar de forma adequada o aluno no seu desenvolvimento pessoal. O tipo de pesquisa foi aplicada, nível descritivo-correlacional e método indutivo.

De acordo com a análise efectuada na empresa, constatámos a falta de uma equipa docente condizente com as expectativas e prioridades da Universidade, a falta de uma equipa operacional adequada, devidamente formada, que se identifique com os objectivos-chave que a Universidade propõe. Outro fator importante é o nível de desempenho e emoções, uma vez que o cumprimento dos diferentes planos requer envolvimento de vários tipos e em tempo hábil. Além disso, esta análise apresenta uma falta de aplicação do treinador pedagógico, onde a sua principal força não é o seu conhecimento, mas sim a sua capacidade de transmitir esse conhecimento através das emoções e da experiência e do não envolvimento, que é o que realmente fere o desenvolvimento alunos de escolas profissionais e pessoais. A população foi constituída por 20 DTC, 9 professores do PT e os 496 alunos da Escola, com uma amostra de 222 pessoas, foi utilizada a técnica de inquérito através do questionário.

Chegando à seguinte conclusão.

Que por meio do quadrado CHI foi determinado o fator de correlação de 0,752, o que indicou que existe uma influência direta entre o Coach Docente e o Desenvolvimento Pessoal dos Alunos da Escola Profissional de Administração de Empresas da Universidade San Juan Bautista, na Cidade de Ica - Período 2018.

Parole chiave: Insegnare Coach, Impegno, Sviluppo personale.

DOCTORADO EN ADMINISTRACION:

MENCIÓN: CIENCIAS EMPRESARIALES

TITULO:

Influencia del Coach Docencial en el Desarrollo Personal de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - Periodo 2018.

AUTOR

Bach. MANUEL ALFREDO JAYO LUNA

ASESOR

Dr. JAIME LEONARDO ROCHA ROCHA

INTRODUCCIÓN

Las Universidades son los entes formadores de profesionales para el futuro, son lugares en el cual los individuos se relacionan, y se forman con enfoques de predecesores, actuales, culturales, y futuristas, el crédito de la formación de estudiantes está basado no solo en el sistema de educación, sino, porque es un sistema de unidades operativas de enseñanza superior, investigación y creación de cultura científica, humanística y artística, las cuales se tienen que regir en todas las escuelas que prestan el servicio de educación, la formación de estudiantes también parte del nivel intelectual y pedagógico que tengan los docentes a la hora de desarrollar una clase, si bien es cierto que algunas clases son magistrales, hay otras que se enfocan en incentivar la libre expresión, pensamiento, y personalidad, cuya formación se basa en los principios del docente que las imparte a partir de su integralidad como persona, fundamentos, éticos, políticos y la subjetividad con que aborden los temas.

Estos últimos contenidos son cruciales en la formación como estudiante, a sabiendas de que estos son el preámbulo de seres humanos a los cuales se les enseña desde temprana edad que son personas con derechos y deberes, los cuales pueden hacer valer y corresponder en cualquier momento, pero el tiempo en que más se hace énfasis y se evocan estos contenidos es al final de su etapa en la escuela, en el grado once de secundaria la fase en la cual se decide finalmente lo que la persona (estudiante) quiere ser en el futuro.

El trabajo estuvo constituido por tres capítulos los cuales se encuentran detalladamente.

CAPITULO I – Marco Teórico

1.1. Antecedentes (locales, nacionales, internacionales)

Antecedentes Internacionales

Irene S., en su trabajo titulado: “Coaching empresarial: investigando el impacto dentro del ámbito profesional hoy en día y el impacto en las empresas”. Prepárate para obtener título en Licenciado en Humanidades. Universidad Politécnica de Valencia España.

En los casos de estudios se analizó la empresa valenciana Creacy, siendo sus principales actividades el coaching empresarial orientado a resultados. “El coaching está verdaderamente relacionados con muchas de las tareas cotidianas que se formalizan en el lugar de trabajo”, es así que se realiza el cambio del hábito de encontrar una nueva acción, un nuevo hábito o una nueva forma de comunicación se empleará concisamente a los trabajos diarios en el lugar de trabajo de los empresa. Algunos clientes se saltan los procesos de coaching, pero eso nunca suceden a mitad de camino, cada vez que un cliente se va es generalmente dentro de las primeras sesiones y eso se debe a que no están profundamente convencidos de sus necesidades cambiantes. Si los clientes no quieren unos cambios en sus vidas profesionales y personales, el entrenador no debe convencerlo, debe ser el cambio proveniente de los compañeros. (Segui, 2017)

Elías M., en su investigación titulada: “El Coaching como Herramienta Práctica para el Desarrollo Personal de los Alumnos de 11º Grado de las Escuelas Públicas de Barranquilla”. Preparación para la obtención de su grado de Licenciado en Humanidades. Universidad de la Costa - CUC - Barranquilla - Colombia.

La característica del modelo de Coaching Pedagógico se basa en las estructuraciones del alumno como innovador de sus propios conocimientos, según las expectativas, apreciaciones y actitudes de los estudiantes. “Los docentes afirman que hacen un aporte agradable a los estudiantes de secundaria al compartir conocimientos y apoyo”, consejos y el aliento para la superación de los problemas que se presentan en su ambiente social. Identifica al coaching como un instrumento que beneficiarán las formaciones integrales de los alumnos, lo hacen complementario para fortalecer las habilidades estructurales básicas, y proponen que se deben realizar con regularidad transparencia entre todos sus miembros de las comunidades educativas; alumnos, profesores y padres de familias. El estudio descriptivo se empleó en (400) estudiantes perteneciente a la población estudiada. (Medina, 2016)

- María A., en su tesis titulada: “Los procesos de coaching ejecutivos: evaluando sus determinantes de efectividad a través del análisis del discurso”. Libros para Doctorado en Psicología Social. Universidad Complutense de Madrid - España.

Este trabajo ha presentado una explicación de la importancia mostrada por las partes de los procesos de formación de ejecutivos, entrenadores y aprendices, en los contextos organizacionales, para cumplir con la finalidad principal de la investigación relacionada involucrada en las evaluaciones de los determinantes de la efectividad de los procesos.

“El coaching ejecutivo es una profesión relativamente nueva, no reconocida y por lo tanto debe fortalecer aún más la alianza entre investigadores y formadores”. (Arqueros, 2016)

- Anne B. en su trabajo titulado: “El impacto del coaching y su influencia en el desarrollo de las habilidades para la vida”. Libros para un Doctorado en la especialidad de Desarrollos y

Ciudadanías: Derechos Humanos, Igualdades, Educación e Intervenciones Sociales. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla - España.

Es así que el análisis estudió el objetivo general sobre “los impactos del coaching en el desarrollo de las habilidades para la vida de los alumnos de educación superiores, con un tipo cuantitativos - diseño semiempírico”, aplicación de pre-test, post-test y control grupal para consolidarse los resultados. (Becart, 2015)

- María R. y María H., dicen: “El coaching como herramientas de las estrategias organizacionales para perfeccionar el clima profesional de las empresas”. Libros para un Licenciado en Administración de Empresas. Quito Univ. San Francisco - Ecuador.

La investigación ultimó que: el coaching puede dar una nueva dirección a las empresas, infundiéndoles energía para alcanzar metas, “estimulando el crecimiento económico y conduciendo a la consolidación de la organización; El coaching ayuda a fortificar los aprendizajes de los trabajadores de las empresas brindándoles seguridad y compañerismo en lo que realizan”, lo que les ayuda a ser más productivos y las claves del coaching es acercarse a los individuos directas para que tengan seguridad en el coach y con ello hacer los procesos exitosos. (Rocha, 2014)

Antecedentes Nacionales

- En la tesis de Vivian Ángeles, titulada: “Formación y Desarrollo Organizacionales en Pentagraf SAC, Distrito de Breña, 2017. Trabajo de Maestría en Administración de la Empresa MBA. Universidad Cesar Vallejo - Lima - Perú

Esta tesis pertenece al tipo de investigación básica, diseño no empírico, descriptivo transversal de correlación por método cuantitativo. La población comprende a todos los funcionarios

que integran la empresa Pentagraf SAC, con un total de 56 asociados. “Las muestras aplicadas fue no probabilísticas, se usó el Rho de Spearman cuando se observó una correlación entre el coaching y desarrollo organizacional en las empresas Pentagraf S.A.C., 2017”. El cual se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y significativo de $r = 0,775$. (Angeles, 2017)

- Edison C. y Gerson M., tesis titulada: “Aplicación de la capacitación organizacional para mejorar la eficiencia laboral de los colaboradores en el departamento de desarrollo económico de la provincia de Hualgayoc, ciudad de Bambamarca”. Trabajo realizado la obtención del título en Licenciado en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo - Perú - 2016.

“El diseño aplicado fue de carácter cuasi experimental, las encuestas fueron aplicados antes y después de la concentración por parte del coach organizacional, conformado por 100 trabajadores kernel, y se aplicó la T de Studen, cuando se encontraron los resultados, demostraron que la aplicación de la capacitación organizacional mejoró prósperamente los desempeños laborales de los empleados de la ciudad de Hualgayoc, consintiendo a los miembros tener mejores relaciones interactivas y entendimiento entre las metas planteadas. (Caruajulca, 2016)

- En la tesis de Wendy G. y Luis P. titulada: “Aplicación del coaching a la gestión del talento de Hidrandina S.A. ciudad de Trujillo 2016. Tesis obtuvo el grado de Licenciado en Administración. Universidad de gestión los cambios y trabajos en equipos. De igual forma, se ha observado que, gracias a esta herramienta, los talentos humanos se alinean mejores con las estrategias corporativas, repercutiendo en un mejor desempeño de todas las organizaciones. (Guzman, 2016)
- En la tesis de María Roque, titulada: “Herramienta del coaching y sus aportes al desarrollo de la capacidad ejecutiva en la

ciudad provincial de San Román - Juliaca - 2015". Investigación realizada para obtener título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional del Altiplano - Puno - Perú - 2016. Este trabajo ha analizado en detalle todos los aspectos coherentes con la Formación y Desarrollo de las Habilidades Ejecutivas de los funcionarios públicos, con "el objetivo de abordar Proponer alternativas de mejora, sirviendo de guía a los directivos, colaboradores de la unidad y técnicos administrativos, para promover un contexto de trabajo interesante y motivadores para los empleados su labor", y así extender sus desempeños en el trabajo. (Roque, 2015).

- En la tesis de Juan Carlos Cárdenas, titulada: "Complementación de la formación y el Desempeño Docente en la Provincia de Huancayo - 2011". Tesis de maestría. Univ. N. del Centro del Perú - Huancayo - Perú - 2011.

Este trabajo, de la categoría Aplicado, "diseño descriptivo, experimental y estadístico, con modelación cuasi-empírica", ha llegado a la conclusión: La aplicación del coaching influye positivamente en el desarrollo del logro pedagógico de los docentes de la provincia de huancayo. (Cardenas, 2011)

Antecedentes Locales

- En la tesis de Ronald Gamboa y Jefferson Gutiérrez, titulada: "Propuestas sobre el coaching empresariales basados en los trabajos de los supervisores de Grupo Zeus Service S.A.C. Trujillo 2017". Preparación para el título de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte - Trujillo.

Se concluye que "es fundamental que toda organización cuente con un ambiente de trabajo óptimo donde cada colaborador se sienta libre y al mismo tiempo comprometido con un mejor crecimiento personal" sea partícipes del desarrollo y gestión de la organización. (Gamboa, 2017)

- En la tesis de Steven Orellana titulada: “El coaching como herramienta de la estrategia gerencial y su dominios en los servicios en el área de recursos humanos en la tienda Paris París del centro comercial “El Quinde” - Ica del 2015”. Estudio sobre licenciados en Administración de Empresa. Universidad Privada Hélas Peruanas Ica.

Se concluye que coexiste una autoridad reveladora entre las capacitaciones como estrategias de las gestiones y los recursos humanos en la tienda durante el periodo del año 2015. Además, se llegó a la conclusión que “existió una predominios significativos entre la formación del saber hacer y los trabajos del personal de recursos humanos en la tienda París que se realizó durante el periodo del año 2015. Es así que existe una influencia significativas entre la aplicación Coaching y HR de la tienda parís en el centro comercial El Quinde en Ica en 2015. (Orellana, 2015)

1.2. Bases Teóricas (Desglosar)

1.2.1 Coach Docencial

Es un nuevo enfoque del docente en educación como coach para empoderar a los estudiantes en el aprendizaje, estableciendo metas, su propia capacidad de logro, provocando la responsabilidad, el autocontrol, la autogestión, el poder, la escucha activa, el desarrollo de la creatividad “Son los conocimientos de las comunicaciones en el que el entrenador (conductor, entrenador) ayudar a sus clientes (entrenado) a perfeccionar su desempeño y convertirse en lo que el cliente quiere ser”, rompe barreras de sus límites, miedos y creencias. (Martinez de Ibarreta, 2012).

1.2.1.1 Importancia del Coach Docencial

El coaching permite el facilitar los aprendizajes y no se trata de enseñar el crecimiento. Es por esto que la práctica de

enseñar os exige cada vez más, que enseñar e impartir conocimientos no es suficiente. Cada vez más, sus alumnos podrán ilustrarse por sí mismos. Por tanto, “el docente pronto tendrá que reinventarse para no solo ser un comunicador”. Es así que el coaching educativo permite la obtención de gran potencial para ti. (Chunga Chinguel, 2015)

1.2.1.2 Diferencia entre Coach Docencial y Coach Gerencial

“El coaching es otro paradigma, otro contexto para lograr cosas a través del trabajo en equipo”. El coaching requiere una nueva forma de ver, una nueva forma de pensar y una “nueva forma de vivir”. Si bien muchos gerentes pueden, por supuesto, ser excelentes entrenadores, existen diferencias fundamentales en las tradiciones del pasado. (Sammari, 2016)

1.2.1.3 Rol del Coach Docencial.

Los estudiantes, para aprender, entiendo que tienen que pasar por lo mismo que los pacientes con los terapeutas. Necesitan sentir que hay una transferencia. La cuestión es saber si el profesor influye en las decisiones de los alumnos como agente de sus futuros profesionales o se limitan a explicarse y comunicarse los conocimientos.

El nuevo modelo de maestro, ¿Dónde estoy?, es algo que un maestro consideran antes de comenzar sus clases. Pueden establecerse en una Facultad, una Escuela, un lugar de enseñanza. En definitiva, un espacio de estudio. Una maestra está constantemente cuestionándose y preguntándose cuál es su función todos los días, porque las cosas siempre están cambiando a pasos agigantados.

"La introducción de las redes sociales en el aprendizaje, la pereza de los estudiantes para leer, en muchos casos desde el nivel secundario inferior, el cambio en el que las nuevas generaciones leen menos, dejando a las personas vulnerables a los efectos visuales". La ideología muere con el tiempo. Enseñar en un aula hoy no es lo mismo que hace 5 o 10 años. Los alumnos se convierten en la dinámica de las clases, son los termómetros. Puedes notar totalmente si les llama la atención, si se disgustan, si estimula su interés en el tema. Silvina Scheiner, maestra de hogar, alude en su artículo en La Nación (La Nación, Universidades, de octubre de 2014) a temas relacionados con los perfiles de los docentes en la actualidad, manifestando que no solo deben transmitir, sino también motivar, ser carismáticos y ser los indiscutibles actores de su clase, no para brillar sino para hacer resplandecer a sus estudiantes. (Lurcovich, 2016)

1.2.1.4 El Coach Docencial como Cambio Personal

"La formación pedagógica es una actividad cada vez más cercana y familiar para padres y educadores", pero ¿sabemos exactamente qué incluye? Podemos decir que el coaching educativo comienza con un cambio de visión, en el que el niño o adolescente ahora es el protagonista y el adulto es el acompañante orientándolos a lograr el objetivo meta, útil en toda la comprensión. (García, 2017)

El coaching educativo es de gran ayuda para los padres, profesores y educadores en general, y en todo caso, se logran importantes cambios en los jóvenes y en los niños, ej.

1. Aumentar el compromiso particular.
2. Mayor estimulación sobre los retos.
3. Más independencia.

4. Aumentar autoestimas y las confianzas.
5. Claridad sobre los objetivos.
6. Conoce tus fortalezas y las áreas para mejor.
7. Planificación de las acciones, empatías o liderazgos

1.2.1.5 Beneficios para desarrollar un Coach Docencial

El coaching tiene como imparcial mostrarte todo el genial que tienes y lo que te permite lograr:

1. documentación

La documentación es poder y las peores decisiones se deben a la carencia de datos y principios.

Coaching te báculo a hacerte las mejores preguntas para determinar las respuestas correctas. A veces no son las respuestas equivocadas sino las preguntas que nos hacemos o no nos atrevemos a hacernos.

2. Estrategias más eficaces

El coaching mejora la metodología que usamos para detectar oportunidades y valorarlas, según la información que hemos conseguido.

Para la respuesta idónea el mejor camino surge de ahí y del diseño y estrategias de las acciones que se necesitan para lograr los resultados requeridos.

3. estipulación

Para responsabilizarse con uno mismo, lo primero es tener las razones sólidas y significantes que hagan esa trailla irrompible.

El mejor principio es comprometernos con nuestros objetivos y con la responsabilidad instintiva para arribar los resultados que deseamos.

4. Automotivación

El laboreo director del coaching y su metodología es conocer a hallar la motivación en uno mismo y atender esforzándose.

A veces es legible encontrar circunstancias externos que nos motiven, como las posesiones materiales o el gratitud social, no obstante la verdadera motivación debe arrancar de nuestras propias creencias.

5. colocar las causas en nuestro endógeno

Son el símbolo y macho apriorístico de la motivación para enfocarnos en aprender determinar los significados más profundos que nos hacen reaccionar y actuar sobre ellos. "Son el motor del poder del recio y a través del cual el robusto logra su fin último". (España, 10 de mayo 2018)

1.2.1.6 Relación El Coach Docencial – Coachee (estudiante)

La relación de coaching se representa el grado de alianza o cooperación de responsabilidad entre un coach y un alumno que se caracteriza por la confianza, la aceptación, la comprensión, la apertura, la comunicación honesta y otros factores, otros elementos de las habilidades individuales que apoyan su aprendizaje y desarrollo. (Peterson, 2011).

Estos son los elementos esenciales de una coalición de trabajo eficaz en una relación de coaching, extraídos de la literatura sobre terapia.

"El factor que siempre se ha identificado como contribuyente al éxito de la relación entrenadores, los factores más influenciados por el entrenador, es la calidad de la relación entrenador-alumno". (Arqueros, 2016)

1.2.1.7 Elementos del Coach Docencial

“Estos instrumentos son imprescindibles en la autopercepción o la toma de rectitud de los propios procesos cognitivos, emocionales y del nivel competencial en las relaciones intrapersonales e interpersonales”. Por mano, el educador asume el papel de dirigente-coach y el colegial el de coachee y en algunos casos de coach. (Mejias, 2014).

Estos son:

1. guía, el educador ya no es Aquello que vista el trayecto y ofrece todas las respuestas, fortuna que es un lazarillo que báculo al escolar a generar su propia ruta para llegar al sino.

2. audición activamente, el profesor-coach audición a sus estudiantes y aprende de sus impresiones reforma continuamente gracias al feedback y no teme a los cambios.

3. Es flexible, la benevolencia y la competencia de acostumbramiento son su mayor recurso.

El coach como docente sabe adaptarse a cualquier contexto formador y tirar del mayor partido de cada ámbito.

4. Apoya, el enseñante ya no se limita a impartir principios, estrella que trata de que sus estudiantes se comprometan, tengan soltura en sí mismos y sean capaces de atreverse a cualquier aprieto.

El docente-coach apoya a sus estudiantes y está empalizada de ellos cuando surge cualquiera inconveniente.

5. Pregunta, el docente ya no ordena o enuncia, destino pregunta.

De esta forma es el propio discípulo quien puede darle vueltas a la cabeza y crear respuestas.

El enseñante no enciende la vela, facilita el cerillo.

1.2.1.8 Limitaciones del Coach Docencial

- No colocar en los estudiantes un modelo de educación por competencias, que les permita participar en su desarrollo personal.
- Las adicciones que crean en todos, y en este caso, especialmente en los alumnos.
- Los alumnos tienden a desaprovechar muchos tiempos lidiando con estos tipos de problemas mientras ignoran cosa considerable más importante.
- Con las redes sociales, tendemos a desperdiciar los conocimientos de la ortografía correcta, lo que llevan a abreviaturas, como "k" en lugar de "que", etc.

1.2.1.9 Características del Coach Docencial

- Cada etapa está cabalmente cronometrada
- Las necesidades de los estudiantes se pueden identificar fácilmente.
- Las tareas pendientes, los números de las sesiones, la duración y las frecuencias de cada sesión se establecen desde el principio.
- Los pasos pueden variar en nombre, número y comprendidos dependiendo del autor que trabaja.

1.2.2 Desarrollo Personal

El Desarrollo Personal, reconoce todos estos niveles (o al menos más de unos pocos) e intenta desarrollarlos a lo

largo de la vida del estudiante, ya que esto no es algo que se hace de una sola vez.

“Entiende que dicho proceso no se da únicamente en los salones de clase sino también en cualquier ámbito donde este se esté relacionado con otros e incluso se encuentre solo, ya sea estudiando, jugando o meditando”. Tener como meta el crecimiento personal implica el desarrollo integral de sí mismo y del entorno, pues nadie vive aislado, al contrario, vivimos en relación con los demás. (Universia-Peru, 2017)

1.2.2.1 Importancia del Desarrollo Personal

La calidad de la formación integral en los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas radica en que en los procesos de enseñanza-aprendizaje los conocimientos que son objeto de aprendizaje deben ser adquiridos como parte del proceso formativo principal e integrados a métodos y procesos desarrollar las habilidades, cualidades y valores que comprobarán en gran medida la vigencia de los procesos. “La educación integral se refiere no solo a la educación formal que se realiza en la universidad, sino también a la educación que incluye factores externos no formales”. Como parte de una educación holística, las actividades extracurriculares de los estudiantes tienen una importancia relacionada y deben estructurarse de acuerdo con una variedad de habilidades, intereses y estimulaciones, originando el desarrollo integral de los niños con la ayuda de un tutor, como la educación artística como como apreciación de las diversas expresiones del arte, la práctica deportiva y el desarrollo físico, que le permitirán crear altos niveles de salud, autocuidado y fomento del trabajos en equipos; más allá de su compromisos sociales. (Rodriguez, 2017)

1.2.2.2 Dimensiones del Desarrollo Personal

“Si perfectamente existen múltiples clasificaciones que permiten responder a los objetivos de educación total, este empleo se apoya del sucesivo decreto por considerarlo aguanoso y reformador para la docencia”: (Educarchile, 2017)

1. Recurso individual, que argumenta a la excitación de:
Habilidades de reconocimiento de las propias emociones, y de manejo y expresión constructiva de las mismas. Habilidades para identificar las propias habilidades e intereses, para valorar las propias fortalezas y declarar las principales debilidades. Autoestima y autoconocimiento. Habilidades para monitorear las propias acciones y orientarlas en auxilio de metas personales y académicas.
2. recurso social, que se entiende como el estímulo de:
Habilidades para declarar los pensamientos, sensibilidad y puntos de vista de los otros, igualmente de aquellos que difieren del puro. Empatía y toma de punto de vista. Habilidades para urbanizar y mantener compromisos interpersonales sanos y gratificantes. Habilidades de choto y deber en clan. Habilidades de explicación escucha activa, explicación asertiva (clara y respetuosa), el debate constructivo, entre otras. Habilidades para gestionar conflictos de manera pacífica: identificar problemas, suscitar soluciones alternativas, aventajar las consecuencias de cada una de ellas, y calibrar y saber de sus decisiones.
3. proceso ético, que se refiere a la incitación de:
Habilidades de deducción recatado: validez de exploración y envero considerando estándares éticos, normas sociales, integridad a otros, y las consecuencias de las diversas variantes de sus acciones agudeza para

aceptar decisiones de forma responsable y unísono a utilidad. Habilidades para estudiar en cabrestante al compungido y la forma de vivir los valores en el día a día.

1.2.2.3 Rol del Desarrollo Personal

La principal característica de los alumnos es principalmente cumplir el rol de: escuchar, leer y memorizar en el examen. (CFP, 2007)

El rol del alfabetizando todavía es diferente, de esta forma, algunos de los cambios esperados son que el alumnado:

- “Tenga lenidad para adaptarse a nuevas formas de instrucción según afines a los esquemas formativos tradicionales”
- Posea competencias técnicas en el manejo y usos de las tecnologías, de igual modo una aptitud encomiástico valla de las mismas
- Participe de forma activa en los procesos de aprendizaje-enseñanza.
- Sea apoderado de su puro instrucción.
- Se planifique y organice en la normativa (sin desentenderse que todo el trabajo se acumule para el final).
- Tenga una aptitud abierta a la afluencia y consumación de trabajos en conjunto.
- Participe activamente en la plaza, chat, actividades propuestas, etc.
- Aporta sus ideas y conocimientos a los grupos.

1.2.2.4 Fundamentos del Desarrollo Personal

Podríamos delimitar los principios y juicio de sí mismo como el clan de vivencias, ideas, opiniones, sentimentalismo y actitudes que tenemos cerca de

nosotros mismos. Es la pieza gráfica cuando se forma de su propia vida en la que se reflexiva, en extracto, todo lo que ha realizado y ha sido, con todo lo que es y hace e igualmente con lo que quiere hacer y ser. La formación de los principios y estimación de sí mismo empieza matutino en la niñez, de una manera vaga, imprecisa, indefinida, como cristalera del juicio y opinión social de las personas cercanas significativas (padres, sucesión, maestros, relaciones, etc.).

Alrededor de la nubilidad se desarrolla un nivel superior de noción y opinión de sí mismo cuando el tierno, motivado por la premura de saber quién es y quién quiere ser, elabora una estimación y pensamiento propio, personal de su propio individuo, basada en la autorreflexión sobre sus vivencias, experiencias y actividades. “Otra abrevadero importante que influye en el noción y parecer de sí mismo es la exploración y parecer que hacemos de los demás y la comparación de ellos con uno mismo”. (Torroella, 2018)

1.2.2.5 Ventajas del Desarrollo Personal

“Los excelentes líderes estar al corriente que deben seguir creciendo y madurando para formalizar sus verdaderas competencias”, es decir: (Rodríguez Higuera, 2009).

Ventaja 1: Introspección

Ventaja 2: Luminosidad

Ventaja 3: Toma de las decisiones

Ventaja 4: Visión a largo plazo

Ventaja 5: Transformación razonable

1.2.2.6 Características del Desarrollo Personal

Esto significa seguir un camino de transformaciones y excelencias personales, lo que significa que el desarrollo

personal es un camino a seguir activamente, no es un objetivo final a alcanzar.

“La misma persona debe empezar a mirar desde adentro para el logro de respuestas a las preguntas que surgen sobre en qué debe enfocarse para su pleno crecimiento y desarrollo”, aquí: (Gerardo, 2018)

Desarrollo psicológico (personalidad)

Emoción, Agrado, Actitud Positiva, Autoestima, Deseos, Voluntades, Determinaciones, Pasiones, Entusiasmos, Creencia, Perseverancia, Expectativa, Paciencia, Insatisfecho, Audaz.

Desarrollo mental (Mente)

Atención, Pensamientos, Enseñanza, Congregación, Intelecto, Instintivo, Memoria, Orden, Habilidad, Intuición, Autoconciencia, Visualización, Creatividad, Cerebro.

Desarrollo profesional (eficaz)

Comunicación, oratoria, redacción, persuasión, relaciones humanas, motivación y automotivación, búsqueda y oportunidad de empleo, trabajo personal, trabajo en equipo, liderazgo, presencia personal, gestión del tiempo, iniciativa.

Desarrollo físico (Salud)

Inhalación, Alivio, Estrés, Energías, Actividades Físicas, Ejercicios, Dietas.

1.2.2.7 Elementos del Desarrollo Personal

El Institute Search, presenta un derecho para “el recurso personal con la boreal que los estudiantes estén interesados en el abundancia regular y a ser responsables”. Estos son: (Institute, 2009)

A) circunstancias Fundamentales Externos:

Soporte

1. apoyo común.
2. comunicación ordinario positiva.
3. Otros compromisos con adultos.
4. Un mundo comprometido.
5. Un plantel educador que se interesa por el (la) joven.
6. Participar en las actividades de la escuela siendo los padres responsables.

Fortalecimiento

7. El mundo valora a la inexperiencia.
8. La pubertad como un proceso.
9. Servicio a los demás.
10. firmeza

Límites y futuro

11. Límites descendientes.
12. Límites escolares.
13. Límites vecinales.
14. El proceder de los adultos como canon.
15. Compañeros como influencia positiva.
16. Altas expectativas.

Uso Constructivo Del lapso

17. Actividades creativas.
18. Programas juveniles.
19. mundo beata.
20. reunión en la vivienda.

B) circunstancias Fundamentales Internos:

Acuerdo en torno a la educación

21. Motivación por sus logros.
22. arreglo cerca de la colegio.
23. entorchado.
24. Preocuparse por la colegio.
25. estudiar por encanto.

Valores Positivos

26. Preocuparse por los demás.
27. equivalencia y derecho social.
28. decencia.
29. decoro.
30. obligatoriedad.
31. abstinencia.

Aptitud Social

32. Planeación y toma de decisiones.
33. aptitud interpersonal.
34. validez cultural.
35. ingenio de cuajo.
36. opción pacífica de conflictos.

Ficha Positiva

37. Poder personal.
38. Autoestima.
39. espejismo positiva de la expectación personal.

1.2.2.8 Limitaciones del Desarrollo Personal

Las limitaciones que nos imponemos se permanecen en la mente, aunque pase el tiempo y luego podemos deshacernos de los bloqueos cuando nos damos cuenta con mejor mentalidad, muchas ganas y esfuerzo, que genera nuestra mente.

Henry Ford dice: Tanto si piensas que tienes éxito como si fracasas, tienes razón.

Lo principal que limita los logros propios es el pensamiento de que somos incapaces de lograrlos, y sin embargo no se cumpla todo lo que tienes en mente, ninguna te juzgará, porque asumiste el coraje de hacerlo y no intentado.

“Las malas creencias son oportunidades perdidas, desperdician mucho tiempo y por lo tanto logramos menos de lo que de otro modo se podría hacer. (Maciel, 2014)

1.2.2.9 Etapas del Desarrollo Personal

Describiremos 04 etapas para conocer las veces que no somos conscientes para afrontar de forma más adecuada estas etapas: (LaFamilia.info, 2018).

Infancia

La etapa inicial de la vida no puede ser más que la niñez.

Adolescentes y jóvenes

“La adolescencia viene hacer la etapa inicial donde se forma la personalidad. En esta etapa existe más presión para sentirte bien contigo mismo y también para estar al mismo nivel.

En esta etapa, las personas concernientes con el cuerpo están en el período de embarazo. Seguir las reglas de la belleza o sucumbir a los llamados a la atención física puede conducir a una variedad de problemas.

Construir relaciones sanas con los demás y abordar cualquier situación que pueda surgir que conduzca a una baja autoestima inclusive a la depresión esto será esencial lo antes posible.

Madurez

Esta etapa se caracteriza por su estabilidad. Por tal razón no se puede dejar guiar por lo que dicen **los demás ni** por todos **los** comentarios de "**te deja el tren**" aún existen estas cosas.

Vejez

Hemos pasado por 03 etapas de la vida y llegamos a la etapa de nuestra edad final, la vejez, situación de jubilación la cual está presente y podemos disfrutar más de la vida.

1.3. Marco Conceptual

- **Aprendizaje:** Es el proceso de adquisición de nuevas habilidades, conocimientos, conductas o hábitos. Las últimas contribuciones de la neurociencia a la neuroplasticidad muestran que, contrariamente a la creencia popular, los individuos pueden aprender en cualquier etapa de la vida. Quizás el mayor obstáculo para el aprendizaje se deriva de creencias culturales profundamente arraigadas que nos llevan a creer que las personas no pueden cambiar.
- **Autoconcepto:** el proceso psicológico cuyo contenido y dinámica están socialmente determinados y nos permiten dar sentido a todas nuestras percepciones, emociones, autoestima y evaluación de la autoestima.
- **Autoestima:** forma parte del autoconcepto y es una valoración de la valía personal que el sujeto se hace a sí mismo. Es la abstracción que desarrolla un ejecutante sobre sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o realiza; Esta abstracción está representada por el símbolo I, que incluye la idea que el hombre tiene de sí mismo.

- **Coach:** entrenador profesional. Su trabajo es acompañar a sus clientes a través del proceso de aprendizaje, haciendo preguntas poderosas que ayuden a los clientes a reflexionar sobre sí mismos y su entorno, identificar desafíos, obtener información sobre sus recursos y frenos y establecer planes de acción para lograr sus objetivos.
- **Coaching:** Es el arte de ayudar a las personas a alcanzar sus metas, superar sus limitaciones y desarrollar sus fortalezas. Durante el coaching, los coaches ayudan a sus clientes a definir dónde están y dónde quieren estar, y juntos establecen objetivos y piensan en el mejor curso de acción para lograrlos.
- **Coach pedagógico:** Se refiere a los procesos interactivos que permiten que un coach (docente) acompañe a sus alumnos a lograr lo mejor de sí mismos.
- **Formación ontológica:** La formación ontológica se ocupa sobre los tipos de observadores que somos. Asume que todos tienen una práctica del mundo que coincide con la forma en que actúan. Es decir: cómo explicamos lo que sucede afecta verdaderamente a cómo procedemos.
- **Competencia:** situaciones específicas que se deben hacer con responsabilidad, con flexibilidad, habilidades y actitudes.
- **Compromiso:** Viene hacer el logro de las metas que se proponen a través de diversas acciones que realiza cada persona. Antes de establecer objetivos, es muy importante evaluar el nivel de compromiso para enfrentar el desafío.
- **Creencias:** opinión que nos parecen la verdad absoluta. Opinión personal que todos tienen sobre nosotros mismos y del entorno.

Las creencias dan forma a nuestra visión particular del mundo, intervienen en la observación, influyen en nuestra decisión, dan color a nuestras pláticas y posiblemente obstruyen realmente para lograr nuestro objetivo.

- **Desarrollo personal:** comprende las actividades regulares de los individuos consigo mismos y también con los demás para lograr un estado insuperable de la salud, mantiene la vitalidad y la motivación personal para enmendar su comportamiento y costumbre, para consentir el poder vivir con satisfacción en un cambiando el mundo.
- **Emociones:** fenómenos con caracteres evolutivos, que actúan como contestación a estímulos (internos o externos) y producen una variedad de respuestas fisiológicas, sensoriales y de pensamiento. Darwing asemejó 06 emociones principales que compartimos con todo el mundo de los mamíferos: miedo, ira, tristeza, sorpresa, asco y alegría.
- **Estado de ánimo:** Si bien la emoción es una respuesta biológica oportuna, de acción rápida y corta duración, el estado de ánimo puede ser mucho más persistente y estable con el tiempo. Podemos sentir una emoción ante ciertos eventos o pensamientos, pero siempre vivimos en cierto estado mental.
- **Estrés:** Respuesta orgánica y motivacional ante la posibilidad de que se esté huyendo o luchando contra las "amenazas" de los contextos. Es la tensión, las preparaciones para responder a los desafíos del contexto, de todos los seres vivos.
- **Éxito:** Este es los resultados naturales de la satisfacción interior que proviene de saber que has hecho todo lo posible para ser el mejor.

- **Atrás: Retrocede.** En el campo de las ciencias sociales, utilizamos este término para referirnos a la capacidad que tenemos de tener en cuenta nuestras observaciones, opiniones y sentimientos cuando nos enfrentamos a una situación determinada, una vez acontecida.
- **Globalización:** Es una revolución de las telecomunicaciones y el progreso científico y tecnológico ha dotado al mundo actual de una red. Quien está más allá de esto, está más allá del mundo.
- **Mentor:** significa “asesor” o “guía” y se utiliza para designar a una persona de cierta edad para guiar a alguien más joven o menos experimentado.
- **Pensamiento activo:** Capacidad de inventarse, tener visión de futuro, tomarse y aceptarse decisiones.
- **Relaciones Humanas:** Las relaciones humanas son relaciones que crean y mantienen relaciones interpersonales cordiales, lazos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por toda aceptación y se fundamenta, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la dignidad humana.
- **Resonancia:** es una consecuencia de la comunicación empática, otra forma de describir la formación de relaciones (un ambiente de confianzas y armonía buena). La resonancia emocional no significa sentirse como la otra persona, se trata de resonar con las emociones de la otra persona. Muévete de acuerdo a tus emociones. Los individuos con más resonancia son aquellas que son más sociables o empáticas con los demás.

1.4. Marco Legal

El entrenador pedagógico establece un marco legal específico, en cuanto a las sesiones de estudio y su duración, conforme lo establece la RCU n° 537-2019-CUUPSJB

- Reglamento General Sectorial resolución n° 2018-RUPSJB
- Ley Universitaria N° 30220

1.5. Marco Filosófico (Obligatorio para Doctorado)

- Sócrates, basado en los orígenes de la formación en mayéutica, donde su análisis se basa en el conocimiento a través de la controversia y fundamenta en interrogar a un individuo para que tome conciencia de aspectos de la vida a través de la propia conclusión y no por una condición previa.
- Platón, indica que la interrogación crea un hilo conversacional para discutir las diferencias que puedan surgir entre las opiniones de los individuos ya través de esta conversación se recopilan conocimientos. Sin embargo, su pensamiento puro se preocupa por el autoconocimiento y afirma que solo el yo puede tomar decisiones sobre los aspectos que se pueden mejorarse.
- Aristóteles asevera que la investigación de la felicidad es uno de los principios más poderosos que gobiernan la costumbre humana. Por lo tanto, se aplican que cualquier entrenamiento se fundamentó en la acción posteriormente de la percepción.
- La filosofía existencialista afirma que somos libres y comprometidos de nuestras propias acciones, lo que determina quiénes somos.
- El método fenomenológico, que aplican que la solución de los problemas apela a las experiencias intuitivas, por lo tanto mencionan que el entrenador invoca a la intuición, sin embargo, la fenomenología sólo encontró que el entrenador deben evitar todo sesgo.

CAPITULO II – PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Situación Problemática

Uno de los principales flujos educativos hacia el mundo empresarial está relacionado con la instrucción en coaching, es decir, con el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo. “En las primordiales escuelas de los negocios internacionales, el coaching se ha transformado en un tema transversal para todo tipo de formación de directores, y su objetivo es preparar para que pueda liderar equipos, afronta condiciones de crisis, se adapta a tiempos de cambios y transformaciones, toma decisiones de riesgo, y es capaz de innovarse y afrontar nuevos retos (Caro, 2015).

En los últimos tiempos, este flujo de pensamiento igualmente ha comenzado a entrar en las aulas de algunas de las universidades más acreditadas del mundo. Se trata de enseñar coaching y reconfigurar el rol tradicional asignados al profesor, convirtiéndolo en una especie de coach (o formador) cuyo rol es muy similar al de los formadores de sus habilidades de liderazgo en las escuelas de negocios.

En pocas palabras, los profesores universitarios, bajo este nuevo modelo de educación, son una mezcla del presidente de una empresa, los entrenadores de los equipos de fútbol y el artista devoto que acompañaba y ayudaba a los jóvenes músicos en los concursos de talentos de la televisión. Porque su función ya no será transmitir a los alumnos contenidos teóricos a estudiar, sino apoyar su aprendizaje y promover su crecimiento individual y colectivos. Es decir, actuar para todos de forma individualizada y para el bien del conjunto.

La principal fortaleza del entrenador pedagógico no es el conocimiento, sino la capacidad de transmitir este conocimiento a

través de sentimientos y experiencias, y así transformar a sus alumnos en personajes clave en su formación o desarrollo personal. Porque, según el pensamiento actual, el entrenador debe llevar a los alumnos a reflexionar sobre lo que están aprendiendo, preguntarse si les interesa y si les parece interesante y finalmente preguntarse a ver si pueden reservar en realidad.

“A medida que la evaluación basada en habilidades en la educación superior se vuelve cada vez más importante, también lo hace el provecho por parte de los estudiantes de las llamadas habilidades transferibles”; El número y el papel de los profesores universitarios o entrenadores de educación también se debaten y revisan.

Entre ellos, los que sostienen que los docentes no son meros transmisores de conocimientos “estancos”, son “instructores” que acompañan a sus alumnos en el aprendizaje y adquisición de competencias y desarrollo personal (Fernandez, 2015).

En nuestro análisis realizado en la Universidad Privada San Juan Bautista - Sede Ica, hallamos falta de un cuerpo docente acorde a las expectativas y anterioridades de la universidad, falta de un equipo activo, adecuado, bien capacitado, persona que se asemeje con los objetivos principales de la universidad. Otro factor significativo es el nivel de ejecución y emoción, porque la implementación de diferentes planes requiere involucramiento de diferentes tipos y en tiempo y forma.

Por otro lado, este análisis muestra una falta de aplicación del coach pedagógico debido a que los jefes corporativos toman decisiones de manera subjetiva, intuitiva y no por sentido común, y esto en realidad es perjudicial para los desarrollos personales de los educandos de las escuelas profesionales.

Este escenario permite diseñar e implementar, además de desarrollar, un coach pedagógico con la cooperación de ejecutivos universitarios y estudiantes, donde se comprometan con el logro de metas el objetivo principal de las empresas, permitiendo que la empresa reconozca sus debilidades y beneficiar las oportunidades que ofrece el medio ambiente para convertirnos en una universidad razonable en aprendizaje.

Antecedente, Universidad San Juan Bautista.

Es una compañía, creada el 8 de abril de 1,997.

La fama de la universidad fue designada en honorabilidad al paraje centenario de Ica y por la vinculación de los promotores con el fisco casa de campo, vivo soportal de la UPSJB.

Las primeras antecedentes sobre esta residencia fisco de finca aparecen en la época del Virrey Marqués de Cañete, quien en el siglo XVI donó la finca a la comitú Mariana de San Pablo, edad después, en 1625, los jesuitas la adquieren y la obtención de la erario, dedicada al horticultura de la vara de glucosa y guata crece notablemente. Los jesuitas, al hallar las ganancias, deciden realizar un bloque que sirva como casa recoleta de los sacerdotes y un templo para el adoctrinamiento de los americanos. Con el transcurso del lapso, la erario se convirtió en un núcleo turístico, que luego pasó a ser la sede de la congregación universidad Privada Peruana San Juan Bautista.

El 13 de mayo del año 1997 la Universidad San Juan Bautista inició sus labores académicas en su campus diplomado es así que de ser el tesoro de villa paso a ser un campus.

VISIÓN

“Ser una entidad en gran medida competitiva que es valorada por sus procesos formativos, también por sus resultados

profesionales dentro de la sociedad que permite que se desarrolle con una responsabilidad social". (UPSJB, 1993)

MISIÓN

La principal misión de la Universidad es que sus estudiantes sean profesionales competitivos tanto a nivel nacional como internacional bajo enfoques pedagógicos gestionados para la enfatización de los aprendizajes y así poder lograr los resultados deseados que garantice su logro dentro de la sociedad en un escenario con responsabilidades sociales.

VALORES

“El respeto por la vida

La tolerancia

La equidad

Los derechos humanos

La puntualidad

Búsqueda de la verdad

La solidaridad

La justicia

La honestidad” (UPSJB, 1993)

Política Institucional de la Universidad

“La Universidad desarrolla una cultura eficiente a toda la comunidad universitaria en base a su exigencia”, mejorar la continuación y la subordinación de las cuentas; es así que se debe tener en cuenta el contexto interno y sus entonos para ser ofrecidos sus procesos de gestión y formación profesional con un adecuado soporte de educación.

- La planificación estratégica es enlazado a la proyección de la facultad y se concreta en la administración de cada una de sus unidades en el escenario de las siguientes políticas:
- Enfrascarse a los estudiantes de pre y posgrado procesos de formación académico-laboral mediante enfoques pedagógicos integrales que incorporen la asimilación del estado del destreza de la exploración científica disciplinaria y la elaboración científica de los docentes que se traduzcan en competencias de los estudiantes y egresados bajo un resumen de remedio continua reconocidos por los grupos de perspectiva que corresponden a cada fármaco sindical en el interior de una perspectiva instrucción completo con un corpulento ingrediente ambiental generando en la tipo conocimientos, cualidades, intrepidez ético de manera adecuada en las prácticas necesarias para el proceso de la acción y poder contribuir al proceso del país.
- Ocasionar guantazo social laudatorio mediante el participación de estudio científica relevante como resultado de la asimilación del vivido del arte de la investigación disciplinar o extracción de trabajos de prospección realizados por los docentes de la universidad en todos los niveles.
- Crear una cultura de responsabilidad social en la comunidad universitaria y que se refleje en la actitud de los egresados versus los problemas y oportunidades que se le presenten durante el experiencia de su profesión, sea el lugar donde se encuentre, asegurando la mercadería de ecosistemas saludables, viables y funcionales en el abundante lapso; y el desarrollo sostenible del distrito, congruente con el recato de los arancel fundamentales de la cualquiera. (UPSJB, 1993).

En el análisis realizado a la Universidad Privada San Juan Bautista – Filial Ica, encontramos la falta de un equipo docencial

congruente con las expectativas y prioridades de la universidad, la falta de un adecuado equipo operativo, debidamente capacitado, que se identifique con los objetivos claves que se plantea la universidad. Otro factor importante es el nivel de desempeño y las emociones, pues para el cumplimiento de los distintos planes se necesita involucramiento de diversos tipos y de manera oportuna.

Creo que este análisis presenta una falta de aplicación del coach docencial debido a que los dueños de la empresa toman decisiones de manera subjetiva, más por intuición que por sentido común y lo que realmente perjudica el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional.

Esta situación hace necesario diseñar e implementar además de desarrollar un coach docencial con la participación de los directivos y estudiantes de la universidad, donde se comprometan para cumplir los objetivos principales de la empresa, que le permita reconocer sus debilidades y aprovechar las oportunidades que el entorno presenta para convertirse en una universidad sostenible en la educación.

2.2. Formulación del Problema

a) Problema General

¿Qué influencia existe entre el coach docencial y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018?

b) Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué influencia existe entre el conocimiento y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de

administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018?

Problema específico 2

¿Qué influencia existe entre el nivel de desempeño y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018?

Problema específico 3

¿Qué influencia existe entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018?

2.3. Justificación e importancia de la Investigación

Justificación:

El estudio aportará conocimientos útiles sobre formación docente, coaching, coaching pedagógico y una propuesta científica sobre formación pedagógica que, asimismo tienen en cuenta los temas, proponiendo herramientas internas y externas teniendo en cuenta sus las técnicas de enseñanza.

Justificación teórica, El presente trabajo es importante porque es una investigación pionera que brindará a la comunidad científica conocimientos sobre los efectos del coaching educativo en el desarrollo personal de los estudiantes

Miembro de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad de San Francisco Sentencia Juan Bautista Los factores contribuyen a una revalidación de la teoría del coaching. Asimismo, se constituye como un apoyo para futuros estudios enmarcados en variables relacionadas con el marco pedagógico y el desarrollo personal del estudiante.

Justificación práctica, Este estudio es de importancia práctica ya que pretende potenciar el nivel de desarrollo personal a través del coaching educativo de los estudiantes de la Universidad de San Juan Escuela Profesional de Administración de Empresas Bautista. Argumento metodológico, Esta investigación es importante a nivel metodológico porque se ha establecido que los entrenadores pedagógicos son la base del desarrollo personal en la práctica educativa.

Importancia

La importancia de este estudio es trascendental en el campo de la investigación, sobre todo en el contexto donde se realiza la práctica educativa, que es la Universidad, el medio en que se da la educación, a través de equipos de baja tecnología o desactualizados, sin plumeros y sobre todo el lugar donde los maestros evidenciamos el desempeño como coach docente.

2.4. Objetivos de la Investigación

a) Objetivo General

Determinar la influencia que existe entre el coach docencial y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

b) Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia que existe entre el conocimiento y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la influencia que existe entre el nivel de desempeño y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia que existe entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

2.5. Hipótesis de la Investigación

a) Hipótesis General

Existe influencia significativa entre el coach docencial y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

b) Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1.

Existe influencia significativa entre el conocimiento y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

Hipótesis específica 2

Existe influencia significativa entre el nivel de desempeño y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

Hipótesis específica 3

Existe influencia significativa entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018

2.6. Variables de la Investigación

a) Identificación de Variables

- Variable Independiente:
Coach Docencial

- Variable Dependiente:
Desarrollo Personal

b) Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente Coach Docencial	<p>Se refiere al “proceso interactivo que permite a un coach docencial (entrenador - profesor) asistir a su coachee (estudiante) a conseguir lo mejor de sí mismo”. (Corbu, 2016).</p>	<p>Es el “proceso de desarrollo e implementación de planes para que el coach docencial mejore el desempeño del coachee y alcance los objetivos”. (Herrera, 2011)</p>	<p>-Conocimiento</p> <p>-Nivel de Desempeño</p> <p>-Emociones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ignorancia - Pensamiento critico - Proceso - Caducidad - Mentalidad - Cognitivo - Instrumental - Actitudinal - Expresiva - Intencional - Evaluativa - Vinculativa
Variable Dependiente Desarrollo Personal	<p>Se define como un “proceso de transformación mediante el cual el estudiante adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias) que le permitan generar nuevos comportamientos</p>	<p>Es el “grado en que un estudiante se identifica con su desarrollo de sus habilidades personales y logren alcanzar sus metas”. (Challa, 2010)</p>	<p>-Factores Económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Genero - Estrato Social - Entorno Familiar - Expectativas del alumno - Calamidades domesticas

CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

Tipo de Investigación

El tipo de investigación a ser aplicada, “busca aumentar la teoría, por lo que se trata de nuevos conocimientos, de esta forma no se trata de una aplicación práctica que pueda referirse al análisis. Análisis teórico”. (Robles, 2017)

Asimismo, está orientado a comprender los fundamentos del funcionamiento del mundo, siendo su finalidad principal satisfacer la curiosidad o dar respuesta a las preguntas de la curiosidad científica. El propósito de la investigación pura es aumentar la base del conocimiento científico.

Nivel de Investigación

La Investigación corresponde a la investigación en el nivel descriptivo y correlacional, ya que intenta dar respuesta a un problema teórico y "tiene como objetivo describir un fenómeno o una situación mediante su estudio en un contexto espacio-temporal definido", como describir sistemáticamente e interpretar los datos en relación con otras variables. (Avila, 2001)

rado es Correlación, ya que es una medida del grado en que se relacionan dos variables. "Un estudio de correlación podría intentarse determinarse si las personas que obtienen una puntuación alta en una variable también obtienen una puntuaciones altas en la segunda" y si las personas que obtienen una puntuación bajas en una variables también obtienen una puntuación baja en la segunda. (Ramirez, 2010)

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se utilizará el diseño no experimental correlacional y de corte transversal, porque es aquel diseño que permitió ver la relación

existente en ambas variables dentro de un mismo momento determinado.

3.2 Población y Muestra

Población

El estudio comprendió a los Docentes de tiempo completo y tiempo parcial, así como a los Estudiantes de la Universidad Particular San Juan Bautista – Filial Ica, correspondientes a la Escuela Profesional de Administración de Negocios.

Muestra

Según fórmula aplicada a la población Docencial y Universitaria consistente en 20 docentes a TC, 9 docentes a TP y 496 estudiantes, esta quedo conformada por 525 individuos en total, que según formula la muestra quedo conformada en 222 individuos, entre Docentes y estudiantes.

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

CAPITULO IV TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Técnica de Recolección de Datos

La técnica utilizada fue: la encuesta y el análisis documental.

4.2 Instrumento de Recolección de Datos

“La herramienta básica para la recolección de datos es los cuestionarios autoadministrado, el cual es prevalidado y su efectividad probada en condiciones de campo”. El cuestionario quedó constituido con las preguntas cerradas tipo Likert. (Caballero, 2000)

4.3 Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados

Estrategia de análisis

Análisis e interpretación de la información

Son las siguientes: Lógica, Descriptiva, Explicativa y Analítica

Prueba de hipótesis

Contratación de hipótesis

Fue a través de la estadística Inferencial

Diseño Estadístico: Validación de hipótesis

Para el procedimiento se realizó el estudio del análisis de datos de la siguiente manera:

Estadística descriptiva:

Nos permitirá la descripción de datos y valores que obtuvimos de cada una de las variables.

- Distribución de frecuencias

- Media
- Desviación estándar

Estadística inferencial:

Para obtener los resultados sobre la población en estudio se calculó la muestra mediante la:

- Distribución muestral
- Coeficiente de correlación de Pearson
- Chi cuadrada

CAPITULO V CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Se plantea la hipótesis general de que existe una influencia significativa entre el coach educativo y el desarrollo personal de los alumnos de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Privada “San Juan Bautista”, Ciudad de Ica, 2018 La confrontación de la hipótesis se realiza combinando el enunciado construido en el hipótesis con el valor obtenido en el procedimiento de Pearson y el chi cuadrado obtenido. Si se verifica la realidad de una relación positiva y significativa entre los coaches educativos, repercutirá en el desarrollo personal de los estudiantes de la Escuela de Administración Profesional de Empresas de la Universidad San Juan Bautista y la etapa señalada, es posible desarrollar una estructura teórica dentro de que la formación de entrenadores sería una función del desarrollo personal. Se aplicaron los métodos de Pearson y CHI al cuadrado con un nivel de significación de 0,05.

Cabe señalar que se han recopilado evaluaciones de entrenadores educativos y de desarrollo personal. Las evaluaciones se realizaron en un programa informático de estadística (Statistics Package for Social Sciences, IBM SPSS Ver. For Windows). El procesamiento de datos se realizó aplicando el análisis de correlación de Pearson y chi-cuadrado, con un nivel de significación de 0,05.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe una influencia significativa entre los entrenadores educativos en el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad de San Juan Bautista, ciudad de Ica periodo 2018.

Hipótesis nula (H_0)

No existe influencia significativa entre el coach educativo y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad de San Juan Bautista, ciudad de Ica, período 2018.

Nivel de significancia

El nivel de significancia es 0.05, es decir, $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Regla de decisión

En consecuencia, con un valor de probabilidad igual o menor a 0.05, suponga que se acepta la hipótesis de investigación H_a y se rechaza la hipótesis H_0

Área de rechazo: Con cualquier valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta la hipótesis de investigación H_a y se rechaza la hipótesis H_0 .

Decisión

Hipótesis que establece una influencia significativa entre un entrenador educativo y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad San Juan Bautista, en la ciudad de Ica en el año 2018 y según Tabla 7, denominada Prueba de Hipótesis General. Donde la significación bilateral encontrada entre las dos variables es 0.000 y el coeficiente de correlación es 0.752**, y usando Chi2 con 9 grados de libertad, obtenemos un valor de 186,892, su límite equivale a con 16,919, esto tiene relación significativa. , pero como es menor que $p = 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa donde “p” es la probabilidad de que la hipótesis nula sea verdadera.

Conclusión

Por lo tanto se verifica la hipótesis. Es decir, existe una influencia significativa entre el coach educativo y el desarrollo personal de los estudiantes que pertenecen a la facultad de administración de empresa de la Universidad de San Juan Bautista, Ciudad de Ica, 2018.

TABLA No 7
PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Correlaciones

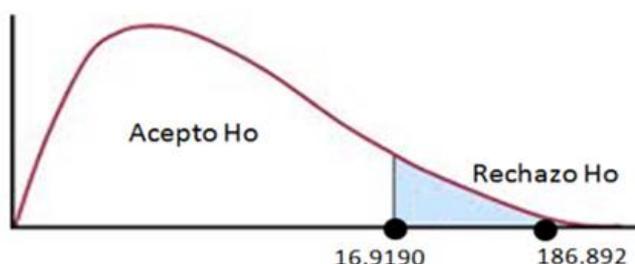
		COACH_ DOCENCIAL (agrupada)	DESARROL LO_ PERSONAL (agrupada)
COACH_DOCENCIAL (agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 222	.752** .000 222
DESARROLLO_ PERSONAL (agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.752** .000 222	1 222

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

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	186.892 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	192.952	9	.000
Asociación lineal por lineal	124.873	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es .27.



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

CONTRASTACION DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Para confrontar hipótesis específicas se utilizaron pruebas denominadas Pearson y CHI cuadrado para cada una de las métricas, variables, Coach y Desarrollo Personal.

Prueba de Hipótesis Específica No. 1

Hipótesis Alternativa (Ha)

Existe una influencia significativa entre el conocimiento y el desarrollo personal de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Colegio de San Juan Bautista, en la ciudad de Ica para el periodo 2018

Hipótesis no válida (Ho)

No existe influencia significativa entre el conocimiento y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad de San Juan Bautista, ciudad de Ica periodo 2018.

Nivel de significación

El nivel de significancia es 0.05, es decir $\alpha = 0.05$

Revisión de evidencia

Modelo determinista

Si el valor del precio del caso de contingencia es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis de estudio Ha y se rechaza la hipótesis nula Ho
Zona de rechazo: Para cualquier valor de la contingencia mayor a 0.05, Aceptamos la conjetura de búsqueda de Ha e ignoramos la conjetura de Ho.

Decisión

Hipótesis que establece una influencia significativa entre el conocimiento y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad San Juan Bautista, en la ciudad de Ica en el año 2018, y de acuerdo a la Tabla #8, denominada Prueba de Hipótesis Específica 1 Se puede ver que la conexión encontrada en medio de dos incógnitas es 0.631**, esto implica la significancia de la conexión, menor que $p=0.05$, el valor de correlación se encontró equivalente a 0.000 y por Chi2 a 9 grados de libertad tenemos un valor de 121.383, es decir su valor de corte es equivalente a 16.919, haciendo significativa una relación significativa, pero menor a $p = 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión

Por tanto, se ratifica la hipótesis, es decir, existe una influencia significativa entre el conocimiento y el autodesarrollo de los estudiantes de administración de empresas de la Universidad de San Juan Bautista, ciudad Ica periodo 2018.

Tabla 8
Prueba de Hipótesis Especifica No 1
Correlaciones

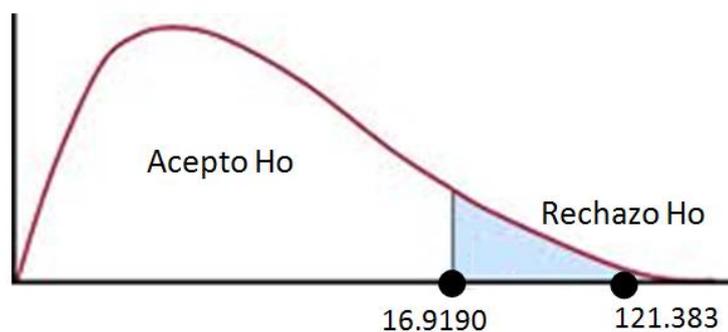
		CONOCIMIE NTO (agrupada)	DESARROL LO_ PERSONAL (agrupada)
CONOCIMIENTO (agrupada)	Correlación de Pearson	1	.631**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	222	222
DESARROLLO_ PERSONAL (agrupada)	Correlación de Pearson	.631**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	222	222

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

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	121.383 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	124.407	9	.000
Asociación lineal por lineal	88.041	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es .23.



Fuente: Encuesta realizada
Autor: Elaboración propia

Prueba de Hipótesis Específica No. 2

Hipótesis Alternativa (Ha)

Existe influencia significativa entre el grado de desempeño y el proceso individual de los estudiantes de la escuela gremial de agencia de negocios de la universidad San Juan Bautista, en la villa de Ica - estación 2018.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe influencia significativa entre el grado de desempeño y el desarrollo individual de los estudiantes del colegio sindical de administración de negocios de la facultad San Juan Bautista, en la ciudad de Ica - temporada 2018.

Grado de mérito

El rango de significación será de 0.05, en otras palabras $\alpha = 0.05$

Investigación de evidencia

Prototipo de determinación

Se tiene que para un decisión de albur comparable o último que 0.05, se accede la hipótesis de observación H_a y se excluye la hipótesis nula H_o .

Área de rechazo: para todo atrevimiento de caso mayor que 0.05, se acepta la hipótesis de observación H_a y se excluye la hipótesis nula H_o .

Discusión

La hipótesis planteo la influencia significativa entre el nivel de desempeño y el proceso unipersonal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la universidad San Juan Bautista, en la población de Ica - etapa 2018, y según la listel 9, denominada test de Hipótesis Especifica 2. Por cuanto la conexión encontrada entre ambas variables fue de 0.732**, lo que implica la prestigio en la conexión, al ser mayor que $p = 0.05$, siendo el intrepidez de correlación de 0.000, y mediante la χ^2 con 9 grados de emancipación tenemos un valentía de 177.144, siendo su osadía límite similar a 16.919, lo que hace una relación significativa, a pesar de al ser pequeño que $p=0.05$, se admite la hipótesis alterna.

Conclusión

Por partida, se constata la vislumbre es decir, que hay influencia significativa entre el nivel de desempeño y el recurso individual de los estudiantes de la escuela profesional de agencia de negocios de la universidad San Juan Bautista, en la asiento de Ica - fase 2018.

Tabla 9
Prueba de Hipótesis Específica No. 2

Correlaciones

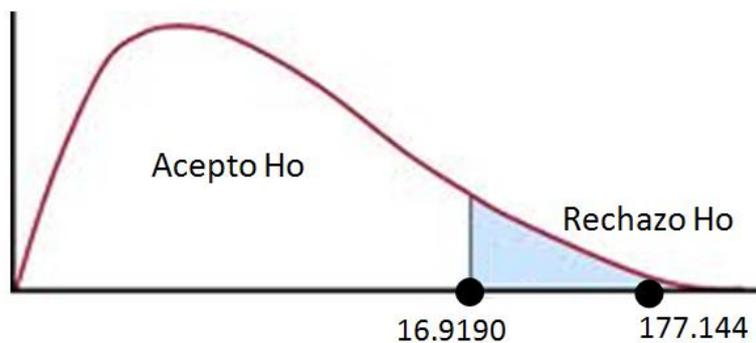
		NIVEL_ DESEMPEÑO (agrupada)	DESARROL LO_ PERSONAL (agrupada)
NIVEL_DESEMPEÑO (agrupada)	Correlación de Pearson	1	.732**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	222	222
DESARROLLO_ PERSONAL (agrupada)	Correlación de Pearson	.732**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	222	222

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

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	177.144 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	177.153	9	.000
Asociación lineal por lineal	118.330	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es .22.



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Prueba de Hipótesis Específica No. 3

Hipótesis Alterna (Ha)

Existe influencia significativa entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe influencia significativa entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

Nivel de significación

El grado de trascendencia fue de 0.05, es decir $\alpha = 0.05$

Escrutinio de Evidencia

Diagrama de determinación

Con un valor de respaldo igual o menor a 0.05, se acepta la hipótesis de estudio Ha y se rechaza la hipótesis nula Ho.

Zona de rechazo: Con cualquier valor de probabilidad superior a 0,05, se confirma la hipótesis de investigación Ha y se rechaza la hipótesis nula Ho.

Decisión

Hipótesis que establece una influencia significativa entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la ciudad de Ica en el periodo 2018, y de acuerdo a la Tabla 10, denominada Hipótesis Específica 3. La conexión entre las dos variables es 0.670**, indicando la significancia de la conexión, mayor a $p = 0.05$, el valor de correlación es 0.000 y usando Chi2 con 9 grados de libertad, tenemos un valor de 120.827, su valor límite es equivalente a 16,919, esto hace una relación

significativa, pero dado que es menor que $p=0.05$, asumimos que se acepta la teoría alternativa.

Conclusión

Así se confirma la conjetura. Por tanto, existe una influencia significativa entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas, Universidad de San Juan Bautista, Ciudad de Ica en el periodo 2018.

TABLA 10
Prueba de Hipótesis Específica No. 3
Correlaciones

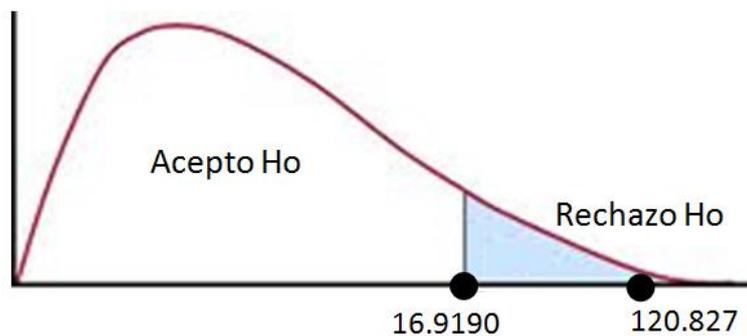
		EMOCIONES (agrupada)	DESARROLLO_ PERSONAL (agrupada)
EMOCIONES (agrupada)	Correlación de Pearson	1	.670**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	222	222
DESARROLLO_ PERSONAL (agrupada)	Correlación de Pearson	.670**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	222	222

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

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120.827 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	138.008	9	.000
Asociación lineal por lineal	99.316	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
 La frecuencia mínima esperada es .29.



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Así mismo, realizando el análisis con el método de la CHI cuadrado, se obtuvo lo siguiente:

Prueba de Hipótesis General

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
COACH_DOCENCIAL (agrupada) * DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)	222	100.0%	0	.0%	222	100.0%

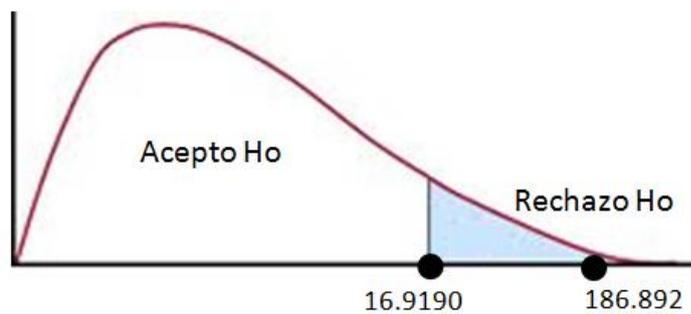
Tabla de contingencia COACH_DOCENCIAL (agrupada) * DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)

			DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)				Total
			EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
COACH_DOCENCIAL (agrupada)	EN DESACUERDO	Recuento	32	8	0	0	40
		Frecuencia esperada	9.0	20.2	10.1	.7	40.0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	Recuento	18	69	2	0	89
		Frecuencia esperada	20.0	44.9	22.5	1.6	89.0
	DE ACUERDO	Recuento	0	32	44	2	78
		Frecuencia esperada	17.6	39.4	19.7	1.4	78.0
	MUY DE ACUERDO	Recuento	0	3	10	2	15
		Frecuencia esperada	3.4	7.6	3.8	.3	15.0
Total	Recuento	50	112	56	4	222	
	Frecuencia esperada	50.0	112.0	56.0	4.0	222.0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	186.892 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	192.952	9	.000
Asociación lineal por lineal	124.873	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .27.



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Decisión

La hipótesis planteo la influencia significativa entre el coach docencial y el desarrollo personal de los estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista, en la Ciudad de Ica - periodo 2018.

Mencionando el grado de importancia del 5%, con 9 grado de libertad, y mediante la lista de valores de la CHI^2 , encontramos un nivel límite de 16.9190, y que según el estudio ejecutado en el IBM-SPSS, tenemos un valor de CHI cuadrado equivalente a 186.892. Donde podemos concluir que el resultado se encuentra dentro del rango de rechazo de la hipótesis nula, demostrando la aceptabilidad de la hipótesis general.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CONOCIMIENTO (agrupada) * DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)	222	100.0%	0	.0%	222	100.0%

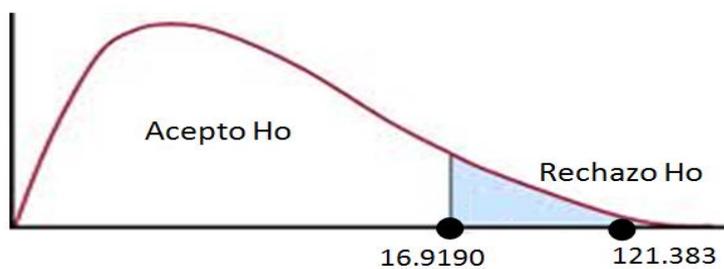
Tabla de contingencia CONOCIMIENTO (agrupada) * DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)

			DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)				Total
			EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
CONOCIMIENTO (agrupada)	EN DESACUERDO	Recuento	32	12	0	0	44
		Frecuencia esperada	9.9	22.2	11.1	.8	44.0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	Recuento	18	61	18	0	97
		Frecuencia esperada	21.8	48.9	24.5	1.7	97.0
	DE ACUERDO	Recuento	0	35	31	2	68
		Frecuencia esperada	15.3	34.3	17.2	1.2	68.0
	MUY DE ACUERDO	Recuento	0	4	7	2	13
		Frecuencia esperada	2.9	6.6	3.3	.2	13.0
Total		Recuento	50	112	56	4	222
		Frecuencia esperada	50.0	112.0	56.0	4.0	222.0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	121.383 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	124.407	9	.000
Asociación lineal por lineal	88.041	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .23.



Decisión

La hipótesis establece una influencia significativa entre un entrenador educativo y el desarrollo personal de los alumnos de la Escuela de Administración Profesional de Empresas de la Universidad de San Juan Bautista, en la ciudad de Ica, período 2018.

Nivel de mención significancia 5%, con 9 grados de libertad y a través de la lista de valores de CHI2 encontramos un corte de 16.9190 y según el estudio realizado en IBM SPSS tenemos un valor de CHI cuadrado medio que equivale a 186.892. Cuando podemos concluirse que los resultados están dentro del rango de rechazar la hipótesis nula, prueba la aceptabilidad de la hipótesis general.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
NIVEL_DESEMPEÑO (agrupada) * DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)	222	100.0%	0	.0%	222	100.0%

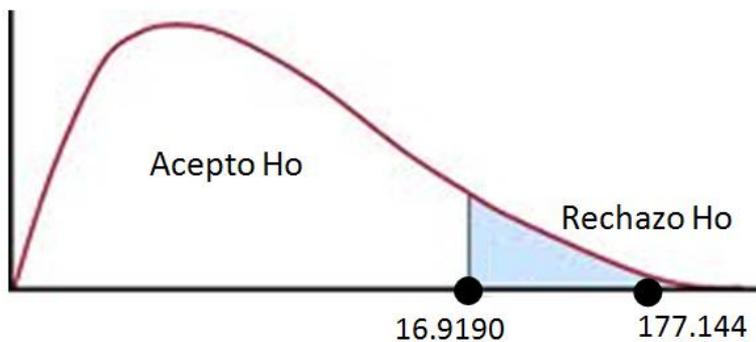
Tabla de contingencia NIVEL_DESEMPEÑO (agrupada) * DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)

			DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)				Total
			EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
NIVEL_DESEMPEÑO (agrupada)	EN DESACUERDO	Recuento	34	17	0	0	51
		Frecuencia esperada	11.5	25.7	12.9	.9	51.0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	Recuento	16	70	5	1	92
		Frecuencia esperada	20.7	46.4	23.2	1.7	92.0
	DE ACUERDO	Recuento	0	24	42	1	67
		Frecuencia esperada	15.1	33.8	16.9	1.2	67.0
	MUY DE ACUERDO	Recuento	0	1	9	2	12
		Frecuencia esperada	2.7	6.1	3.0	.2	12.0
Total	Recuento	50	112	56	4	222	
	Frecuencia esperada	50.0	112.0	56.0	4.0	222.0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	177.144 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	177.153	9	.000
Asociación lineal por lineal	118.330	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es .22.



Decisión

La conjetura establece que existe una influencia significativa entre los niveles de logro y el desarrollo personal de los alumnos de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad de San Juan Bautista, en la ciudad de Ica, período 2018.

Con una meta-nivel p es 5%, con 9 grados de libertad, y según la lista de CHI al cuadrado, tienen un valor límites de 16,9190, y según la prueba realizada en el sistema IBMSPSS, tenemos un valor de CHI2 equivalente a 177,144. Cuando podemos concluir que el resultado está dentro del rango de rechazar la hipótesis nula, probando la aceptación de la conjetura particular 2.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
EMOCIONES (agrupada) * DESARROLLO_ PERSONAL (agrupada)	222	100.0%	0	.0%	222	100.0%

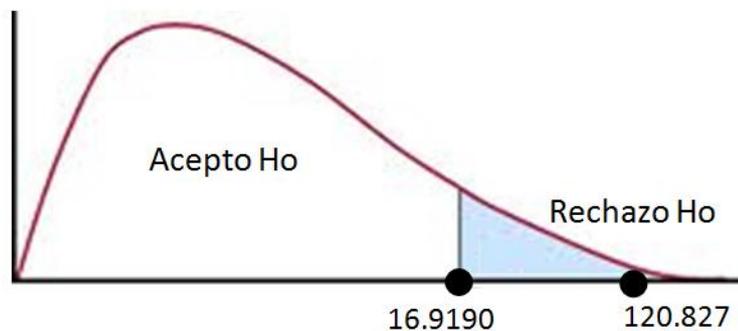
Tabla de contingencia EMOCIONES (agrupada) * DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)

			DESARROLLO_PERSONAL (agrupada)				Total
			EN DESACUE RDO	NI DE ACUERD O NI EN DESACUE RDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
EMOCIONES (agrupada)	EN DESACUERDO	Recuento	30	24	0	0	54
		Frecuencia esperada	12.2	27.2	13.6	1.0	54.0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	Recuento	20	51	8	0	79
		Frecuencia esperada	17.8	39.9	19.9	1.4	79.0
	DE ACUERDO	Recuento	0	35	36	2	73
		Frecuencia esperada	16.4	36.8	18.4	1.3	73.0
	MUY DE ACUERDO	Recuento	0	2	12	2	16
		Frecuencia esperada	3.6	8.1	4.0	.3	16.0
Total		Recuento	50	112	56	4	222
		Frecuencia esperada	50.0	112.0	56.0	4.0	222.0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120.827 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	138.008	9	.000
Asociación lineal por lineal	99.316	1	.000
N de casos válidos	222		

a. 6 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es .29.



Decisión

Se planteó la influencia significativa entre las emociones y el recurso individual de los estudiantes de la escuela sindical de delegación de negocios de la facultad San Juan Bautista, en la plaza de Ica - estación 2018.

Con un grado de sobresaliente del 5%, con 9 rangos de fuga, y según el listón de utilidad del CHI², se tiene una osadía límite de 16.9190, y que según la oposición ejecutada en el sistema IBM-SPSS, tenemos un osadía de CHI cuadrado análogo a 120.827. Donde podemos terminar que el resultado se encuentra interiormente del cargo de eliminación de hipótesis nula, por mano, queda demostrado que se acepta la señal específica 3.

CAPITULO VI PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

COACH DOCENCIAL

TABLA 1
Conocimiento

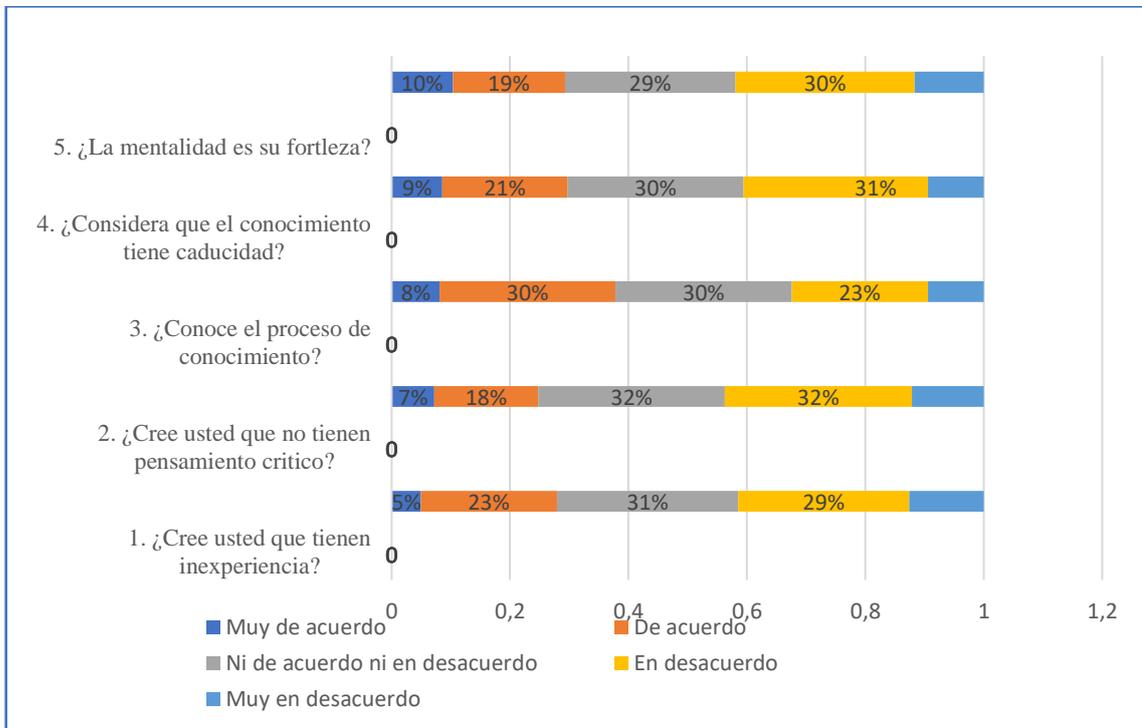
1. ¿Cree usted que tienen inexperiencia?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	5%	23%	31%	29%	13%
2. ¿Cree usted que no tienen pensamiento crítico?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	7%	18%	32%	32%	12%
3. ¿Conoce el proceso de conocimiento?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	8%	30%	30%	23%	9%
4. ¿Considera que el conocimiento tiene caducidad?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	9%	21%	30%	31%	9%
5. ¿La mentalidad es su fortaleza?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	10%	19%	29%	30%	12%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Gráfico No. 1

CONOCIMIENTO



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Interpretación

Entre los DOCENTES COACH que pueden variar por Dimensión Correspondiente al CONOCIMIENTO, a la edad de 31 años los encuestados mencionaron estar en desacuerdo o en desacuerdo que el docente no tuviera experiencia, el 32% mencionó no tener experiencia, ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un porcentaje similar de encuestados no estuvo de acuerdo con los no pensadores, el 30% de los encuestados estuvo de acuerdo en que conocía el proceso de comprensión, y de igual manera el 30% no estuvo de acuerdo ni se opuso, el 31% dice que no está de acuerdo con que el conocimiento ha caducado y el 30% está en desacuerdo, pensar es poder con respecto a la enseñanza del conocimiento coah.

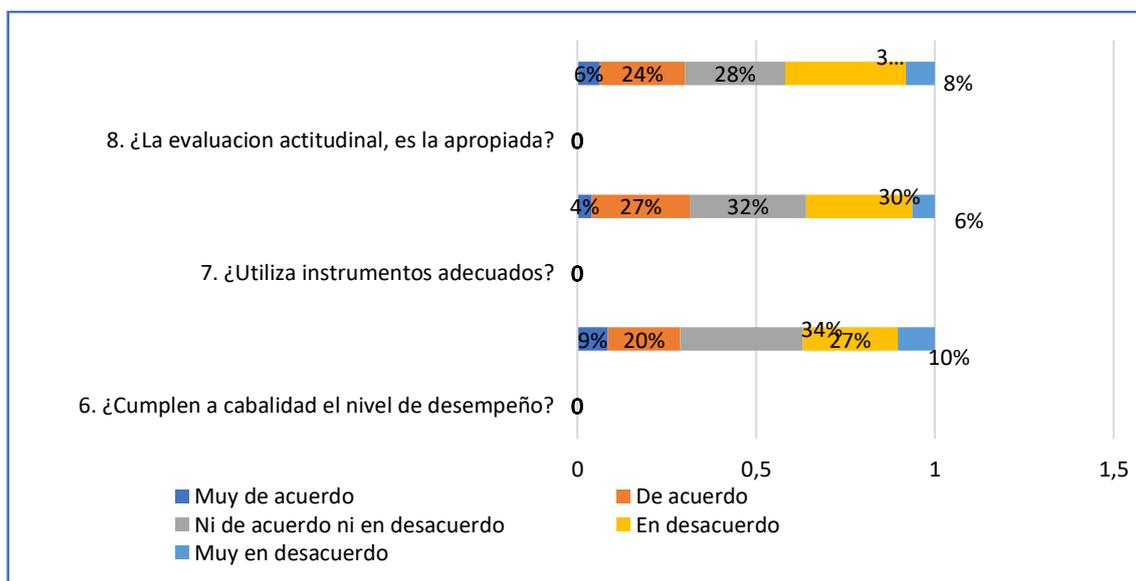
TABLA 2
Nivel de Desempeño

6. ¿Cumplen a cabalidad el nivel de desempeño?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	9%	20%	34%	27%	10%
7. ¿Utiliza instrumentos adecuados?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	4%	27%	32%	30%	6%
8. ¿La evaluación actitudinal, es la apropiada?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	6%	24%	28%	34%	8%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Gráfico No. 2
NIVEL DE DESEMPEÑO



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Interpretación

De la dimensión NIVEL DE RENDIMIENTO, el 3 % de los encuestados dijo estar en desacuerdo o en desacuerdo con que cumplan plenamente con el nivel de rendimiento, el 32% dijo estar en desacuerdo o en desacuerdo con que el entrenador use instrumentos adecuados y el 34% dijo estar en desacuerdo con que la evaluación de actitudes utilizada por el entrenador coach es una medida precisa del desarrollo del estudiante.

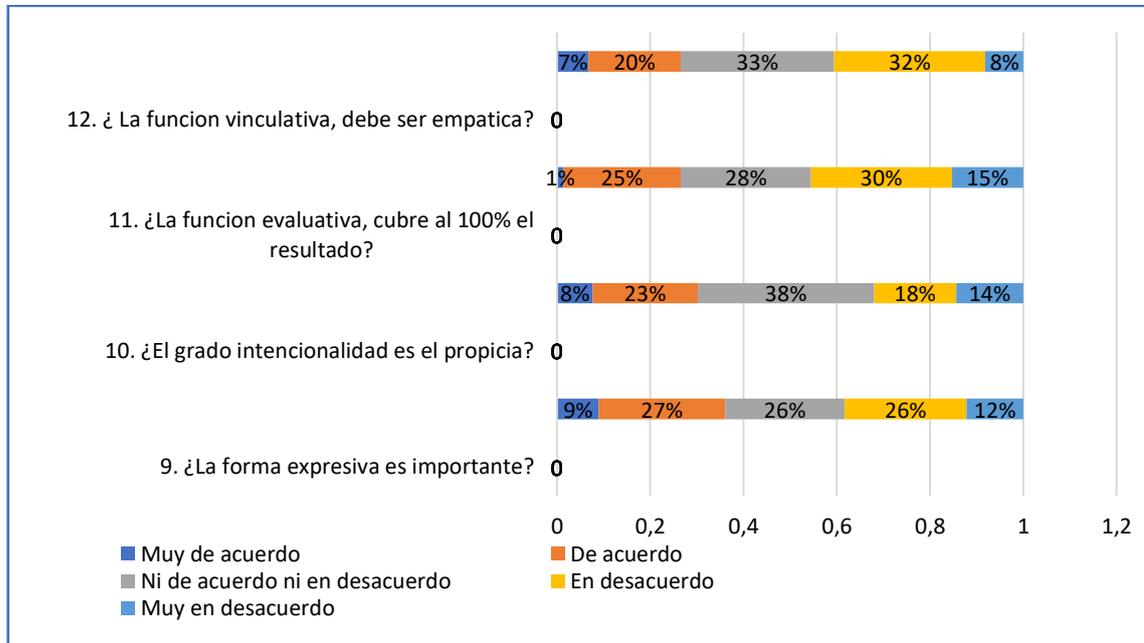
TABLA 3
Emociones

9. ¿La forma expresiva es importante?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	9%	27%	26%	26%	12%
10. ¿El grado intencionalidad es el propicia?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	8%	23%	38%	18%	14%
11. ¿La función evaluativa, cubre al 100% el resultado?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1%	25%	28%	30%	15%
12. ¿La función vinculativa, debe ser empática?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	7%	20%	33%	32%	8%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Gráfico No. 3
EMOCIONES



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Interpretación

En cuanto a la EMOCIÓN, de los 27 encuestados que mencionaron estar de acuerdo con la importancia de la forma de expresión del entrenador, el 38 % no estuvo de acuerdo o en desacuerdo con que el nivel de intencionalidad fuera beneficioso, el 30 % por saber no está de acuerdo con que la función de evaluación cubra el 100 % del aprendizaje, Ocupaciones, resultados y el 33% no está de acuerdo o no está de acuerdo con que la función de comunicación debe ser empática.

DESARROLLO PERSONAL

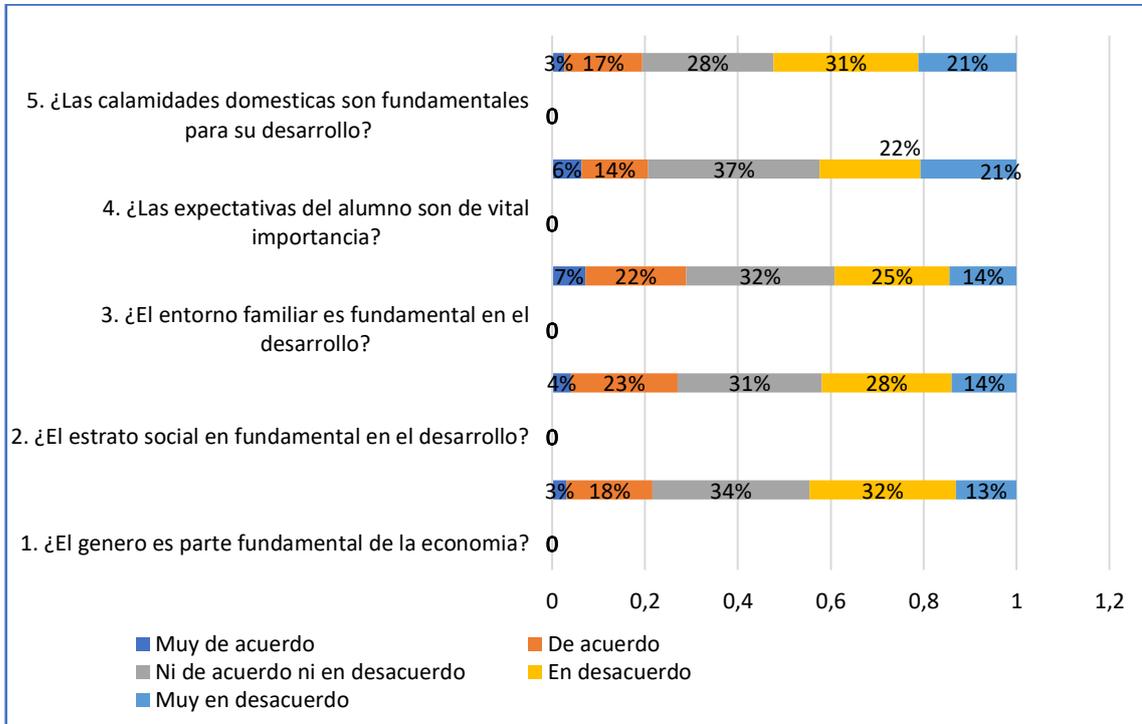
TABLA 4
Factores Económicos

1. ¿El género es parte fundamental de la economía?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	3%	18%	34%	32%	13%
2. ¿El estrato social es fundamental en el desarrollo?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	4%	23%	31%	28%	14%
3. ¿El entorno familiar es fundamental en el desarrollo?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	7%	22%	32%	25%	14%
4. ¿Las expectativas del alumno son de vital importancia?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	6%	14%	37%	22%	21%
5. ¿Las calamidades domésticas son fundamentales para su desarrollo?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	3%	17%	28%	31%	21%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Gráfica No. 4
FACTORES ECONÓMICOS



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Interpretación

En la variable DESARROLLO PERSONAL, en cuanto a la ampliación de FACTORES ECONÓMICOS, el 3 % considera el género como factor principal en la economía del hogar, el 31% dice estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el entorno social es necesario para el desarrollo personal, el 32% está en desacuerdo o no está de acuerdo con que el ambiente del hogar sea esencial para el desarrollo personal, el 37% dijo no estar ni de acuerdo con que las expectativas de los estudiantes Coached sean extremadamente importantes y el 31% dice estar en desacuerdo con el hecho de que los desastres domésticos son fundamentales para su desarrollo.

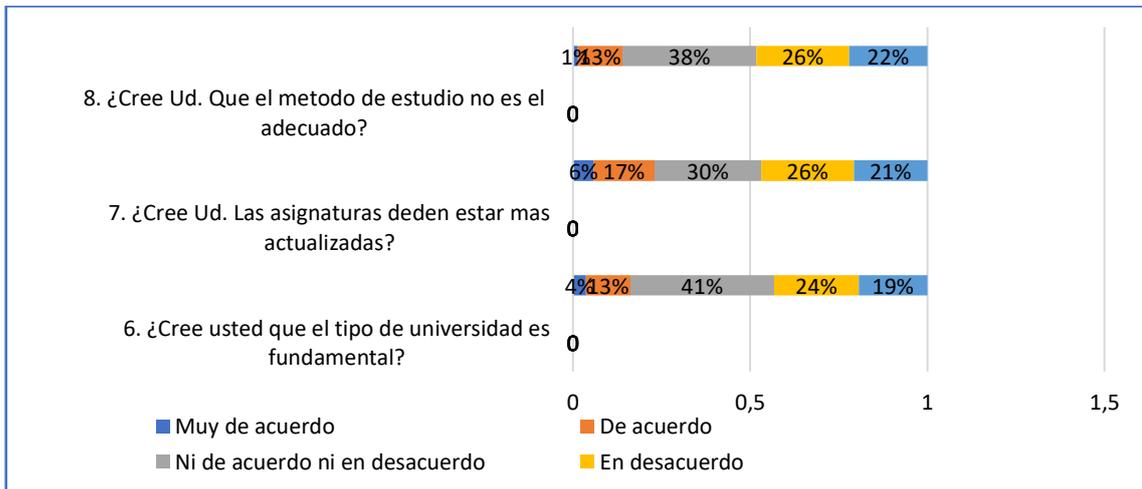
TABLA 5
Factores Académicos

6. ¿Cree usted que el tipo de universidad es fundamental?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	4%	13%	41%	24%	19%
7. ¿Cree Ud. las asignaturas deben estar más actualizadas?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	6%	17%	30%	26%	21%
8. ¿Cree Ud. Que no es adecuado el método de estudio?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1%	13%	38%	26%	22%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Gráfico No. 5
FACTORES ACADÉMICOS



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Interpretación

En el aspecto de FACTORES DE APRENDIZAJE, el 41% de los encuestados dijo que ni está de acuerdo ni en desacuerdo que cree que el tipo de universidad es fundamental, el 30% dijo que está en desacuerdo o en desacuerdo que el tema debe actualizarse más y el 38% dijo que no está de acuerdo ni en desacuerdos, no está de acuerdos con que el método de investigación utilizados sea apropiado para el desarrollo personal.

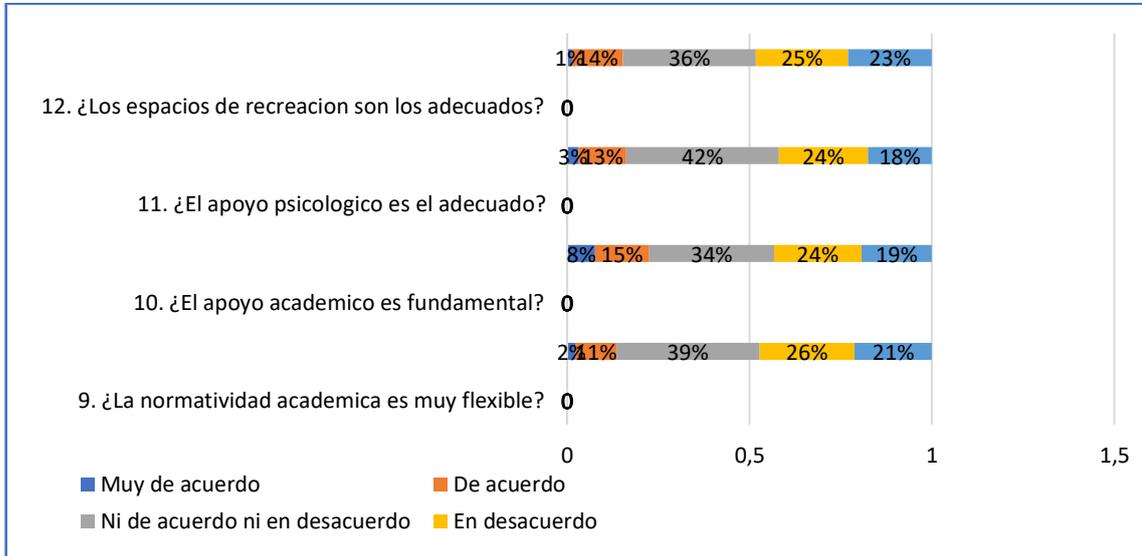
TABLA 6
Factores Institucionales

9. ¿La normatividad académica es muy flexible?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	2%	11%	39%	26%	21%
10. ¿El apoyo académico es fundamental?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	8%	15%	34%	24%	19%
11. ¿El apoyo psicológico es el adecuado?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	3%	13%	42%	24%	18%
12. ¿Los espacios de recreación son los adecuados?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1%	14%	36%	25%	23%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Gráfica No. 6
FACTORES INSTITUCIONALES



Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

Interpretación

Según la dimensión FÁBRICA DE INSTITUCIONES, el 39% de los encuestados no está de acuerdo ni se opone a que las normas de aprendizaje sean muy flexibles, el 34% no está de acuerdo ni se opone a que el apoyo académico sea fundamental, el 2% dice estar en desacuerdos o en desacuerdos con que el apoyo psicológico sea suficiente, y el 36% dice estar en desacuerdo o en desacuerdo, ni de acuerdo y en desacuerdos que los espacios recreativos explican que son adecuados para el desarrollo personales.

DISCUSION

- La discusión de los datos recolectados será elaborada en detalle comparando los hallazgos encontrados con los explicados en el campo teórico y con los argumentos existentes para esta tesis. De los análisis encontrados en el estudio, se encontró que existe una relación de hasta 0.752**, entre Entrenadores de Educación para el Desarrollo Personal; significa que un entrenador con un alto nivel de educación corresponde al alto desarrollo personal de los estudiantes de la Facultad de Administración Profesional de Empresas de la Universidad de San Juan Bautista, Ciudad de Ica en el periodo de 2018 y viceversa.

Compare nuestros hallazgos:

- Irene Seguí en su investigación encontró que algunos clientes se saltan la capacitación, pero nunca sucede a la mitad, siempre los clientes abandonan, generalmente durante las primeras sesiones, y esto se debe a que no está profundamente convencido de la necesidad de cambiar y determinar qué tan receptiva es la empresa a los datos obtenidos, al tiempo que ofrece sugerencias de mejora para garantizar una mejor posición competitiva en el futuro. (Segui, 2017)

Aprenden a trabajar ordenadamente.

Durante este proceso, los aprendices reciben capacitación que les permite autodiagnosticarse problemas comerciales futuros y participar en autoentrenamiento.

Durante la formación, el empresario se forma para ser líder.

- Elías Medina, concluye que el modelo de coaching educativo debe sustentarse en la estructura del estudiante como creador de su propio conocimiento, a partir de las expectativas, percepciones y actitudes del estudiante. Para su desarrollo personal, identifican en el coaching una herramienta que beneficiará la formación

integral del alumno, al convertirlo en un complemento para reforzar las habilidades de funcionalidad estructural básica y sugieren que se implemente de forma transparente entre todos los miembros de la comunidad educativa. ; Entrenadores, Entrenadores y Padres. (Medina, 2016).

- María Arqueros, ultimó, en una interpretación del significado expresado a través de partes de los procesos de formación ejecutiva, el coach y el aprendiz, en los contextos organizacionales, para cumplir con los objetivos principales de la investigación relacionada con la evaluación de los determinantes de Proceso efectivo. (Arqueros, 2016).
- concluye que, al estudiar el impacto del coaching en el desarrollo de habilidades para la vida en estudiantes de educación superior, demuestra que la instrucción de coaching es una disciplina como un proceso integrador que apoya, apoya e implementa técnicas y se enfoca en el desarrollo individual del estudiante. (Becart, 2015).
- María Rocha y María Holguín, concluyen que el coaching puede dar un nuevo rumbo a las empresas, dinamizarlas para lograr metas, incentivar el crecimiento económico y fortalecer organizaciones más productivas para algunas de ellas, y la clave del coaching es estar en contacto directo con las personas para que puedan confiar en el entrenador y así tener éxito en el proceso. Después de ver casos de éxito tanto en el país como en el extranjero, se puede apreciar que el coaching es una herramienta importante para mejorar el desarrollo personal, con efectos positivos en las organizaciones, ya que aumenta el nivel de productividad y el crecimiento de los ingresos. (Rocha, 2014).
- Vivian Ángeles, en su investigación, obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo con $r = 0.775$,

concluyendo finalmente que el coaching de desarrollo organizacional actúa como un facilitador que ayuda a formar la cultura organizacional y determina cómo, cuándo y cómo se necesitan cambios, tales como estrategia de mejora y crecimiento.. (Angeles, 2017).

- Edison Caruajulca y Gerson Monzón, concluyen que, Gracias al plan de formación organizacional se mejora el logro de las metas y los resultados de los colaboradores de la gestión de desarrollo económico, y al mismo tiempo se mejora la aplicación de la formación organizacional. mejorar las tareas asignadas a los empleados de forma regular, buena y excelente, ya que ayuda a los trabajadores a definirse mejor en la gestión del desarrollo económico. (Caruajulca, 2016).
- Wendy Guzmán y Luis Parravicini, concluyen que la aplicación del coaching incide en la gestión de competencias del talento humano, permitiendo aumentar la conciencia, confianza, habilidades básicas y específicas de los colaboradores para lograr mejores resultados en la gestión del cambio. , orientado a resultados, productividad, innovación y desarrollo personal. Asimismo, se ha observado que, gracias a esta herramienta, el talento humano está mejor alineado con la estrategia corporativa, generando mejores resultados de desempeño de toda la organización. (Guzman, 2016).
- Mary Roque, concluye que para obtener resultados positivos es necesario evaluar el Feedback y adaptarlo a cada actividad laboral y completar la acción identificando los talentos y habilidades de cada integrante para saber utilizarlos o orientarlos a mejorar el nivel de la competencia y satisfacer las necesidades de la organización, ya que este es el resultado de las encuestas que muestran que el 90% siente un aumento en su calidad como entrenadores líderes,

más 100 € más gerentes encuentran que adoptar el entrenamiento es efectivo, para el desarrollo del individuo o el entrenado. (Roque, 2015).

- Juan Carlos Cárdenas, concluye que la ventaja del coaching es que ayuda a los docentes a desarrollarse personal y profesionalmente; y las desventajas que hacen que el entrenamiento sea una actividad repetitiva. Asimismo, menciona que la educación es un fenómeno relacional; es decir, el docente-entrenador interactúa regularmente con los estudiantes a los que entrena. Estudiantes con padres de estudiantes, padres de estudiantes con la sociedad; aquí, es un contacto total sin fin. Nace también el contacto al centro de la educación, los docentes no solo contactan con sus alumnos sino también con sus compañeros (otros docentes) quienes conversan e interactúan para compartir conocimientos y estrategias para mejorar el rendimiento académico de sus alumnos o el crecimiento personal. (Cardenas, 2011).
- Ronald Gamboa y Jefferson Gutiérrez, concluyen que es importante que toda organización cuente con un ambiente de trabajo óptimo donde cada colaborador se sienta libre ya la vez comprometido con el crecimiento personal participando mejor en el desarrollo y gestión de la entidad. (Gamboa, 2017).
- Steven Orellana, concluye que existe una influencia significativa entre el coaching como estrategia de gestión y la gestión de recursos humanos, ya que en el nuevo entorno empresarial, los cambios rápidos, las innovaciones tecnológicas, la mejora continua, la fuerte competitividad en los mercados nacionales y globales, los nuevos talentos mano de obra, entrenadores y asociados, son algunos de los escenarios globales donde se desarrolla el mundo moderno; Por eso, muchas empresas no solo entienden que necesitan reinventarse, integrar nuevas tecnologías

y repensar sus procesos de trabajo, buscando optimizar calidad y precio; También entienden la necesidad de reenfocar el elementos humanos en sus desarrollos personales, como activos fundamentales y verdaderos artífices del progreso. (Orellana, 2015).

CONCLUSIONES

En primer lugar: Se concluye que: de acuerdo a los datos recolectados, es posible precisar un coeficiente por correlación de Pearson equivalente a 0.752** y Chi2 186,892 con 9 gl, lo que implica que existe una fuerte relación a través del entrenador del docente en el autodesarrollo de estudiantes de la Facultad de Administración Profesional de Empresas, Universidad de San Juan Bautista, Ciudad de Ica, 2018; Esta correlación nos dice que un entrenador sénior tiene una alta responsabilidad de desarrollo personal y viceversa. Los resultados obtenidos sobre el entrenador y el nivel de desempeño fueron elaborados mediante una lista de 24 preguntas, cuyas respuestas fueron 100% idénticas por parte de 29 entrenadores y 193 alumnos, de un total de 222 colaboradores de la escuela vocacional de gestión de empresas. . La Universidad San Juan Bautista, de la ciudad de Ica, confirmó que existe una fuerte relación entre las variables del estudio.

Segundo: Conclusión que: para la relación que existe entre el conocimiento y el desarrollo personal de los estudiantes de la Facultad de Administración Profesional de Empresas de la Universidad de San Juan Bautista, Ciudad de Ica, 2018, la correlación según análisis de Pearson es de 0.631** y adicionalmente Chi2 121,383 con 9 gl, lo que indica una alta asociación entre conocimiento y desarrollo personal y viceversa.

Tercero: Concluyendo que: sobre la relación entre el nivel de logro y el desarrollo personal de los estudiantes de la Facultad de Administración Profesional de Empresas, Universidad de San Juan Bautista, Ciudad de Ica, 2018, el coeficiente de

correlación según el análisis realizado por Pearson es 0,732** y para Chi2 es 171.144 con 9 gl, refiriéndose a la alta asociación entre el nivel de desempeño y el desarrollo personal y viceversa.

Cuarta

Conclusión: En cuanto a la relación entre las emociones y el desarrollo personal de los estudiantes de la Facultad de Administración Profesional de Empresas, Universidad de San Juan Bautista, Ciudad de Ica en el periodo 2018, el coeficiente de correlación sigue el análisis realizado por Pearson, es de 0.670* y para Chi2 es 120.827 con 9 gl, mostrando una fuerte conexión entre las emociones y el desarrollo personal y viceversa.

RECOMENDACIONES

- En primer lugar: Se sugiere que: El Coordinador Académico proponga e implemente planes de formación educativa para potenciar el desarrollo personal de los estudiantes del Colegio de Profesionales en Administración de Empresas.
- Segundo: Se propone que: la gerencia debe mejorar el conocimiento del formador del Colegio de Profesionales MBA de la Universidad de San Juan Bautista, implementar y mejorar el nivel de experiencia, pensamiento crítico, proceso, perspicacia e inteligencia, para aumentar las expectativas del entrenador educativo y con ello mejorar el desarrollo individual del alumno.
- Tercero: Se sugiere a los directivos estratégicos de la Universidad San Juan Bautista, mejorar el nivel de desempeño, a través de talleres cognitivos, medios instrumentales y de forma básica, para incrementar los niveles de desempeño y potenciar el desarrollo personal estudiantil.
- Cuarto: Sugerir que: La gerencia monitorea continuamente las emociones del entrenador, a través de su expresión, intención, evaluación y conexión, para aumentar el bienestar emocional del entrenador y el desarrollo personal de los estudiantes.

FUENTES DE INFORMACIÓN

(bibliografía)

Angeles, V. (2017). *El coaching y sus desarrollos organizacionales en las empresas Pentagraf S.A.C., distrito de Breña, del año 2017*. Lima - Peru.

Arqueros, M. (2016). *El proceso de coaching ejecutivo: evaluaciones de factores que proponen sus eficacias mediante un análisis de discursos*. Madrid - España.

Avila, R. (2001). *Metodología de la Investigación*. Lima - Peru: Estudios y Ediciones R.A.

Becart, A. (2015). *Los impactos del Coaching en los Desarrollos de las competencias para la Vida*. Sevilla - España.

Caballero, A. (2000). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima - Peru: UDEGRAF S.A.

Cardenas, J. C. (2011). *Coaching y Desempeño Docente en la Provincia de Huancayo – 2011*. Huancayo - Peru.

Caro, M. (2015). Que es el Coach Educativo. *Pearson*, 1 - <http://ideasqueinspiran.com/2015/12/07/que-es-el-coaching-educativo/>.

Caruajulca, E. &. (2016). *APLICACIÓN DEL COACHING ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUALGAYOC, EN LA CIUDAD DE BAMBAMARCA - AÑO 2016*. Bambamarca - Trujillo.

CFP, C. d. (2007). *El alumno en e-Learning: Rol y Características*. *Universidad de Sevilla*.

- Challa, B. (2010). Desarrollo Personal. *Gestion de Talento Personal*.
- Chunga Chinguel, G. (2015). Conoce sobre la importancia del #Coaching educativo en el #docente. *Profesor online*.
- Corbu, A. (2016). *Coaching*. España.
- Educarchile. (2017). Estimular el desarrollo personal, social y ético. *Formacion Integral*.
- España, U. (10 de mayo 2018). Algunos beneficios del coaching. *Universia España*.
- Fernandez, H. (2015). Tecnicas Coach para que los profesores universitarios motiven a los alumnos. *Aula Magna*, 2.
- Gamboa, R. y. (2017). *Propuestas del Coaching Empresariales basados en los Desempeños Laborales en los Supervisores de las Empresas Grupo Zeus Service S.A.C. Trujillo 2017*. Trujillo - Peru.
- Garcia, M. (2017). Que es el coach educativo y para que sirva? *Be Coach*.
- Gerardo, C. (2018). Características del Desarrollo Personal. *D-divi*.
- Guzman, W. &. (2016). *APLICACIONES DEL COACHING EN LAS GESTIONES POR COMPETENCIA DE TRABAJO HUMANO EN LA EMPRESA HIDRANDINA S.A. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2016*. Trujillo - Peru.
- Herrera, F. (2011). *ESTUDIOS EXPLORATORIOS DESCRIPTIVOS SOBRE LAS PRÁCTICAS DE COACHING DESDE UN PUNTO DE VISTA DE COACHEE, CIUDAD METROPOLITANA*. Chile.

- Institute, S. (2009). Los 40 elementos fundamentales del desarrollo personal. *Educación Hoy*.
- Jimenez, J. (2011). Que es el Desarrollo Personal. *Desarrollo Personal*.
- LaFamilia.info. (2018). Las 4 etapas de la vida. *el portal de la familia*.
- Lurcovich, P. (2016). El Rol del Profesor dentro del aula. *Reflexión Académica No. XXVII*.
- Maciel, C. (2014). Limitaciones. *Desarrollo Personal*.
- Martinez de Ibarreta, G. (2012). De docente a coach-docente: nuevo enfoque de la docencia. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación No. XIX*.
- Medina, E. (2016). *COACHING COMO HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA LOS DESARROLLOS PERSONALES DE LOS ALUMNOS DE 11 GRADOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE BARRANQUILLA. - COLOMBIA*.
- Mejias, M. E. (2014). *Experiencias en docencia superior*. Madrid - España.
- Orellana, S. (2015). *El Coaching como estrategias gerenciales y sus influencias en las gestiones de los recursos humanos en la tienda París ubicado dentro del centro comercial El Quinde en la ciudad de Ica durante el período año 2015*. Ica.
- Ramirez, E. (15 de Noviembre de 2010). *Estudio Correlacional*. Obtenido de Estudio Correlacional: www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/tema5
- Robles, F. (2017). Investigación Pura. *LIFEDER*.

Rocha, M. &. (2014). *El coaching como herramientas de estrategias organizacionales para mejorarse los climas laborales de las empresas*. Quito - Ecuador.

Rodriguez higueras, F. (2009). 5 ventajas de la planificación del desarrollo personal. *Gestiopolis*.

Rodriguez, R. (2017). La importancia de las formaciones Integrales en los alumnos. *Revista electronica*.

Roque, M. (2015). *Herramienta del Coaching y como contribuye al Desarrollo de la Capacidad Ejecutiva - Municipalidad de la provincia de San Román – Juliaca – 2015*. Juliaca - Puno - Peru.

Sammari, S. (2016). Diferencias entre un Coach y un Gerente. *Success*.

Segui, I. (2017). *Coaching empresarial: análisis de los impactos dentro del ámbito profesionales actuales y sus incidencias en la empresa*. Valencia - España.

Torroella, G. (09 de abril de 2018). *La autoestima: fundamento del desarrollo personal*. Obtenido de <http://www.pdcorynthias.sld.cu/Documento/articulos/La%20autoestima.htm>:

Universia-Peru. (2017). Desarrollo Integral del Estudiante. *Universia Peru*.

UPSJB. (Abril de 1993). https://www.upsjb.edu.pe/lectorpdf.aspx?p=archivos/Mision_Vision_y_Politicas_de_Calidad_de_la_UPSJB.pdf. Obtenido de Universidad Privada San Juan Bautista: https://www.upsjb.edu.pe/lectorpdf.aspx?p=archivos/Mision_Vision_y_Politicas_de_Calidad_de_la_UPSJB.pdf