

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA

Tema: EL COACHING Y LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EL DEPORTE

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Actividad Física Mención Administración y Gestión Deportiva

Modalidad de Titulación: Proyecto de Investigación y Desarrollo

Autor: Licenciado Walter Fabián Morales Sailema.

Director: Licenciado Julio Alfonso Mocha Bonilla, Magíster.

Ambato – Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

El Tribunal receptor de la Defensa del Trabajo de Titulación presidido por el Doctor Segundo Víctor Hernández del Salto, Magíster, e integrado por los señores Doctor Patricio Gustavo Ortiz Ortiz, Magíster, Licenciado Dennis José Hidalgo Álava, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: “El coaching y la gestión de calidad en el deporte”, elaborado y presentado por el Señor Licenciado Walter Fabián Morales Sailema, para optar por el Grado Académico de Magíster en Actividad Física Mención Administración y Gestión Deportiva, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.

.....
Dr. Segundo Víctor Hernández del Salto, Mg
Presidente y Miembro del Tribunal

.....
Dr. Patricio Gustavo Ortiz Ortiz, Mg
Miembro del Tribunal

.....
Lic. Dennis José Hidalgo Alava, Mg
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El coaching y la gestión de calidad en el deporte”, le corresponde exclusivamente al Lic. Walter Fabián Morales Sailema, autor bajo la Dirección del Lic. Julio Alfonso Mocha Bonilla, Mg. Director del Trabajo de Investigación; y patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



.....
Lic. Walter Fabián Morales Sailema

c.c. 180361663-8

. **AUTOR**

.....
Lic. Julio Alfonso Mocha Bonilla, Magister

c.c.1802723161

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato.



.....
Lic. Walter Fabián Morales Sailema

c.c. 180361663-8

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY	xii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Introducción	1
1.2 Justificación.....	3
1.3 Objetivos	9
1.3.1 General.....	9
1.3.2 Específicos	9
CAPÍTULO II.....	10
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	10
2.1. El coaching	10
2.2. La Programación Neurolingüística (PNL)	17
2.3. En la psicología humanista (PH)	18
2.4. Management moderno	19
CAPÍTULO III.....	25
MARCO METODOLÓGICO.....	25
3.1 Ubicación	25
3.2 Equipos y materiales	25
3.3 Tipo de investigación	25
3.4 Pregunta científica.....	26
3.5 Población o muestra	26
3.6 Recolección de la información.....	27

3.7 Procesamiento de información y análisis estadístico	27
3.8 Variables respuesta o resultados alcanzados	28
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
4.1 Análisis de resultados.....	30
4.2 Discusión	41
4.2 Alcance.....	42
CAPÍTULO V.....	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1 Conclusiones	43
5.2 Recomendaciones.....	44
5.3 Bibliografía	45
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Población de estudio	26
Tabla 3.2. Recolección de la información.....	27
Tabla 3.3. Procedimientos de recolección de la información	28
Tabla 4.1. Datos Generales	31
Tabla 4.2. Dimensión: conocimiento	32
Tabla 4.3. Dimensión: habilidad	33
Tabla 4.4. Dimensión: juicio	34
Tabla 4.5. Dimensión: actitud	35
Tabla 4.6. Dimensión: motivación para la gestión de la calidad.....	36
Tabla 4.7. Dimensión: ambiente para la gestión de calidad.....	37
Tabla 4.8. Dimensión: capacidad de gestión de la calidad en el futbol formativo....	38
Tabla 4.9. Estadísticos de fiabilidad.....	39
Tabla 4.10. Prueba de normalidad.....	38
Tabla 4.11. Correlación conocimiento del coaching y la gestión de la calidad	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Línea cronológica mundial	16
Figura 4.1. Investigación de resultados.....	29
Figura 4.2. Género, edad, nivel académico (personal) datos generales	31
Figura 4.3. Descripción de resultado de la variable “Coaching” conocimiento	32
Figura 4.4. Descripción de resultado de la variable “Coaching” habilidad	33
Figura 4.5. Descripción de resultado de la variable “Coaching” juicio.....	34
Figura 4.6. Descripción de resultado de la variable “Coaching” actitud	35
Figura 4.7. Descripción análisis variable “Gestión de la calidad” motivación.....	36
Figura 4.8. Descripción análisis variable “Gestión de la calidad” ambiente	37
Figura 4.9. Descripción análisis variable “Gestión de la calidad” capacidad.....	38

AGRADECIMIENTO

Gracias Padre Celestial por bendecirme para llegar a mi meta académica de posgrado, pues hiciste realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO por la oportunidad de ser un profesional.

A mi director de Tesis de Posgrado Grado, Lic. Julio Alfonso Mocha Bonilla, Mg, por su orientación e integridad en su profesión como director de tesis de grado, gracias por sus erudiciones y, consejos que me ayudaron a tener visión crítica en el trabajo final, y poder concluir y cumplir mi meta de ser profesional.

Gracias a las personas que fueron parte de mi vida, a nivel personal y profesional, y que siempre me acompañaron con su amistad, sus consejos, apoyo, ánimo en los momentos más difíciles de mi vida, mil gracias por todo lo que me han manifestado y por todas sus bendiciones.

Walter Fabián

DEDICATORIA

A Dios, por su luz que irradió en el camino para cumplir mi visión verdadera en conspiración con el universo.

A mi familia por ser parte de mis éxitos, y estar pendientes incondicionalmente en todo momento, gracias a ellos por su amor, y su abrazo de poder para que yo pudiera cumplir con responsabilidad el compromiso de dedicación y voluntad constante en cada pincelada en mi vida, recordando que detrás de cada detalle me entregaron fortaleza, plenitud para empezar nuevas búsquedas.

“Cuando se sueña despierto, todo el Universo conspira a conseguir la visión, pues el poder está en la mente para alcanzar el éxito”

Walter Fabián

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FISICA

TEMA:

“El coaching y la gestión de calidad en el deporte”

AUTOR: Licenciado Walter Fabián Morales Sailema.

DIRECTOR: Licenciado Julio Alfonso Mocha Bonilla, Magíster.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo del Talento Humano

FECHA: 24 de Febrero 2021.

RESUMEN EJECUTIVO

Ofrecer una respuesta pertinente a la demanda que se plantea en el club deportivo Técnico Universitario en sus divisiones formativas, como puerta de entrada del sistema deportivo ecuatoriano, requiere que este adopte la gestión de la calidad en el fútbol como filosofía de gestión organizacional, e incorpore la operación con la técnica del coaching para el mejoramiento continuo. La observación sistémica del investigador y un estudio exploratorio realizado en el club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, permitió precisar la existencia de una gestión ineficaz e ineficiente en esta organización. En consecuencia, se identificó como problema de investigación ¿Cómo mejorar la calidad de gestión del club deportivo Técnico Universitario en el fútbol formativo? En función de su solución se precisó como objetivo general determinar la influencia del sistema coaching como herramienta y la gestión de calidad para mejorar el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato. La investigación se desarrolló desde un enfoque mixto, que consideró el empleo combinado en analogía con el método y la técnica del nivel teórico, empírico y matemático-estadístico. Su aporte fundamental el sistema coaching en la situación laboral del área del deporte en la gestión de calidad, en el rendimiento del fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, que precise orientar en el orden referencial, metodológico y operativo para su realización, a partir de las funciones asignadas a sus equipos de gestión. Su valoración científica, efectuada mediante este estudio en el club deportivo Técnico Universitario, permitió demostrar su factibilidad para implementar en esta organización deportiva la herramienta coaching para emprender la calidad de la gestión en el club deportivo en mención de la ciudad de Ambato.

DESCRIPTORES: SISTEMA DEPORTIVO, FUTBOL FORMATIVO, GESTIÓN DE LA CALIDAD, SISTEMA COACHING, CONTEXTO FORMATIVO, EMPRENDER, RENDIMIENTO DEPORTIVO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA COHORTE 2018

THEME

"Coaching and quality management in sport".

AUTHOR: Licenciado Walter Fabian Morales Sailema.

DIRECTED BY: Licenciado Julio Alfonso Mocha Bonilla, Magíster

LINE OF RESEARCH: Development of human talent

DATE: 24 February of 2021.

EXECUTIVE SUMMARY

Offering a relevant response to the demand that arises in the Technical University sports club in this training division, as the gateway to the Ecuadorian sports system, requires that it adopt quality management in soccer as an organizational management philosophy, and incorporate the operation with the coaching technique for continuous improvement. The systemic observation of the researcher and an exploratory study carried out in the Technical University sports club of the city of Ambato, allowed to specify the existence of ineffective and inefficient management in this organization. Consequently, it was identified as a research problem How to improve the quality of management of the Technical University sport club in formative football? Based on its solution, it was specified as a general objective to determine the influence of the coaching system as a tool and quality management to improve the training football of the Technical University sport club of the city of Ambato. The research was developed from a mixed approach, which considered the combined use in analogy with the method and technique of the theoretical, empirical and mathematical-statistical level. Its fundamental contribution is to use a coaching system, oriented to the professional context of the sports area in quality management, in the performance of the formative football of the Technical University sport club of the city of Ambato, which needs to guide in the referential, methodological order and operational for its realization, based on the functions assigned to its management teams. Its scientific assessment, carried out through this study in the Technical University sport club, allowed to demonstrate its feasibility to implement in this sports organization the coaching tool to undertake the quality of management in the Technical University sport club in mention of the city of Ambato.

KEYWORDS: SPORTS SYSTEM, TRAINING FOOTBALL, QUALITY MANAGEMENT, COACHING SYSTEM, FORMATIVE, CONTEXT, ENTREPRENEURSHIP, SPORTS PERFORMANCE

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

El coaching es una herramienta como parte aplicativa, el mismo que tiene opciones de cumplimiento, con el coach (persona con conocimiento para ayudar a otras personas en la necesidad actual) para aplicar al coachee (sujeto el cual está invitando a la mediación, de aspectos en su vida personal o laboral).

En el proyecto de titulación y la gestión de calidad en el fútbol formativo, con un enfoque direccionado a los campos de acción del Profesional en Ciencias del Deporte los cuales son: la gestión, la actividad física y el entrenamiento, puntualizando los componentes que pueden mejorar la experiencia de los participantes; examinando competencias del entrenador deportivo, como la motivación y el liderazgo y varios factores psicológicos y actitudinales de los deportistas en sus incomparables etapas deportivas, competencias fundamentales del administrador en una organización deportiva representativa, es decir, una federación, liga o club.

Es preciso saber, que la atención y el servicio al usuario en sus diferentes estadios de su ciclo laboral, atrae al consumidor, en la promoción de la actividad física, por el refuerzo motivacional, y no poseer algunos clientes en un estilo de vida activo, que solo llegan a pensar que por cambiar sus hábitos por un corto tiempo, se verán los resultados de manera instantánea. En fin, el propósito de este estudio es generar un documento que de manera general en el muestre como se estructura del coaching y la gestión deportiva en el fútbol formativo del club Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, y como a partir de esta estructura se pueden generar elementos de apropiación para otras áreas de la gerencia. Asimismo, se puntualiza la indagación del trabajo de titulación en el cual se establece el tiempo de realización, el financiamiento y los datos del autor de la investigación.

En el marco teórico referencial se refiere a las variables y sus categorías, se establece la población a ser estudiada, y se puntualiza la metodología a ser operada, en la cual se emplea un enfoque cuantitativo, en esta investigación se trabaja con la modalidad de campo, el estudio fue con anticipación a la pandemia en el club deportivo Técnico Universitario de fútbol, las efemérides en forma directa y real a la entidad delimitada para su estudio, asimismo, se trabajó con la modalidad bibliográfica porque se investigó en libros virtuales, revistas indexadas, artículos académicos, y diferentes publicaciones que sirvieron de soporte y referencia para el desarrollo del plan de investigación.

El nivel de investigación es de tipo descriptivo y correlacional, porque se describe situaciones y eventos que tienen relación directa con el problema y objetivos de la investigación esbozados acerca de la situación actual del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, Tungurahua con respecto al coaching y la gestión de calidad en el fútbol formativo.

El método manejado en el desarrollo del trabajo titulación, es deductivo porque se trabajó con datos que fueron recopilados del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato (15), y en la extensión de una empresa franquiciada y autorizada por el dirigente del club deportivo Técnico Universitario, para la ciudad de Quito (5) y se trabajó en el mes de marzo de la primera semana del 2020, con la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, en un total de 20 profesionales que se encuentran inmersos en la rama de actividades físicas en estas escuelas de formación profesional dedicados exclusivamente al deporte como es el fútbol, para la recolección se emplea el instrumento validado como promedio de una prueba piloto, y el Programa Estadístico Informativo SPSS mediante el índice del Alfa de Cronbach de las dos variables dónde arroja el 0.965 que es el instrumento que posee una estructura en su contenido y es validado para el levantamiento de información. La prueba Piloto se lleva a cabo aplicando el cuestionario a una muestra de seis escuelas deportivas, como la escuela del 10 Academia de fútbol; Liga Filial Tungurahua; Mushuc Runa Sporting club; Soccer Girl Ambato; Crea Talento; Fútbol City; para el mejoramiento del coaching y la gestión de calidad en el deporte.

Luego en el capítulo de resultados se analiza e interpreta, la aplicación de la encuesta-cuestionario de la población de 20 profesionales inmersos en las actividades físicas de la formación técnica de fútbol formativo, para lo cual está previsto utilizar el programa SPSS Statistics “20”, a fin de evidenciar al registrarse valores p significativos de 0,05 para el Coeficiente de Correlación de Pearson, siendo estos de 0.0001 lo cual permite identificar al coaching y la gestión de calidad en el deporte.

1.2 Justificación

Esta investigación es de gran importancia, porque se profundiza el conocimiento en coaching y la gestión de calidad es de gran impacto en el experto del deporte, que al conocer de fondo este sistema, tendrá herramientas y opciones de aplicación en su campo laboral para cooperar a quienes pretendan de este servicio, examinando las diferentes particularidades de coaching para así fortalecer sus posibilidades de apoyo, consiguiendo más perspectivas para optimizar las competencias con sus clientes y/o deportistas, la importancia es mejorar las competencias del profesional, y habilidades, con una visión más amplia de los requerimientos o exigencias que se generan día a día entre los clientes y/o deportistas, ya que, el coaching genera estrategias y diferencias, plus o ventaja competitiva, (Díaz Mora, Pablo José; & Díaz Mora, Pablo José, 2017), mencionan desempeños extraordinarios a través del coaching empresarial que se enuncia en la alta calidad con un proceso cuidadoso de acompañamiento para el recurso humano.

El beneficio alcanzado, es una novedad al aplicar el coaching porque se adquiere y se desarrolla en el club deportivo Técnico Universitario, sin poseer originalidad profesional holística. Así, como manifiesta (Vasquez, 2015) que al emplear la gestión de la calidad y el coaching en cualquier actividad física en grupo, cada uno se siente identificado con el trabajo, y se alcanza mayores competencias, con deducciones sobresalientes que llevan a los participantes a defender los criterios para mejorar las relaciones interpersonales, favoreciendo la disciplina, el rendimiento, el clima de cooperación y la motivación, logrando una actuación en correspondencia con lo social.

La ayuda aprehendida a nivel metodológico será optimizar las competencias adquiridas con diferentes modalidades o tipos de coaching que se complementa con las alternativas aplicables, expuestas en el coaching deportivo, igual como manifiesta (García Moreno , 2017) en el que hace énfasis en la importancia de la aplicación del coaching, en el nivel empresarial para reforzar la gestión de la calidad y el desarrollo de las competencias que los equipos de trabajo deben poseer, el autor, detalla como conclusión, que al aplicar un programa de coaching en una organización da como resultado:

- La elaboración de resultas cuantitativos y cualitativos previamente propuesto por la Dirección.
- Informar ventajas y desventajas al interior del departamento de ventas, y a los clientes.
- Mejorar las escuelas de formación profesional de fútbol, con espíritu de trabajo en equipo.
- Formar equipos de alto rendimiento.
- Comprometer a las personas se han parte del equipo de ventas mediante el descubrimiento de sus potencialidades y habilidades.
- Ampliar la visión laboral compartida, sin limitaciones.

Se reflejarían los logros que alcanza el agente comercial en:

- La obtención de su visión mediante la estructura de un plan de acción y de retroalimentación decidida por parte de su coach.
- Progreso de las dificultades y limitaciones en el proceso de formación deportiva.
- Aumento de la capacidad de gestión de la calidad, esto por el proceso de coaching.
- Aforo de enfrentarse a nuevos retos que mejorarán no solo su desempeño laboral, sino las potencialidades como ser humano y profesional.
- Empoderamiento y conducción de la resolución de conflictos.
- Alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

El resultado de este plan de investigación, es la propuesta específica de lograr una herramienta agregada para que el profesional, con la práctica y la experiencia, alcance a identificar casos y mejorar el coaching y la gestión de calidad en el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato. Este proyecto de investigación, se hizo con el fin de profundizar el tema del coaching y sus aplicaciones en aspectos de socialización, productividad, rendimiento y toma de decisiones, para ser aplicados en diferentes escenarios de la vida, donde se evidencian problemas con los aspectos anteriormente mencionados y con los aspectos concretos de la motivación laboral y personal,

Impacto

Un proceso de coaching ejecutivo es de gran impacto, porque persigue optimizar los resultados de desempeño, mediante un ejercicio de reconocimiento y análisis de la persona y sus circunstancias, en el que el pupilo acompañado del coach, desarrolla su talento a través de la detección de sus puntos fuertes, de sus oportunidades de mejora y de la elaboración y seguimiento de un plan de acción personal y profesional.

Beneficio

El coaching deportivo aporta muchos beneficios para los deportistas.

- Ayuda conocerse mejor.
- Permite alcanzar el máximo potencia.
- Ayuda a superar creencias limitantes.
- Aumenta la motivación
- Aumenta la concentración y el mayor rendimiento
- Reduce la frustración
- Potencia el liderazgo
- Mejora la cohesión grupal

Novedad

El coaching deportivo es una estrategia una herramienta que permite identificar la realidad del deportista y visionar un nuevo objetivo en el deporte, permite identificar nuestras limitaciones y liberarnos de las mismas, alcanzar el equilibrio entre la razón y las emociones para llegar ejecutar las acciones más adecuadas en la búsqueda de alcanzar ese nuevo horizonte, esa nueva meta.

Originalidad del trabajo de titulación

Evidencia las cinco escalas; Fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, las mismas que son aplicables específicamente a los campos de acción de los individuos, De acuerdo con esto, el profesional del Deporte, al conocer de fondo este sistema, tendrá herramientas y alternativas de aplicación en su campo laboral para coadyuvar a quienes requieran de este servicio, reconociendo las diferentes modalidades de coaching para así fortalecer sus posibilidades de apoyo.

Conveniencia

Logrando más perspectivas para mejorar las competencias con sus clientes y/o deportistas, debido a que la importancia de mejorar estas competencias del profesional, es que si tratan de perfeccionar dichas habilidades, le permitirá tener una vista más amplia de los requerimientos o exigencias que se generan día a día entre los clientes y/o deportistas, debido a que con el coaching generara estrategias que muestren una diferencia, plus o ventaja competitiva.

Relevancia social

Cuando se realiza una actividad en grupo, cada uno se siente identificado con el trabajo y esto lleva a que defiende los criterios que sirven para mejorar las relaciones interpersonales, favoreciendo la disciplina, el rendimiento, el clima de cooperación y la motivación, logrando una actuación en correspondencia con lo social, el impacto del trabajo está relacionado con el beneficio que logrará en los profesionales del área

del deporte, quienes adquirirán una diferencia con profesionales del área que no implementen dichas técnicas.

Por último, lo que se desea como resultado de este proyecto de titulación, es la propuesta específica de obtener una herramienta adicional para que el profesional, con la práctica y la experiencia, logre identificar en qué casos utilizarlas mejorando sus habilidades de comunicación y comprensión.

Implicaciones prácticas

Se logran desempeños extraordinarios implicando a la prácticas en las empresas a través del coaching empresarial que se expresa en la alta calidad con un proceso cuidadoso de acompañamiento para el recurso humano.

Valor teórico

La importancia del valor teórico, en la aplicación del coaching, eleva el nivel empresarial mostrando varios refuerzos hacia las competencias que debe tener los equipos de trabajo, el autor nos muestra como conclusión que aplicar un programa de coaching en una organización da como resultado:

- La consecución de los resultados tanto cuantitativos, como cualitativos previamente propuestos por la Dirección
- Mejorar la comunicación tanto al interior del Departamento de ventas, como con los clientes
- Afianzar el sentido de pertenencia para con la Compañía y mantener un espíritu de trabajo en equipo
- Formar equipos de alto rendimiento
- Desarrollar a las personas que hacen parte del equipo de ventas mediante el descubrimiento de sus potencialidades y habilidades
- Desarrollar una visión laboral compartida.

Utilidad o valor metodológico

Es de gran utilidad metodológica, porque se fundamenta en el trabajo que prioriza el coach, que es plantar una base sólida de conciencia, responsabilidad y autoconocimiento, por esto mismo el coach debe adquirir y desarrollar competencias actitudinales (como la visión y sabiduría), competencias de personalidad (como humildad, curiosidad, flexibilidad, seguridad en sí mismo, paciencia, consistencia, coherencia, convicción, proactividad), competencias relacionales (inteligencia emocional) y competencias técnicas; todo esto ayudara a mejorar las habilidades del equipo de trabajo y de la empresa frente a las demás organizaciones.

Necesidades

Por su parte, en vista de las necesidades prevista, los logros que alcanza el agente comercial se reflejarían en:

- La consecución de sus objetivos mediante la estructura de un plan de acción y de retroalimentación constante por parte de su coach
- Superación de los obstáculos y posibles limitaciones en el proceso de ventas
- Aumento de la capacidad de gestión, esto por el proceso de liderazgo y empoderamiento
- Capacidad de enfrentarse a nuevos retos que fortalecerán no solo su desempeño laboral, sino las potencialidades como ser humano
- Manejo de la resolución de conflictos
- Lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Motivos

Algunos Profesionales sin embargo, presentan vacíos en dichas competencias como, las relaciones interpersonales entre entrenadores y entrenados, entre las empresas y sus clientes, permitiendo que la labor general se tienda a la decadencia y al deterioro

Relevancia

Este tema es gran relevancia, por el beneficio que se alcanza, a nivel metodológico que tiene que ver, con mejorar las competencias adquiridas con diferentes modalidades o tipos de coaching y complementarlas con las alternativas aplicables ya expuestas en el coaching deportivo.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Determinar la influencia del coaching como herramienta para la gestión de calidad en el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.

1.3.2 Específicos

- Analizar teóricamente las dimensiones de mediación para alcanzar el desarrollo de las competencias del coaching, en el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de Ambato.
- Reconocer las características del coaching para aplicar la gestión de la calidad del deporte.
- Organizar una propuesta de coaching profesional en el área del deporte en la gestión de calidad, en el rendimiento del fútbol formativo del club Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1. El coaching

El coaching deportivo es una actividad de liderazgo, un método, proceso, una disciplina y herramienta de comunicación encausado a desarrollar las preparaciones físicas, psicológicas-emocionales, técnicas, tácticas y dietéticas y de recuperación del competidor, de manera que se alcancen los objetivos deportivos, es decir, mejorar la ejecutoria atlética (Carrera, S; & Lopategui Corsino, Edgar, 2020). Asimismo, (Whitmore, 2011), autor del libro: Coaching - Un Método para “Mejorar el Rendimiento de las Personas” considerado como el pionero en el campo del coaching empresarial. Se le acredita el lanzamiento del coaching moderno en la década de 1970 en Europa. Conocido como el co-creador del modelo GROW, uno de los modelos de coaching más exitosos.

La mejor manera de desarrollar y mantener el estado de ánimo óptimo para la calidad se radica en crear consecutivamente armonización de su yo personal para acrecentar la responsabilidad, a través de la práctica diaria y del proceso de adquisición de habilidades (competencias), con una exposición muy precisa en la introducción de lo que más adelante se denominaría coaching. Posteriormente distintos autores vieron potencial desde ramas de la psicología, la administración y el deporte, nos muestran debido a sus vivencias que dicha herramienta más que ser para simples cambios actitudinales en los individuos, puede generar un impacto a nivel social en todos los sentidos posibles de interacción de dos o más personas, de esto mismo se desprenden todas las funciones que se muestran durante esta monografía, dirigida al profesional del deporte en determinados campos de acción, esto con el fin de brindar herramientas de apropiación para que este tenga más oportunidades de impacto y cobertura en los campos de acción que desee desempeñarse. Por eso, en la investigación que realizó Gutierrez (2020), con el tema: “Coaching Deportivo” que

es el binomio que da resultados, considera que hace 10 años pocas personas del fútbol conocían el coaching. En la actualidad la gran mayoría de las personas vinculadas al mundo del fútbol de élite conocen o han trabajado de forma exitosa con el coaching para el fútbol. Por lo que es evidente que para que funcione, la persona que realiza los procesos de coaching individuales o grupales, el coach deportivo, tiene que tener una formación sólida y muchas horas de práctica. También es fundamental que los deportistas, el entrenador o el equipo que recibe el proceso de coaching deportivo crean tanto en el coach, como en la disciplina, el coaching. Sólo de esta manera se pueden sentar las bases y asegurar un buen trabajo. De lo contrario, el proceso está condenado al fracaso.

Se suele decir que las personas del fútbol de élite son muy cerradas, o que son muy herméticos a la hora de contratar un coach deportivo. Pero mi experiencia me dice todo lo contrario. Está claro que no todos precisan, necesitan o quieren contratar a un profesional, pero hay otros muchos que apuestan por ello y salen más preparados y con más herramientas para triunfar gracias al su trabajo y el apoyo del coaching. Tanto si se trabaja con un futbolista de forma individual, como si se hace un proceso grupal, el coach debe asentar las bases en las primeras sesiones generando confianza y seguridad en sus clientes. Después, es fundamental establecer los objetivos y tomar consciencia de cuál es el punto de partida y hacia dónde nos dirigimos.

Durante el proceso de coaching se debe establecer un plan de acción en el que se lleve a cabo a través de una serie de herramientas, que no deben ser siempre las mismas. El coach deportivo utilizará de forma personalizada todos sus recursos para ayudar al futbolista, entrenador o equipo a conseguir sus metas. El verdadero artífice del éxito es el propio cliente, que con el apoyo del profesional del coaching, conseguirá aprender, progresar y mejorar tanto de forma personal como a nivel deportivo. Pero para ello es muy importante que se pase a la acción y se lleve a la práctica todo lo aprendido en cada sesión.

Gracias al buen hacer de los coach deportivos y a las experiencias y resultados tan positivos alcanzados con el coaching en el fútbol, cada vez son más los jugadores, entrenadores y equipos que trabajan con un profesional del coaching deportivo. Otro

de los autores como (Farfán Bonilla, 2018), en su investigación con el tema “El coaching y su aporte al profesional del deporte” sostiene que el coaching es una herramienta de apoyo y seguimiento para aplicar al coachee. El objetivo que plantea este autor es Conceptualizar el sistema coaching como herramienta en la gestión para el profesional del Deporte.

La teoría recopilada en este documento, puede dar soluciones a la problemática de algunos profesionales del deporte que necesitan reforzar sus competencias en este aspecto concreto de la atención al cliente, debido a que no las adquieren de manera directa en los planes de estudio correspondientes, pero que con la interrelación de sus campos de trabajo pueden notar la necesidad de conocer estos temas de importancia para la atención de sus clientes o para su propio crecimiento personal. El coaching es esencial porque ayuda a la toma de decisiones del deportista en la preparación del atleta en las habilidades físicas. En la planificación de deportes como el fútbol es indispensable, considerar este aspecto ya que lograr el objetivo deseado requiere una programación adecuada para conseguir un rendimiento óptimo en los deportistas (Ortíz, 2017).

El coaching en la formación de los deportistas de fútbol en la categoría Sub-16 del Club deportivo Técnico Universitario, Club social deportivo Macará y Mushuc Runa Sporting club en la primera etapa del Campeonato Ecuatoriano de Fútbol, se identifica los requisitos de entrenamiento para jugadores y de acuerdo con los resultados, los futbolistas encuestados muestran que casi la totalidad del 99% equivalente cree que las habilidades físicas condicionales son importantes para su desempeño y preparación. Por eso, la mayoría de los atletas representan el 57% de los encuestados que están de acuerdo, dicen que la utilización del coaching como fundamento técnico es importante para desarrollar resistencia. (León, 2016)

Los atletas que ejecutan un entrenamiento diario de fútbol son aquellos que desarrollan mejor sus habilidades motoras y, por lo tanto, pueden compartir entrenamiento deportivo efectivo. En este estudio, la contribución al desarrollo de las habilidades motoras concuerda con el autor en la importancia de planificar la formación deportiva a través del coaching que conduzca a la búsqueda de prácticas

de alta calidad en habilidades motrices y permita continuar el trabajo de preparación y en beneficio de futbolistas y del equipo.

Fiallos (2016), en su investigación con el tema “el coaching en el rendimiento físico de los jugadores del Equipo Pelileo Sporting Club de la provincia de Tungurahua”. En este estudio se analizó a los jugadores del club en mención, por consiguiente la subcategoría 17, se basan como primero en la utilización del coaching para el rendimiento en la prueba Cooper en relación con los 45 atletas estimados en el estadio Teligote, tienen una condición física promedio en relación con la tabla normativa malo. También la desviación estándar indica que se trabajó en un grupo heterogéneo basado en el rendimiento, el utilizar el coaching, finalmente se destaca los beneficios derivados de utilizar el coaching empresarial:

- Con el coaching empresarial se creará mayor unión entre los miembros del equipo.
- Mejora la productividad, realmente, ese es uno de los objetivos principales de esta técnica.
- Se explotan las habilidades y capacidades de los deportistas, con el fin de combinar las de todo el equipo y alcanzar los resultados.
- Se obtienen respuestas de forma rápida y efectiva. Esto es muy útil sobre todo en situaciones de emergencia.
- Mejora la calidad de vida en el trabajo, sí, sí, el coaching empresarial consigue que los deportistas estén más a gusto en el puesto de su función.

En esta investigación, y de acuerdo con un análisis estadístico descriptivo, se verifica que, de 45 jugadores clasificados por equipos de rendimiento, alcanzan el 60% de las calificaciones cualitativas de muy malo, el 15, 56% de malo, el 20%, están acreditados cualitativamente para normal, el 4,44% logran buena evaluación de calidad. También se ha concluido que el conocimiento científico de los encargados de la preparación física no es compatible para que el equipo de Pelileo Sporting Club pueda trabajar en la región montañosa para aumentar significativamente el rendimiento físico.

Otro de los autores que habla sobre el coaching, (Carrera, 2016) plantea que en Coaching la transformación es personal, y direccionado a un modelo de la PNL y la ontología del lenguaje en este daba el concepto de coaching viendo sus raíces, donde la palabra inglesa coach significa carruaje, la cual se asocia como el transporte, transfiriendo el concepto a la práctica, se refiere al coach como un vehículo o transporte el cual tiene como objetivo llevar al individuo o coachee de un lugar o instante situacional en su vida a otro donde este encuentre el cumplimiento de su objetivo a corto o mediano plazo, con eso acumular experiencias con las que pueda cumplir su objetivo a largo plazo, esto se ve muy claro en los entrenadores deportivos, los cuales llevan en el proceso al atleta, equipo o entrenado a cumplir sus objetivos y metas anteriormente establecidas, lo que se demostrará posteriormente en grandes resultados.

Otro autor importante, (Michael, 2015), presenta el coaching como una herramienta orientada con el fin de optimizar los beneficios que se generan a corto plazo, en un área de habilidades específicas, el coach tiene como tarea principal el establecer por sugerencia los objetivos intermedios o secundarios, por otro lado, el coachee debe tener como prioridad el establecer el objetivo primario, el coach tiene como prioridad el proceso.

Con el estudio en estos autores en la evolución cronológica. Ver (Gráfico 2.1), si hablamos de cultura física, en la Constitución de la República del Ecuador, referente al régimen del buen vivir, en la sección sexta, indica lo siguiente en el artículo 381.

El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas; impulsará el acceso masivo al deporte y a las actividades deportivas a nivel formativo, barrial y parroquial; auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales que, incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos y; fomentará la participación de las personas con discapacidad. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

De igual forma, a Ley de Deporte, Educación Física y Recreación, estipula las funciones y atribuciones del ministerio, en el Título II, artículo 14, que describe que:

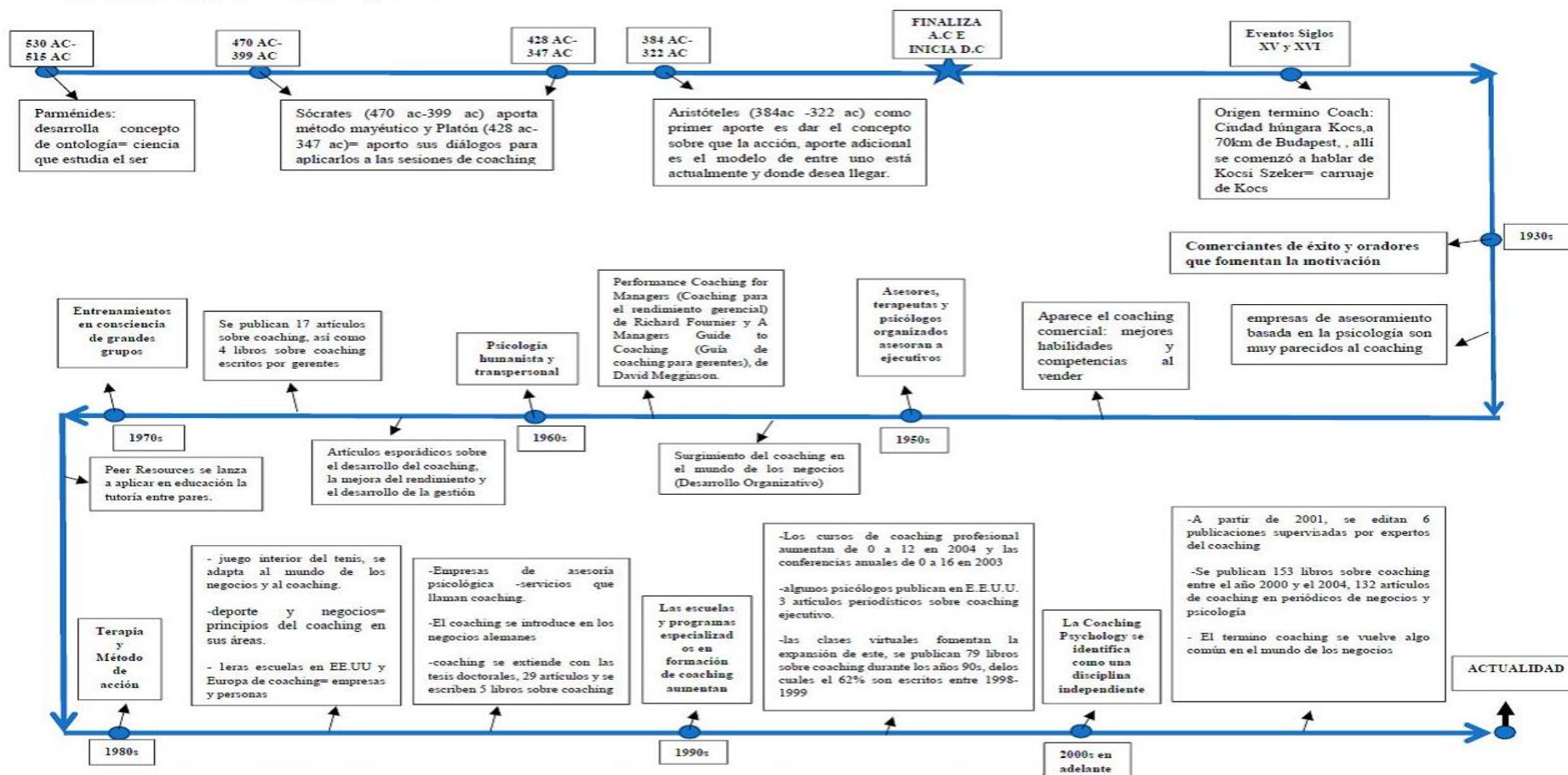
Se debe proteger, propiciar, estimular, promover, coordinar, planificar, fomentar, desarrollar y evaluar el deporte, educación física y recreación de toda la población, incluidos las y los ecuatorianos que viven en el exterior. Auspiciar la manifestación, detección, selección, formación, perfeccionamiento, de las y los deportistas, prioritariamente a escolares y colegiales del país, además de la preparación y participación por parte de técnicos, entrenadores, dirigentes y todos los recursos humanos de las diferentes disciplinas deportivas. (Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2010)

Desde ese punto de vista, el coaching deportivo tiene por objeto fortalecer la mente de los deportistas de alta competencia a través del entendimiento del entorno de la prueba, la identificación de sus capacidades para afrontar la competencia, creencias que pueden limitar el perfeccionamiento de las capacidades en el entrenamiento o el fracaso el día del evento, este entrenamiento del coaching deportivo se convierte en una estrategia de entrenamiento mental de los deportistas y es el complemento perfecto al entrenamiento físico.

La fortaleza mental se desarrolla ejecutando diferentes técnicas de coaching que permiten sacar lo mejor del jugador, tanto a nivel mental como su expresión emocional traducida a un comportamiento que produce resultados, incrementando el optimismo en los momentos difíciles, manejando las emociones conscientemente, aptitudes que evitan el derrumbe psicológico en el momento clave del partido.

Figura 2.1. Línea cronológica mundial

Evolución cronológica del coaching



Fuente: (Farfán Bonilla, 2018), eventos que llevaron la conceptualización de coaching actual
 Investigado por: Morales, Walter (2020)

Etimológicamente, la palabra “*coaching*” vine del húngaro “*kocsi*”, una carreta especial con un sistema de suspensión que toma el nombre de la ciudad de Kocs. Este término pasó al alemán como “*Kutsche*”, al italiano como “*cocchio*”, al inglés como “*coach*” y al español como “*coche*”. Metafóricamente, el *coaching* transporta a las personas de un estado a otro, es decir de donde están a donde quieren estar.

A su vez, la palabra “*coaching*” procede del término inglés “*to coach*”, que significa “entrenar” en nuestro idioma. Asiste en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y de hacer, necesarias para generar un cambio paradigmático o cultural, a un *coachee* (persona o grupo implicados en el proceso. (Salazar, 2016)

La traducción literal de *coaching* implica, entonces, que se trata de un “entrenamiento”, pero este proceso en sí mismo implica muchas cosas más, “*coaching* es un asesoramiento en el que el *coach* ayuda al *coachee* con el fin de potenciar sus capacidades.” (Telles, 2016)

En el mundo moderno, el *coaching* logra convertirse en una disciplina utilizada ampliamente por todo tipo de organizaciones, tanto industrias como empresas de servicios y consultoras, que emplean esta intervención buscando optimizar el desempeño de los empleados, fortalecer equipos de trabajo y ayudar al desarrollo profesional.

En el mundo deportivo, el *coaching* concentra escenarios y actores que compiten en un juego personal para conseguir resultados sin precedentes. En el campo de juego se viven experiencias pragmáticas que son el resultado del esfuerzo de cada jugador y la articulación del equipo con el propósito del triunfo. Todo esto, dirigido por el *coach*, con su aporte único de liderazgo personal.

2.2. La Programación Neurolingüística (PNL)

Es una estrategia de comunicación, desarrollo personal y psicoterapia, creada por Richard Bandler y John Grinder en California (Estados Unidos), en la década de 1970. Sostiene que existe una “conexión a través de la experiencia (programación),

al afirmar que estos se pueden cambiar para lograr objetivos específicos." (Instituto Americano de Formación e Investigación, 2016)

Esta técnica apunta a potenciar al máximo las capacidades personales, por lo tanto, es una verdadera estrategia para lograr un cambio a corto plazo y así facilitar la motivación en las personas, al producir procesos de cambio en sus sentimientos, creencias y comportamientos. Se la suele considerar como una herramienta de comunicación, de influencia y transformación personal con resultados considerablemente positivos. Una de las características que evidencia la PNL es lograr resultados exitosos en cortos períodos de tiempo, al contrario que otros sistemas psicoterapéuticos, en los cuales obtener resultados implica un proceso de varios años de tratamiento. (PNL Hoy, 2016)

Los cursos de PNL se implementaban originalmente para formar educadores en general y psicólogos en procesos de orientación humana, pero su eficacia los hizo conocer por empresarios del mundo económico, quienes utilizaban la PNL para preparar gerentes y personal para lograr adaptarse al contexto social cambiante, dirigir grupos de personas y potenciar el desarrollo del personal. Resultados a esperar a través de esta técnica:

- Establecer una comunicación más efectiva.
- Incorporar habilidades como "influencia" y "persuasión".
- Incrementar la motivación personal y confianza.
- Mejorar el aprovechamiento de capacidades del recurso humano (PNL Hoy, 2016)

2.3. En la psicología humanista (PH)

El autor Eric Berne fue quien se encargó de extraer este apartado teórico proveniente de la psicología y el psicoanálisis para ser aplicado como una herramienta en el desarrollo personal. Dentro de los conceptos de la psicología humanista, su teoría se basa en que las personas interaccionan entre sí, mediante transacciones psicológicas, y este fenómeno da explicación a diferentes acciones que realizan en su comportamiento diario.

Esta técnica señala que cada participante debe ser tratado y estudiado en forma individual y diferenciada, de modo de poder descubrir y mejorar aquellos aspectos referidos a la comunicación y motivación en cada caso particular, para lograr una aplicación más concreta. Resultados esperados de esta técnica:

- Desarrollar la creatividad y la autoestima para mejorar el rendimiento en el trabajo.
- Fomentar la solución de problemas mediante el análisis.
- Inducir al participante al auto análisis como medio para potenciar capacidades. (Solo psicología, 2016)

2.4. Management moderno

Debe tener suficiente capacidad de análisis y síntesis para detectar lo que sucede en su entorno, y en función de su apreciación, tomar las decisiones pertinentes para adecuarse a él. Desde siempre, los manager se han preocupado por encontrar nuevas maneras de potenciar los resultados de sus equipos, y habitualmente corregir el rumbo de las acciones del personal mediante penalidades, estímulos económicos y controles extremos para de esta manera poder apalancar resultados y lograr los objetivos propuestos. Esto se sostiene en ciertas creencias reflejadas en citas populares como que el control por el control es una herramienta necesaria y que los beneficios o reprimendas económicas son la manera de impulsar el buen desempeño.

Habiendo comprendido que estos medios no son siempre los indicados, y que el empleado no aportará su máximo potencial trabajando bajo presión, amenaza o recibiendo permanentemente críticas o mensajes que intentan marcar sus defectos, en todos estos casos, la manera de resolverlo es generar contextos de confianza y auto motivación para finalmente lograr un impacto en los resultados. Es fundamental trabajar en este aspecto sobre cada participante de un proceso de *coaching* y motivar el desarrollo del liderazgo personal en base a la toma de decisiones en diferentes entornos. (Diario Norte, 2016)

Según el experto en Management Paulo Baldessari, los resultados esperados de esta técnica son:

- Descubrir y potenciar la capacidad de liderazgo en diferentes planos.
- Fomentar el análisis de factores internos y externos en el proceso decisional.
- Generar mayor eficiencia en grupos de trabajo.

Entonces, se puede concluir que la metodología de *coaching* abre ventanas para indagar en nuevos conceptos, sistemas integrales, técnicas y herramientas que se centran en:

- Estilos particulares y diferenciados de cada *coach*, con características específicas de liderazgo, útiles para el desarrollar líderes empresariales.
- Una metodología de planificación continua, estratégica y táctica que apunta a lograr objetivos.
- Un sistema coherente y continuo para desarrollar talentos individuales, basado en el esfuerzo propio y la búsqueda de la excelencia.
- Un enfoque que implica cambiar la perspectiva respecto a las tareas del individuo, desde el "tener que hacer" hacia el "voy a hacer", desde el "deber hacer" hacia el "querer hacer" de manera holística.

En los Tipos de Coaching, se analizó, y se precisa señalar que el criterio de selección del enfoque de trabajo debe asociarse a las necesidades de la organización, sin embargo, se tiende a plantear que es la integración de varias perspectivas, de acuerdo a las necesidades de la situación y sus participantes, la más útil (Grant, 2006). De acuerdo a esto, es posible definir la siguiente clasificación de tipos de Metodologías de Coaching. (Psicologiamente.net, 2016)

El ***coaching personal***, también llamado "*Life Coach*", hace referencia al *coaching* de habilidades para la vida diaria. Se trabaja en los proyectos propios, misión personal, objetivos, estrategias para el cambio, etcétera. Este tipo de Coaching persigue el bienestar de la persona en los diferentes ámbitos de su vida.

Es el arte de facilitar el desarrollo potencial de las personas para alcanzar objetivos coherentes y cambios en profundidad relacionados con su vida privada. Es un proceso individualizado y personalizado cuya duración depende de los objetivos que se fijen, orientado a personas que quieren explotar su máxima capacidad.

Los ámbitos de actuación relacionados con el Coaching personal son: (Todosobre coaching.com, 2016).

- La eficacia personal.
- La imagen personal.
- La gestión de situaciones.
- Los problemas de relación.
- La comunicación con los demás y consigo mismo.
- La gestión del estrés.
- La estimulación de la creatividad.
- La gestión del tiempo con mayor eficacia.

En general, el *coaching* personal puede subdividirse a su vez en las siguientes categorías según su finalidad:

- a) **El *coaching* con inteligencia emocional:** se basa en las aportaciones de Daniel Goleman sobre "Inteligencia Emocional". Autoconocimiento y emociones son el aspecto central a trabajar para conseguir el desarrollo personal y el bienestar.
- b) **El *coaching* educativo:** Es el arte de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose y creciendo como seres humanos, a través de la conversación y el apoyo que les permita poder de creer en ellos mismos.
- c) **El *Coaching* deportivo,** es un proceso de desarrollo integral del individuo que aprueba optimizar el rendimiento deportivo, tanto individual como colectivo.
- d) **El *coaching* ontológico, resalta** un tipo de práctica basada en un discurso en el que su foco nos remite al sentido de la fenomenología de Martin Heidegger: "La pregunta del ser que se pregunta por el ser", en la medida en que la pregunta nos remite a una determinada respuesta sobre el ser que somos, le llamamos

ontológico. Se trata por tanto de una metodología basada ampliamente en el diálogo, la lingüística y la forma en como nos expresamos.

Coach Ville. Desarrollado por *Thomas Leonard*, basado en el modelo autodenominado 5 x15. Son 5 elementos interrelacionados compuestos cada uno de ellos por 15 ítems, es un modelo práctico y ejecutivo para llevar al cliente a la acción.

DBM (*Development Behaviour Modeling*). Tiene su origen en la Programación Neurolingüística donde se presentan técnicas de modificación de conducta aplicadas al logro de objetivos.

GROW. Dado a conocer principalmente gracias a John Whitmore (Goal, Reality, Options, What, When, Who, Will) es un modelo muy utilizado en las organizaciones e implantado como herramienta de liderazgo.

Psicología positiva. Se refiere al estudio científico de las experiencias y rasgos individuales positivos de las instituciones que facilitan el desarrollo de programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos y previenen o reducen la incidencia de la psicopatología (Seligman y Cskszentmihalyi). Sin tratarse de una corriente nueva, aporta un punto de vista distinto. El objetivo de la psicología positiva es la otra cara de la moneda, la forma en que la gente siente la alegría, muestra altruismo y crea familias sanas e instituciones sanas. (Shelly I. Gable & Jonathan Haidt).

Coaching Wing wave (*Cora Besser-Siegmung y Harry Siegmund*). Se trata de un nuevo concepto de coaching que destaca por la rapidez para conseguir cambios muy efectivos lograr un clima emocional positivo en la vivencia de la persona, basado en técnicas de PNL, feedback muscular y reprocesamiento cerebral.

El coaching organizacional, es un proceso que persigue como objetivo prioritario el máximo desarrollo profesional del *coachee*, donde las metas que prevalecen son las de la empresa. De acuerdo a quienes son los participantes del proceso, el *coaching* Organizacional se puede dividir en dos tipos diferentes:

El *coaching* ejecutivo: Dirigido a los niveles altos del organigrama empresarial, a saber, niveles ejecutivos. Hace referencia al desarrollo del liderazgo y explora las habilidades de dirección y de comunicación interpersonal, el rendimiento del personal, entre otros.

El *coaching* empresarial, se destina al personal de una organización en general y no exclusivamente a los directivos. Contiene temas como: empoderamiento, gestión del tiempo, a la vez favorece las relaciones entre los trabajadores, la productividad en el puesto de trabajo, la satisfacción de los clientes, el trabajo en equipo, entre otros.

Exclusivamente, será el *coaching* organizacional de tipo empresarial el que se consideró para los fines de este trabajo de investigación.

Las habilidades del *coach*, para llevar a cabo su cometido, el *coach* aplica una variedad de habilidades durante la aplicación del *coaching*, las cuales se pueden aprender y desarrollar Catalo, J. y Penim, A (2012); Launer, V. (2008), Sanz (2012). A continuación se hace una revisión de trabajos representativos al respecto.

Kibby (2014) y Velázquez (2012) señalan la importancia de las emociones durante el proceso del *coaching*. El *coach* tiene que tener la capacidad de escuchar de forma empática, aceptar al *coachee* sin juzgar, identificar las emociones y pensamientos asociados de éste. Sería igualmente importante analizar los valores de la persona, ya que añaden significado al pensamiento y a la acción. Alves & Barclay (2017), destacan el papel de la confianza dentro del vínculo entre el *coach* y el *coachee*. El *coach* tiene que generar o facilitar el desarrollo de la confianza, la cual aumenta con el tiempo, especialmente en la medida que se van obteniendo resultados positivos. En particular, Baron & Morin (2016) indican que la alianza establecida entre el *coach* y el *coachee* es un pre-requisito para que se pueda dar el proceso de *coaching*. En ella se establecen los horarios, precio de las sesiones, frecuencia, duración del proceso, se explica la metodología de trabajo, los límites del *coaching*, se aboga al respeto mutuo, la confortabilidad, confianza y confidencialidad. Dentro de esta alianza, los autores destacan el hecho de que el *coachee* se sienta soportado y acompañado durante el proceso de cambio. Desde este punto de vista, Catalo & Penim (2016),

destacan que el aprendizaje y la aplicación de determinadas herramientas o estrategias complementarias pueden facilitar y potenciar el proceso de *coaching* (p.ej., a través del ejercicio de "la rueda de la vida" el *coach* puede obtener una visión general de la vida del *coachee*, al cual se le solicita una valoración en una escala de 0 a 10 de diferentes ámbitos como la familia, la salud, el trabajo, etc.).

Green, L., Oades, L. y Grant, A. (2016), analizaron las habilidades más importantes del *coach* desde el punto de vista del *coachee* (entrevista). Estos autores destacan tres bloques: 1) objetivo del proceso (apertura de perspectiva, reflexión, establecimiento de objetivos y desarrollo de plan de acción); 2) relación entre el *coach* y el *coachee* (establecer vínculo y alimentar la relación) y 3) capacitación profesional del *coach* (formación, experiencia y acreditación). Por otro lado, Hatala, J. y Hisey, L (2015), estudiaron las habilidades del *coach* a través de la visión de los *coaches* (entrevista). Estos autores destacan tres bloques: 1) consecución del objetivo (indagación, apertura de conciencia, aprendizaje, plan de acción); 2) conocimiento que debe tener el *coach* de la organización y aportar una visión de futuro (acompañar en el cambio organizacional) y 3) relación *coach-coachee*. Asimismo, García-Naveira, A. (2015) y Sanz (2015), señalan la relevancia de las habilidades de comunicación para el aprendizaje y el manejo experto del *coaching*. Entre ellas, destacan la escucha empática, la generación de preguntas de reflexión/movilizadoras, el silencio, *el feedback*, la comunicación, entre otras.

En resumen, partiendo de la revisión realizada se pueden destacar como habilidades generales del *coach* aquellas que están relacionadas con 1) el crear el vínculo y la alianza con el *coachee*, mantener la relación y dar apoyo durante el proceso de *coaching*, 2) las habilidades de comunicación como medio para acceder y movilizar al *coachee*, 3) el trabajo emocional con el *coachee*, 4) el manejo de las etapas de un proceso de *coaching* (que se desarrollarán en el próximo apartado), 5) las habilidades, herramientas y estrategias que complementan la acción del *coach* y posibilitan un *coaching* más eficaz y 6) el conocimiento del ámbito en el que se interviene (p.ej., un deporte específico), para comprender mejor el marco de referencia del *coachee* y ofrecer una visión complementaria o alternativa.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Ubicación

El estudio se realizó en el club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato (2019), y en la extensión de una empresa franquiciada y autorizada por el dirigente del club deportivo Técnico Universitario, para la ciudad de Quito, y se trabajó en el mes de marzo de la primera semana del 2020, a fin de determinar la influencia del sistema coaching como herramienta y la gestión de calidad para mejorar el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.

3.2 Equipos y materiales

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, en un total de 20 profesionales que se encuentran inmersos en la rama de actividades físicas en estas escuelas de formación profesional en el area del deporte como es el fútbol.

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, porque se describe situaciones y eventos que tienen relación directa con el problema y objetivos de la investigación esbozados acerca de la situación actual del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, Tungurahua con respecto al coaching y la gestión de calidad en el fútbol formativo.

Se empleó un enfoque cuantitativo, asimismo se trabajó con la modalidad de campo directamente en el Club deportivo Técnico Universitario para su estudio, además esta investigación se basó en la fundamentación bibliográfica, a través de libros

virtuales, revistas indexadas, artículos académicos, y varias publicaciones, que se utilizaron como aporte para el desarrollo del actual proyecto de investigación.

3.4 Pregunta científica

¿Cómo apropiarse un sistema coaching en el desarrollo personal y profesional del deporte en la gestión de calidad en el fútbol formativo del Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato?

3.5 Población o muestra

Población

La población a trabajar es, en un total de 20 profesionales que se encuentran inmersos en la rama de actividades físicas en las escuelas de formación profesional en el área del deporte como es el fútbol.

Tabla 3.1. Población de estudio

No.	Unidades de investigación	Frecuencia
1.	Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato	15
2.	Empresa franquiciada y autorizada por el dirigente del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, para la ciudad de Quito	5
TOTAL		20

Fuente: Análisis de estudio

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Muestra: Por tratarse de un número considerablemente pequeño de la población seleccionada que es 20 entrenadores, se **operó** con 15 entrenadores en la ciudad de Ambato y 5 entrenadores en la ciudad de Quito, que se encuentran inmersos en la rama de actividades físicas en estas escuelas de formación profesional en el área del deporte como es el fútbol.

3.6 Recolección de la información

Se aplicó las siguientes técnicas para recolectar la información, de las cuales se detalla a continuación. Ver (Tabla 3.2):

Tabla 3.2. *Recolección de la información*

Preguntas	Explicación
¿Para qué?	Referirse al tema de estudio con materiales científicos y aclarar los hechos y fenómenos del inconveniente proyectado.
¿A qué personas o sujetos?	La recolección de la información se realizó a 5 entrenadores de la empresa franquiciada, escuela de futbol del club deportivo Técnico Universitario de Quito, y a 15 entrenadores del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.
¿Sobre qué aspectos?	Sobre el coaching y la gestión de la calidad en el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.
¿Quién?	Entrenadores, población de estudio. Ver (Tabla 3.1)
¿Cuándo?	2020(marzo)
¿Lugar de recolección de la información?	Empresa franquiciada en la ciudad de Quito del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato; y en la sede del club deportivo Técnico Universitario.
¿Cuántas veces?	Por una sola ocasión
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta (1)
¿Con qué?	Cuestionario (1)
¿En qué situación?	En una ambiente acogedor y de total colaboración por parte de los empresarios de la escuela del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Quito, y de la ciudad de Ambato.

Fuente: Análisis de estudio

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Descripción de los instrumentos utilizados

La recolección de la información se realizó a 5 entrenadores de la empresa franquiciada, escuela de futbol del club deportivo Técnico Universitario de Quito, y a 15 entrenadores del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, en las reuniones realizadas durante el mes de marzo del 2020.

3.7 Procesamiento de información y análisis estadístico

- Investigación crítica de la encuesta copiada, revisión incorrecta: opuesta incompleta, no optima, entre otros.

- Duplicación para corregir fallas de contestación.
- Manejo de información para tabular, estudio estadístico para la revelación de resultados.
- Estudio de procedimientos para operar la información, aplicación de los instrumentos, control de situaciones de período, entre otros.

Tabla 3.3. *Procedimientos de recolección de la información*

Técnica-Herramienta	Procedimiento
Encuesta-Cuestionario	¿Cómo? Método inductivo. ¿Dónde? En las instalaciones de la empresa franquiciada de la ciudad de Quito, y en el complejo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.

Fuente: Análisis de estudio

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Análisis estadístico

Para la recolección se empleó el instrumento validado como promedio de una prueba piloto, y el Programa Estadístico Informativo SPSS mediante el índice del Alfa de Cronbach dónde arroja el 0,875 que es el instrumento que posee una estructura en su contenido y es validado para el levantamiento de información. La prueba Piloto se lleva a cabo aplicando el cuestionario a una muestra de seis escuelas deportivas, como la escuela del 10 Academia de fútbol; Liga Filial Tungurahua; Mushuc Runa Sporting club; Soccer Girl Ambato; Crea Talento; Fútbol City; para el mejoramiento del coaching y la gestión de calidad en el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.

3.8 Variables respuesta o resultados alcanzados

Luego en el capítulo de resultados se analizó e interpretó, la aplicación de la encuesta-cuestionario a la población de 20 profesionales inmersos en las actividades físicas de la formación técnica de fútbol, para lo cual está previsto utilizar el programa SPSS Statistics “20”, a fin de evidenciar al registrarse valores p significativos de 0,05 para el Coeficiente de Correlación de Pearson, siendo estos de 0.0001 lo cual permitió identificar al coaching y la gestión de calidad en el fútbol

formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato-Tungurahua.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de resultados

El análisis de los datos emplaza conocimientos técnicos en analogía entre el coaching y la gestión de la calidad del fútbol formativo para la comprensión y discernimiento del tema investigado, con el propósito de encontrar la elucidación en la investigación efectuada, a fin de facilitar contestación a los objetivos que se esbozó, y a la pregunta científica ideada a partir de datos resultantes. Para proyectar el análisis fue preciso planear antes los datos (encuesta). En él se especifica:

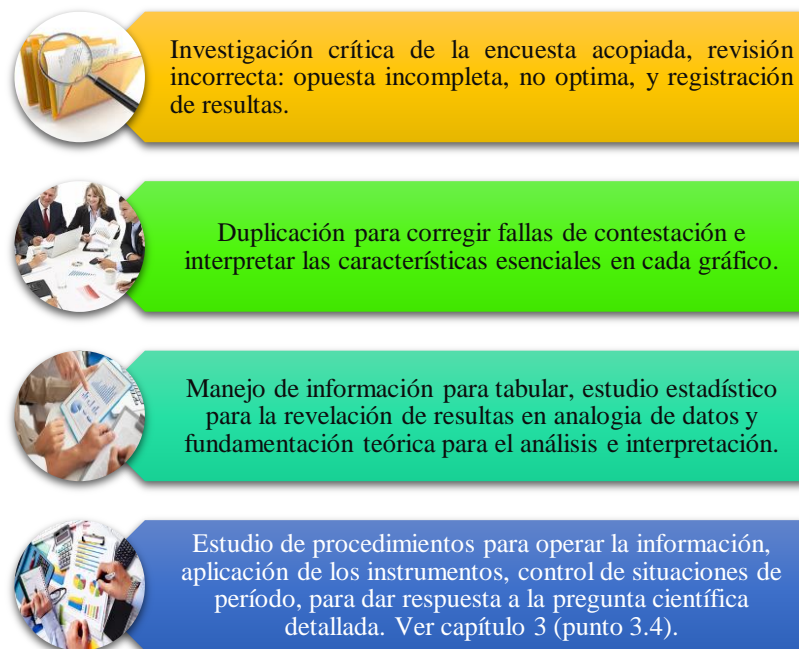


Figura 4.1. Investigación de resultados.

Fuente. Análisis de estudio

Investigado por. Morales, Walter (2020).

Por eso, fue preciso realizar un análisis antes de proyectarse para que al investigador y más interesados, le sirva esta investigación de sustento en su práctica profesional, en lo que respecta a la elaboración de los datos recogidos, por lo tanto, el procesamiento para operar y analizar los datos vienen hacer la etapa final del método estadístico (interpretación). Seguidamente se especifica.

A. Datos generales

Pregunta 1. Lea y marque con un X donde corresponde (encuesta –cuestionario)

a. Género, edad, nivel académico (personal)

Tabla 4.1. Datos Generales

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	TOTAL
Género	Masculino	14	70%	20
	Femenino	6	30%	
Edad	Entre 25 años a 31 años	5	25%	20
	Entre 32 años a 45 años	9	45%	
	Más de 45 años	6	30%	
Nivel Académico	Posgrado	2	10%	20
	Pregrado	4	20%	
	Tecnológico o Técnico	8	40%	
	Bachiller	6	30%	

Fuente. Encuestas

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

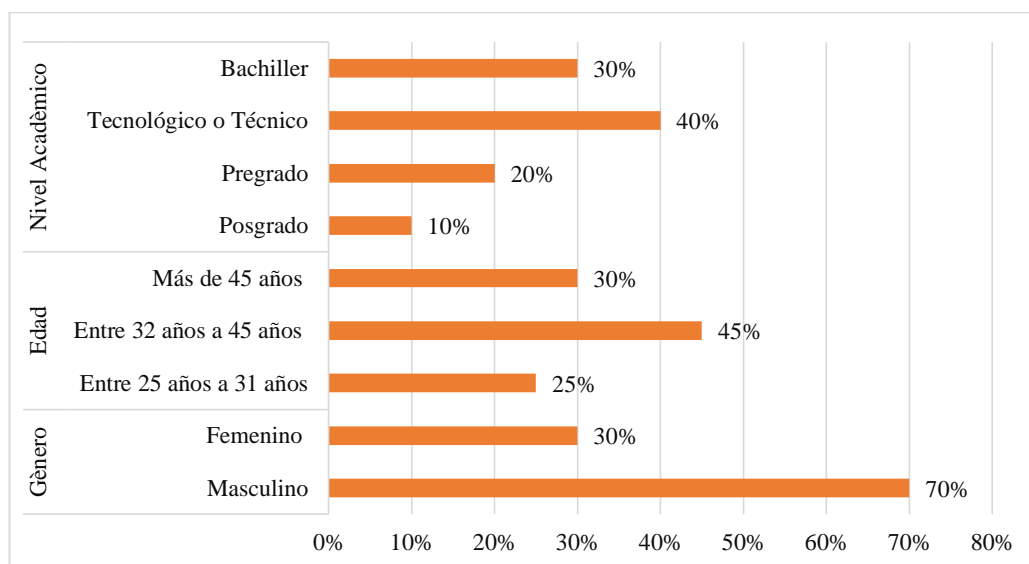


Figura 4.2. Género, edad, nivel académico (personal) datos generales

Fuente. Tabla 4.1. Datos generales.

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Análisis e interpretación: En la Tabla 4.1, tenemos de los 20 encuestados el 70% de son del género masculino mientras que el 30% son de género femenino.

Sobre la edad del personal entrenador, se tiene que el 45% se encuentra en una edad entre 32 y 45 años, el 30% tiene más de 45 años, y en tanto que el 13% están entre los 32 a 45 años.

De la población participante en la investigación el 40% de entrenadores tienen un nivel de tecnológico o técnico el 30% son bachilleres, el 20% tiene un nivel de pregrado y el 10% poseen posgrado.

B. Descripción de resulta de la variable “Coaching”

Tabla 4.2. Dimensión: conocimiento

ITEM	Sí		A veces		NO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. ¿Le fortalece las instrucciones técnicas y administrativos la escuela de deporte?	4	20%	15	75%	1	5%
2. ¿Aporta el directivo con oportunidades diarias, para alcanzar la visión de atención-servicio-participación aplicando coaching?	16	80%	3	15%	1	5%
3. ¿Cree que el gerente busca mejorar la participación de las escuelas de futbol?	4	20%	14	70%	2	10%
4. ¿Cree que, en cada acción deportiva que cumple se amplía el conocimiento sobre la gestión de la calidad por parte del directivo?	7	35%	12	60%	1	5%
5. ¿Participa su idea por el incentivo del director administrativo para la mejora del personal en la institución?	13	65%	5	25%	2	10%

Fuente. Encuesta. Morales, Walter (2020)

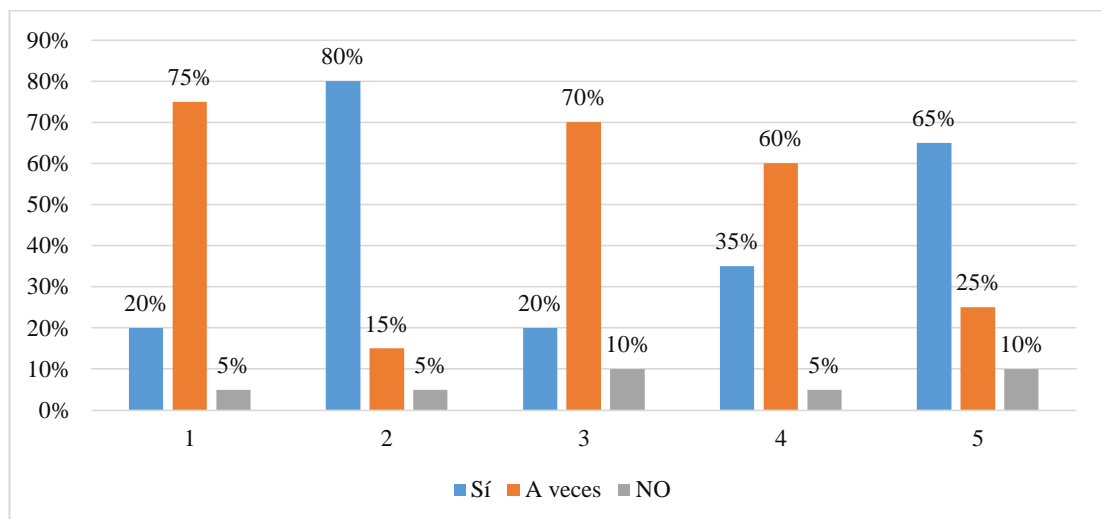


Figura 4.3. Descripción de resulta de la variable “Coaching” conocimiento

Fuente. Tabla 4.2. Dimensión: conocimiento.

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

De las indagaciones ejecutadas se identifica que el 75% de la población que señala que a veces las autoridades fortalece los conocimientos técnicos y administrativos la escuela de deporte, el 80% de los encuestados expresan que en el análisis el directivo si proporciona oportunidad en todos los días, a fin de conseguir una nueva visión de atención-servicio-participación en la aplicación coaching, el 70% expresan que a veces existe preocupación del gerente de las escuelas de futbol mientras que el 60% cree que en cada acción deportiva se cumple se amplía el conocimiento sobre la gestión de la calidad por parte del directivo y el 65% sí, participa su idea por el incentivo del director administrativo para la mejora del personal en la institución.

Tabla 4.4. Dimensión: habilidad

ITEM	SÍ		A veces		NO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
6. ¿Participa su conocimiento obtenido, en la labor que hace?	14	70%	6	30%	0	0%
7. ¿Es hábil en el desarrollo de los procesos de gestión con una visión global y sistemática en la institución de futbol?	12	60%	2	10%	6	30%
8. ¿Es hábil por emprender el trabajo cooperativo con el personal?	17	85%	3	15%	0	0%
9. ¿Existe coaching en el proceso de atención y servicio?	2	10%	12	60%	6	30%
10. ¿En su función laboral trabaja motivado?	11	55%	6	30%	3	15%
11. ¿Existe una comunicación expresiva al interior de la institución?	10	50%	6	30%	4	20%

Fuente. Encuesta

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

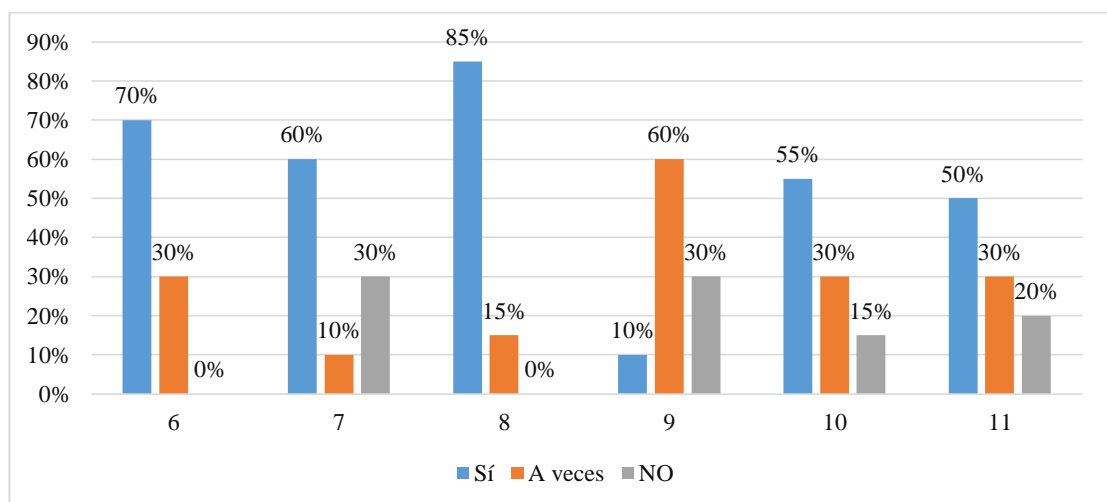


Figura 4.4. Descripción de resulta de la variable “Coaching” habilidad

Fuente. Tabla 4.3. Dimensión: habilidad.

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Los participantes en la indagación realizada, en la pregunta 6 el 70% expresan que sí participa su conocimiento obtenido, en la labor que hace, en tanto que en la pregunta 7 el 60% consideran que a veces es hábil en el desarrollo de los procesos de gestión con una visión global y sistemática en la institución de futbol, siguiendo con el análisis en la pregunta 8 el 85% expresan que si es hábil por emprender el trabajo cooperativo con el personal y en tanto en la pregunta 9 el 60% consideran que a veces existe coaching en el proceso de atención y servicio; para la pregunta 10 el 55% consideran que a veces en su función laboral trabaja motivado y en la pregunta 11 el 50% expresan que si existe una comunicación expresiva al interior de la institución.

Tabla 4.4. Dimensión: juicio

ITEM	Sí		A veces		NO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
12. ¿El directivo que direcciona valora la situación antes de actuar en el escenario y cumplir con la gestión de calidad?	11	55%	6	30%	3	15%
13. ¿Se evalúa los datos e información al interior del centro de formación de futbol antes de tomar una decisión?	15	75%	5	25%	0	0%
14. ¿El directivo transmite los principios, valores y normas, está de acuerdo con su operación?	10	50%	7	35%	3	15%
15. ¿Califica los hechos ocurrientes al interior de la institución con el trabajo en equipo para conseguir ascensos en el desempeño laboral?	6	30%	14	70%	0	0%
16. ¿En el club deportivo Técnico Universitario de la escuela de futbol, el directivo considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho la gestión de calidad?	6	30%	13	65%	1	5%
17. ¿Dentro de la institución define internamente sus prioridades?	13	65%	7	35%	0	0%

Fuente. Encuesta

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

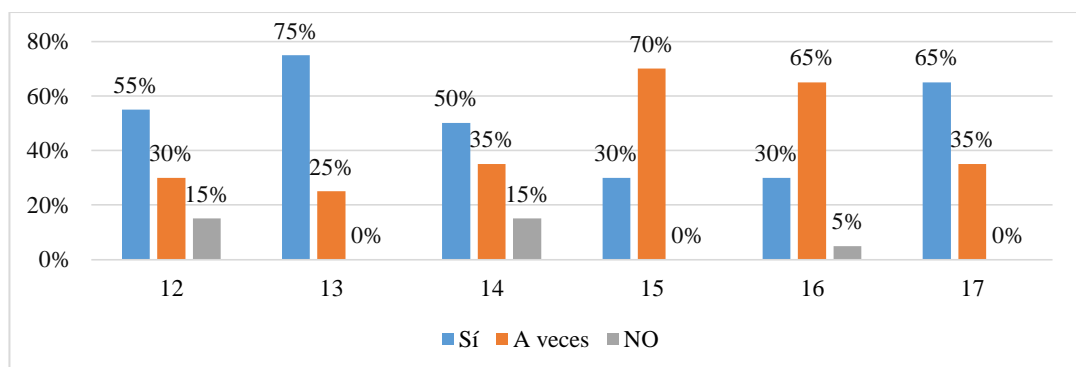


Figura 4.5. Descripción de resulta de la variable "Coaching" juicio

Fuente. Tabla 4.4. Dimensión: juicio.

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

De la tabla anterior tenemos en la pregunta 12 tenemos que el 55% el directivo que direcciona si valora la situación antes de actuar en el escenario y cumplir con la gestión de calidad, de la pregunta 13 tenemos que el 75% si evalúa los datos e información al interior del centro de formación de futbol antes de tomar una decisión, en tanto que en la pregunta 14 consideran que 50% del directivo si transmite los principios, valores y normas, está de acuerdo con su operación, el 70% en la pregunta 15 a veces califica a los hechos ocurrientes al interior de la institución con el trabajo en equipo para conseguir ascensos en el desempeño laboral, mientras que el 65% en la pregunta 16 en el club deportivo Técnico Universitario de la escuela de futbol, el líder a veces considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho la gestión de calidad y en la pregunta 17 el 65% manifiesta que dentro de la institución si, se define internamente sus prioridades.

Tabla 4.5. Dimensión: actitud

ITEM	Sí		A veces		NO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
18. ¿Asume emprendimiento en las reuniones de trabajo cooperativo con la técnica del coaching?	2	10%	18	90%	0	0%
19. ¿Es una persona innovadora?	6	30%	12	60%	2	10%
20. ¿Arregla buenamente los cambios que acontecen internamente en la institución?	6	30%	2	10%	12	60%
21. ¿Apropia riesgos con el intento de obtener vicisitudes positivas al interior de la institución?	4	20%	13	65%	3	15%
22. ¿Proyecta las deducciones a mejoras de su desempeño laboral?	5	25%	12	60%	3	15%
23. ¿Considera sus aspiraciones y propósito al interior del club deportivo Tecnico Universitario en sus divisiones formativas?	8	40%	10	50%	2	10%

Fuente. Encuesta

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

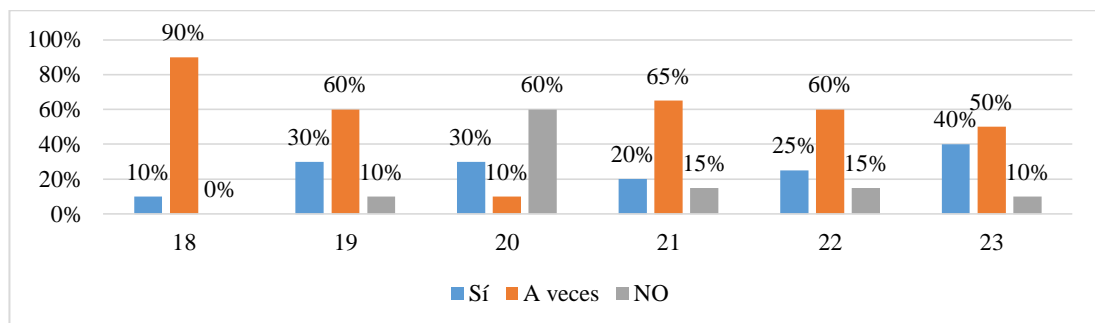


Figura 4.6. Descripción de resulta de la variable “Coaching” actitud

Fuente. Tabla 4.4. Dimensión: actitud.

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Analizando la tabla anterior, de la pregunta 18 el 90% asume que a veces hay emprendimiento en las reuniones de trabajo cooperativo con la técnica del *coaching*, de la pregunta 19 el 60% consideran que a veces es una persona innovadora, en la pregunta 20 el 60% expresan que no arreglan bien los cambios que acontecen internamente en la institución, mientras que en la pregunta 21 el 65% a veces apropia riesgos con el intento de obtener vicisitudes positivas al interior de la institución, mientras que en la pregunta 22 el 60% a veces proyectan las deducciones a mejoras de su desempeño laboral y en la pregunta 23 el 50% a veces consideran sus aspiraciones y propósito al interior del club deportivo Técnico Universitario en sus divisiones formativas.

C. Descripción del análisis de la variable “Gestión de la calidad”

Tabla 4.5. Dimensión: motivación para la gestión de la calidad

ITEM	SÍ		A veces		NO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
24. ¿Existe tendencia en la superación profesional para gestionar la calidad en el servicio y participación deportiva?	17	85%	3	15%	0	0%
25. ¿Evade problemas en la gestión de la calidad, a fin de que su función profesional en el deporte no sea afectado?	13	65%	6	30%	1	5%
26. ¿Integra internamente sus necesidades y aspiraciones en el club de fútbol?	6	30%	14	70%	0	0%
27. ¿Cumple con las metas y expectativas esbozadas por usted?	15	75%	5	25%	0	0%

Fuente. Encuesta

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

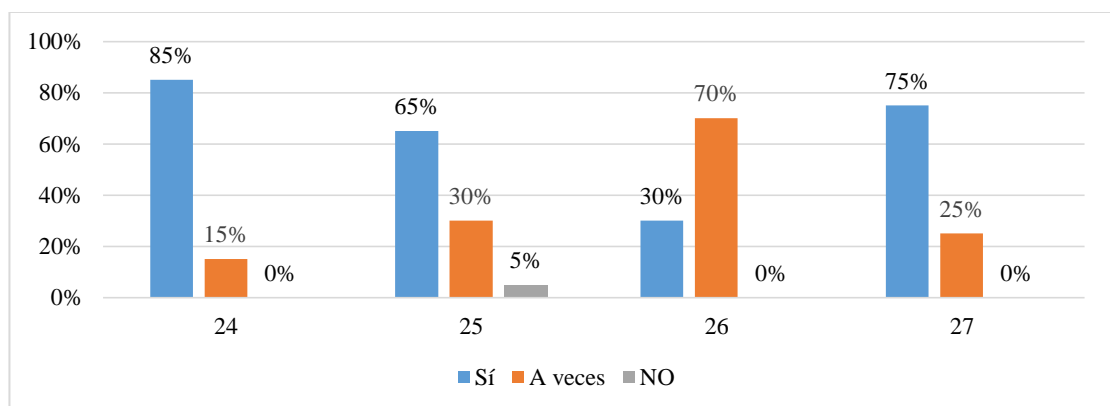


Figura 4.7. Descripción análisis variable “Gestión de la calidad” motivación

Fuente. Tabla 4.6. Dimensión: motivación para la gestión de la calidad

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Sobre la Gestión de Calidad, en la pregunta 24 tenemos que el 85% considera que si existe tendencia en la superación profesional para gestionar la calidad en el servicio y participación deportiva, mientras que en la pregunta 25 el 65% manifiestan que sí, evade problemas en la gestión de la calidad, a fin de que su función profesional en el deporte no sea afectado, en la pregunta 26 el 70% consideran que a veces integran internamente sus necesidades y aspiraciones en el club deportivo de futbol y en la pregunta 27 el 75% señalan que si cumple con sus metas y expectativas esbozadas.

Tabla 4.7. Dimensión: ambiente para la gestión de calidad

ITEM	Sí		A veces		NO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
28. ¿El club deportivo Técnico Universitario le ofrece equipos y materiales obligatorios para cumplir con sus labores?	4	20%	10	50%	6	30%
29. ¿Supone que los empleados desempeñan en el puesto de trabajo de acuerdo a su perfil en el proceso de gestión de la calidad?	6	30%	12	60%	2	10%
30. ¿El Club deportivo Técnico Universitario, tiene aspecto económico apropiado para ofrecer motivación y desempeño laboral con calidad?	4	20%	3	15%	13	65%
31. ¿Se respeta las normativas y políticas al interior de la escuela de formación del club deportivo Técnico Universitario?	2	10%	12	60%	6	30%
32. ¿El directivo colabora en las acciones de participación deportivas, direccionando la gestión planificada?	6	30%	10	50%	4	20%
33. ¿Aplica con responsabilidad las leyes y normativas consideradas por el directivo en el club deportivo Técnico Universitario?	4	20%	14	70%	2	10%

Fuente. Encuesta

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

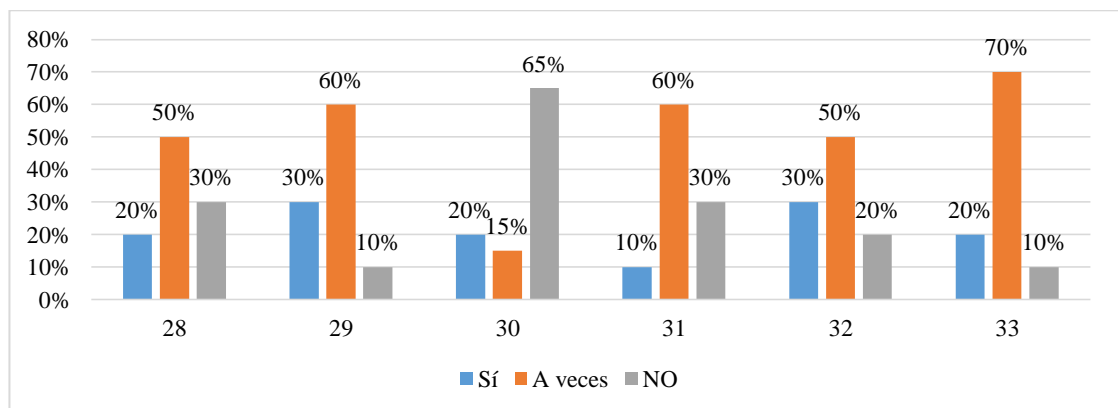


Figura 4.8. Descripción análisis variable “Gestión de la calidad” ambiente

Fuente. Tabla 4.7. Dimensión: ambiente para la gestión de la calidad

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

En la tabla anterior se puede apreciar que el 50% de los encuestados del club deportivo Técnico Universitario a veces les ofrece equipos y materiales obligatorios para cumplir con sus labores en tanto que el 60% a veces suponen que los empleados desempeñan en el puesto de trabajo de acuerdo a su perfil en el proceso de gestión de la calidad, el 65% consideran que el Club deportivo Técnico Universitario no tiene aspecto económico apropiado para ofrecer motivación y desempeño laboral con calidad, el 60% consideran que a veces hay respeto en las normativas y políticas al interior de la escuela de formación del club deportivo Técnico Universitario, mientras que el 50% consideran que el directivo no colabora en las acciones de participación deportivas, direccionando la gestión planificada, y el 70% expresan que a veces aplican con responsabilidad las leyes y normativas consideradas por el directivo del club deportivo Técnico Universitario

Tabla 4.86. Dimensión: capacidad para la gestión de la calidad en el fútbol formativo

ITEM	SÍ		A veces		NO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
34. ¿Tiene destrezas técnicas para la optimización en la gestión de la calidad?	16	80%	4	20%	0	0%
35. ¿Posee habilidades interpersonales?	18	90%	2	10%	0	0%
36. ¿Es diestro para arreglar problemas bajo cualquier incidente?	14	70%	6	30%	0	0%
37. ¿Práctica destrezas metódicas para perfeccionar la mejora laboral y habilidad en la gestión de la calidad?	17	85%	3	15%	0	0%
38. ¿Sus habilidades de comunicación para optimizar el coaching y la gestión de la calidad ponen en práctica de manera?	16	80%	4	20%	0	0%

Fuente. Encuesta

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

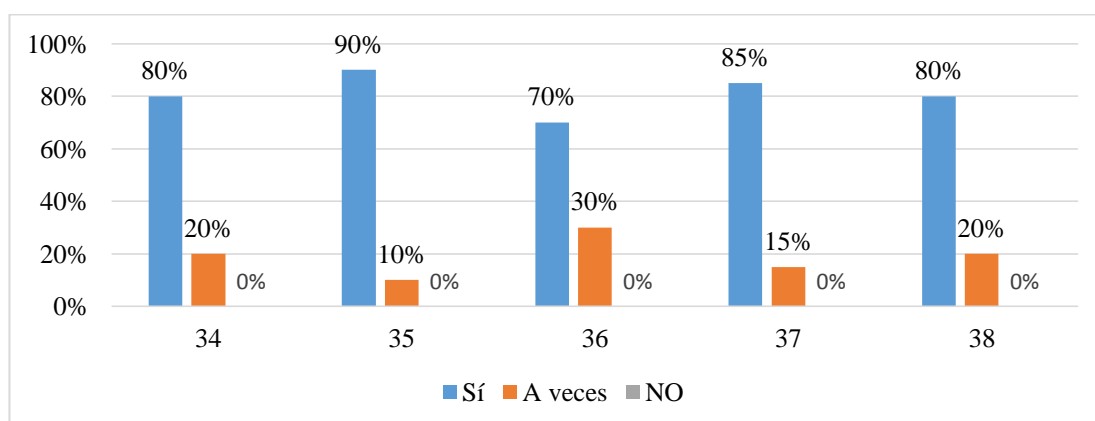


Figura 4.9. Descripción análisis variable "Gestión de la calidad" capacidad

Fuente. Tabla 4.8. Dimensión: capacidad para la gestión de la calidad en el fútbol formativo

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

De la investigación aplicada el 27% en la pregunta 34 consideran que si tienen destrezas técnicas para la optimización en la gestión de la calidad, mientras que en la pregunta 35 el 90% indican que si tienen habilidades, en la pregunta 36 el 70% manifiestan que si es diestro para arreglar problemas bajo cualquier incidente, mientras que en la pregunta 37 el 85% indican que si practican destrezas analíticas para optimizar la mejora laboral y habilidad en la gestión de la calidad y en tanto en la pregunta 38 tenemos que el 80% si pone en práctica sus habilidades de comunicación para optimizar el coaching y la gestión de la calidad.

Para efectuar la validación de la información de las encuestas anteriormente analizadas y poder comprobar que estén libre de errores y así sea unos valores confiables se realiza la correlación entre los resultados obtenidos analizando el coeficiente Alfa de Cronbach pudiendo así cuantificar el nivel de fiabilidad, considerando que para valores mayores a 0.6 a 1 de alta fiabilidad y de baja fiabilidad para menores de 0.6. Con la aplicación del programa estadístico SPSS-18, del cual se obtuvo las siguientes tablas; con el estadístico de fiabilidad tenemos que el Alfa de Cronbach de las dos variables es de 0.965, este valor al ser mayor a 0.6 las preguntas o ítem de las expectativas y percepciones tienen congruencias entre sí.

Tabla 4.9. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,944	,965	2

Fuente. De las dos variables de estudio
Elaborado por: Morales, Walter (2020)

D. Prueba de normalidad

Para esta prueba se utilizó el programa SPSS-18, aplicándole la estadística de Kolmogorov Smirnov con las variables de investigación de donde tenemos:

Tabla 4.10. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento	0.294	20	,000
Habilidad	0.305	20	,000
Juicio	0.305	20	,000
Actitud	0.245	20	,000
Desempeño laboral	0.259	20	,000

Fuente. Encuesta
Elaborado por: Morales, Walter (2020)

Teniendo en cuenta, que el valor de significancia de 0,05 por lo que se eligió por manejar la correlación Rho de Spearman por ser correlaciones no paramétricas.

Utilizando la hipótesis: ¿De qué manera se puede apropiarse la aptitud en el sistema de coaching para que sirva como herramienta de desarrollo laboral y habilidad personal, al profesional del deporte en la gestión de calidad en el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato?

Respuesta específica

P (o): El conocimiento del coaching no influye en la gestión de la calidad del fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario, en la ciudad de Ambato.

P (i): El conocimiento del coaching sí influye en la gestión de la calidad del fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario, en la ciudad de Ambato

Tabla 4.11. *Correlación conocimiento del coaching y la gestión de la calidad*

Correlaciones			Conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento del coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,648
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	20	20
	Gestión de la calidad	Coefficiente de correlación	,648	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	20	20

Fuente. Encuesta

Elaborado por: Morales, Walter (2020)

De los resultados obtenidos se ve que la correlación es moderada y positiva con valores de significancia ($p = 0,003 < 0,05$; $r = 0,648$), por lo que el conocimiento del coaching influye significativamente en la gestión de la calidad del fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario, en la ciudad de Ambato

4.2 Discusión

El *coaching*, es la práctica gerencial de vanguardia que requiere el Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato para gestionar la calidad en el deporte; el mismo que debe estar vinculado con la psicología deportiva basado en algunos principios para rendir al máximo el potencial de cada uno de sus integrantes, a fin de establecer y alcanzar los objetivos comunes y convertir a cada quien en un magnifico jugador de equipo. En vista del estudio realizado a través de la prueba de normalidad se determina la diferencia, para comprobar la pregunta científica a través de la estadística de *Kolmogorov-Smirnov* y evidenciar si las variables de investigación asumen la distribución normal de acuerdo al perfil del personal contratado (entrenadores) de la institución, en cuanto a conocimiento sobre *coaching* y gestión de calidad, habilidad, juicio, actitud y desempeño laboral en el cargo, diferencias que pueden ser distinguidas como un activo intangible a nivel organizacional, ya que, está direccionada a reconocer las particularidades del procedimiento *coaching*, y emplear la gestión de la calidad en las diversas situaciones en el profesional del área del deporte.

Por lo que, es necesario vincular el *coaching* como una herramienta muy poderosa si se utiliza en las circunstancias adecuadas y de la manera adecuada; es basicamente una manera de generar conversaciones de acompañamiento a fin de superar los resultados esperados; estas conversaciones deben estar basadas en la confianza y la confidencialidad. El *coach* debe preguntar sin ánimo de generar juicios, y conseguir que el *Coachee* “quiera hacer lo que tiene que hacer para lograr lo que tiene que lograr” (Andrade Villarreal, 2012), sin embargo el fortalecimiento de conocimiento técnico es limitado, a su vez el aprendizaje de los colaboradores no es continuo. La habilidad es otro de los aspectos de notabilidad en el desempeño laboral, por lo que en gran parte comparten sus conocimientos en el trabajo que realizan. A su vez el juicio es un factor muy importante para la entidad, ya que en la mayoría de colaboradores mencionan que valoran la situación antes de actuar, siguiendo los principios, valores y normas que transmite el club deportivo Técnico Universitario. La actitud en valerse del *coaching* es otro componente en el desarrollo de la gestión de la calidad de la institución, no obstante a ello, por tener relación directa se

observó, que un pequeño número de entrenadores, presentan una actitud innovadora y que pocos se preparan fácilmente a los cambios.

En este sentido, cada organización según su personalidad, es capaz de solucionar y salir adelante a través de su personal preparado en la gerencia del *coaching*, ante las necesidades de producir innovadores servicios, por eso, la relación existente entre el *coaching* y la gestión de la calidad en las variadas situaciones, no son novedosos, pueden influir en cualquiera de los mercados, en función a las culturas políticas, económicas y sociales, hacia una toma de decisiones ajustadas a la modernidad. Asociado a ello, el gerente debe investigar siempre soluciones a problemas para crear actitud reflexiva a nuevas formas de proceder, y por si fuera poco, la respuesta innovadora es el punto principal de referencia a la problemática presentada, por lo que se concluye que el conocimiento del coaching influye significativamente en el desarrollo y habilidad del personal en la gestión de la calidad del club deportivo Técnico Universitario debido a que sus valores ($p = 0,003 < 0,05$; $r = 0,648$), y se entiende, que el conocimiento en el coaching debe ser tomado en cuenta como un activo intangible, ya que, son recursos que tiene la institución en ayuda de la misma.

4.2 Alcance

Las instituciones deportivas en su totalidad deben realizar programas de desarrollo personal y profesional para el personal (entrenador), a fin de que contribuyan al incremento de las competencias y al conocimiento, en miras a tener empleados calificados para ejecutar funciones en sus diferentes áreas de trabajo, adaptados a los cambios de manera eficaz y eficiente, movilizandolos valores centrales y los compromisos del ser humano, renovando las acciones y haciendo eficaz la información, predisponiendo a los individuos a la colaboración en equipo, y creación de consensos, a que permita explotar la potencialidad de las personas, y desarrollar las habilidades de los coaches, a través del diagnóstico y la corrección de problemas de desempeño, entre otras. En particular, hay que llevar a la práctica la gestión de la calidad en equidad con el coaching en la administración como primero capacitar a gerentes, líderes, y todas las personas involucradas en el área del deporte, con el propósito de que tengan en cuenta que el coaching es una buena práctica para aprovechar al máximo el potencial de las personas y de hecho, el propio.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se analizó teóricamente las dimensiones de mediación para alcanzar el desarrollo de las competencias del coaching, en el área del deporte de fútbol del club deportivo Técnico Universitario de Ambato, y en el estudio realizado, el coaching se ha transformado en una necesidad estratégica para instituciones comprometidas a producir resultados sin precedentes con el principal elemento, que es teniendo en cuenta a los individuos que hacen parte de ella; por lo que, la institución del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato necesita de gente que pueda pensar por sí mismo, que sea responsable de todo lo que ocurre en su club porque así lo sienten, porque así lo desean, en las dimensiones de intervención de un profesional en el área del Deporte.

Se reconoció las diferencias del coaching para aplicar la gestión de la calidad del deporte junto con los perfiles del coach, y se percibió una retroalimentación pobre o deficiente sobre la mejora del personal (entrenador), percibiendo y midiendo que hay un bajo conocimiento para el rendimiento laboral, cuando el entrenador necesita mejorar alguna destreza dentro de su accionar laboral. Por eso, el *coaching* es una manera de buscar liderazgo, con una movilización hacia el éxito de equipos ganadores con características profesionales en el área del deporte de manera apasionada, favorable, confiable, inmediata, encaminada a alcanzar la meta, a través de la sinergia con sus participantes en el área deportiva.

Se organizó una propuesta de coaching profesional, ya que es bueno para el del Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, como también para el personal (entrenadores) y para el gerente que desarrolla sus relaciones, las cuales tendrán como resultados un desempeño continuamente mejorado para el jefe y sus colaboradores con la aplicación del coaching en el área del deporte y en la gestión de calidad, y en el rendimiento del fútbol formativo del Club deportivo Técnico

Universitario de la ciudad de Ambato, a través de un plan operativo (plan de acción) al final. Ver (Anexo 2)

5.2 Recomendaciones

Se recomienda la indagación previa de material bibliográfico y teórico, con el objetivo de conceptualizar cada tema, puesto que los conceptos planteados difieren de autores y en consecuencia en la manera en que se plantea un concepto y se aplica. Por eso, es necesario el trabajo en grupos cooperativos para el conocimiento y desarrollo del lector, con el propósito de que comprenda que el coaching en la gestión de la calidad es una herramienta inicial de auto desarrollo personal y profesional, en el que se requiere de conocimiento y autodisciplina de esfuerzo y juicio invariable, con resultados en base al apoyo de otros.

El coaching es un instrumento que se debería usar en cualquier etapa del ciclo de vida de una institución. No hay que esperar que exista malestar laboral para aplicar nuevas estrategias, más bien, debería considerarse para mejorar una empresa exitosa y desarrollar destrezas, habilidades en los empleados, con la realización de programas de desarrollo personal y profesional para el incremento de competencias y conocimientos.

Los directivos desde un inicio deben organizar de manera correcta la programación con el diseño de un plan de acción a nivel organizacional en su institución, para no tener problemas en el futuro, y de esta manera organizar los lineamientos y componentes del coaching conformado desde la perspectiva del mundo del deporte con el personal del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato, en analogía con la temática presente, y otras disciplinas como la psicología y la sociología, y obtener grandes resultados desde el principio. Ver (Figura 2.1)

5.3 Bibliografía

- Alves, S., & Barclay, K. (2017). *The Characteristics of Diadic Trust in Executive Coaching*. New York: Journal of Leadership Studies. Recuperado el 28 de Septiembre de 2020
- Andrade Villarreal, L. G. (2012). *La importancia actual del Coaching en las organizaciones del siglo XXI*. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá. Recuperado el 20 de Febrero de 2021
- Baron, L., & Morin, L. (2016). *The Coach-Coachee relationship in Executive Coaching: A field study*. (Vol. Vol. I). New York: Human Resource Development Quarterly. Recuperado el 26 de Septiembre de 2020
- Carrera, S. (2016). *Coaching deportivo*. Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolquí. Recuperado el 12 de Agosto de 2020
- Carrera, S; & Lopategui Corsino, Edgar. (2020). *Coaching Deportivo y Entrenamiento Físico-Deportivo*. Trabajo Final de Grado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Departamento de Educación, Latacunga. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/11682/1/Listo%20coaching%20sportivo.pdf>
- Catalo, J. y Penim, A. (2012). *Herramientas de coaching en la organización* (Vol. III). Barcelona-España: Editorial Lidel. Recuperado el 13 de Septiembre de 2020
- Catalo, J., & Penim, A. (2016). *Herramientas de coaching*. Barcelona-España: Editorial Lidel. Recuperado el 28 de Septiembre de 2020
- Código Deontológico. (2016). *Cuaderno de Coaching*. México D.F.: Paraninfo S.A. Recuperado el 23 de Septiembre de 2020
- Diario Norte. (23 de Marzo de 2016). *Coaching para el nuevo management una nueva forma de intervenir en personas y equipos*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2020, de Management en personas y equipos: <http://www.diarionorte.com/article/112180/coaching-para-el-nuevo-management-una-nueva-nueva-forma-de-intervenir-en-personas-y-equipos> [Mar/16].-

- Díaz Mora, Pablo José; & Díaz Mora, Pablo José. (2017). *El Coaching como herramienta de transformación empresarial en las Pymes en la ciudad de Bogotá*. Especialista en alta gerencia, Universidad Militar Nueva Granada, Departamento Especialización en Alta Gerencia, Bogota. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16586>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro oficial N° 449 del 20 de septiembre de 2008. Recuperado el 19 de Julio de 2020
- Farfán Bonilla, D. R. (2018). *El coaching y su aporte al profesional del deporte*. Posgrado en Ciencias del Deporte, Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, Bogota-Colombia. Recuperado el 13 de Agosto de 2020
- Fiallos, G. (2016). *La resistencia anaeróbica en la formación de los deportistas de fútbol en la categoría Sub-16 del Club Técnico Universitario, Macará y Mushuc Runa en la primera etapa del Campeonato Ecuatoriano de Fútbol*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador. Recuperado el 10 de Septiembre de 2020
- García Moreno , M. A. (2017). *Coaching como Herramienta de Apoyo al Desempeño laboral de las*. Trabajo de Titulación de Grado , Universidad Nueva Granada , Departamento Especialización en Alta Gerencia, Bogota. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de <http://hdl.handle.net/10654/16990>.
- García-Naveira, A. (2015). *Introducción al Coaching Deportivo*. Madrid-España: Edit. ABFútbol. Recuperado el 23 de Agosto de 2020
- Green, L., Oades, L. y Grant, A. (2016). *Cognitive-behavioural, solution focused life coaching: enhancing goal striving, well-being and hope* (Vol. Vol.1). Madrid-España: Journal of Positive Psychology. Recuperado el 1 de Octubre de 2020
- Gutierrez, D. (10 de Marzo de 2020). *Coaching Deportivo*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2020, de *Conviértete en ejor deportista o entrenador y consigue tus metas*: <http://www.coachingdeportivo.com/coaching-futbol/>
- Hatala, J. y Hisey, L. (2015). *Toward the development and Validation of Career Coach Competency Model*. (Vol. Vol.24). New York: Performance Improvement Quarterly. Recuperado el 2 de Octubre de 2020

- Instituto Americano de Formación e Investigación . (22 de Marzo de 2016). *¿Qué es el PNL?* Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de Progresiones Neurolingüísticas: <http://www.iafi.com.ar/que-es-pnl/>[Mar/16].
- Instituto Americano de Formación e Investigación. (22 de Marzo de 2016). *¿Qué es el PNL?* Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de Progresiones Neurolingüísticas: <http://www.iafi.com.ar/que-es-pnl/>[Mar/16].
- Kibby L. (2014). *Coaching Skills for Responding to Affect* (Vol. Vol.1). Barcelona-España, España: Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. Recuperado el 12 de Octubre de 2020
- Launer, V. (2008). (2012). *Prácticas de coaching*. Madrid-España: Editorial Lid. Recuperado el 14 de Octubre de 2020
- León, M. (2016). *Coaching de PNL, Zen de PNL Introduciendo el juego sistémico* (Segunda ed., Vol. II). Madrid-España, España: Gara Ediciones Mostoles S.A. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020
- Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. (2010). *Registro Oficial Suplemento 255. Art.14*. Quito-Ecuador: LEXIS. Recuperado el 19 de Julio de 2020, de <http://deporte.gob.ec>
- Michael, R. A. (2015). Mentoring and coaching. *Topic gateway*, p.50. Recuperado el 10 de Septiembre de 2020
- Munford, J. M., & Diez, P. J. (2016). *Coaching para dummies* (Primera ed.). Barcelona-España: Grupo Planeta S.A. Recuperado el 10 de Septiembre de 2020
- Muradep, L. P. (2015). *Coaching para la transformación personal-un modelo de la PNL y la ontología del lenguaje*, (primera ed.). Buenos Aires Argentina: Granica S.A. Recuperado el 10 de Septiembre de 2020
- Ortíz, E. (2017). *La resistencia aeróbica altitudinal en el rendimiento físico de los jugadores del Equipo Pelileo Sporting Club de la provincia de Tungurahua*. Pregrado Cultura Física, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador. Recuperado el 20 de Septiembre de 2020
- PNL Hoy. (25 de Mayo de 2016). *Programación Neurolingüística*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de <http://www.programacionneurolingüistica.com/>[Mar/16].

- Psicologiamente.net. (26 de Marzo de 2016). *Psicología*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2020, de <http://www.https://psicologiamente.net/psicologia/tipos-de-coaching>[Mar/16].
- Salazar, G. F. (2016). *Coaching en Acción*. Bogota-Colombia: McGraw-Hill. Recuperado el 23 de Septiembre de 2020
- Sanz, O. (2012). (2012). *Conversando con el deportista*. En A. García-Naveira *Conversando con el deportista*. En A. García-Naveira. Madrid-España: Madrid: ABFútbol. Recuperado el 12 de Octubre de 2020
- Sanz, O. (2015). *Conversando con el deportista. Liderazgo y habilidades en coaching deportivo*. Madrid-España: Madrid: AB.Fútbol S.A. Recuperado el 12 de Octubre de 2020
- Solo psicología. (28 de Marzo de 2016). *Concepto de psicología humanista*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2020, de Solopsicología.com: <http://www.solopsicologia.com/concepto-depsicologia-humanista/> [Mar/16].
- Telles, M. X. (10 de Octubre de 2016). *El coaching organizacional*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de Wordpress.com: <http://www.jcvalda.wordpress.com/2012/10/19/el-coachingorganizacional/>[Feb/16].
- Todosobre coagching.com. (25 de Marzo de 2016). *Tipos de coaching*. Recuperado el 23 de Agosto de 2020, de Coaching: <http://www.todo-sobre-coaching.com/tipos-de-decoaching>.
- Valderrama, B. (2015). *Las bases psicológicas del coaching y el mentoring* (Vol. II). México D.F.: McGraw-Paraninfo. S.A. Recuperado el 13 de Septiembre de 2020
- Vasquez, J. (2015). Las relaciones interpersonales componente esencial en el clima socio psicológico en el deporte de gimnasia rítmica: una revisión necesaria. *Revista de la Facultad de Cultura Física de Granma (Cuba9)*, pp.1-98. Recuperado el 11 de febrero de 2021
- Vega, K. I. (2016). *Curso de introducción al coaching- manual de apoyo International*. Australia: Terranova S.A. Recuperado el 10 de Agosto de 2020
- Velázquez, M. (2012). *Emociones y oportunidades*. Madrid-España: Madrid: ABFútbol. Recuperado el Octubre 15 de 2020

- Whetten , A., & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de Habilidades Directivas* (Segunda ed.). México D.F.: Pearson Educación. Recuperado el 10 de Agosto de 2020
- Whitmore, J. (2011). *El método para mejorar el rendimiento de las personas* (Tercera Edición ed.). Barcelona-Buenos Aires-México: Paidós. Recuperado el 11 de febrero de 2021, de <http://www.paidos.com.mx/>

ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA
COHORTE 2018

**ENCUESTA SOBRE EL COACHING Y LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EL
FÚTBOL FORMATIVO DEL CLUB DEPORTIVO TÉCNICO
UNIVERSITARIO DE LA CIUDAD DE AMBATO.**

DATOS INFORMATIVOS

Fecha.

Lugar.

Objetivo. Determinar la influencia del sistema coaching como herramienta y la gestión de calidad para mejorar el fútbol formativo del club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.

Instrucciones. Lea detenidamente cada interrogación y señale con una X la contestación según su criterio. Por favor, dedique de 10 a 15 minutos a responder esta encuesta.

- Los resultados valdrán para mejorar el conocimiento del sistema del coaching y la gestión de la calidad en el fútbol formativo del Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato.
- Sus contestaciones serán asistidas de forma confidencial y anónima.
- Es significativo que responda con claridad.

Cuestionario

1. **¿Marque con un X dónde corresponde?**

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 20 a 25 años	
Entre 26 a 32 años	
Entre 33 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico más alto que tiene el empleado del Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato?

Posgrado	
Pregrado	
Tecnológico y Técnico	
Bachiller	
Posgrado	

2. Instrucciones

En la sucesiva tabla escriba una equis “X” como corresponda de acuerdo a su toma de decisión, tome en cuenta la escala de valoración que asoma en la parte superior derecha de la tabla.

ITEM	Sí	A veces	NO
EL COACHING			
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO			
1. ¿Le fortalece los conocimientos técnicos y administrativos la escuela de deporte?			
2. ¿Aporta el directivo con oportunidades diarias, para alcanzar la visión de atención-servicio-participación aplicando coaching?			
3. ¿Cree que el gerente busca mejorar la participación de las escuelas de futbol?			
4. ¿Cree que, en cada acción deportiva que cumple se amplía el conocimiento sobre la gestión de la calidad por parte del directivo?			
5. ¿Participa su idea por el incentivo del director administrativo para la mejora del personal en la institución?			
DIMENSIÓN: HABILIDAD			
6. ¿Participa su conocimiento obtenido, en la labor que hace?			
7. ¿Es hábil en el desarrollo de los procesos de gestión con una visión global y sistemática en la institución de futbol?			
8. ¿Es hábil por emprender el trabajo cooperativo con el personal?			
9. ¿Existe coaching en el proceso de atención y servicio?			
10. ¿En su función laboral trabaja motivado?			
11. ¿Existe una comunicación expresiva al interior de la institución?			
DIMENSIÓN: JUICIO			
12. ¿El directivo que direcciona valora la situación antes de actuar en el escenario y cumplir con la gestión de calidad?			
13. ¿Se evalúa los datos e información al interior del centro de formación de futbol antes de tomar una decisión?			
14. ¿El directivo transmite los principios, valores y normas, está de acuerdo con su operación?			
15. ¿Califica los hechos ocurrientes al interior de la institución con el trabajo en equipo para conseguir ascensos en el desempeño laboral?			
16. ¿En el club deportivo Técnico Universitario de la escuela de futbol, el líder considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho la gestión de calidad?			
17. ¿Dentro de la institución define internamente sus prioridades?			

DIMENSIONES: ACTITUD			
18. ¿Asume emprendimiento en las reuniones de trabajo cooperativo con la técnica del coaching?			
19. ¿Es una persona innovadora?			
20. ¿Arregla bienamente los cambios que acontecen internamente en la institución?			
21. ¿Apropia riesgos con el intento de obtener vicisitudes positivas al interior de la institución?			
22. ¿Proyecta las deducciones a mejoras de su desempeño laboral?			
23. ¿Considera sus aspiraciones y propósito al interior del club de futbol formativo?			
GESTIÓN DE LA CALIDAD			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD			
24. ¿Existe tendencia en la superación profesional para gestionar la calidad en el servicio y participación deportiva?			
25. ¿Evade problemas en la gestión de la calidad, a fin de que su función profesional en el deporte no sea afectado?			
26. ¿Integra internamente sus necesidades y aspiraciones en el club de futbol?			
27. ¿Cumple con las metas y expectativas esbozadas por usted?			
DIMENSIÓN: SITUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD			
28. ¿El club deportivo Técnico Universitario le ofrece equipos y materiales obligatorios para cumplir con sus labores?			
29. ¿Supone que los empleados desempeñan en el puesto de trabajo de acuerdo a su perfil en el proceso de gestión de la calidad?			
30. ¿El Club deportivo Técnico Universitario, tiene aspecto económico apropiado para ofrecer motivación y desempeño laboral con calidad?			
31. ¿Se respeta las normativas y políticas al interior de la escuela de formación de futbol en club deportivo Técnico Universitario?			
32. ¿El directivo colabora en las acciones de participación deportivas, direccionando la gestión planificada?			
33. ¿Aplica con responsabilidad las leyes y normativas consideradas por el directivo en el club deportivo Técnico Universitario?			
DIMENSIÓN: CAPACIDAD PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EL FUTBOL FORMATIVO			
34. ¿Tiene destrezas técnicas para la optimización en la gestión de la calidad?			
35. ¿Posee habilidades interpersonales?			
36. ¿Es diestro para arreglar problemas bajo cualquier incidente?			
37. ¿Práctica destrezas metódicas para perfeccionar la mejora laboral y habilidad en la gestión de la calidad?			
38. ¿Sus habilidades de comunicación para optimizar el coaching y la gestión de la calidad ponen en práctica de manera?			

Fuente: (Farfán Bonilla, 2018)

Investigado por: Morales, Walter (2020)

ANEXO 2. Estructura del plan operativo (plan de acción-coaching en la gestión de la calidad en el deporte)

N°	Objetivo	Criterio	Medida	Valor meta	Evidencia del cumplimiento	Costo	Fecha de realización	Responsable
1.	Diseñar políticas de gestión interna que apoyen a la gestión de la calidad en el deporte efectivo.	Manual de gestión de calidad interna	Seguimiento de las políticas de gestión interna y lineamientos que dicta el manual de comunicación interna	100% de cumplimiento	Hoja de asistencia. Manual de fotos de charlas. Material e apoyo	\$500,00	01-04-2021 (3 semanas)	Director administrativo
2.	Optimizara el uso de los medios de gestión de la calidad en el deporte internamente.	Aumento en el uso de indicadores de gestión de la calidad interna como fuente primaria de calidad	Incremento de consultas sobre indicadores de gestión de calidad en el deporte internamente.	100% de consultas	Hoja de asistencia de consulta. Material de apoyo sobre coaching y la gestión de la calidad	\$80,00	22-04-2021 (1 mes)	Departamento de Talento Humano
3.	Fortalecer la confianza de los colaboradores del Club Técnico Universitario de la ciudad de Ambato para que estimule una adecuada fluidez de la gestión de calidad en el deporte.	Aumento de apertura en la gestión de calidad en el deporte, y confianza relacional, ente los miembros del Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato	Incremento del nivel de satisfacción laboral	90% de satisfacción de gestión de calidad en el deporte	Hoja de asistencia. Talleres sobre temas propuestos. Material de apoyo.	\$500,00	26-09-2021 (2 semanas)	Director administrativo
4.	Fortalecer las relaciones interdepartamentales, para promover una cultura organizativa que apoye al coaching y la gestión de calidad en el deporte	Fortalecimiento de las relaciones interdepartamentales en el Club deportivo Técnico Universitario de la ciudad de Ambato	Incremento de la gestión de calidad en el deporte con actividades interdepartamentales	90% de actividad interdepartamental	Talleres programados de eventos.	\$10.000 (por todos los eventos programados)	10-10-2021 (3 semanas)	Departamento de Talento Humano, mandos medios y autoridades.

Fuente: Investigación propia.

ANEXO 3.



Ambato, 18 de febrero de 2020

TU-OF-00048-2020

Señor
Walter Morales

Presente.-

De nuestras consideraciones

Reciba un cordial y efusivo saludo de parte de quienes conformamos el **CLUB TÉCNICO UNIVERSITARIO**.

La presente es para informarle que en respuesta a su solicitud, el DIRECTORIO del CLUB TÉCNICO UNIVERSITARIO, aprueba que realice el trabajo de investigación de post grado, sobre "EL COACHING Y LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EL FÚTBOL FORMATIVO DEL CLUB TÉCNICO UNIVERSITARIO", previa coordinación con el personal ADMINISTRATIVO para cada proceso.

Sin otro particular, suscribimos.

Atentamente,



TITO JARA
PRESIDENTE
CLUB TÉCNICO UNIVERSITARIO
C/P

CLUB TÉCNICO UNIVERSITARIO

📍 Rocafuerte y Montalvo 🌐 www.tecnicouniversitario.com.ec ☎️ (032) 824429 📱 📧 tecnico@tsu.ec
AMBATO - ECUADOR