



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

METAMODELO DEL LENGUAJE COMO HERRAMIENTA COACHING E
INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE TRUJILLO, 2021

Línea de Investigación:
Gestión Empresarial e Inclusión Social

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor(a)

Villoslada Quevedo, Clariza Viviana

Asesor

Denny Lovera Bernaola
Código ORCID: 0000-0003-4040-7537

Jurado

Dr. Oncevay Espinoza, Feliciano
Dra. Reyna Dávila, Silvia
Dr. Pajuelo Camones, Carlos

Lima – Perú

2023

Dedicatoria

A mis padres y familiares por su
cariño y motivación constante.

A mi hermano, Carlos Villoslada
Quevedo, por ser mi guía, mi
consejero y mi apoyo incondicional.
Un abrazo hasta el cielo.

A mi hija Isabel Alza por ser mi
motor y fuerza para lograr las
metas.

A mi Virgencita de la Puerta, por su
amor y misericordia, quien me
ilumina e impulsa a cristalizar mis
sueños.

Agradecimiento

A Dios, a la Virgen de la Puerta y
Maestros por iluminarme y transmitirme
la fuerza para lograr lo inalcanzable.

A mi asesor, Denny Lovera Bernaola, y
maestros por sus enseñanzas.

Al Dr. Raúl Flores Casafranca, por ser mi
guía y mi coach, quien me motivó y dio
impulso para alcanzar mis sueños.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue medir la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo en el 2021 y para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo y por el nivel de investigación, correlacional y no experimental. Asimismo, el método utilizado fue lógico-inductivo. También, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Asimismo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento para obtener los resultados fue el cuestionario, el cual se aplicó a los jóvenes estudiantes universitarios de 16 a 25 años, llegando a la conclusión que el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.790$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$).

Palabras claves: Metamodelo, lenguaje, inteligencia emocional, herramienta, coaching

ABSTRACT

The purpose of this research was to measure the relationship between the Metamodel of language as a Coaching tool in the emotional intelligence of the students of the National University of Trujillo in 2021 and for this, a quantitative approach was applied and by the level of research, correlational and not experimental. Likewise, the method used was logical-inductive. Also, a non-probabilistic convenience sampling was carried out. Likewise, the data collection technique was the survey and the instrument to obtain the results was the questionnaire, which was applied to young university students aged 16 to 25 years, reaching the conclusion that the Metamodel of language as a Coaching tool is related directly and highly significantly with the Emotional Intelligence of the students of the National University of Trujillo, 2021, since the Spearman correlation coefficient is $Rho = 0.790$ (with a high positive relationship) with a significance level of less than 1% ($p < 0.01$).

Keywords: Metamodel, language, emotional intelligence, tool, coaching

INDICE

| | |
|---------------------------------------------|----|
| Caratula | 1 |
| Dedicatoria | 2 |
| Agradecimiento | 3 |
| Resumen | 4 |
| Abstract | 5 |
| Índice | 6 |
| Índice de figuras | 8 |
| Índice de tablas | 9 |
| I. Introducción | 10 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 11 |
| 1.2. Descripción del problema | 12 |
| 1.3. Formulación del problema | 13 |
| 1.3.1. Problema General | 13 |
| 1.3.2. Preguntas específicas | 13 |
| 1.4. Antecedentes | 13 |
| 1.5. Justificación de la investigación..... | 17 |
| 1.5.1. Teórica | 17 |
| 1.5.2. Práctica | 18 |
| 1.5.3. Metodológica | 18 |
| 1.5.4. Social | 18 |
| 1.6. Limitaciones de la investigación..... | 18 |
| 1.7. Objetivos | 18 |
| 1.7.1. General | 18 |
| 1.7.2. Específicos | 19 |
| 1.8. Hipótesis | 19 |
| II. Marco teórico | 20 |
| 2.1. Marco conceptual | 20 |
| 2.1.1. PNL | 20 |
| 2.1.2. Coaching | 21 |
| 2.1.3. Herramientas | 22 |
| 2.1.4 Metamodelo del lenguaje | 25 |

| | |
|-------------------------------------------------|----|
| 2.1.5. Inteligencia Emocional | 28 |
| III. Método | 34 |
| 3.1. Tipo de investigación | 34 |
| 3.2. Población y muestra | 34 |
| 3.3. Operacionalización de las variables | 35 |
| 3.4. Instrumentos de recolección de datos | 38 |
| 3.5. Procedimientos | 38 |
| 3.6. Análisis de los datos | 39 |
| IV. Resultados | 40 |
| 4.1. Descripción de los Resultados | 40 |
| 4.2. Contrastación de hipótesis | 46 |
| V. Discusión de resultados | 52 |
| VI. Conclusiones | 55 |
| VII. Recomendaciones | 57 |
| VIII. Referencias | 58 |
| IX. Anexos | 62 |
| Anexos A. Matriz de consistencia | |
| Anexos B. Operacionalización de las variables | |
| Anexo C: Ficha de validación del instrumento | |
| Anexo D. Ficha de validación del instrumento | |
| Anexo E. Ficha de validación del instrumento | |
| Anexo F. Instrumento de recolección | |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 | Modelo de Grow. Fuente: Elaboración propia | 23 |
| Figura 2 | Niveles Neurológicos. Fuente: Elaboración propia | 25 |
| Figura 3 | Niveles del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 41 |
| Figura 4 | Niveles de las dimensiones del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 42 |
| Figura 5 | Niveles de Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 43 |
| Figura 6 | Niveles de las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 45 |
| Figura 7 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 47 |
| Figura 8 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con el autocontrol emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 47 |
| Figura 9 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la empatía de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 49 |
| Figura 10 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la motivación de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 51 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 | Casos 1 | 27 |
| Tabla 2 | Casos 2 | 27 |
| Tabla 3 | Casos 3 | 28 |
| Tabla 4 | Niveles del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 40 |
| Tabla 5 | Niveles de las dimensiones del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 41 |
| Tabla 6 | Niveles de Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 42 |
| Tabla 7 | Niveles de las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 44 |
| Tabla 8 | Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 45 |
| Tabla 9 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 46 |
| Tabla 10 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con el autocontrol emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 47 |
| Tabla 11 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la empatía de los docentes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 48 |
| Tabla 12 | El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la motivación de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 | 50 |

I. INTRODUCCIÓN

El hombre no es un huracán ni hosco ni misántropo, sino un ente eminentemente social, quien en su proceso de interacción con los demás decodifica una serie de signos y recursos verbales, no verbales y paraverbales. Sin embargo, producto de sus experiencias, vivencias y creencias, muchas veces distorsiona el verdadero sentido de la comunicación, lo cual genera una ruptura de las relaciones humanas y, en consecuencia, dificulta el trabajo en equipo y el logro de objetivos. Los conflictos a nivel de grupo se generan por la relación antagónica de intereses entre dos partes, sea porque no hay un consenso para una óptima toma de decisiones, exista una mala interpretación de los signos, gestos, posturas, miradas en el proceso comunicativo o falta de control emocional y se dé rienda suelta a comportamientos irascibles, tozudos, recalcitrantes y obcecados. De ello, deviene la importancia del Metamodelo del Lenguaje, el cual es una herramienta que se usa para auscultar información que no se verbaliza en el proceso comunicativo. Su uso es trascendente en la ardua tarea de evitar conflictos emocionales y maximizar el nivel del trabajo en equipo y las habilidades sociales en las personas. Para ello, esta herramienta toma en cuenta tres aspectos fundamentales que inciden en el comportamiento humano y el coach ayuda, a través de interrogantes a explorar la información que no se ha verbalizado. Tales procesos son los siguientes: Primero, las omisiones, en donde los individuos eliminan u omiten la información para esconder algún error o debilidad. Lamentablemente, en las relaciones interpersonales es mejor elidir ideas y no asumir de forma consciente e hidalga cierta responsabilidad sobre los actos. Segundo, distorsión, centrada en la acción de alterar la información o explicarla de acuerdo a su propio pensamiento e intereses y tercero, generalización, en la cual los individuos generalizan situaciones específicas desde su vivencia o percepción y toman actitudes reactivas destruyendo así las relaciones humanas. Por ende, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los estudiantes de la UNT en aras de

propiciar el desarrollo de habilidades blandas que consoliden no solo la praxis académica a nivel cognitivo, sino también actitudinal.

1.1 Planteamiento del problema

El ser humano, por naturaleza es un ser social y en la tarea de vincularse con el entorno, necesita transferir un conjunto de experiencias, emociones, vivencias y conocimientos. En este sentido, de acuerdo a Robbins y Coulter (2005) la comunicación “es el proceso de transferencia y entendimiento de significados a través de un lenguaje oral y no oral” (p. 256), tiene un impacto significativo en la institución, ya que si las acciones comunicativas no son eficientes, afectan negativamente en el estudiante de la organización.

Los procesos de comunicación y de liderazgo se hallan vinculados y conforman una articulación completa, la tarea de liderazgo compromete un conjunto de virtudes, fomenta el trabajo en equipo y demuestra un alto nivel de autoestima. De ser lo contrario, se corre el riesgo que haya una división de las relaciones.

La raíz de los conflictos emocionales se produce cuando los sujetos tienen un bajo nivel de autoestima o en su defecto un alto nivel de ego, demostrando ser arrogante y presumido, factores que son barreras para el trabajo en equipo. En este sentido, en un ambiente donde existe un nivel bajo de la autoestima, se reducen las habilidades y cualidades de los colaboradores, para en cambio exaltar las virtudes propias y en este entorno, se pueden originar crisis emocionales que estropean la relación.

La autoestima es comprendida como la valoración individual en los diferentes contextos de las relaciones sociales y se halla conformada por dos ejes: La de apreciarse y respetarse y la capacidad de sentirse competente y seguro de sí mismo. Por ello, amarse a sí mismo, menospreciando e desconociendo al resto es vanidad y exclusión y querer a otros, despreciándose,

es la privación de amor a sí mismo. La perspectiva negativa que se tiene uno mismo es un componente concluyente de trastornos como el estrés, la inseguridad, la depresión, la ansiedad, el bajo rendimiento, etc. En este sentido, el autor Riso (2013) en su obra *Guía Práctica para Mejorar la Autoestima* establece 4 factores para apoyar a recobrar esa valía: En primera instancia, el autoconcepto, lo cual hace referencia que no podemos lastimarnos recordando los errores del pasado, factor que se convierte en una barrera negativa sobre la percepción que se tiene personalmente; en segunda instancia, la autoimagen, en donde resalta que es importante impedir el exceso de las acciones comparativas con los demás, porque son factores negativos que pueden afectar la integridad psicológica y física personal. El ser humano, por naturaleza posee un conjunto de habilidades inherentes, las cuales se expresan y manifestarán en los diversos entornos donde se desarrolla; en tercera instancia, el autorrefuerzo, cuyo objetivo es promover el autoelogio para enaltecer las virtudes y resultados obtenidos. ¿Por qué vivir enalteciendo las virtudes de los demás y no considerar las fortalezas y competencias positivas de uno mismo? y en cuarta instancia, la autoeficacia, capacidad que hace alusión al proceso de diseñar objetivos en relación a las habilidades que posee, de otra manera, puede originar un conjunto de sentimientos de frustraciones y poca valía. En este sentido, quererse uno mismo, es el primer escalón que debemos dar para sentirnos que somos personas bendecidos por nuestro Dios y que el poseer vida, es el don más maravilloso que podemos poseer para la coexistencia en paz y armonía desde el aspecto intrapersonal e interpersonal.

Bajo el contexto descrito, y en la tarea de fortalecer los factores de los procesos comunicativos, trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, radica la importancia del empleo del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching, el cual constituye un poderoso instrumento lingüístico, que ofrece un sistema de control sobre el lenguaje verbal para comprender cómo los sujetos entienden el mundo y cómo analizan su entorno de desarrollo desde sus propias vivencias, lo cual redundará positivamente en el incremento de la inteligencia emocional y así fortificar la interacción y el trabajo en equipo.

Goleman (1997), en su obra *Inteligencia emocional* hace referencia que el logro de la persona no se halla en el nivel cognitivo. Para el autor, tan solo ello representa el 20%, y el 80%, está establecido por cómo hace frente a su entorno de desarrollo. En este sentido, si un individuo o estudiante no posee la capacidad de tener inteligencia emocional, perjudicará la motivación en el entorno laboral, las relaciones interpersonales, la productividad laboral, etc. Por tanto, afectará negativamente alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

En este sentido, he planteado desarrollar la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los estudiantes de la UNT en el 2021?

1.2 Descripción del problema

El proceso de interacción y el trabajo en equipo para el desarrollo de las actividades académicas ocasionan que los estudiantes demuestren la ruptura de las relaciones interpersonales en la institución. En este sentido, el Metamodelo del Lenguaje se erige como instrumento importante para mejorar el nivel de las relaciones interpersonales en la tarea de colaborar a su formación académica y profesional.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los estudiantes de la UNT en el 2021?

1.3.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en el autocontrol emocional de los estudiantes de la UNT?

- ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la empatía de los estudiantes de la UNT?
- ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la motivación de los estudiantes de la UNT?

1.4 Antecedentes

Tarrillo (2015), en su propuesta para optar la Maestría en Docencia denominada “Programa de Coaching Educativo y su efecto en la Inteligencia Emocional de los ingresantes en Administración Industrial de una Institución Superior Tecnológica en Lima” publicada en la Universidad Cayetano Heredia de Lima, estableció como objetivo comprobar el efecto de un Programa de Coaching Educativo, que se desarrolló a partir del modelo de Bou (PCEB), en relación a la Inteligencia Emocional, concluyendo que a partir de la aplicación del Programa de Coaching Educativo existe un efecto significativo en la inteligencia emocional de los estudiantes de la casa superior tecnológica.

Bécart (2015) en su estudio Doctoral titulado “Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida” publicada en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, estableció como objetivo analizar el impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida de estudiantes de Educación Superior, concluyendo que este instrumento tiene un impacto significativo en los aspectos del desarrollo personal y del trabajo en equipo en los estudiantes de Educación Superior.

Arqueros (2022), en su tesis titulada “El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso” en la Universidad Complutense de Madrid, para responder al objetivo principal de la investigación referente a la evaluación de los factores que determinan la eficacia del proceso. A raíz de este nuevo contexto problema, el coaching ejecutivo se enfoca en los factores que se desarrollan en el comportamiento

del ejecutivo, con la finalidad de proporcionarle ayuda en la ejecución de su modelo de negocio y en el logro de alcanzar las habilidades personales más eficientes que ayuden a complementar sus conocimientos técnicos, En razón de ello, se establece un desafío difícil para el coach, que tiene que manifestar sus habilidades y una flexibilidad suficiente para alcanzar que el coachee finalice comprometiéndose con el proceso. El logro del proceso también se halla en relación del nivel de conocimiento sobre el entorno organizativo en el que el ejecutivo se desenvuelve, se desarrollan , factores claves para, que a través del empleo de las estrategias adecuadas, alcanzar los objetivos planteados.

Quicaña (2018) en su estudio de investigación titulada “Influencia del coaching sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Agropecuaria Mixta Faustino B. Franco, la población analizada estuvo establecida por 31 docentes de la I.E., los resultados hallados determinan rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis analizada, producto de la aplicación de la fórmula de Pearson cuyo nivel de significancia fue de 95% entonces, hallamos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,890 y el p valor es de 0,000, por lo tanto, determinamos que existe un nivel de correlación positiva fuerte, por lo que se puede establecer que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, en tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis estudiada.

Morales (2015) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue identificar el mercado objetivo para un programa de Maestría en Liderazgo Organizacional y Coaching con Programación Neurolingüística basado en un diseño macrocurricular por competencias, que se ocupe de atender las necesidades de las instituciones organizativas y de igual manera, del país. En este sentido, existen dos grupos beneficiados: Los directivos y profesionales de pregrado que se desarrollen en la institución universitaria, a quienes se busca inculcar el desarrollo por competencias de forma integral, el estudio es de tipo documental, de campo, descriptiva y de proyecto factible, conformada por una muestra de 288 estudiantes universitarios, las conclusiones halladas establece que el

Liderazgo Organizacional, el Coaching y la Programación Neurolingüística, son estrategias, instrumentos y técnicas, que permiten alcanzar los objetivos propuestos a las personas, a través de normas pertinentes, la comunicación asertiva, motivación y desarrollo personal y profesional, líneas claras de acción y la existencia de un mercado objetivo y un alto nivel de demanda bien en relación al proyecto de un programa de maestría en Liderazgo Organizacional y Coaching con Programación Neurolingüística.

Hens (2020) en su tesis Doctoral titulado “K-ETeC: Adaptación del método Lean Kanban, e inclusión de técnicas de coaching e inteligencia emocional grupal, cuya propuesta es elevar el incremento del nivel de productividad de los equipos de mantenimiento de software a través del empleo del método Lean Kanban, a través de la implantación de ejercicios pertinentes de acuerdo a las propiedades del equipo, del mismo modo, como la sostenibilidad de la cultura de mejora continua a través del empleo de la inteligencia emocional y técnicas de coaching a nivel grupal. En este sentido, estimamos que la inteligencia emocional y el coaching a nivel grupal son de mucha ayuda, por lo que creamos un proceso que coordina ambas herramientas cuyo nombre es Emotional Team Coaching process (ETeC). Laborar sobre los aspectos emocionales de forma grupal permitió establecer el cambio de las emociones negativas en positivas, empoderando al grupo y direccionándolos hacia objetivos comunes. La aplicación del proceso ETeC permitió alcanzar propuestas comunes que originaron un mayor fortalecimiento y motivación en los componentes del grupo.

Soler (2015) en su tesis doctoral titulado “Diseño de una escala evaluativa de empatía para adultos en el contexto laboral” cuyo propósito fue Evaluar a través de un screening test el nivel de empatía que se puede desarrollar en personas adultas en contextos laborales que necesiten el buen empleo de la inteligencia emocional, considerando para ello, factores de la empatía, tales como la empatía cognitiva y la empatía afectivo, la muestra de estudio estuvo constituido por 20 personas, el método empleado fue el descriptivo. Las conclusiones establecieron que el empleo del screenig

test (EMEV) es una herramienta adecuado para medir la empatía, y que como un instrumento a incluir en el mercado de gestión de recursos humanos tiene la ventaja de ser una ágil aplicación (Valencia, 2005). Y como parte de la evaluación institucional y como fundamento objetivo para aplicaciones de capacitación que permitan el incremento del nivel del clima laboral, satisfacción laboral y productividad de los adultos mayores y la institución laboral.

Araujo (2018) en su estudio de investigación titulado “El coaching Organizacional y la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Yauli – 2016” de la Universidad Nacional de Huancavelica, cuya finalidad fue establecer la relación del coaching organizacional y la motivación Laboral del personal administrativo, el método empleado en el estudio estuvo constituido por el tipo de investigación aplicada, el nivel descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 50 funcionarios del área administrativo. Los resultados demuestran que se ha establecido la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching organizacional en su dimensión comunicación abierta y la motivación laboral del personal administrativo y ha establecido la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching organizacional en su dimensión empatía hacia las personas y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Yauli.

1.5 Justificación

1.5.1 Teórica

El presente estudio se halla fundamentado teóricamente en materias como Coaching, Metamodelo, Inteligencia emocional, etc. fundamentos teóricos que servirán de sustento para entender las implicancias de estos conceptos en la tarea de poder determinar la relación existente entre estas variables de estudio.

1.5.2 Práctica

Con el empleo del Metamodelo del Lenguaje como instrumento Coaching, se busca elevar el nivel óptimo de la inteligencia emocional de los estudiantes en la tarea de elevar las relaciones interpersonales en la organización.

1.5.3 Metodológica

En la investigación, se emplearán herramientas y métodos válidos para ser empleados en posteriores estudios y así contribuir al desarrollo de la ciencia y la tecnología que avanzan vertiginosamente.

1.5.4 Social

Al hallarse relación entre Metamodelo del lenguaje e inteligencia emocional, permitirá establecer que los estudiantes incrementen sus habilidades sociales y de esta forma promover y fomentar un clima laboral adecuado.

1.6 Limitaciones

Tiempo:

Por las múltiples ocupaciones y responsabilidades que tiene el investigador.

Información:

Por ser un tema innovador, no existe mucha información sobre las variables analizadas.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los estudiantes de la UNT en el 2021.

1.7.2 Específicos

- Identificar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en el autocontrol emocional de los estudiantes de la UNT en el 2021.
- Determinar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la empatía de los estudiantes de la UNT en el 2021.
- Identificar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la motivación de los estudiantes de la UNT en el 2021

1.8 Hipótesis

1.8.1 Hipótesis general

Hi Existe relación significativa entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los de los estudiantes de la UNT en el 2021.

1.8.2 Hipótesis específicas

Hi: Existe relación significativa entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y el autocontrol emocional.

Hi: Existe relación significativa entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y la empatía.

Hi: Existe relación significativa entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y la motivación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Programación Neurolingüística

La programación Neurolingüística es un instrumento importante que permite identificar un conjunto de experiencias subjetivas del individuo. Del mismo modo, nos proporciona variadas técnicas y herramientas para alcanzar una adecuada comunicación, flexibilidad del comportamiento, pensamiento estratégico y entendimiento de las actividades mentales (Grinder y Bandler, 2007)

Su abreviatura hace mención a tres componentes: Primero, Programación, en función a la auscultación de los mecanismos internos de la mente. Hace mención al proceso de organizar los elementos de un sistema para alcanzar resultados determinados; Segundo, Neuro, en donde el comportamiento es producto de procesos neurológicos. La PNL se vincula con la forma en que usamos la mente, el cuerpo y los sentidos para el proceso del pensamiento y ofrecer significados a nuestras vivencias y Tercero, Lingüística, la cual hace referencia a que los procesos neuronales se presentan, organizan y secuencian en arquetipos y estrategias a través del empleo del lenguaje.

El uso de modelos del lenguaje verbal permite producir eficientes procesos comunicativos, de tal modo, que logre impactar en las relaciones interpersonales, propiciando el trabajo grupal, autocontrol, el autoconocimiento, etc.

2.1.2. *Coaching*

2.1.2.1. Definición. De acuerdo a Whitmore (2000) se basa en “liberar el potencial de los individuos para que puedan incrementar su rendimiento al máximo nivel”. (p.24).

Del mismo modo, es la habilidad de hacer preguntas con el objetivo de brindar ayuda a los individuos en la tarea de resolver conflictos emocionales, encaminarlos hacia la consecución de sus finalidades y metas para incrementar el nivel de las relaciones interpersonales.

El coaching enlaza de forma directa con el primer dominio de la conciencia de Inteligencia Emocional: la autoconciencia, la cual establece el ser conscientes de las emociones que vivenciamos y de las actitudes que desarrollamos para experimentar situaciones felices y fortalecer las habilidades sociales.

2.1.3. *Herramientas*

2.1.3.1 Modelo Grow. Es un instrumento del coaching, la cual tiene como finalidad producir un conjunto de interrogantes para originar conciencia y toma de decisiones en el coachee.

Sus siglas en el idioma inglés hacen mención a:

Goal= Meta

En esta etapa, el coach puede producir las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la finalidad?
- ¿Qué es lo que exactamente quieres alcanzar a corto y a largo plazo?
- ¿Es esta la finalidad o el objetivo?
- Si es la finalidad, ¿cuál es el objetivo vinculado?
- ¿Cuándo quieres alcanzarlo?

Reality= Realidad

La finalidad de esta fase, es estudiar el entorno y analizar la factibilidad de los objetos o proyectos.

- ¿Es una finalidad factible?
- ¿Qué recursos necesitas?
- ¿Cómo podrías alcanzarlos?
- ¿Cuál es la situación actual?
- ¿Cuál es la causa del problema?

Options=Opciones

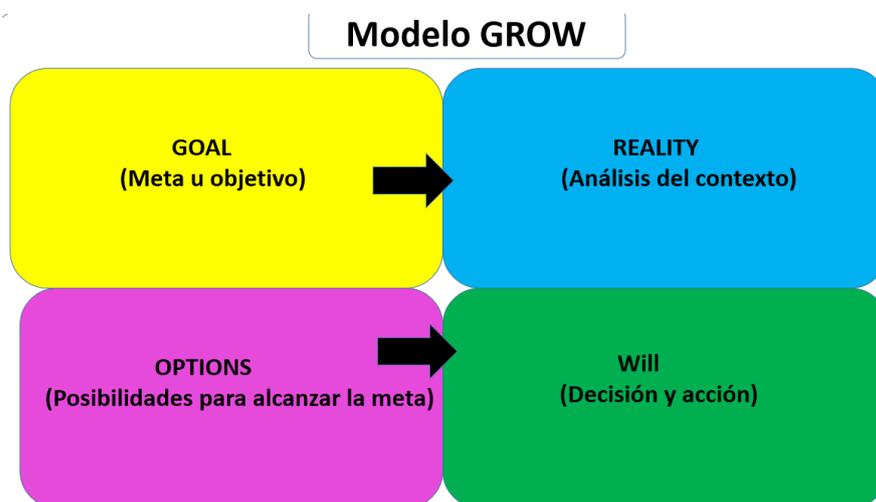
En esta fase, el coachee debe ejecutar una lista de opciones para poder lograr el objetivo y en función a ello, el coach podría usar variadas preguntas, tales como:

- ¿Qué opciones tienes?
- ¿Cuál crees que daría mejor resultado?
- ¿Qué más podrías hacer?
- ¿Qué te impide ejecutarlo?
- ¿Cuál opción te ofrecería un mayor nivel de satisfacción?
- ¿Sería oportuno conjuntar las opciones?

Will = Decisiones

Esta es la etapa importante, en la cual el coachee tomará decisiones adecuadas para el logro de sus metas.

- ¿Qué vas a realizar?
- ¿En cuánto tiempo lo alcanzarás?
- ¿Declinarás si hay barreras o problemas?
- ¿La meta elegida te ofrece satisfacción?

Figura 1*Modelo de Grow**Fuente:* Elaboración propia

2.1.3.2 Niveles neurológicos de Dilts. Dilts conceptualiza la Pirámide de Niveles Neurológicos como niveles de jerarquía de aprendizajes y cambios. Del mismo modo, como un patrón organizado y constituido en etapas en el que cada uno simplifica, organiza y conduce una clase específica de actividad en la etapa inmediatamente inferior.

Esta jerarquía hace mención a los niveles neurológicos que se describen seguidamente:

- **Ambiente:** el cual hace alusión al ambiente o entorno donde se desarrolla el coachee, del mismo modo, hace alusión de las personas que se hallan a su alrededor en un tiempo específico. Para ello, se necesita hacer la siguiente interrogante ¿Dónde, con quién y cuándo? Estudiar esta etapa es importante para establecer el nivel de satisfacción, de esta forma crear un ambiente fiable y de apoyo que origine seguridad y respeto.

- **Comportamiento:** En esta etapa neurológica se necesita hacer la siguiente pregunta ¿Qué se supone conocer cuál es el comportamiento del coachee a nivel intrapersonal e interpersonal y saber cuál es su nivel de inteligencia emocional o la capacidad que tiene para autorregular sus emociones?

- **Capacidad y habilidades:** en esta etapa permite saber cuáles son las habilidades que tiene el coachee y estudiar si las tareas que ejecutan van de acuerdo a la aptitud que tiene. En este sentido, responde a las siguientes interrogantes ¿Cómo?
Innumerables veces la insatisfacción de los individuos radica en que ocupan funciones o desarrollan tareas para el cual no tienen competencia.

- **Creencias y valores:** etapa en donde se hallan muchos de los problemas neurológicos de los individuos, pues sus ideales o valores son una barrera para crear cambios significativos que pueden favorecerles en el desarrollo de su vida.
La disonancia cognitiva produce a nivel neuronal no facultar la toma de decisiones adecuadas y posterga a la persona a un estado de aturdimiento sin sueños o ambiciones.

- **Misión:** contesta a la pregunta ¿quién soy? ello implica estudiar qué tareas se efectúan hoy para lograr las propuestas o fines trazados.

- **Visión:** implica percibir los objetivos y tener conciencia para qué se generan estos objetivos en aras de adquirir bienestar emocional y personal.

Figura 2*Niveles Neurológicos.**Fuente: Elaboración propia*

2.1.4. Metamodelo del lenguaje

El lenguaje es un mecanismo de comunicación que la persona emplea para manifestar sus ideas, pensamientos, emociones y experiencias. Del mismo modo, es una disposición sólo del ser humano que permite graficar y describir tanto las experiencias subjetivas como objetivas mediante el proceso de asimilación de múltiples signos lingüísticos que son indispensables para el proceso comunicativo (Cabrera, 2015), pero en este desarrollo del proceso de comunicación, las personas en innumerables oportunidades no son prudentes en el proceso de selección de palabras ante vivencias múltiples y en este sentido, toma importancia la aplicación del metamodelo del lenguaje, el cual es un instrumento que se usa para examinar información que no se verbaliza en el proceso comunicativo. Su empleo es importante en la tarea de evitar conflictos emocionales e incrementar el nivel del trabajo en equipo y las habilidades sociales en las personas.

El metamodelo del lenguaje se halla conformado por dos estructuras: la primera, es la estructura de superficie y la segunda, la profunda. La primera, hace referencia a la relación a

nuestra experiencia de aquello que observamos, oímos y palpamos, mientras que la segunda a la codificación completa de nuestras vivencias.

Por otra parte, de acuerdo a Bandler y Grinder(2007), la herramienta del metamodelo del lenguaje se halla clasificado en tres procesos concretos universales lingüísticos.

- 1. Omisiones:** las cuales forman parte de una realidad que no se hallan simbolizadas en nuestra herramienta. En este proceso, los individuos eliminan u omiten la información para esconder algún error o debilidad. Seguidamente, se presenta una tabla en donde se evidenciarán algunas experiencias y preguntas tentativas que el coaching podría efectuar para poner en evidencia la información que se ha ocultado.

Tabla 1*Caso 1*

| EXPERIENCIAS | INTERROGANTES |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Me desagrada su comportamiento | ¿Qué es lo que exactamente te desagrada? |
| Soy malo en la escritura | ¿Qué te hace creer eso? |
| Me tienen fastidiada | ¿Por qué? ¿Qué es lo que realmente te produce esa sensación? |
| Yo no comprendí | ¿Qué es lo que no comprendió? |
| Dicen que soy torpe | ¿Quién expresa eso? |
| Las personas comentan que no se logrará el objetivo | ¿Qué personas con exactitud? |
| Soy el más deficiente | ¿Comparado con quién? |

Fuente: Elaboración propia

2. Distorsión: es la acción de alterar la información o explicarlo de acuerdo a su propio pensamiento. En este sentido, se plantean interrogantes ante acciones en donde se efectúe una afirmación fundamentada en lo que se piensa conocer de la otra persona, cuando se afirma algún hecho que aún no ha sucedido o cuando se vinculan dos vivencias diferentes.

Tabla 2*Caso 2*

| EXPERIENCIAS | INTERROGANTES |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Lucía me detesta | ¿Qué te hace imaginar eso? |
| Su asistencia me irrita | ¿Qué es lo que exactamente te irrita de él? |
| Es un grosero. Pasa por mi lado y ni observa. | ¿Si no te observa significa que es grosero? |
| Será un frustrado | ¿Qué te hace imaginar que será un frustrado? |
| Es un hipócrita | ¿Te fue hipócrita alguna vez? |
| Me miente siempre | ¿Qué te hace imaginar eso? |
| Ya no me quiere | ¿Qué gestos consideras para manifestar eso? |

Fuente: Elaboración propia

3. Generalización: Los individuos universalizan o generalizan situaciones específicas desde su vivencia o percepción.

En este proceso se usan una serie de cuantificadores, tales como: todos, nadie, nunca, jamás, siempre, etc.

Tabla 3

Caso 3

| EXPERIENCIAS | INTERROGANTES |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Todos me envidian | ¿Yo también te envidio? |
| Nadie me quiere | ¿Yo tampoco te quiero? |
| Jamás te quiero volver a ver | ¿Puedes imaginar si moriría hoy? |
| Es imposible alcanzar lo que deseo | ¿Alguna vez alcanzó algo que deseaba? |
| ¡No puedo hacer eso! | ¿Imaginas si lo harías? |
| No logro alcanzar lo que deseo | ¿Qué te impide? |
| Siempre me doy por derrotado | ¿Te imaginas si lograrías el objetivo que deseas?, ¿Te sentirías feliz? ¡Lucha por lo que deseas! |

Fuente: Elaboración propia

2.1.5 *Inteligencia Emocional*

2.1.5.1. Definición. La inteligencia emocional son las múltiples habilidades para tomar conciencia de nuestros sentimientos y de los demás, del mismo modo, como el conocimiento para conducirlos". (Goleman, 2008)

2.1.5.2 Las Competencias Emocionales. La aptitud emocional es una capacidad aprendida fundamentada en la I.E., la cual crea un eficiente desempeño laboral o académico. En este sentido, Goleman ha estimado cinco aptitudes emocionales, organizadas del mismo modo, en dos grupos:

A. Aptitud personal: la cual establece que el dominio es personal y se manifiesta a través de las siguientes aptitudes:

1. Autoconocimiento.
2. Autorregulación.
3. Motivación.

B. Aptitud social: Son las que establecen la conducción de las relaciones y hace mención a:

1. Empatía.
2. Habilidades sociales.

Goleman conceptualiza la aptitud emocional como una habilidad aprendida, fundamentada en la I.E, que crea un desempeño laboral eficiente.

2.1.5.3. Importancia de la I.E en el ámbito organizacional o académico. La I.E., en el entorno organizativo es importante, porque afecta en el trabajo en equipo, en el éxito de las metas, en la productividad, en la rentabilidad, etc., la cual se manifiesta en la gran capacidad del líder, pero ¿se imagina si este elemento posea un alto nivel de ego?

Justamente, impactará negativamente en la entidad organizacional, ya que “el valor del ego es la raíz de todo el entorno problemático de las personas, de todas las crisis, los conflictos, los engaños, el miedo y el decaimiento” (Osho, 2015, p.7). Es como una careta que oculta nuestras deficiencias y debilidades. A continuación, se presentan algunos ejemplos en donde se muestra al líder con un alto nivel de ego y baja autoestima, por ejemplo, cuando se habla a escondidas sobre el

accionar de las personas con el objetivo de sentirse mejor que ellos, determina los errores cometidos por sus colaboradores delante del equipo con el fin de sentirse superior a ellos, no da su brazo a torcer cuando ha cometido una equivocación, etc. y ante este ambiente tergiversa la verdadera razón de la comunicación, la cual es bidireccional y consecuentemente, nos guiará al logro de objetivos previamente establecidos en el planeamiento estratégico.

Por lo cual, un líder que carece de I.E., no aplicará positivamente la habilidad gerencial nombrada como Empowerment, ya que, en este estado de irascibilidad y manifiesta de actitudes de envidia hacia un auxiliar, no comisionará tareas de forma equilibrada en relación a las verdaderas habilidades que posea el colaborador y lo condicionará siempre. Consiguientemente, perjudicará la productividad, el clima laboral, la rentabilidad, etc. y así repercutirá negativamente en la visión, misión y marco axiológico de la institución organizativa.

Un líder con valores de egocentrismo, baja autoestima y sin comunicación efectiva, no facultará originar autocontrol ante acciones problemáticas. Los colaboradores pueden desarrollar actitudes soberbias, obceadas, coléricas, en este ambiente ¿cómo poder auxiliarlos a manejar esas actitudes? Desde el aspecto neuronal, la amígdala cerebral es la causante de generar los actos emocionales, tales como la agresión, el miedo, la ira, la angustia etc., lo cual crea un entorno de stress y tensión en un área establecida, sin embargo, el neocórtex, simboliza el área racional del ser y esta facultad que, una vez producido el impulso, los individuos se arrepientan de las acciones agresivas ejecutadas o groserías dichas, pero el daño ya se ha realizado (Ledoux, 1996).

Por ello, es importante el autocontrol y generar la activación del neocórtex para equilibrar nuestros impulsos y de este modo, tener un trato humano más racional, en el cual, no se lastime la susceptibilidad de los colaboradores o estudiantes en un entorno de estudio y en este sentido, muestre eficiencia y eficacia en la tarea organizativa de la institución.

Un líder, tiene la virtud de ser un excelente comunicador, conduce y ayuda a progresar a su gente. Es como una guía que conduce positivamente los destinos de la organización y para ello, requiere de un conjunto de principios: 1° personal (la relación con uno mismo), 2° interpersonal (relaciones y vínculos con los demás), 3° gerencial (la responsabilidad de hacer que otros ejecuten determinadas funciones) y 4° organizacional (la disposición de organizar a los colaboradores: agruparlas, capacitarlas, compensarlas, edificar equipos, solucionar problemas y diseñar una estructura, una estrategia y unos sistemas acordes a ello).

En este sentido, cuando la persona posee I.E., lo faculta para estar motivado, por ello, de acuerdo a Robbins (2009) “la motivación son acciones que influyen en la intensidad, dirección y persistencia del empeño que ejecuta una persona para alcanzar un fin” (p.175). Del mismo modo, son los incentivos que estimulan a los individuos a la ejecución de tareas específicas y que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y perseverar en ellas para su realización. Por ello, si el colaborador es incentivado, colabora a alcanzar los objetivos, implanta una relación de fidelización con el líder y la institución organizativa, genera el trabajo en equipo y del mismo modo, se reducirá la alta rotación de los colaboradores.

Por tanto, el líder debe optar por una comunicación efectiva en la tarea de incentivar a los colaboradores, aspecto donde se manifiesta el líder transformador y no transaccional (Fischman, 2013).

En la actualidad, existe una errónea idea de incentivar a los colaboradores a través de los premios y bonificaciones (motivación extrínseca), en este sentido, cuando el incentivo desaparece, produce también, la culminación del sacrificio, empeño por cumplir sus objetivos, por otro lado, el liderazgo transformador, produce resultados como consecuencia del empleo de la motivación intrínseca, es decir, que el subalterno ejecuta sus tareas por entusiasmo y producto de ello, incentivarlos con las bonificaciones, ascensos, premios, etc.

2.1.5.4.Componentes. Los cinco componentes o dominios de la I.E. son los siguientes:

- A. **El autoconocimiento** radica en comprender los propios estados internos, preferencias, recursos e instintos, el cual se establece a su vez por tres aptitudes emocionales: 1. Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos; 2. Autoevaluación precisa: Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y fronteras; y 3. Confianza en uno mismo: Convicción sobre el valor personal y capacidades.
- B. **La autorregulación**, la cual compromete conducir los estados internos personales, estímulos y recursos. Esta autorregulación abarca, a su vez, de cinco aptitudes emocionales: 1. Autodominio: Establecer bajo control las emociones y los empujes dañinos; 2. Confiabilidad: Establecer conductas de honradez y rectitud; 3. Escrupulosidad: Admitir la responsabilidad del desempeño personal; 4. Adaptabilidad: Flexibilidad para responder ante los cambios; y 5. Innovación: Estar abierto y bien presto para las ideas y los planteamientos innovadores y la actual información.
- C. **La motivación** son las preferencias emocionales que encaminan hacia el logro de los objetivos. Esta motivación se establece, a su vez, por cuatro aptitudes emocionales: 1. Afán de triunfo: Afán que sirve de guía para mejorar o responder a una orden de excelencia; 2. Compromiso: Alinearse con las metas de un equipo u organización; 3. Iniciativa: Inclinación para beneficiarse de las oportunidades; y 4. Optimismo: Tenacidad para buscar la meta, pese a los problemas y percances.
- D. **La empatía** es la aprehensión de sentimientos, necesidades e intereses. Esta empatía se establece, a su vez, por cinco aptitudes emocionales: 1. Comprender a los demás: Percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse activamente por sus preocupaciones;

2. Ayudar a los demás a desarrollarse: Percibir las necesidades de desarrollo de los demás y fomentar su capacidad; 3. Orientación hacia el servicio: Prever, identificar y satisfacer los requerimientos del cliente; 4. Aprovechar la diversidad: Cultivar las oportunidades a través de personas diversas; y 5. Conciencia política: Explicar los enfoques sociales y políticos.

E. **Las habilidades sociales** son las habilidades para instigar en los otros las respuestas anheladas. Estas habilidades sociales se conforman, a su vez, por ocho aptitudes emocionales: 1. Influencia: Implementar tácticas de persuasión efectiva; 2. Comunicación: Escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes; 3. Conducción de aspectos críticos: Conducir y solucionar conflictos; 4. Liderazgo: Inspirar y conducir a individuos o grupos; 5. Catalizador de cambios: Iniciar o conducir los cambios; 6. Determinar vínculos: Alimentar las relaciones instrumentales; 7. Colaboración y cooperación: Trabajar con otros para lograr metas conjuntas; y 8. Habilidades de equipo: Crear sinergia para trabajar en pos de los objetivos grupales.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básica y correlacional, porque a través del análisis del empleo del Metamodelo del lenguaje, se podrá establecer el nivel de relación con la Inteligencia emocional de los de los estudiantes.

3.2. Población y muestra

La conformación de la población se halla en relación a 196 estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la UNT en el año 2021.

Para la aplicación de la técnica de investigación, se ha considera como primer aspecto el cálculo de la muestra a través de un proceso no aleatorio por conveniencia, aspecto que brindará un buen nivel de confianza al instrumento en relación a los resultados hallados, es decir, que, al tomar a todos los estudiantes, se hallará un rango del llamado margen de error permisible.

La muestra se halla establecida por el subconjunto de la población objetivo, el cual fue seleccionado de tal forma que sea representativa, la cual se obtuvo de la aleatoriedad; y adecuada, la cual se alcanzó a través de fórmulas donde se estableció el nivel de confianza y el error de muestreo.

Como la población es finita, se va a establecer el tamaño de muestra a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{e^2}$$

Donde:

n: Muestra de investigación

Z: Nivel estándar del nivel de confianza al 95% de confianza (1.96)

p: Proporción de éxito (0.50)

q: Proporción de fracaso (0.50)

e: Error muestral (5%)

Tamaño Muestral:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2} = 196$$

3.3. Operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Variable 1 Metamodelo del lenguaje | Metamodelo del lenguaje: Es una herramienta idónea para recuperar, eficazmente, la información perdida u oculta en el diálogo intra o interpersonal a través de mecanismos como generalización, omisión e integración (Grinder y Bandler, 2017) | Generalización | Cuantificadores | P1. Nadie presta atención a lo que digo. |
| | | | | P2 Jamás voy a confiar en alguien. |
| | | | | P3 Todos reaccionarían de la misma forma. |
| | | | | P4 Todos son irresponsables. |
| | | Omisión | Causa | P5 Estoy enfurecido |
| | | | | P6 No sé qué hacer |
| | | | | P7 Me tienen harto |
| | | | | P8 Las cosas no funcionan así. |
| | | Distorsión | Causa-efecto | P9 Haces que me enfade. |
| | | | | P10 No responde a mis correos porque no me valora. |
| | | | | P11 Sé que no me aprecia, porque no me mira a los ojos. |
| Variable 2: Inteligencia Emocional | | Autocontrol | Emoción | P1 Identifico mis emociones cuando éstas ocurren. |
| | | | | P2 He aprendido mucho sobre mí al observar mis propias reacciones emocionales. |
| | | | | P3 La mayoría de las veces estoy consciente de mis emociones. |
| | | | | P4 Cuando me siento triste, sé la razón. |
| | | | | P5 Me acepto como realmente soy. |
| | | | | P6 Disfruto de mi vida emocional. |
| | | | | P7 Poseo la capacidad de regular mis emociones. |
| | | | | P8 Doy rienda suelta a mis impulsos. |
| | | Empatía | Escucha activa | P9 Minimizo la preocupación o sufrimiento de los demás. |

| | | | | |
|--|--|------------|------------|----------------------------------------------------------------|
| | | | | P10 Trato a otros como me gustaría ser tratado. |
| | | | | P 11 Sus quehaceres son más importantes que los demás. |
| | | | | P12 Comprendo a otros y los ayudo a solucionar inconvenientes. |
| | | | | P13.Sé percibir cómo se sienten los demás. |
| | | Motivación | Intrínseca | P14Si tengo una meta, me esfuerzo para alcanzarla. |
| | | | | P15 Me desmotivo fácilmente ante las adversidades. |
| | | | | P16 Poseo fuerza interna y logro sueños que pueden parecer |
| | | | Extrínseca | P17 Realizo las actividades para que los demás me elogien. |
| | | | | P18 Me esfuerzo para obtener certificaciones y medallas. |
| | | | | P19 Establezco proyectos para mejorar la calidad de vida. |

3.4. Instrumentos

La consecución de la información se efectuó a través de la aplicación del instrumento del cuestionario, confeccionado por la investigadora y validada de acuerdo al juicio de expertos.

| EXPERTOS | VALIDACION | PUNTAJE |
|-----------------------------------------------------------|------------|---------|
| 1.- Dr. Salinas Gamboa José German | Excelente | 95% |
| 2.- Dr. Jiménez Chávez Ysmael | Excelente | 95% |
| 3.- Dr. Salinas Gamboa, Diana Jacqueline | Excelente | 95% |

Esta lista de cotejo fue confeccionada con la finalidad de contar con un instrumento estandarizado para analizar el nivel de relación entre el Metamodelo del lenguaje y la Inteligencia Emocional.

3.5 Procedimientos

Los datos recolectados fueron analizados a través del empleo del programa estadístico SPSS Statistics 21.0, del mismo modo, se aplicó la estadística inferencial; análisis que nos permitieron realizar el contraste entre las unidades de estudios comprometidos en la investigación.

3.6. Análisis de datos

Los datos de información fueron alcanzados, organizados y sometidos a análisis a través del empleo de diferentes procesos estadísticos.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov por ser muestras mayores a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de la información de las variables analizadas, donde se establece que los niveles de significancia para las variables son menores al 5% ($p < 0.05$), estableciéndose que los datos se distribuyen de manera no normal; lo cual hace necesario emplear la prueba no paramétrica correlación de Spearman, para establecer la relación entre las variables Metamodelo del lenguaje y la Inteligencia Emocional.

En el análisis de la información, se ejecutó a través de la estadística descriptiva e inferencial; siendo las técnicas estadísticas empleadas, el coeficiente alfa de Cronbach, ejecutándose los cálculos a través del Programa Excel y el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, SPSS (statistics versión 22.0), versión en español.

El estadístico ρ viene dado por la fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

El coeficiente de correlación de Spearman es exactamente el mismo que el coeficiente de correlación de Pearson calculado sobre el rango de observaciones. Finalmente, la correlación estimada entre X e Y se halló calculando el coeficiente de correlación de Pearson para el conjunto de rangos apareados. El coeficiente de correlación de Spearman permitió establecer el grado de correlación de las dos variables, estableciéndose si la correlación es positiva o negativa (si la pendiente de la línea correspondiente es positiva o negativa).

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados

Tabla 4

Niveles del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021

| Variable 1 | Escala | N° | % |
|--------------------------------|---------|------------|-------------|
| Metamodelo del lenguaje | | | |
| Deficiente | 11 - 27 | 102 | 52.0% |
| Regular | 28 - 41 | 58 | 29.6% |
| Bueno | 42 - 55 | 36 | 18.4% |
| Total | | 196 | 100% |

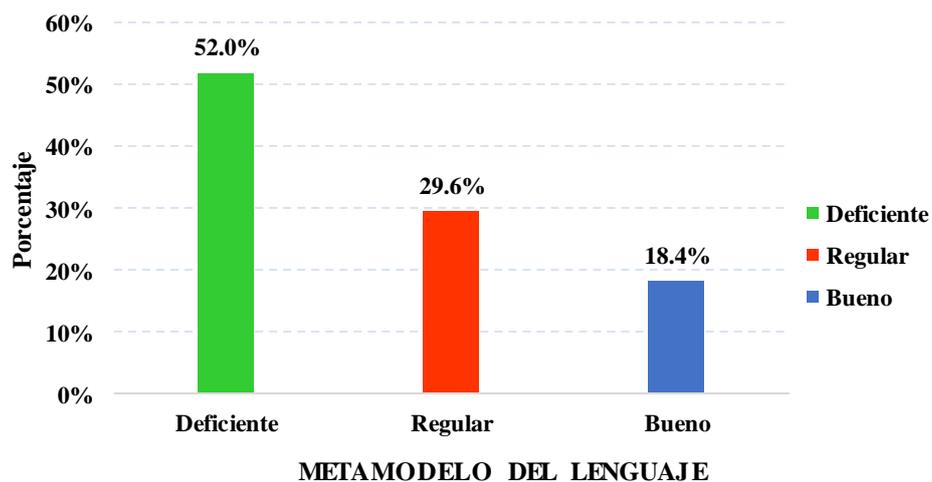
Fuente: Aplicación del Cuestionario del Metamodelo del lenguaje, Trujillo – 2021.

Interpretación.

En la Tabla 1, se observa que el 52.0% de los estudiantes obtienen nivel deficiente sobre el metamodelo del lenguaje, ya que el 29.6% tienen nivel regular, en tanto que el 18.4% de los estudiantes obtienen nivel bueno sobre el metamodelo del lenguaje. Demostrándose que el metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching desde la perspectiva de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo es de nivel deficiente (52.0%).

Figura 3

Niveles del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.



Fuente: Tabla 1.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| Niveles de Metamodelo del lenguaje | Generalización | | Omisión | | Distorsión | |
|------------------------------------|----------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Deficiente | 98 | 50.0% | 102 | 52.0% | 100 | 51.0% |
| Regular | 61 | 31.1% | 64 | 32.7% | 60 | 30.6% |
| Bueno | 37 | 18.9% | 30 | 15.3% | 36 | 18.4% |
| Total | 196 | 100% | 196 | 100% | 196 | 100% |

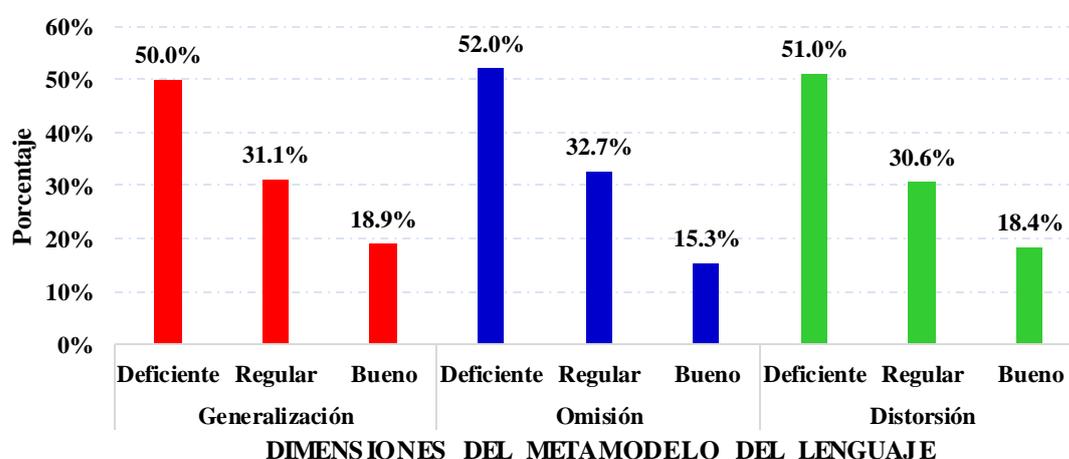
Fuente: Aplicación del Cuestionario del Metamodelo del lenguaje, Trujillo – 2021.

Interpretación.

En la Tabla 5, se observa que las dimensiones del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching desde la perspectiva de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, son en promedio de nivel deficiente (51.0%).

Figura 4

Niveles de las dimensiones del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021



Fuente: Tabla 2.

Tabla 6

Niveles de Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| Variable 2 | Escala | N° | % |
|-------------------------------|---------|------------|-------------|
| Inteligencia emocional | | | |
| Bajo | 19 - 45 | 60 | 30.6% |
| Medio | 46 - 70 | 89 | 45.4% |
| Alto | 71 - 95 | 47 | 24.0% |
| Total | | 196 | 100% |

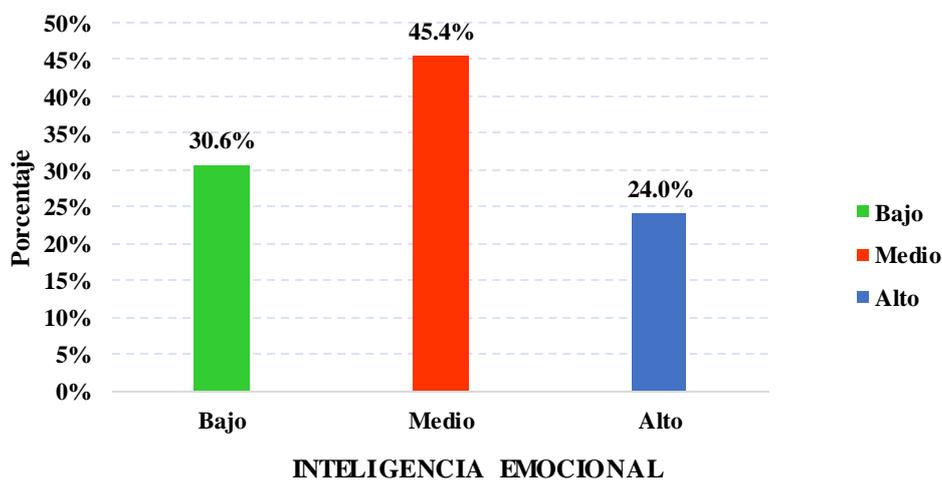
Fuente: Aplicación del Cuestionario de la inteligencia emocional, Trujillo – 2021.

Interpretación.

En la Tabla 3, se observa que el 45.4% de los estudiantes obtienen nivel medio sobre la inteligencia emocional, el 30.6% tienen nivel bajo, en tanto que el 24.0% de los estudiantes obtienen nivel alto sobre la inteligencia emocional. Demostrándose que la inteligencia emocional desde la perspectiva de los docentes de la Universidad Nacional de Trujillo es de nivel medio (45.4%).

Figura 5

Niveles de Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.



Fuente: Tabla 3.

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| Niveles de Inteligencia emocional | Autocontrol | | Empatía | | Motivación | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 69 | 35.2% | 60 | 30.6% | 53 | 27.0% |
| Medio | 80 | 40.8% | 95 | 48.5% | 96 | 49.0% |
| Alto | 47 | 24.0% | 41 | 20.9% | 47 | 24.0% |
| Total | 196 | 100% | 196 | 100% | 196 | 100% |

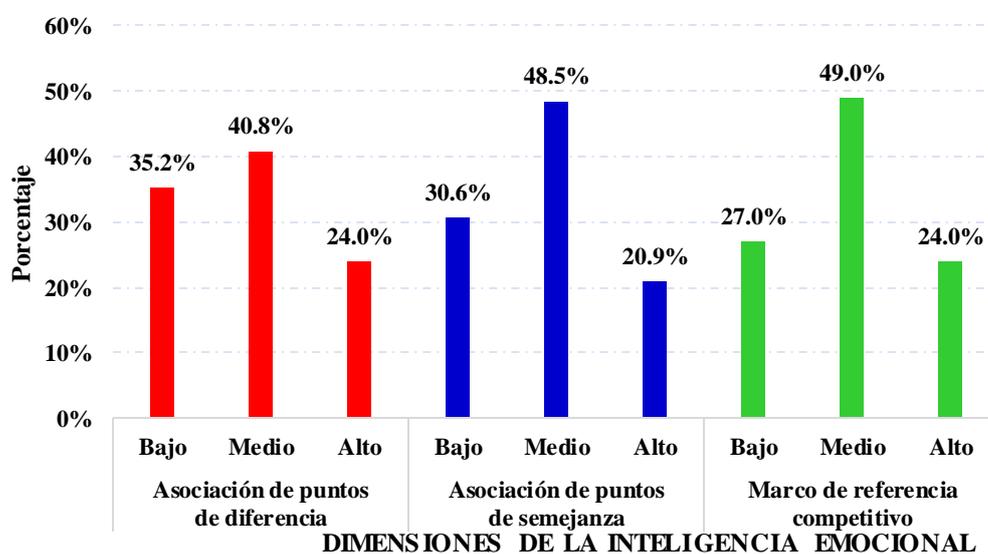
Fuente: Aplicación del Cuestionario de la inteligencia emocional, Trujillo – 2021.

Interpretación.

En la Tabla 4, se observa que las dimensiones de la inteligencia emocional desde la perspectiva de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, son en promedio de nivel medio (46.1%).

Figura 6

Niveles de las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.



Fuente: Tabla 4.

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| VARIABLES / DIMENSIONES | Kolmogorov Smirnov | | |
|--------------------------------|--------------------|------------|--------------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Metamodelo del lenguaje | 0.136 | 196 | 0.000 |
| Generalización | 0.181 | 196 | 0.000 |
| Omisión | 0.154 | 196 | 0.000 |
| Distorsión | 0.120 | 196 | 0.000 |
| Inteligencia emocional | 0.052 | 196 | 0.200 |
| Autocontrol | 0.097 | 196 | 0.000 |
| Empatía | 0.065 | 196 | 0.042 |
| Motivación | 0.122 | 196 | 0.000 |

Fuente: Aplicación del Cuestionario del metamodelo del lenguaje y la inteligencia emocional, Trujillo – 2021.

Interpretación.

En la Tabla 5, se observa que la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica, correlación de Spearman, para determinar la relación entre las variables Metamodelo del lenguaje y la Inteligencia Emocional.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 9

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| CORRELACIÓN DE SPEARMAN | | Metamodelo del lenguaje |
|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| | Coefficiente de Spearman R_{ho} | 0,790** |
| Inteligencia emocional | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 196 |

Fuente: Aplicación del Cuestionario del metamodelo del lenguaje y la inteligencia emocional, Trujillo – 2021.

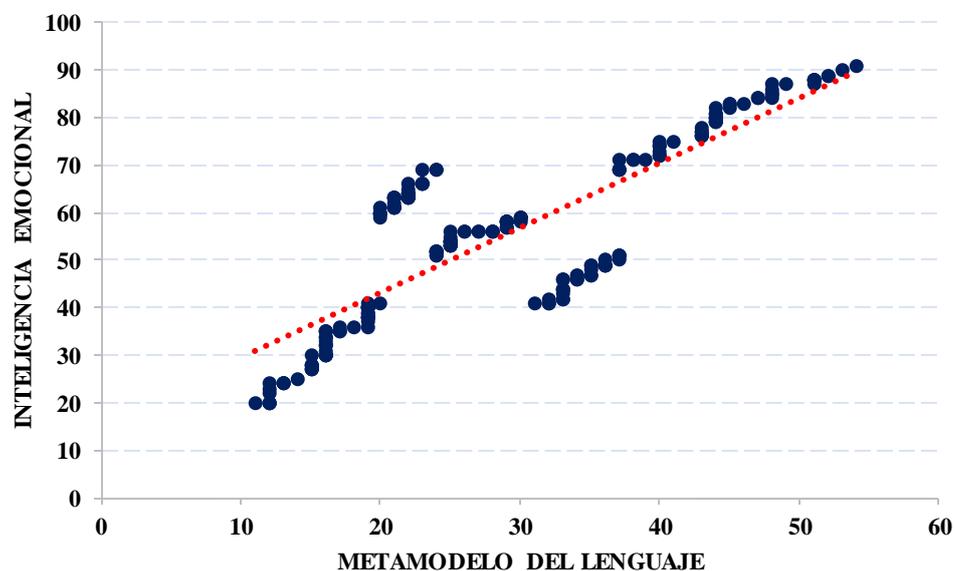
Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación.

En la Tabla 6, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.790$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo cual quiere decir que el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Figura 7

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.



Fuente: Tabla 6.

Tabla 10

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con el autocontrol emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| CORRELACIÓN DE SPEARMAN | | Metamodelo del lenguaje |
|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| | Coficiente de Spearman R_{ho} | 0,787** |
| Autocontrol | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 196 |

Fuente: Aplicación del Cuestionario del metamodelo del lenguaje y la inteligencia emocional, Trujillo – 2021.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

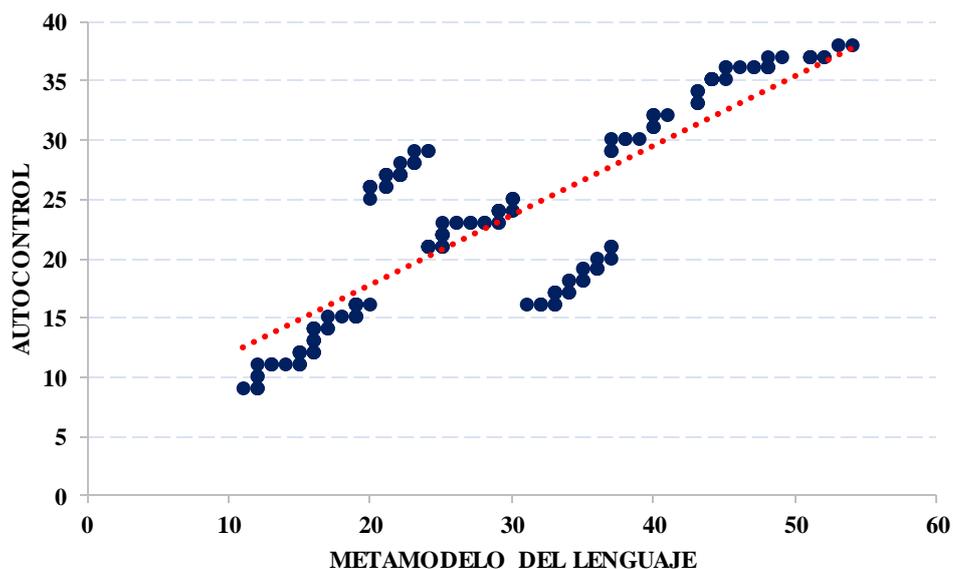
Interpretación.

En la Tabla 7, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.787$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo

cual quiere decir que el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con el autocontrol emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Figura 8

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con el autocontrol emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.



Fuente: Tabla 7.

Tabla 11

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la empatía de los docentes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| CORRELACIÓN DE SPEARMAN | | Metamodelo del lenguaje |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | Coeficiente de Spearman R_{ho} | 0,791** |
| Empatía | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 196 |

Fuente: Aplicación del Cuestionario del metamodelo del lenguaje y la inteligencia emocional, Trujillo – 2021.

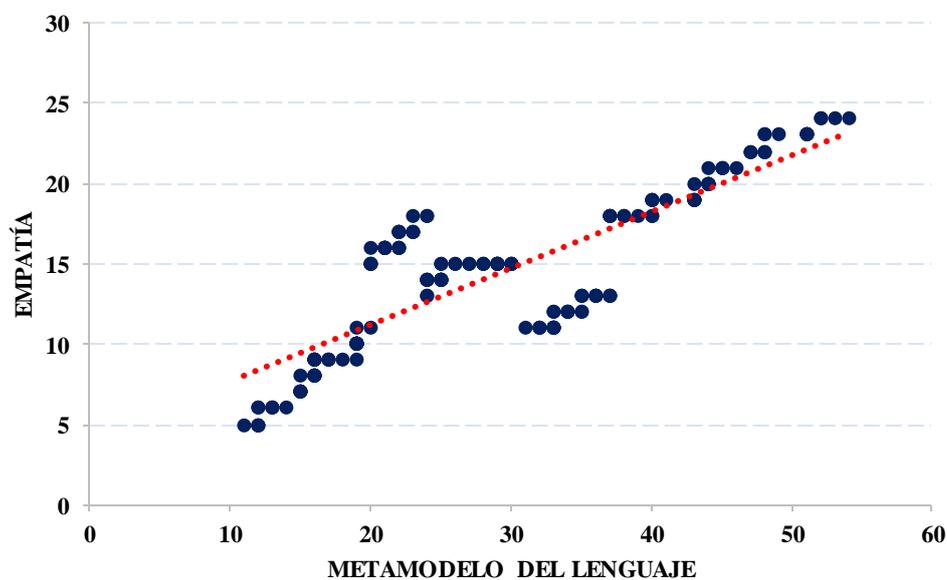
Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación.

En la Tabla 11, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.791$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo cual quiere decir que el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la empatía de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Figura 9

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la empatía de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.



Fuente: Tabla 8.

Tabla 12

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la motivación de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

| CORRELACIÓN DE SPEARMAN | | Metamodelo del lenguaje |
|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| | Coefficiente de Spearman R_{ho} | 0,798** |
| Motivación | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 196 |

Fuente: Aplicación del Cuestionario del metamodelo del lenguaje y la inteligencia emocional, Trujillo – 2021.

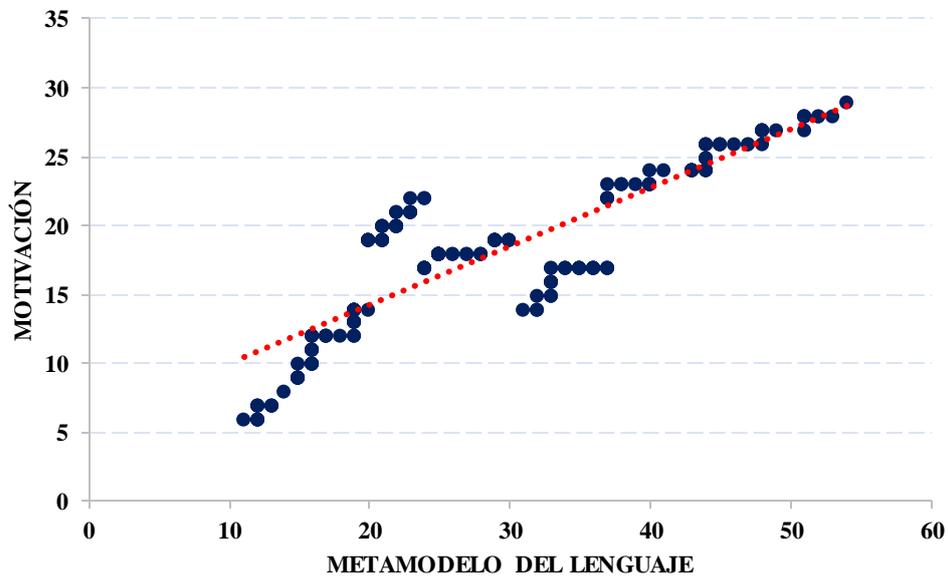
Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación.

En la Tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.798$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo cual quiere decir que el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la motivación de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Figura 10

El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching y su relación con la motivación de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021



Fuente: Tabla 9.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados alcanzados, el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Estos resultados concuerdan con la investigación de Tarrillo (2015) titulada “Programa de Coaching Educativo y su efecto en la Inteligencia Emocional de los ingresantes en Administración Industrial de una Institución Superior tecnológica en Lima” presentada a la Universidad Cayetano Heredia de Lima, estableciendo como conclusiones que existe incidencia del Programa de Coaching Educativo, la cual se confeccionó a partir del modelo de Bou (PCEB), sobre la Inteligencia Emocional de los estudiantes investigados, ingresantes a una Institución Superior Tecnológica Lima, por ello, se establece que el instrumento de Coaching es relevante para el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que esto se vincula con la teoría de Whitmore (2000) donde señala que el coaching conecta directamente con el primer dominio de la conciencia de I.E.: la autoconciencia, la cual compromete a ser conscientes de las emociones que vivenciamos y de los conductas que tenemos para experimentar situaciones felices y consolidar las habilidades sociales, por lo tanto, estudiando los resultados se establece que el coaching es un instrumento que se vincula con la I.E., como lo fundamenta la teoría y los resultados estadísticos del estudio.

En los resultados alcanzados sobre el Metamodelo del lenguaje como instrumento Coaching, se relaciona con el autocontrol emocional de los estudiantes, lo que manifiesta que el Metamodelo del lenguaje como instrumento Coaching, se relaciona de forma directa y altamente significativa con el autocontrol emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Resultados que concuerdan con la investigación de Arqueros (2022), denominada “El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso” en la Universidad Complutense de Madrid, estudio que alcanzó resultados como consecuencia de esta nueva y problemática realidad, el coaching ejecutivo busca centrarse en los factores que se involucran en la actuación del directivo, en este caso el autocontrol, el cual es un comportamiento que brindará ayuda a los directivos en la ejecución de su estrategia de negocio y en alcanzar habilidades personales más efectivas que perfeccionen sus conocimientos, del mismo modo,

esto se confirma con la base teórica donde se señala que la autorregulación, genera conducir los propios estados personales, impulsos y recursos. Esta autorregulación establece, a su vez, cinco aptitudes emocionales, tales como: el Autodominio, el cual establece sostener un bajo control de las emociones y los impulsos dañinos. Del mismo modo, la confiabilidad, la cual es el consentimiento de la responsabilidad del desempeño personal, la adaptabilidad y finalmente, la flexibilidad, la cual se debe tener para responder ante los cambios y estar predispuestos para las mejoras, los nuevos desafíos, pensamientos y enfoques. Y, por último, fundamentamos que existe una relación novedosa y la nueva información, en donde el Metamodelo del lenguaje se relaciona con el autocontrol de los estudiantes.

El resultado alcanzado en relación a que el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la empatía de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021, lo cual se relaciona con la investigación denominada “el Diseño de una escala evaluativa de empatía para adultos en el contexto laboral” y tiene correlación con el estudio de Soler (2015) titulada “Diseño de una escala evaluativa de empatía para adultos en el contexto laboral” donde las conclusiones evidencian que el screenig test (EMEV) es una herramienta que posibilita medir el nivel de empatía e incrementar el nivel del clima laboral, la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores y de la empresa. Esto se ratifica con la base teórica sobre la empatía, aspecto que hace énfasis en que es la capacidad de la persona para aceptar el rol de otros individuos como un medio de entender la forma en que se percibe el mundo y de entender sus emociones (Hakanson, 2003), y el coaching es relevante para la tarea de desarrollar la empatía y de esta forma poder comprender a los individuos de nuestro entorno, lo cual significa que la mejor forma de juntarse empáticamente a alguna persona a través del coaching es generando una escucha libre de prejuicios o de resoluciones; no observarlo como una víctima, sino acompañándolo a que reconozca sus deficiencias y sus fortalezas. De esta forma, la esencia empática del coach se establece empleando sus habilidades, apoyando a la otra persona a aprender de su estado en vez de enseñarle y acompañándolo en toda situación.

De acuerdo a los resultados alcanzados sobre el lenguaje como herramienta Coaching, se relaciona de manera directa y altamente significativa con la motivación de los estudiantes, lo cual se correlaciona con la investigación de Araujo, D. (2018) intitulada “El

coaching Organizacional y la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli”, en la cual se ha establecido la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching organizacional en su dimensión comunicación abierta y la motivación laboral del personal administrativo. Asimismo, ha establecido la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching organizacional en su dimensión empatía hacia las personas y la motivación laboral del personal administrativo. Esto se ratifica con la base teórica donde se manifiesta que, en la vida diaria, y específicamente, en nuestros procesos de coaching, nos hallamos con que cuanto más fuerte sea el motivo, más enérgica y fuerte es la acción que produce; cuanto más fuerte sea la motivación, más energías se movilizarán y cuanto más energía tenga, más fácil le resultará a la persona intervenir.

VI. CONCLUSIONES

- a) El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.790$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$).
- b) El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con el autocontrol emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021, puesto que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.787$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$).
- c) El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la empatía de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021, porque el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.791$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$).
- d) El Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching se relaciona de manera directa y altamente significativa con la motivación de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es Rho

= 0.798 (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- a) De acuerdo a los resultados de la investigación realizada, se recomienda que, con el fin de contribuir al desarrollo de una óptima cultura organizacional, como parte de la gestión de procesos, se capacite al personal de instituciones diversas en temas relacionados al Metamodelo del lenguaje como herramienta coaching para mejorar la inteligencia emocional de los estudiantes en aras de que exista un buen clima laboral y conduzca al logro de objetivos.

- b) Sin inteligencia emocional es imposible una comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo y, por tanto, no permite el logro de los objetivos sea en un ámbito organizacional o académico. Por consiguiente, urge la necesidad desarrollar talleres en aras de consolidar las habilidades blandas.

- c) El coaching, actualmente, es una estrategia de gestión, el cual tiene como fin incrementar la rentabilidad, productividad, mejorar las relaciones interpersonales, etc. Por ende, urge emplear el Metamodelo del lenguaje con el objetivo de gestionar de modo efectivo y así cumplir con los objetivos propuestos.

VIII. REFERENCIAS

- Arqueros, M. (2022) “*El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso*” (Tesis de grado) Universidad de Complutense de Madrid.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrE1xMfWC1iNKgAvlFU04lQ;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1647167647/RO=10/RU=https%3a%2f%2feprints.ucm.es
- Araujo (2018) “*El coaching Organizacional y la motivación laboral del personal administrativo y la Municipalidad en la Municipalidad distrital de Yauli – 2016*” (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Huancavelica.
- Bandler, R. y Grinder, J. (2007). *La estructura de la magia T. 01 Lenguaje y Terapia*.
- Bécart,A.(2015) *Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida* (Tesis Doctoral). Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.Recuperado de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera,B.(2015).*Comunicación*.Lima:Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chiavenato, A. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Madrid. España: Editorial Mc Graw Hill.
- Covey, S. (2013). *Liderazgo centrado en principios*. Obtenido de C:/Users/Viviana/Documents/SENATI/Comunicaci%C3%B3n/86_El-Liderazgo-Centrado-en-Principios-Stephen-R-Covey.pdf

Dilts, R. (2003). *El poder de la palabra. La magia del cambio de creencias a través de la conversación*. Barcelona: Urano.

Fischman, D. (2005). *El Camino del líder*. Lima: UPC.

Fischman, D. (2013). *Motivación 360°*. Lima: Gestión 2000.

Fischman, D. (El espejo del líder). 2013. Lima: UPC.

Glosario:Human and Partners. (s.f.). Sevilla: Human&Partners. Obtenido de <http://humanandpartners.com/glosario/>

Goleman, D. (1997). *Inteligencia Emocional*. Argentina: Puresa S.A.

Hens (2020) “*K-ETeC: Adaptación del método Lean Kanban* (Tesis de Maestría)

Ledoux,J. (1996).*El cerebro emocional*. Recuperado el 14 de octubre de 2019,de

Osho. (2015). <https://hipermotivacion.blog>. Obtenido de <https://hipermotivacion.blog>:
<https://hipermotivacion.blog/2019/04/19/la-sencillez-te-hace-grande-el-libro-del-ego-pdf-osho/>

Quicaña (2018) “*Influencia del Coaching sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Agropecuaria Mixta Faustino B. Franco* (Tesis de Licenciatura)

Riso, W. (2013). *Guía práctica para mejorar la autoestima*. Obtenido de

<http://www.sociedadtecnologia.org/file/download/224401>

Morales (2015) *Liderazgo Organizacional y Coaching con Programación Neurolingüística (Tesis de Maestría)*

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de

https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., & Colter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson.

Soler (2015) “*Diseño de una escala evaluativa de empatía para adultos en el contexto laboral*”

Tarrillo, R. (2020) Programa de Coaching Educativo y su efecto en la Inteligencia Emocional de los ingresantes en Administración Industrial de una Institución Superior tecnológica en Lima (Tesis de Grado). Universidad Cayetano Heredia-Lima. Recuperado de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8933/Programa_TarrilloVentura_Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Whitmore,J.(2000). Coaching. Recuperado de

file:///C:/Users/Viviana/Documents/Final%20COACHING/Libros/Coaching_%20El%20me%CC%81todo%20para%20mejorar%20el%20rendimiento%20de%20las%20personas%20-%20John%20Whitmore.pdf

IX. ANEXOS

ANEXOS 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: METAMODELO DEL LENGUAJE COMO HERRAMIENTA COACHING E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO EN EL 2021

| <i>Problema de investigación</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Hipótesis</i> | <i>Variable</i> | <i>Dimensiones</i> | <i>Indicador</i> | <i>Metodología</i> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los estudiantes de la UNT en el 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en el autocontrol emocional de los</p> | <p>General: Determinar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los de los estudiantes de la UNT en el 2021.</p> | <p>HI: Existe relación significativa entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la inteligencia emocional de los estudiantes de la UNT en el 2021.</p> | <p>V.I <i>Metamodelo del Lenguaje</i></p> <p>V.D. <i>Inteligencia Emocional</i></p> | <p>Generalización</p> <p>Omisión</p> <p>Distorsión</p> <p>Autocontrol</p> <p>Empatía</p> <p>Motivación</p> | <p>Cuantificadores</p> <p>Causa</p> <p>Causa-Efecto</p> <p>Emoción</p> | <p>1.Tipo de Investigación Correlacional</p> |
| | <p>Específicos Identificar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en el autocontrol emocional de los estudiantes de la UNT en el 2021.</p> | | <p>Definición Conceptual Metamodelo del Lenguaje Pauta patrón del lenguaje, el cual conforma nuestra creencia y enturbia el sentido</p> | | | <p>2.Nivel de Investigación Básica</p> <p>3.Método Inductivo-Deductivo</p> <p>4.Diseño de investigación Correlacional</p> <p>5.Marco Muestreal La muestra estará conformada por 50 estudiantes.</p> <p>6.Muestra Alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas.</p> |

| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>estudiantes de la UNT en el 2021? ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la empatía de los estudiantes de la UNT en el 2021? ¿Cuál es la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la motivación de los estudiantes de la UNT en el 2021?</p> | <p>Determinar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la empatía de los docentes de los estudiantes de la UNT en el 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el Metamodelo del lenguaje como herramienta Coaching en la motivación de los estudiantes de la UNT en el 2021.</p> | | <p>de la comunicación a través de omisiones, generalizaciones, y distorsión (sambrano,2003)</p> <p><u>Inteligencia Emocional</u> La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer nuestros sentimientos y los sentimientos de los demás, así como el conocimiento para manejarlos". (Goleman, 2008)</p> | | <p>Escucha activa</p> <p>M. Intrínseca</p> <p>M. Extrínseca</p> | <p>7.Población <i>Alumnos de la universidad</i></p> <hr/> <p>8.Técnica <i>Encuesta</i></p> <p>9.Instrumento <i>Cuestionario</i></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ANEXOS 02: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Variable 1 Metamodelo del lenguaje | Metamodelo del lenguaje: Es una herramienta idónea para recuperar, eficazmente, la información perdida u oculta en el diálogo intra o interpersonal a través de mecanismos como generalización, omisión e integración (Grinder y Bandler, 2017) | Generalización | Cuantificadores | P1. Nadie presta atención a lo que digo. |
| | | | | P2 Jamás voy a confiar en alguien. |
| | | | | P3 Todos reaccionarían de la misma forma. |
| | | | | P4 Todos son irresponsables. |
| | | Omisión | Causa | P5 Estoy enfurecido |
| | | | | P6 No sé qué hacer |
| | | | | P7 Me tienen hartos |
| | | | | P8 Las cosas no funcionan así. |
| | | Distorsión | Causa-efecto | P9 Haces que me enfade. |
| | | | | P10 No responde a mis correos porque no me valora. |
| | | | | P11 Sé que no me aprecia, porque no me mira a los ojos. |
| Variable 2: Inteligencia Emocional | | Autocontrol | Emoción | P1 Identifico mis emociones cuando éstas ocurren. |
| | | | | P2 He aprendido mucho sobre mí al observar mis propias reacciones emocionales. |
| | | | | P3 La mayoría de las veces estoy consciente de mis emociones. |
| | | | | P4 Cuando me siento triste, sé la razón. |
| | | | | P5 Me acepto como realmente soy. |
| | | | | P6 Disfruto de mi vida emocional. |
| | | | | P7 Poseo la capacidad de regular mis emociones. |

| | | | | |
|--|--|------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------|
| | | | | P8 Doy rienda suelta a mis impulsos. |
| | | Empatía | Escucha activa | P9 Minimizo la preocupación o sufrimiento de los demás. |
| | | | | P10 Trato a otros como me gustaría ser tratado. |
| | | | | P 11 Sus quehaceres son más importantes que los demás. |
| | | | | P12 Comprendo a otros y los ayudo a solucionar inconvenientes. |
| | | | | P13.Sé percibir cómo se sienten los demás. |
| | | Motivación | Intrínseca | P14Si tengo una meta, me esfuerzo para alcanzarla. |
| | | | | P15 Me desmotivo fácilmente ante las adversidades. |
| | | | Extrínseca | |
| | | P17 Realizo las actividades para que los demás me elogien. | | |
| | | P18 Me esfuerzo para obtener certificaciones y medallas. | | |
| | | | | P19 Establezco proyectos para mejorar la calidad de vida. |

ANEXO N° 03

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Salinas Gamboa José German

1.2 Grado académico: Doctor en Administración

1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

1.4 Título de la investigación: Metamodelo del lenguaje como herramienta coaching e inteligencia emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021

1.5 Autor del instrumento: Clariza Viviana Villoslada Quevedo

1.6 Maestría/Doctorado/Mención: Mg. En Educación

| INDICADORES | CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1.Claridad | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | * |
| 2.Objetividad | Está expresado en conductas observables. | | | | | * |
| 3.Actualidad | Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología. | | | | | * |
| 4.Organización | Existe una organización lógica. | | | | | * |
| 5.Suficiencia | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | * |
| 6.Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | * |
| 7.Consistencia | Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio. | | | | | * |
| 8.Coherencia | Entre los indicadores, índices, dimensiones y variables. | | | | | * |

| | | | | | | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|-----|
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | * |
| 10. Conveniencia | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | | * |
| SUB TOTAL | | | | | | 95% |
| TOTAL | | | | | | 95% |

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20)

.....

VALORACIÓN CUALITATIVA

.....

Lugar y Fecha:Trujillo, 20.4.2022.....

Firma y posfirma del experto:



Dr. José Germán Salinas Gamboa
CLAD N° 1602 CPP N° 14110

DNI: 18141423.

ANEXO N° 4

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Jiménez Chávez Ysmael

1.2 Grado académico: Doctor en Administración

1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

1.4 Título de la investigación: Metamodelo del lenguaje como herramienta coaching e inteligencia emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021

1.5 Autor del instrumento: Clariza Viviana Villoslada Quevedo

1.6 Maestría/Doctorado/Mención: Mg. En Educación

| INDICADORES | CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1.Claridad | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | * |
| 2.Objetividad | Está expresado en conductas observables. | | | | * | |
| 3.Actualidad | Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología. | | | | | * |
| 4.Organización | Existe una organización lógica. | | | | | * |
| 5.Suficiencia | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | * |
| 6.Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | * |
| 7.Consistencia | Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio. | | | | | * |
| 8.Coherencia | Entre los indicadores, índices, dimensiones y variables. | | | | | * |

| | | | | | | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|-----|
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | * |
| 10. Conveniencia | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | | * |
| SUB TOTAL | | | | | | 95% |
| TOTAL | | | | | | 95% |

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20)

.....

VALORACIÓN CUALITATIVA

.....

Lugar y Fecha:Trujillo, 20.4.2022.....

Firma y posfirma del experto:



DNI: 18141423.

ANEXO N° 5

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Salinas Gamboa, Diana Jacqueline

1.2 Grado académico: Doctora en Educación

1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

1.4 Título de la investigación: Metamodelo del lenguaje como herramienta coaching e inteligencia emocional de los estudiantes de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021

1.5 Autor del instrumento: Clariza Viviana Villoslada Quevedo

1.6 Maestría/Doctorado/Mención: Mg. En Educación

| INDICADORES | CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1.Claridad | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | * |
| 2.Objetividad | Está expresado en conductas observables. | | | | | * |
| 3.Actualidad | Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología. | | | | | * |
| 4.Organización | Existe una organización lógica. | | | | | * |
| 5.Suficiencia | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | * |
| 6.Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | * |
| 7.Consistencia | Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio. | | | | | * |
| 8.Coherencia | Entre los indicadores, índices, dimensiones y variables. | | | | | * |

| | | | | | | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|-----|
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | * |
| 10. Conveniencia | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | | * |
| SUB TOTAL | | | | | | 95% |
| TOTAL | | | | | | 95% |

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20)

.....

VALORACIÓN CUALITATIVA

.....

Lugar y Fecha:Trujillo, 20.4.2022.....

Firma y posfirma del experto:

DNI: 17891306.

ANEXO 06:

ENCUESTA SOBRE METAMODELO DEL LENGUAJE COMO HERRAMIENTA COACHING E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNT EN EL 2020

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” donde crea conveniente

| ESCALA DE VALORACIÓN | |
|----------------------|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

| ÍTEMS | MUY DE ACUERDO | DE ACUERDO | POCO DE ACUERDO | EN DESACUERDO | MUY EN DESACUERDO |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|-----------------|---------------|-------------------|
| VARIABLE 1: Metamodelo del lenguaje Ante situaciones diversas o cuando trabajo en equipo, suelo decir: | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| P1. Nadie presta atención a lo que digo. | | | | | |
| P2 Jamás voy a confiar en alguien. | | | | | |
| P3 Todos reaccionarían de la misma forma. | | | | | |
| P4 Todos son irresponsables. | | | | | |
| P5 Estoy enfurecido. | | | | | |
| P6 No sé qué hacer. | | | | | |
| P7 Me tienen harta. | | | | | |
| P8 Las cosas no funcionan así. | | | | | |
| P9 Haces que me enfade. | | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| P10 No responde a mis correos porque no me valora. | | | | | |
| P11 Sé que no me aprecia, porque no me mira a los ojos. | | | | | |
| VARIABLE 2: Inteligencia Emocional | | | | | |
| P1 Identifico mis emociones cuando estas ocurren. | | | | | |
| P2 He aprendido mucho sobre mí al observar mis propias reacciones emocionales. | | | | | |
| P3 La mayoría de las veces estoy consciente de mis emociones. | | | | | |
| P4 Cuando me siento triste, sé la razón. | | | | | |
| P5 Me acepto como realmente soy. | | | | | |
| P6 Disfruto de mi vida emocional. | | | | | |
| P7 Poseo la capacidad de regular mis emociones. | | | | | |
| P8 Doy rienda suelta a mis impulsos. | | | | | |
| P9 Minimizo la preocupación o sufrimiento de los demás. | | | | | |
| P10 Trato a otros como me gustaría ser tratado. | | | | | |
| P 11 Sus quehaceres son más importantes que los demás. | | | | | |
| P12 Comprendo a otros y los ayudo a solucionar inconvenientes. | | | | | |
| P13.Sé percibir cómo se sienten los demás. | | | | | |
| P14Si tengo una meta, me esfuerzo para alcanzarla. | | | | | |
| P15 Me desmotivo fácilmente ante las adversidades. | | | | | |
| P16 Poseo fuerza interna y logro sueños que pueden parecer inalcanzables. | | | | | |
| P17 Realizo las actividades para que los demás me elogien. | | | | | |
| P18 Me esfuerzo para obtener certificaciones y medallas. | | | | | |
| P19 Establezco proyectos para mejorar la calidad de vida. | | | | | |