

**ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL APLICADO EN LOS JÓVENES SIN  
EXPERIENCIA LABORAL**

**ANA MARIA CORTES CASTAÑEDA**

**DANIELA ISABEL POLO IGLESIAS**

**MARIA CAMILA GÓMEZ MANOTAS**



**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO**

**INTERNACIONAL**

**SANTA MARTA – MAGDALENA**

**Universidad Cooperativa  
de Colombia**  
2021

**ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL APLICADO EN LOS JÓVENES SIN  
EXPERIENCIA LABORAL**

**ANA MARIA CORTES CASTAÑEDA**

**DANIELA ISABEL POLO IGLESIAS**

**MARIA CAMILA GÓMEZ MANOTAS**

**SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN COMO MODALIDAD DE GRADO PARA  
OPTAR EL TITULO DE PROFESIONAL EN COMERCIO INTERNACIONAL Y  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ASESOR**

**ALBERTO BARROS NAVARRO**

**Magister en gerencia de mercadeo**

**Universidad Cooperativa  
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y DE  
COMERCIO INTERNACIONAL**

**SANTA MARTA**

**2021**

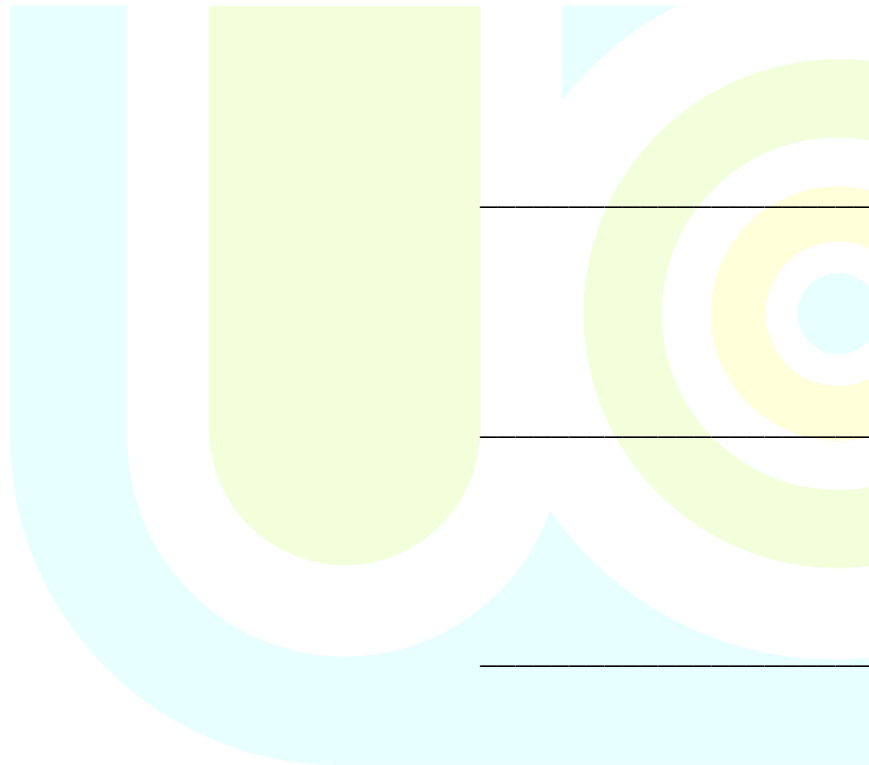


Nota de aceptación

---

---

---



Asesor

Evaluador

Evaluador

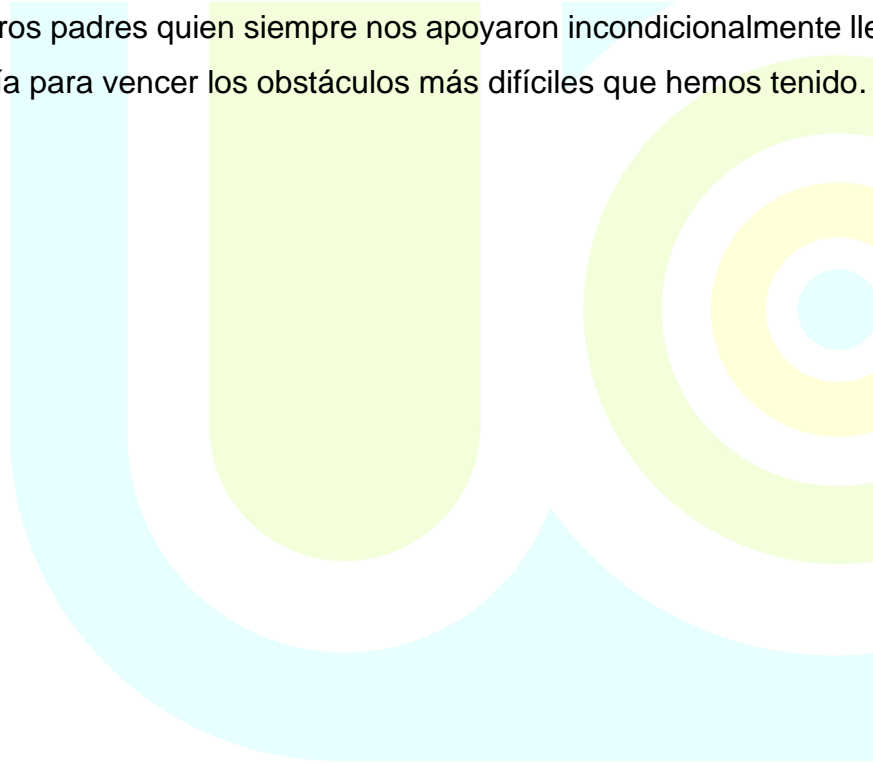
# Universidad Cooperativa de Colombia

Santa Marta

## DEDICATORIAS

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios por darnos la capacidad y sabiduría para realizar esta investigación, a nuestros profesores quien nos dieron orientación y las instrucciones para poderlo ejecutar correcta y satisfactoriamente y a todas aquellas personas que de alguna u otra forma lograron incentivarnos la cual nos dieron nuevos conocimientos.

A nuestros padres quien siempre nos apoyaron incondicionalmente llenándonos de sabiduría para vencer los obstáculos más difíciles que hemos tenido.



Universidad Cooperativa  
de Colombia

## AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios todo poderoso por su amor y su bondad que no tiene fin y nos permiten sonreír ante nuestros logros que son resultados de su ayuda.

A nuestros padres porque son pilares y guías en el camino para alcanzar nuestros sueños, por creer y confiar en nosotros.

Gracias a nuestros profesores por sus aportes y su acompañamiento y formación en este trabajo de investigación.

A nuestros familiares y amigos por sus palabras y consejos que nos llenan de optimismo y seguir en la lucha de nuestra carrera profesional.

Muchas gracias.

Universidad Cooperativa  
de Colombia

## TABLA DE CONTENIDO

INDICE	Pág.
Resumen.....	7
Abstract.....	8
0. Introducción.....	9
1. Definición del tema o situación tratar.....	10
2. Justificación.....	11
3. Objetivos.....	12
3.1. Objetivo General.....	12
3.2. Objetivos Específicos.....	12
4. Metodología.....	13
4.1. Tipo de investigación.....	13
4.2. Diseño de la investigación.....	13
4.3. Técnica para la recolección de información.....	14
5. Resultados de la revisión realizada.....	16
5.1 Factores propios del entrenamiento organizacional aplicado en los jóvenes.....	17
5.1.1 Entrenamiento de coaching.....	17
5.1.2 Definición de coaching.....	18
5.1.3. Coaching juvenil.....	21
5.2. Aspectos que afectan a los jóvenes para acceder a puestos de trabajo.....	22
5.3. Estrategias de coaching en los jóvenes que contribuyan con su crecimiento laboral y personal.....	24
5.3.1. Herramientas del coaching.....	24
6. Análisis y discusión.....	30
6.1. Factores propios del entrenamiento organizacional aplicado en los jóvenes.....	30
6.2. Aspectos que afectan a los jóvenes para acceder a puestos de trabajo.....	30
6.3. Estrategias de coaching en los jóvenes que contribuyan con su crecimiento laboral y personal.....	31
7. Conclusión.....	33
8. Recomendaciones.....	33
9. Referencias Bibliográficas.....	35
Anexos.....	39

## RESUMEN

El motivo de este trabajo de investigación es conocer sobre el coaching organizacional ya que este les permite a las empresas valerse de buenas herramientas para obtener mejores resultados por medio del desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los empleados.

Tanto sus empleados y directivos de manera que ambos desarrollen su potencial y alcancen los propósitos que desean.

Los líderes de las empresas internacionales más reconocidas se dieron cuenta de que el crecimiento de sus negocios estaba ligado al desarrollo profesional de sus empleados por el que buscaron las técnicas precisas para que el capital humano lograra sus mejores desempeños.

El coaching sirve para orientar a personas y a un grupo de personas encargándose de poder conocer quiénes son y cuáles son las capacidades que ellos pueden tener. Esta indagación personal o profesional busca que cada quien disminuya las debilidades que puedan tener y que se aproveche las fortalezas de cada uno.

Esta investigación hace una profundización en definiciones, origen, tipos de coaching y su importancia dentro de las organizaciones que requieran jóvenes sin experiencia laboral.

Como consecuencia se concluye que gracias al coaching las personas logran enfrentarse, retarse dificultades que, posiblemente, siempre habían estado ahí y obtener la satisfacción personal.

**PALABRAS CLAVES:** Coaching Organizacional, Competencias, Herramientas, Satisfacción Personal, Líder.

## ABSTRACT

The reason for this research work is to learn about organizational coaching since it allows companies to use good tools to obtain better results through the development and strengthening of the skills of employees.

Both your employees and managers so that both develop their potential and achieve the purposes they want.

The leaders of the most recognized international companies realized that the growth of their businesses was linked to the professional development of their employees, for which they sought the precise techniques for human capital to achieve its best performance.

Coaching serves to guide people and a group of people in order to know who they are and what their capacities are. This personal or professional inquiry seeks for each person to reduce the weaknesses they may have and to take advantage of the strengths of each one.

This research delves into definitions, origin, types of coaching and its importance within organizations that require young people without work experience.

As a consequence, it is concluded that thanks to coaching, people manage to face, challenge difficulties that, possibly, had always been there and obtain personal satisfaction.

**KEY WORDS:** Organizational Coaching, Skills, Tools, Personal Satisfaction, Leader.

Universidad Cooperativa  
de Colombia



## 0. INTRODUCCION

Desde la antigüedad ya existía en el tiempo de Sócrates, Platón y Aristóteles el uso de algunos métodos estilos coaching de forma antigua.

En la década de los 80 se llega a hablar de coaching en el ámbito deportivo, dándose a conocer a partir de ese momento, administradores y ejecutivos estudiaron y aprendieron la estrategia deportiva.

No se trata de una inclinación, sino que, con el pasar del tiempo las empresas y las personas han advertido la importancia de estos planeamientos y herramientas en sus vidas, así como para el desarrollo empresarial como el personal.

En la actualidad este enfoque empresarial se dirige a los gerentes, colaboradores y equipos en las empresas, quienes a través del acompañamiento y retroalimentación continua de los procesos logran los resultados empresariales propuestos por cada organización; por lo anterior, se observa que el coaching se ha convertido en una herramienta fundamental en la vida de las empresas, al respecto Goleman (2002, p. 210) nos dice que los “buenos coaches comprenden los problemas y la cultura de las organizaciones, conocen las fortalezas y los retos personales a los que se enfrenta el líder y también dominan las competencias de la inteligencia emocional.”

En relación con esto el coaching es un conjunto de estrategias aplicadas por el coach para mejorar y avanzar hacia una prosperidad de calidad de dicha empresa y mejora en sus habilidades personales del coaches.

Como sabemos el coaching es un término inglés que traduce al español (entrenamiento), coach traduce en español (líder) y coache traduce en español (cliente).

El coaching sirve para dirigir los pasos en el recorrido que permitirá el seguimiento de una meta, pero más allá de ello el desarrollo que realiza cada persona es el gran beneficio, debido que ayuda a conocer sus capacidades y planifica esto con el fin de avanzar.

## 1. DEFINICION DEL TEMA O SITUACION A TRATAR

Tener un buen entrenamiento organizacional es necesario para lograr que una persona se prepare para desempeñar de manera excelente las tareas específicas del cargo que debe ocupar. Además, se dice que es un proceso el cual se desarrollan competencias que ayudan al cumplimiento de los objetivos de una organización.

Cualquier organización, al igual que cualquier organismo, requiere aprender y entrenarse para desarrollar sus capacidades, para lo cual es necesario que toda organización logre mantener una buena administración del talento humano ya que este les brinda las mejores herramientas para atraer, gestionar, motivarlos a dar mejores resultados de negocio logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

Luego de este aporte lo que se trata de hacer es evaluar qué tipo de entrenamiento, dentro de la gestión de talento humano podemos implementar a los jóvenes sin experiencia laboral que en su primera entrevista de trabajo se ponen nervioso/a especialmente cuando no tienen experiencia y optan por un empleo por eso el coaching aplicado al empleo permite verlo como una herramienta de desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito; por lo tanto, este puede entenderse como un proceso integral que busca ayudar a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios y organizaciones.

## 2. JUSTIFICACION

La importancia de este trabajo es dar solución a la falta de experiencia laboral de los jóvenes como comportarse en su primera entrevista de empleo asegurarse de la presentación en el lugar, la imagen personal y el lenguaje corporal y actitud general que van a llevar a cabo al momento de realizar dicha entrevista para esto dicha organización que requiera un personal postulado debe brindarle apoyo y confianza y motivarlos ; Según **Lozano (2008)**, “el Coaching es una herramienta que contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional, para la obtención de resultados e incrementar el potencial”. Esto nos ayuda a tener un poco de claridad sobre el tema.

Teniendo en cuenta desde el punto de vista de una organización se puede deducir que el coaching les brinda la capacidad a sus empleados para motivarlos día a día los ayuda a mejorar la comunicación esto permite beneficiar tanto a las organizaciones como a los empleados, Por otro lado, el trabajo de los coaches también facilita la implantación de nuevas culturas organizacionales en la empresa y permite conformar equipos unidos, que sean algo más que un grupo de personas. Finalmente, toda la información plasmada en lo anterior hará que este proceso se lleve a cabo para desarrollar, formar procesos de coaching que le permitan a los jóvenes adquirir un buen liderazgo fortalecer sus destrezas y habilidades y así obtengan un gran potencial.

Universidad Cooperativa  
de Colombia

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Analizar los factores que inciden en el entrenamiento organizacional aplicado en los jóvenes sin experiencia laboral; que permita la identificación de las estrategias de coaching en los jóvenes para su crecimiento personal y laboral.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar los factores propios del entrenamiento organizacional aplicado en los jóvenes
- ✓ Determinar los aspectos que afectan a los jóvenes para acceder a puestos de trabajo
- ✓ Definir las estrategias de coaching en los jóvenes que contribuyan con su crecimiento laboral, y personal

Universidad Cooperativa  
de Colombia

## **4. METODOLOGIA**

### **4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Con el fin de alcanzar los objetivos antes expuestos, llevaremos a cabo una investigación teórica, puesto que el propósito de este estudio, consiste no solo en describir el entrenamiento organizacional aplicado en los jóvenes sin experiencia laboral, sino además tratar de explicar los elementos que determinan efectivamente su éxito.

La base metodológica es el análisis de las relaciones y de la forma en que estas influyen en los resultados, para ello las técnicas más utilizadas son siempre, la escucha activa la cual permite llegar a un buen diagnóstico, así mismo el asesoramiento que se entiende como una reflexión en conjunto sobre el camino a recorrer. Para que el coaching sea posible hay que tener en cuenta la cultura de la organización, pues es posible que se deban modificar muchos elementos en la forma de proceder actual, en lo que se refiere al estilo de liderazgo, la comunicación, el modelo racional entre otros.

Para lograr el objetivo nos serviremos de la literatura ya escrita, que, por los recursos que dispongan sus autores, podemos enfocarnos en dar soluciones más precisas a los requerimientos de los individuos.

### **4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología y el diseño Lambent siguen los principios del aprendizaje en adultos (Andragogía):

- Los adultos son independientes y tienen iniciativa propia. Quieren ser libres para dirigir su propio aprendizaje. Los entrenadores deben cumplir el rol de facilitadores y guiar a los participantes hacia su propio conocimiento más que proporcionarles datos.
- Los adultos necesitan conectar el aprendizaje con su propio conocimiento y experiencia de vida, aprenden mejor cuando se aplican y utilizan las

experiencias y los conocimientos relevantes que poseen sobre el tema, y cuando las teorías y los conceptos se relacionan con esa experiencia.

- Los adultos se preocupan por alcanzar sus metas. Por esa razón, los entrenadores deben mostrarles a los participantes cómo el entrenamiento los ayudará a lograr sus objetivos.
- Los adultos necesitan ver al aprendizaje como algo aplicable a su trabajo o a otras de sus responsabilidades para que les resulte valioso.
- Los adultos son prácticos y se enfocan en los aspectos de una lección que les resultan más útiles para su trabajo.
- Los adultos necesitan ser respetados.
- El aprendizaje de los adultos sigue el ciclo de aprendizaje **de Kolb** que incluye experiencia, Según lo citado en el texto anterior, la metodología de **Lambert**, “nos indica que cada individuo tiene una manera diferente de actuar, aprender y desenvolverse, por esta razón lo primero que debe hacer un coaching es analizar, interpretar, estudiar, el comportamiento y la forma de pensar para poder dar un acompañamiento adecuado y así poder dar instrucciones asertivas que ayuden a la persona a desenvolverse en un ambiente que para él era muy complicado, donde pueda adquirir actitudes y aptitudes de una persona exitosa, segura de sí misma, la cual sea capaz de afrontar cualquier situación sin ningún inconveniente alguno.

#### **4.3. TÉCNICA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Se basan en 4 técnicas de recolección de información como son:

**Técnicas estructurales basadas en:**

- ✓ **Achieve:** Busca evaluar la situación actual, perfeccionar los objetivos y establecer las metas, gobernar opciones a través de preguntas abiertas, evaluar opciones, validar el diseño de plan de acción, mantener la motivación.
- ✓ **Smart:** Medición de objetivos los cuales deben ser alcanzables, medibles, cuantificables y realistas.

### **Técnicas personales:**

- ✓ **Observación:** Es el acompañamiento a las actividades diarias del individuo, el cual se analiza su comportamiento, actividades, aptitudes y actitudes en su vida cotidiana, de esta manera se da un feedback constructivo para el mejoramiento continuo.
- ✓ **Escucha activa:** se presta atención al lenguaje verbal y no verbal, la forma de expresarse y los silencios que se dan durante la conversación.

### **Técnica de exploración:**

- ✓ **Dafo:** se busca identificar, las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del individuo con respecto a su comportamiento a la hora de realizar una entrevista de trabajo.



**Universidad Cooperativa  
de Colombia**

## 5. RESULTADOS DE LA REVISION REALIZADA

### **¿Qué es el coaching?**

Todos los autores identifican una serie de elementos esenciales en el coaching, a partir de los cuales ha de fundamentarse la definición de este concepto: se trata de una forma de comunicación entre dos personas, coach y coachee, caracterizada por la atención personal de aquél a éste y el empleo de técnicas y herramientas destinados a la consecución de resultados (Kilburg, 1996) (Kombarakaran, 2008). A partir de aquí, en la literatura podemos dar con numerosas aproximaciones a lo que es el Coaching, distinguiéndose varias escuelas según se dé más o menos peso a alguno de los citados elementos. James Selman, pionero en esta ciencia, establece, desde una perspectiva centrada en los resultados, apoyado por la International Coach Federation, que es “la relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresas o negocios de las personas” (Selman, 1989). Otros expertos en la materia se justifican en la mayor relevancia del método empleado, como por ejemplo la Escuela Europea de Coaching. Desde un enfoque distinto, John Whitmore, igualmente pionero de la disciplina, establece que “El coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño” (Ortiz de Zárate, 2010). En concreto, el coaching ejecutivo es aquel que se aplica en el seno de una empresa a un ejecutivo de la misma, para fomentar el desarrollo de determinadas competencias y comportamientos y mejorar su calidad de vida profesional, si bien normalmente, por las características del proceso, se transfiere al ámbito personal del coachee. En todo caso, como advierten Sherman y Freas (2004), el coaching ejecutivo incide no solo en el individuo y su actuación, sino que además tiene implicaciones directas para la empresa en la que trabaja, a nivel organizacional, por lo que sería un error equipararlo a otros tipos de coaching o incluso a la psicoterapia.

### **¿Por qué el coaching?**

Esta aproximación al concepto nos permite identificar con cierta facilidad cuál es su función última: favorecer el máximo desarrollo de las habilidades del individuo. En



la sociedad actual se concibe al trabajador como “célula viva del organismo empresarial que actúa con plena capacidad en el desarrollo de la función que debe cumplir” (Molano, 2000), en una sociedad caracterizada por la búsqueda del liderazgo empresarial, donde la competencia es un elemento esencial en los mercados, el coaching se convierte en la herramienta óptima para multiplicar la productividad de la empresa sin necesidad de un aumento del personal (Useche, 2004). Así las cosas, este proceso, en cuanto “facilita la adquisición de nuevas habilidades, perspectivas, herramientas y conocimiento mediante el apoyo, estimulación y feedback en un contexto organizacional” (García, 2012), puede proporcionar numerosas ventajas a la empresa.

## **5.1. FACTORES PROPIOS DEL ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL APLICADO EN LOS JÓVENES.**

### **5.1.1 ENTRENAMIENTO COACHING**

El Entrenamiento Ejecutivo o “Executive Coaching” (como se conoce en inglés) es un proceso que persigue como objetivo principal el máximo desarrollo profesional y personal de la persona que lo recibe, en donde realizado de forma óptima y adecuada, puede resultar en una gran transformación.

El método consiste en acompañar, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas.

Quien está a cargo del proceso de Entrenamiento Ejecutivo o “Executive Coaching”, es llamado entrenador (entrenador en inglés), mientras quien lo recibe es el entrenado (coachee en inglés). Como proceso de formación, consiste en conversaciones o diálogos, a través de preguntas y respuestas que mantienen dos personas, el entrenador (entrenador) y el entrenado (coachee).

En este proceso, el entrenador ejerce de mero estimulador, indica el camino y conduce a la respuesta o a una posible solución, pero es el entrenado (coachee)

quien debe llegar a ella por sí mismo, ayudándose de la reflexión, el pensamiento, el potencial de desarrollo de la faceta personal y profesional, el cambio de actitudes y aptitudes, la mejora de habilidades y destrezas, el estudio, la observación, la meditación y el desarrollo de talentos y capacidades humanas

### **5.1.2. DEFINICION DE COACHING**

Según **Guerrero, J. (2015)** es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

**Chiavenato, I (1998)** un programa de capacitación es “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos” se puede afirmar que es necesario para la capacitación del personal a fines de su constante y continua mejora, se práctica tanto a trabajadores novatos como a empleados antiguos o con cierto tiempo de diferencia. El programa de capacitación en general, debe ser aplicado para la innovación de nuevas técnicas, alternativas e información concerniente a la actividad laboral, puede llegar a posicionar a una institución o a una organización dentro del mercado en competencia con otras organizaciones debido a que el personal de trabajo es el capital y mano de obra que puede llevar a cabo la ejecución de la misión y objetivos de la empresa.

**Según Lozano (2008)**, el Coaching es una herramienta que contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional, para la obtención de resultados e incrementar el potencial.

Se puede afirmar según lozano que esta herramienta podremos sobrepasar obstáculos que se nos puedan presentar en la vida cotidiana y aplicarlo tanto en la vida personal y profesional obteniendo mejores resultados y desarrollando las mejores habilidades para el objetivo deseado.

Por otra parte, **Echeverría y Pizarro (2005)** aseveran que el Coaching es histórico. Porque los seres humanos son históricos, son producto de su historia de vida. Y es a partir de su pasado que deciden romper patrones de comportamiento, innovar y crear nuevos escenarios.

Es probable que el coaching tenga origen prehistórico, pero no se sabe a ciencia cierta. Los antecedentes históricos más remotos del Coaching se encuentran en la filosofía griega, principalmente

en **Sócrates (filósofo ateniense, 470 años a.C.)**, quien creó un método llamado mayéutica consistente en un proceso inductivo, a través de preguntas reveladoras con sus discípulos, y mediante el cual lograba traer a la luz las cualidades y respuestas que éstos ya tenían en su interior.

Así mismo, en los diálogos de **Platón (Atenas, 428 a.C.)**, basados en una secuencia de preguntas y respuestas, se puede reconocer la estructura arcaica de una sesión de Coaching.

Y también cabe mencionar a la ética aristotélica, basada en la búsqueda de la felicidad, lo cual sigue siendo la gran motivación que subyace a las sesiones de Coaching.

Esta técnica se caracteriza de acuerdo con **Zárate (2000), Coll (1998) y Cook (1999)** por fomentar las relaciones laborales productivas y centra su atención en brindar asesoría y consejería apropiadas al recurso humano, mejora el desempeño y la actitud del mismo, de acuerdo con el medio en el que se desenvuelven, lo cual exige un modelaje y aprendizaje mucho más personal y particular, el uso de diferentes vías de formación y desarrollo y evaluaciones periódicas de resultados. Además, proporciona a los coachees las herramientas para hacer su trabajo eficientemente, fomenta al logro de las metas establecidas y obtiene los niveles de productividad requeridos para lograr los objetivos organizacionales

**Useche (2004)**. Este concepto se ha trasladado a las empresas para mejorar las relaciones entre los trabajadores y lograr que los procesos organizacionales respondan al mercado de manera oportuna y competitiva, dado que tanto las

empresas como los equipos buscan ser los mejores y lograr los resultados propuestos

El coaching organizacional es un tipo de coaching enfocado en el liderazgo empresarial. Es un coaching basado más en las relaciones, en la búsqueda de una mayor productividad y un mejor clima laboral en los equipos de trabajo. Dentro de este concepto, también se puede incluir el coaching ejecutivo, que se centra plenamente en el liderazgo y en la mejora de la comunicación.

**Wolk (2003)**, define el Coaching como un proceso de aprendizaje intelectual, corporal, emocional y espiritual que se sostiene en el lenguaje.

Significa la adquisición y evolución de conocimiento, valores, creencias, actitudes, habilidades y destrezas (naturales o aprendidas) que se traducen en un conjunto de acciones para generar nuevos hábitos de comportamiento que llevarán a una transformación. Es un proceso completo que involucra al “ser” integral de quien aprende; es decir, todos sus roles y los diferentes elementos lo componen como ser humano. Se centra en el empoderamiento de la persona, realizando acciones que promueven su crecimiento. Para ello, busca identificar las oportunidades de esta persona y las cualidades de las que dispone para alcanzarlas.

Un coach transformacional puede ayudar a manejar la energía y las acciones diarias para alcanzar un objetivo concreto, logrando el mejor desempeño posible de un estudiante o profesional. Para ello, buscará derribar todo tipo de emociones, estados de ánimo, juicios y obstáculos que la persona se marque y así guiarlo a sus objetivos.

Para lograrlo, se busca una modificación de las relaciones de la persona, comenzando con lo que esta siente sobre sí misma. Además, puede extenderse al ámbito personal, laboral o académico.

- **Coaching individual:** que reúne solamente al coach y a la persona que toma la decisión de iniciar un proceso de este tipo.

- **Coaching en grupo:** se trata de una modalidad de coaching que se caracteriza por estar dirigida a un conjunto humano con características y/u objetivos similares. Es habitual en el coaching directivo.

Podemos destacar cinco tipos de coaching, son los siguientes:

- **Coaching de carrera.** En este caso, el proceso de coaching se centra en las inquietudes profesionales de la persona y sus opciones de carrera. A través de diferentes tácticas se apoya al individuo consiguiendo que adquiriera una visión más clara sobre sus posibilidades reales y las necesidades de cambio personal.
- **Coaching para el desarrollo de habilidades.** Esta disciplina proporciona un enfoque flexible y adaptativo para el desarrollo de habilidades. Este tipo de programas de coaching están diseñados específicamente para cada individuo y se centran en alcanzar una serie de objetivos de desarrollo de habilidades, que, en ocasiones, están también vinculados a las necesidades de la organización.
- **Coaching de vida.** Esta forma de coaching brinda apoyo a las personas que desean hacer algún tipo de cambio significativo dentro de sus vidas. El coach les ayuda a explorar lo que quieren en la vida y les guía para que puedan ver cumplidas sus aspiraciones y satisfechas sus necesidades.
- **Coaching empresarial.** Lo que define a uno de los tipos de coaching más ligados al ámbito profesional es, precisamente, que se lleva a cabo siempre dentro de las restricciones impuestas al individuo o grupo por el contexto organizacional.
- **Coaching ejecutivo.** Enfocado en mejorar el rendimiento de los directivos, el objetivo último de este proceso es dar un impulso a los resultados de negocio. Las sesiones pueden ser impartidas por coaches en plantilla, aunque, lo habitual es que se trate de un servicio subcontratado. (Anna Pérez Responsable de Contenidos de OBS Business School).

### 5.1.3. COACHING JUVENIL

El coaching enfocado a los jóvenes es una herramienta de gran utilidad que puede ayudar a desarrollar y mejorar habilidades y competencias tanto personales como profesionales de cara al futuro la transición de la infancia a la vida adulta puede

convertirse en un proceso costoso y difícil tanto para los padres como para los propios adolescentes, que deben encontrarse a sí mismos, aprender ciertas normas y comportamientos implícitos y adaptarse a un mundo para el que muchas veces no están preparados. En este sentido, la figura del coach puede convertirse en una gran herramienta. El coaching adolescente trata precisamente de dar respuesta a todas estas incógnitas e inconvenientes con los que los jóvenes pueden toparse durante esta etapa de su juventud.

El coaching juvenil a dar orientación a todos aquellos jóvenes comenzará a estar más seguros de sí mismos y aumentarán su autoconfianza. "Uno de los beneficios más importantes del coaching para adolescentes es que se puede trabajar su cambio de mentalidad y les enseña a gestionar sus emociones. Cuando un adolescente comienza a cambiar creencias limitantes del tipo 'no soy capaz', 'no puedo', 'no me merezco', 'no lo voy a conseguir', 'la vida es muy difícil', 'todo es muy complicado', 'no tengo trabajo', conseguimos que esa persona encuentre otro foco que le ayude a generar el cambio y pueda crear un futuro exitoso".

## **5.2. ASPECTOS QUE AFECTAN A LOS JÓVENES PARA ACCEDER A PUESTOS DE TRABAJO**

**¿Por qué contar con un coaching para una entrevista?**

- **Te pones extremadamente nervioso antes de las entrevistas**  
con la ayuda de un entrenador podrás eliminar el pánico escénico y así desenvolverte mejor en las entrevistas.
- **Consigues entrevistas, pero no ofertas**  
¿Recibes muchas entrevistas, **pero en ninguna recibes una oferta de trabajo concreta?** En este caso un especialista te ayudará a identificar esos errores que se pueden estar cometiendo y el por qué no te llevan a una buena oferta de trabajo.
- **¿Tienes una entrevista preparada para el trabajo de tus sueños?**  
En ocasiones es difícil prepararnos para una entrevista de trabajo al empleo que tanto anhelamos. A veces resulta difícil prepararnos para una entrevista

en aquel trabajo que anhelamos tanto, y empezamos a tener tantos nervios y ansiedad que no nos permite aclarar nuestras ideas y entorpecemos todo.

**Kahn y Cannel (1965)**, identifican tres principales obstáculos en el proceso comunicativo de la entrevista: problemas de motivación, barreras psicológicas y dificultades en el lenguaje

**Problemas de motivación:** El ser humano ha desarrollado una sofisticación tal en el proceso comunicativo que existen numerosos hábitos y formas de reaccionar que hacen todo lo contrario a simplificar y facilitar el proceso. Estas “formas reactivas” tienen un propósito funcional, que es protegernos a nosotros mismos de revelar información delicada o que nos haga ver desfavorablemente. Asimismo, sirven para evitar que parezcamos ridículos o inadecuados en ciertos contextos

**Barreras Psicológicas:** Existen diversas barreras psicológicas entre el entrevistado y la información que queremos que nos comparta, sin importar cuán motivado esté el mismo para revelar la información que necesitamos.

El ejemplo más simple de estas barreras es la memoria. El ser humano recuerda y olvida información de manera selectiva, influenciado por sus emociones. Asimismo, no es capaz de almacenar y recuperar la información de manera precisa. Así, por mucho que el entrevistado quiera compartirnos la información que queremos, es posible que ésta este sesgada por sus propios recuerdos.

Como derivación de los fallos en la memoria, existen ciertas represiones y recuerdos sepultados que pueden ser muy difíciles de superar en contextos diferentes a los terapéuticos o clínicos, debido a que tratan con información delicada que consciente y/o inconscientemente queremos que permanezca así.

**Dificultades en el lenguaje:** Las dificultades en el lenguaje se deben a las numerosas diferencias en el lenguaje que pueden existir entre regiones del mismo país, estratos socioeconómicos, nivel educativo, ocupaciones y profesiones, edades, etc. Por ello es necesario que en una entrevista podamos ser capaces de reconocer estas diferencias en la relación entrevistado-entrevistador, aceptando el nivel lingüístico de la persona a quien entrevistamos y nivelando nuestra forma de hablar a la suya.

Debido a estas diferencias es recomendable evitar tecnicismos o expresiones coloquiales que puedan ser incomprensibles para nuestro interlocutor. Igualmente, no se recomienda tratar de enseñarle “nuestro lenguaje” a la persona que entrevistamos ya que puede resultar muy difícil y además, suele resultar más ridículo que efectivo.

**Bingham y Moore (1941)** definen la entrevista como una conversación seria, que tiene un fin determinado (siendo distinta del mero placer de conversar) y que posee tres funciones: recoger datos, informar y motivar.

### **5.3. ESTRATEGIAS DE COACHING EN LOS JÓVENES QUE CONTRIBUYAN CON SU CRECIMIENTO LABORAL Y PERSONAL.**

#### **5.3.1. HERRAMIENTAS DEL COACHING**

Son las técnicas y habilidades con la que cuenta el Coach para dirigir las acciones del Coachee, como: Técnicas de entrevista y comunicación efectiva, de evaluación de rendimiento, ejercicios de desafíos y ejercicios de relajación, entre otras.

- **Programación Neurolingüística (PNL)**

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 entre los procesos neurológicos («neuro»), el lenguaje («lingüística»), y los patrones de comportamiento aprendidos a través de la experiencia («programación»), al afirmar que estos se pueden cambiar para lograr objetivos específicos. Se trata de un modelo de comunicación conformado por una serie de técnicas, cuyo aprendizaje y práctica están enfocados al desarrollo humano." (Instituto Americano de Formación e Investigación, 2016).*



La PNL sostiene que, en última instancia, toda conducta humana se desarrolla sobre una "estructura" aprendida, la cual se puede detectar y modelar por otras personas y obtener con ello similares resultados.

**Steve Bavister y Amanda Vickers (2014)**, definen la Programación Neurolingüística como un modelo de comunicación que se centra en identificar y usar modelos de pensamiento que influyan sobre el comportamiento de una persona como una manera de mejorar la calidad y la efectividad de la vida.

**Bandler y Grinder (2000)**, indican que la PNL es el nombre que ellos denominaron para enfocar el aprendizaje humano, indicando cómo la misma ayuda básicamente al individuo a desarrollar maneras de enseñarle a la gente a usar sus propios recursos. La PNL es el estudio de la experiencia humana subjetiva, cómo el individuo organiza lo cual percibe, cómo revisa o filtra el mundo exterior mediante sus sentidos. Explora cómo la persona transmite su representación del mundo a través del lenguaje.

De acuerdo con los autores, en PNL las experiencias vitales son captadas por los cinco sentidos, siendo procesadas como información por el sistema nervioso, el cual ayuda a representar internamente dichas experiencias con el fin de darle significado y estructura a cada una de ellas. Esto se realiza a nivel lingüístico, a través de las palabras, sonidos, sentidos, sensaciones u olores.

Agrega **Cudicio (2003)**, que la PNL se puede definir como un conjunto de técnicas de estudio sobre comunicación, estructura de experiencia subjetiva que tiene como objeto conseguir una mayor comprensión de las relaciones humanas en cualquier nivel manifestado, ya sean personales, profesionales o sociales.

Según expresa la autora antes citada, en cuanto a su significación etimológica, el término Programación se vincula a la capacidad personal de producir y aplicar programas de comportamiento, el término Neuro se refiere a las percepciones sensoriales las cuales determinan, como es sabido, un estado interior concreto, tanto en sentido estricto, es decir, neurológico, como en sentido figurado, que hace referencia al estado emocional subjetivo. El término Lingüístico se refiere al comportamiento verbal-no verbal a través de los cuales se produce la comunicación.

- **El feedback:**

**Zeus y Skiffington (2000) (1)**, aportan una serie de reflexiones importantes a este tema. *En primer lugar, definen feedback como es lo que hacemos cuando damos nuestra opinión o evaluación del comportamiento o rendimiento de alguien. Es cualquier comunicación que facilita información a otra persona acerca de nuestra percepción de los mismos y de cómo incide en nosotros su conducta.*

La capacidad para facilitar feedback es fundamental para el éxito de cualquier intervención como directivo, y es una de las funciones más importantes que debe desempeñar el directivo como tutor, o como fuente de desarrollo de las personas.

Los autores añaden que, quienes destacan por sus logros siempre buscan feedback o formas de analizar sus éxitos. Incluso un feedback negativo es preferible a la ausencia de feedback. El individuo no tarda en perder su motivación y entusiasmo si cree que nadie se preocupa de su rendimiento. El feedback es una forma de reconocimiento que motiva a la gente. Como señaló **Hill**, el proceso moderno de feedback lo controla más el empleado que el directivo, haciendo un énfasis especial en el asesoramiento, la autoevaluación y el autodesarrollo

“Debemos aprender a desarrollarnos”, y para eso dice **Peter F. Drucker**, “tendremos que ubicarnos en donde podamos dar nuestra mayor contribución”.

Y esto es lo que no consiguen muchos jóvenes y adultos, el camino para desarrollarse y que su trabajo se traduzca en un mejor nivel de vida y mayor felicidad.

“Una persona sólo puede desempeñarse a partir de su fortaleza. Uno no puede desarrollar su rendimiento basándose en sus puntos débiles, más aún cuando se trata de algo que no sabe hacer”, afirma **Drucker**, en uno de los puntos preliminares para aplicarse el feedback, como herramienta de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

- **La inteligencia emocional:**

**Goleman (1995)** define la inteligencia emocional como: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”.

**Según Mayer y Salovey (1997)**, puede definirse la inteligencia emocional como “la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la capacidad para acceder a sentimientos (o generarlos) que faciliten el pensamiento, la capacidad para comprender las emociones y el conocimiento emocional y la capacidad para regular las emociones promoviendo el crecimiento personal e intelectual”.

**Mayer, Salovey y Caruso (2008)** volvieron a redefinir el término inteligencia emocional proponiéndolo como una habilidad del procesamiento de la información emocional como guía del pensamiento y la conducta, así como un conjunto de auto percepciones situadas en los niveles más bajos de la jerarquía de la personalidad (Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007).

- **Escucha Activa:**

Según **Michael Rost**, autor de Teaching and Research in Listening, la escucha activa, es un “término genérico que se refiere a una serie de comportamientos y actitudes que preparan al receptor a escuchar, a concentrarse en la persona que habla y a proporcionar respuestas (feedback)”.

- **Análisis DAFO:**

El DAFO es una herramienta de coaching que puede ser aplicada en una situación personal, en un producto, empresa o proyecto, como motivo de estudiar la situación de este en un determinado tiempo.

- **Desarrollo personal:**

El desarrollo personal puede ser conceptualizado como un conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano. **(Chiavenato, 2003:335)**.

Según **Brito Challa**, especialista en relaciones humanas, el desarrollo personal es “una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones”. Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

**Abraham Maslow**: “La autorrealización es el crecimiento implícito de lo que ya está dentro del individuo, o, dicho de otro modo, de lo que el individuo es por sí mismo”.

**Limonche Valverde**: “El desarrollo personal es el recorrido de uno mismo desde la emoción, sentimiento y emanación. Es conocer nuestro propio manual de uso”

**David Naranjo**: “Desarrollo personal es la capacidad de resiliencia y evolución propia del pensamiento que sólo puede ser posible a nuestra capacidad de reinventarnos”.

**Felicia Perseguer**: “Crecimiento personal es desarrollar nuestras capacidades para poner en práctica nuestros talentos naturales de un modo más coherente”.

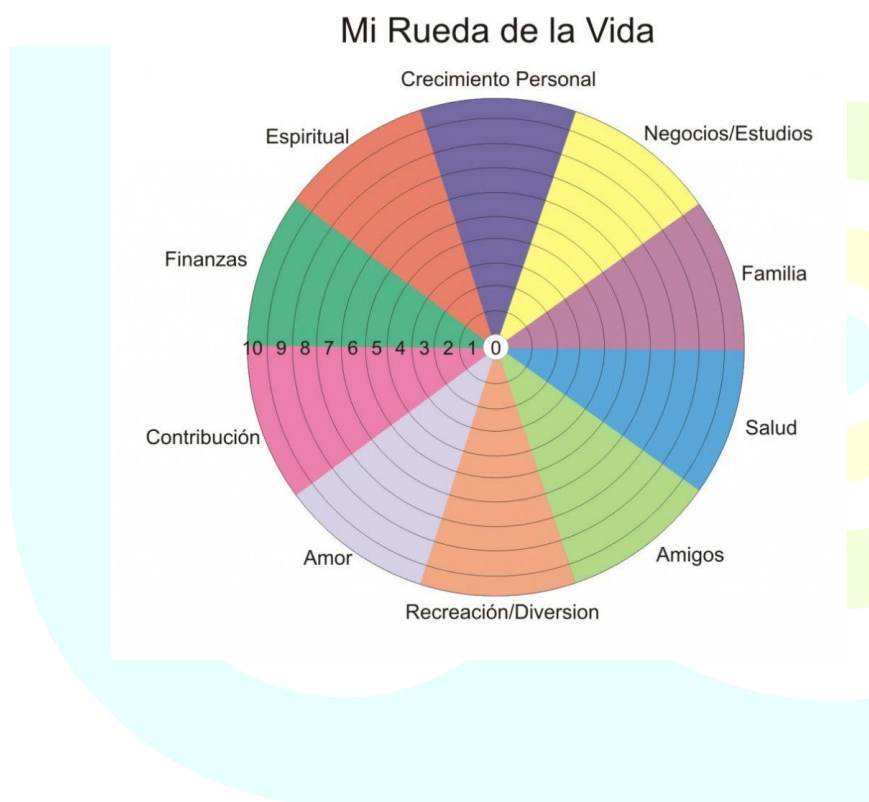
- **Rueda de la vida:**

Es una herramienta muy utilizada en las sesiones de coaching y de programación neurolingüística que fue ideada por **Paul. J. Meyer**. Nos permite hacernos una idea bastante aproximada de donde tenemos áreas de mejora y por tanto que podemos trabajarlas en nuestra vida. Nos ayuda a tomar consciencia del estado vital que atravesamos.

La rueda de la vida es una herramienta visual de coaching personal que facilita la obtención de una visión gráfica de los aspectos que componen nuestra vida y el grado de satisfacción y equilibrio respecto a ellos. Esta técnica fue originada por **Paul J. Meyer**, un pionero en el área de desarrollo personal y profesional y fundador de Success Motivation Institute.

Según **Vallejo (2012)** consiste en “hacer un análisis del coachee evaluando su grado de bienestar en cualquier ámbito de su vida”. Reside en la elaboración de

un círculo, que se divide en áreas o asuntos que existan en la vida, es decir, se incluyen aspectos importantes de la vida de la persona, como la familia, el amor, el dinero, la salud, los amigos, el crecimiento personal, la profesión, etc. Cada área va teniendo una puntuación dependiendo el nivel de importancia que le de cada persona.



# Universidad Cooperativa de Colombia

## 6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 6.1. FACTORES PROPIOS DEL ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL APLICADO EN LOS JÓVENES

Después del desarrollo del objetivo se concuerda con el autor **Lozano (2008)**, porque el coaching se hace una herramienta muy importante para aplicarla en la vida personal y profesional, en el caso aplicarla a los entrenamientos de jóvenes sin experiencia se puede tener resultados positivos ya que con esta herramienta se desarrollando todas las habilidades y potencial que pueden brindar en la vida cotidiana para su orientación y búsqueda de trabajo obteniendo la mejor versión de ellos y dándoles seguridad al realizar una entrevista de trabajo, para que puedan conocer un poco más de sí mismo y puedan vender lo mejor de ellos, por otra parte compartimos el pensamiento de **Guerrero, J. (2015)**, porque el coaching debe ser un proceso estructurado y organizado ya que sería muy difícil saber qué es lo que realmente está buscando esa persona si no implementamos una serie de procesos que identifique el caso y que es lo que se necesita para obtener los mejores resultados por eso creemos que el coach que debe contar con un gran conocimiento del caso como es el entrenamiento organizacional a jóvenes sin experiencia de esta forma brinda seguridad a los jóvenes y que pueda conducirlo proporcionarles las habilidades ,pensamientos ,destrezas ,cambio de actitudes y el desarrollo de capacidades que necesitan estos jóvenes cuando buscan trabajo. Por esta razón es importante elegir bien al coach de otra forma puede orientarnos a una dirección a unos objetivos no deseados

### 6.2. ASPECTOS QUE AFECTAN A LOS JÓVENES PARA ACCEDER A PUESTOS DE TRABAJO

Según lo citado anteriormente, los factores que afectan a los jóvenes para acceder a puestos de trabajo son a la hora de realizar una entrevista en esta se evidencian dificultades con son barreras psicológicas, la falta comunicación y falta de motivación por eso se comparte el pensamiento de **Kahn y Cannel (1965)**, ya que

son factores que intervienen de manera negativa al realizar una entrevista. También podemos evidenciar que algunos factores son la falta de seguridad en sí mismos, el enfrentarse a lo desconocido, los nervios al hablar delante de personas que no conocen, falta de confianza, no tener autocontrol, por eso estoy de acuerdo con los métodos utilizados con los autores que citamos, ya que nos dan a demostrar que las teorías y acciones que ellas aplican dan resultado, ya que se hace una investigación exhaustiva a cada individuo que incluye comportamiento, lenguaje verbal y no verbal, actitudes, aptitudes, forma de vestir, entre otros, esta información se recolecta y se hace un plan adecuado, para ejercer individualmente y así poder atacar esas debilidades y mejorar las fortalezas.

### **6.3. ESTRATEGIAS DE COACHING EN LOS JÓVENES QUE CONTRIBUYAN CON SU CRECIMIENTO LABORAL, Y PERSONAL.**

De acuerdo al desarrollo de este objetivo se abordan algunas estrategias importantes para que contribuyan el crecimiento laboral y personal de los jóvenes, tomando de referencia algunos autores mencionados y con quien comparto el mismo pensamiento como lo es en el caso del autor **Cudicio(2003)** ya que el PNL ayuda con las capacidades personales y profesionales en cada joven a través de las comunicaciones, mostrando comprensión en sus experiencias y en las relaciones con los demás.

Por otra parte, compartimos el aporte del autor **Peter F. Drucker**, porque esta estrategia trata de criterios ordenados a los desarrollos de mejora directiva y dirige el liderazgo buscando unas mejores respuestas de dicha experiencia y se basa en unos puntos importantes como el crecimiento y desarrollo personal y profesional. A su vez **Abraham Maslow** con su motivación de crecimiento satisface nuestras metas personales que forman parte del desarrollo potencial humano. Nosotros como persona expresamos las capacidades, habilidades o talentos con el fin de hacer aquello que deseamos, Es decir un logro por el cual podamos apreciar la felicidad, Así mismo **Goleman (1995)** estamos de acuerdo con este autor porque creemos que la inteligencia emocional es la encargada de nuestros propios

sentimientos, reconocer lo que estamos pensando y sintiendo como la empatía que tenemos hacia a la otra persona, la comunicación no verbal, el asertividad etc.

Finalmente, la ruleta de la vida de **Paul. J. Meyer** nos ayuda a la evaluación de un nivel de satisfacción real que cada persona posee para así establecer un objetivo claro.

Después de establecer dichas herramientas nos sirven para la formulación de estrategias, tareas, y motivación de los jóvenes que les permite enfocarse hacia una misma dirección, pudiendo obtener buenos resultados.

## 7. CONCLUSION

Después de realizar este trabajo de investigación podemos concluir que coaching es una herramienta que abarca diferentes aspectos de la vida personal y laboral que se define coach al entrenador y coachee al cliente, este cuenta con una serie de procesos para desarrollar diferentes habilidades y destrezas con diferentes estrategias que contribuyen al crecimiento y al objetivo que se desea alcanzar. Que es una acción directa sobre personas y sus habilidades apuntando hacia la consecución de éxitos de forma competente y participativa

Podemos evidenciar las dificultades que más impactan a estos jóvenes sin experiencia, como es al presentarse a una entrevista de trabajo, se encuentran diferentes factores que pueden ser negativos a realizar esta como son la falta de comunicación, las barreras psicológicas y la falta de motivación esto causa que los jóvenes se sientan inseguros, no tengan un autocontrol y se sientan nerviosos y causen una mala impresión.

También podemos identificas diferentes herramientas que cuenta el coaching como son la programación neurolingüística que es una forma de cambiar el pensamiento y hábitos de una persona también contamos con el feedback que es una retroalimentación que se puede dar entre coach y el cochee, identificamos la



inteligencia emocional que se define como un conjunto de habilidades que tiene o adquiere una persona.

Por eso este trabajo enlaza el coaching con el entrenamiento organizacional a jóvenes sin experiencia ya que se concluye que la mayoría de jóvenes sin experiencia no cuentan con habilidades y destrezas que le ayuden a la hora de realizar una entrevista y se evidencia que es importante contar con ellas a la hora de realizar cualquier entrevista ya que si no se cuenta con estas habilidades son varios factores que pueden impactar negativamente como son la falta de seguridad, enfrentarse a un desconocido, falta de autocontrol, no conocerse a sí mismo y al enlazar estos se pueden obtener los resultados deseados ya que el coaching cuenta con una serie de herramientas que ayudan a la orientación, a las habilidades y cambio de actitudes que se pueden desarrollar para facilitar el proceso con diferentes estrategias como son la programación neurolingüística, el feedback, la inteligencia emocional, la escucha activa entre otros. Dando resultados positivos y beneficios concretos y específicos capaces de reflejarse en estos jóvenes al hacer la entrevista obteniendo brindándoles la seguridad, habilidades, confianza en sí mismo.

## **8. RECOMENDACIONES**

Como anteriormente se describió, este proyecto de investigación bibliográfica hace profundización al mundo del coaching, con un enfoque al mundo organizacional dentro del sector empresarial y juvenil, en el caso a jóvenes sin experiencia laboral, el objetivo de este fue definir a partir de autores los conceptos del coaching, orígenes, tipos, como es su proceso y las herramientas que se pueden utilizar, para el cumplimiento de los objetivos tanto personales, profesionales, como en el desarrollo de sus competencias laborales y personales. Considerando los aportes hechos por los diversos autores que se incluyeron en este proyecto con relación al coaching: Se recomienda que para ingresar al mundo del laboral, identifiques falencias nombradas anteriormente en tu comportamiento y forma de desenvolverte ante una entrevista de trabajo, lo mejor es que contrates los servicios de un

coaching ya que este te ayudara a solucionar las falencias y te ayudara a entrar en mundo laboral con más seguridad y te servirá para el diario vivir.

Si eres un joven en busca de empleo y no tiene experiencia trabaja en tus habilidades y potencialízalas, conócete así mismo, cuenta con un coach que te ayude a estructurar una serie de procesos y estrategias que puedan sacar lo mejor de sí mismo, darte seguridad y brindarte experiencia con la escucha activa, que cambie tus malos hábitos y los pueda convertir en un elemento diferencial y competitivo

### **Cuando no puedes pagar un entrenador**

Si eres de los que ha fracasado en la evaluación de candidatos en recursos humanos una y otra vez y llegaste a este artículo en busca de **cómo mejorar y avanzar con tu evaluación de candidatos a un puesto**, pero no puedes pagar un coach, debes saber que puedes auto entrenarte tú mismo siguiendo las pautas mencionadas en el artículo. Ello te servirá mucho de apoyo, pero no lo puedes hacer solo, ya que necesitarás ayuda de una segunda persona.

Busca amigos o familiares y coméntales que te prepares para una entrevista y seguro que te ayudarán con tus preguntas de tal forma que puedas ensayar las respuestas correspondientes y entrenes tu forma de expresarte y puedas perder el miedo de estar en público.

Te cuento que los coach no son solo privados, existen agencias estatales que brindan este servicio para público en general. Si logras reservar una cita estás en buena hora; no olvides poner en práctica todo lo leído en el artículo así te sea más fácil empezar tu entrenamiento para tus futuras entrevistas. Recuerda que el que persevera gana. Te deseo mucha suerte en tu búsqueda de trabajo.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>
2. <https://arquitecturadeltalento.com/7-razones-por-las-que-debes-recurrir-al-coaching-laboral/>
3. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/11/23/influencia-motivacion-importancia-coaching/#:~:text=Hoy%20en%20d%C3%ADa%20el%20mundo,de%20avanzar%20hacia%20el%20%C3%A9xito.>
4. <https://theodcg.com/la-importancia-del-coaching-para-que/>
5. <https://www.gipe.ua.es/es/como-hacer-un-curriculum-vitae-ejemplo>
6. <https://www.modelocurriculum.net/que-es-el-cv-coaching.html#:~:text=El%20CV%20Coaching%20es%20una,de%20%C3%A9xito%20en%20tu%20contrataci%C3%B3n.>
7. <https://retos-directivos.eae.es/que-es-un-coach-y-cuales-son-sus-principales-funciones/>
8. <https://almanatura.com/2013/04/coaching-laboral-para-jovenes/>
9. <https://www.cesarpiqueras.com/preguntas-en-coaching/>
10. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
11. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/8336/alvaro-n.-2016.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8336/alvaro-n.-2016.pdf)
12. <https://amayaco.com/blog/herramientas-de-coaching>
13. <https://www.robertwalters.es/carrera-profesional/como-potenciar-5-primeros-minutos-entrevista-trabajo.html>
14. <https://www.cronista.com/clase/trendy/10-preguntas-de-coaching-que-pueden-hacerte-en-una-entrevista-laboral-20190222-0002.html>
15. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/08/21/coaching-una-herramienta-clave-para-encontrar-el-trabajo-ideal-1/>
16. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/ventajas-coaching-busqueda-empleo>
17. <http://www.mercedespoyato.com/>
18. <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7701/130312.pdf?sequence=1>
19. <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/como-mejorar-tu-cv-10-tips-sencillos/>

20. <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/claves-para-definir-tu-perfil-profesional-3973>
21. <https://www.gracesalazarleon.com/blog/14-coaching/69-marca-tu-camino-laboral-coaching-empleo>
22. <https://curriculum-entrevista-trabajo.com/consejos-utiles-para-comenzar-a-redactar-el-cv/>
23. <https://www.significados.com/curriculum/>
24. <https://www.todofp.es/orientacion-profesional/busca-empleo-entrenate/asalariado/entrevista.html>
25. <https://www.pagepersonnel.es/advice/candidatos/la-entrevista/los-5-errores-m%C3%A1s-comunes-en-una-entrevista-de-trabajo>
26. <https://www.pedroamador.com/preguntas-de-coaching-laboral>
27. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/busqueda-de-empleo/que-puedes-aportar-empresa-respuestas-pregunta/>
28. <https://zety.es/blog/habilidades-personales-curriculum>
29. <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-definir-mi-perfil-laboral-o-profesional-4155>
30. [https://offers.hubspot.es/cultura-organizacional-top-talent?hubs\\_post-cta=author&\\_ga=2.24905018.1467087270.1626214367-1982802245.1626214367](https://offers.hubspot.es/cultura-organizacional-top-talent?hubs_post-cta=author&_ga=2.24905018.1467087270.1626214367-1982802245.1626214367)
31. <https://www.teocio.es/sin-categoria/dinamicas-de-autodescubrimiento>
32. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/Consideraciones%20teoricas%20acerca%20de%20las%20habilidades.htm>
33. <file:///C:/Users/DANIELA/Downloads/Dialnet-LaEntrevistaEnLasOrganizacionesUnaPerspectivaPsico-3052971.pdf>
34. <https://psicologiaymente.com/vida/programacion-neurolinguistica>
35. <https://psicopico.com/la-inteligencia-emocional-definicion-historica/>
36. <https://www.confidencial.com.ni/opinion/blogs/el-feedback-segun-peter-drucker/>
37. <https://mentemillonaria.com.mx/que-es-desarrollo-personal>
38. <https://psicologiaymente.com/psicologia/rueda-de-vida>

39. <https://eltrampolin.es/analisis-dafo-y-coaching>
40. [https://www.upv.es/contenidos/SIEORIEN/infoweb/sieorien/info/869054C#:~:text=Goleman%20\(1995\)%20define%20la%20inteligencia,y%20regularlas%20de%20forma%20apropiada.](https://www.upv.es/contenidos/SIEORIEN/infoweb/sieorien/info/869054C#:~:text=Goleman%20(1995)%20define%20la%20inteligencia,y%20regularlas%20de%20forma%20apropiada.)
41. <http://www.jesusarcas.com/01d6f794210bf430b/01d6f7948008cd701/01d6f7948008e3207/index.html>
42. Goleman, D., Boyatzis, R., y MacKee, A. (2002). El Líder Resonante Crea Más. España: Random House Mondadori S.A.
43. Lozano Correa Luz Janeth. El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales Revista EAN No. 63: mayo-agosto de 2008 p.127–144.
44. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/447/439>
45. <https://www.entrevistadetrabajo.org/consejos-para-la-primera-entrevista-de-trabajo-sin-experiencia.html>
46. <https://estilosdeliderazgo.org/estilos-de-liderazgo/coaching/coaching-organizacional/>
47. <https://www.metarevistas.org/Record/oai:ojs.revista.areandina.edu.co:articulos-1197>
48. <https://www.icesi.edu.co/unicesi/todas-las-noticias/3540-la-experiencia-del-coaching-como-estrategia-para-facilitar-la-empleabilidad>
49. <https://www.gracesalazarleon.com/blog/14-coaching/69-marca-tu-camino-laboral-coaching-empleo>
50. [https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3599/Benavides\\_Henares\\_Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3599/Benavides_Henares_Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
51. <https://www.ealde.es/ciclo-coaching-organizacional/>
52. <https://www.gracesalazarleon.com/blog/14-coaching/69-marca-tu-camino-laboral-coaching-empleo>
53. <https://blogs.comillas.edu/uts/coaching-profesional-busqueda-eficiente-empleo/>
54. <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-62.pdf>
55. <https://deya.unq.edu.ar/2020/08/los-jovenes-sin-experiencia-laboral-y-el-mundo-del-trabajo/>
56. Salazar, Gilberto, Molano, Mauricio  
Coaching en acción  
Editorial Mc Graw Hill, Colombia (2000)
57. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700205#bib0070>
58. <https://www.pdcahome.com/7528/que-es-el-coaching/>
59. <https://www.coachingcolombia.org/>
60. <http://emprenderioja.es/blog/2014/05/09/coaching-mentoring-y-entrenamiento-ejecutivo/>

61. <https://www.equipostrytalento.com/tribunas/gofluent/la-importancia-del-coaching-en-el-entrenamiento>
62. <https://www.lambent.com/es/entrenamiento-en-coaching/>
63. <https://retos-directivos.eae.es/que-es-un-coach-y-cuales-son-sus-principales-funciones/>
64. <https://factorclave.cl/2019/02/25/que-es-un-programa-de-capacitacion/>
65. <http://magfrhh.blogspot.com/2017/04/entrenamiento-y-desarrollo-de-personal.html>
66. <http://yiseth1997.blogspot.com/2017/06/plan-y-programa-de-capacitacion.html>
67. <https://atumaneracoaching.com/pages/historia-del-coaching>
68. <https://lideracoach.info/coaching-juvenil/>
69. <https://www.sophya.es/portfolio-view/coaching-juvenil-2/>
70. <https://www.hola.com/estar-bien/20200131159384/coaching-adolescente-que-es-qt/>
71. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
72. <http://planyprograma.blogspot.com/2017/06/>
73. <https://www.significados.com/coaching/>
74. <https://www.obsbusiness.school/blog/tipos-de-coaching-3-clasificaciones-y-12-alternativas>
75. Kahn, R. L., & Cannell, C. F. (1957). The Dynamics Of Interviewing. John Wiley & Sons: New York  
<http://mentepsicologia.blogspot.com/2011/08/cuales-son-las-principales-dificultades.html>

Universidad Cooperativa  
de Colombia

## **ANEXOS**

### **ANEXO A: INSTRUMENTO DE ENTREVISTA**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA**

**SANTA MARTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y DE  
COMERCIO INTERNACIONAL**

**PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y COMERCIO  
INTERNACIONAL**

**SEMINARIO DE PROFUNDIZACION: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**ENTREVISTA**

**OBJETIVO:** Recolectar información para conocer las dificultades que han presentado los jóvenes al momento de realizar una entrevista

## **INFORMACIÓN DEL ENTREVISTADO:**

Nombre y Apellido: Danilo Pacheco Manotas

Profesión: Ingeniero de Sistemas

Fecha de la Entrevista: viernes, 16 de julio de 2021

## **INFORMACIÓN DEL ENTREVISTADOR:**

Nombre y Apellido: Maria Camila Gómez Manotas

## **PREGUNTAS**

1. ¿Cómo te enteraste de la vacante?
2. ¿Qué dificultad ha tenido en el momento de presentar una entrevista?
3. ¿Crees que es necesario que el postulado requiera de experiencia?
4. ¿Te preparas antes de presentar una entrevista?
5. ¿Como crees que debe presentarse el postulado ante el entrevistador?
6. ¿Qué sientes en el momento que te están realizando la entrevista?
7. ¿Por qué te consideras idóneo para este cargo?

Universidad Cooperativa  
de Colombia



## ANEXO B: INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

### INFORMACIÓN DEL ENTREVISTADO:

Nombre y Apellido: Roger De La Rosa Bayuelo

Profesión: Contador Publico

Fecha de la Entrevista: jueves, 15 de julio de 2021

### INFORMACIÓN DEL ENTREVISTADOR:

Nombre y Apellido: Ana María Cortes Castañeda

### PREGUNTAS

1. ¿Cómo te enteraste de la vacante?
2. ¿Qué dificultad ha tenido en el momento de presentar una entrevista?
3. ¿Crees que es necesario que el postulado requiera de experiencia?
4. ¿Te preparas antes de presentar una entrevista?
5. ¿Como crees que debe presentarse el postulado ante el entrevistador?
6. ¿Qué sientes en el momento que te están realizando la entrevista?
7. ¿Por qué te consideras idóneo para este cargo?

## ANEXO C: INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

### INFORMACIÓN DEL ENTREVISTADO:

Nombre y Apellido: Andrea Araujo

Profesión: Contador Publico

Fecha de la Entrevista: jueves, 15 de julio de 2021

### INFORMACIÓN DEL ENTREVISTADOR:

Nombre y Apellido: Daniela Polo

### PREGUNTAS

8. ¿Cómo te enteraste de la vacante?
9. ¿Qué dificultad ha tenido en el momento de presentar una entrevista?
10. ¿Crees que es necesario que el postulado requiera de experiencia?
11. ¿Te preparas antes de presentar una entrevista?
12. ¿Como crees que debe presentarse el postulado ante el entrevistador?
13. ¿Qué sientes en el momento que te están realizando la entrevista?
14. ¿Por qué te consideras idóneo para este cargo?

Universidad Cooperativa  
de Colombia