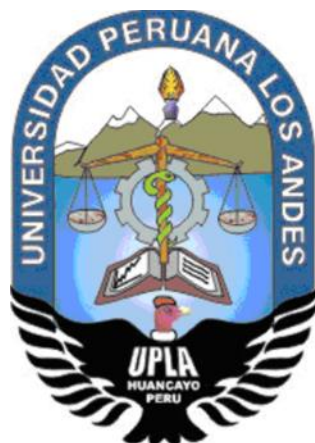


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS



INFORME FINAL DE TESIS

Título : La influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano En Caritas – Passdih, 2017

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración y Sistemas

Autor : Bach. Calderón Gaspar, Dustin

Asesora : Dra. Doris Alvarado Canturín

Área de Investigación : Dirección

Línea de investigación : Talento Humano

Resolución de Expedito N° :

Huancayo - Perú, 2017

**HOJA DE CONFORMIDAD DE MIEMBROS DE JURADO DE SUSTENTACION
DE TESIS**

.....
Presidente

.....
PRIMER JURADO

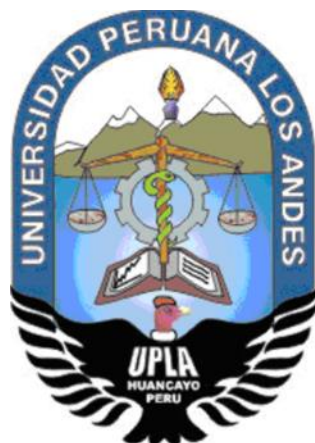
.....
SEGUNDO JURADO

.....
TERCER JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS



INFORME FINAL DE TESIS

- Título** : La influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano En Caritas – Passdih, 2017
- Para optar** : El Título Profesional de Licenciado en Administración y Sistemas
- Autor** : Bach. Calderón Gaspar, Dustin
- Asesor** : Dra. Doris Alvarado Canturín
- Área de Investigación** : Dirección
- Línea de investigación** : Talento Humano
- Resolución de Expedito N°** :

Huancayo - Perú, 2017

ASESORA
DRA. DORIS ALVARADO CANTURÍN

DEDICATORIA

A MI MADRE LOURDES GASPAR GONZALES
QUE DESDE LO ALTO DEL CIELO VELA POR
EL LOGRO DE MIS OBJETIVOS, A MI
SEGUNDA MADRE AQUÍ EN LA TIERRA JULIA
MERCADO MATOS, A MI PADRE Y HERMANOS
POR SU APOYO INCONDICIONAL.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana “Los Andes” Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela de Administración y Sistemas por haber compartido con nosotros sus experiencias y conocimientos, y que en el presente volcamos a favor de la educación de la región y de nuestro país.

A mi Asesora de Tesis, por su orientación y guía en este trabajo de investigación.

A mis amigos y compañeros de estudio con quienes compartimos buenas experiencias en los salones de clase, enriqueciendo nuestros conocimientos en beneficio de la sociedad.

Y a CARITAS - PASSDIH, una organización que labora de manera incansable por el bien común, la defensa del medio ambiente y los Derechos Humanos en nuestra región de la mano del Arzobispo de la Arquidiócesis de Huancayo el excelentísimo Cardenal Pedro Barreto Jimeno S.J. por otorgarme la confianza y todas las facilidades para elaborar este trabajo de investigación.

El Autor

	Pág.
	ÍNDICE
	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. JUSTIFICACIÓN	18
1.4.1. Justificación Teórica	18
1.4.2. Justificación práctica	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.4.4. Justificación social	19
1.4.5. Justificación de conveniencia	19
1.5. DELIMITACIÓN	20
1.5.1. Delimitación espacial	20
1.5.2. Delimitación temporal	20
1.5.3. Delimitación Conceptual o temática	20

	CAPÍTULO II	21
	MARCO TEÓRICO	21
2.1.	ANTECEDENTES	21
	2.1.1. Antecedentes Internacionales	21
	2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
	2.1.3. Antecedentes Locales	26
2.2.	BASE TEÓRICA	30
	2.2.1. Coaching	30
	2.2.2. Gestión del talento humano	37
2.3.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	42
2.4.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	43
	2.4.1. Hipótesis General	43
	2.4.2. Hipótesis Específicas	43
2.5.	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	43
	2.5.1. Variable Independiente: Coaching	43
	2.5.2. Variable Dependiente	43
	2.5.3. Operacionalización de las variables	44
	CAPÍTULO III	46
	METODOLOGÍA	46
3.1.	MÉTODO	46
3.2.	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	46
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	47
	3.5.1. Población	47
	3.5.2. Muestra	47
3.6.	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	47
	3.6.1. Técnicas de recolección de datos	47
	3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	48
3.7.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48

3.8.	TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS	48
	CAPÍTULO IV	49
	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	49
4.1.	TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	49
4.2.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS	49
4.3.	RESULTADOS INFERENCIALES	53
4.3.1.	Contrastación de la Hipótesis General	53
4.3.2.	Contrastación de la Hipótesis Específica 1	55
4.3.3.	Contrastación de la Hipótesis Específica 2	57
4.4.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
	CONCLUSIONES	64
	RECOMENDACIONES	66
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
	ANEXOS	71
	Anexo 01: Matriz de Consistencia	
	Anexo 02: Instrumento	
	Anexo 03: validación de Instrumentos	
	Anexo 04: Base de Datos SPSS	
	Anexo 05: Alfa de Cronbach	
	Anexo 06: Resultados por ítems	
	Anexo 07: Baremos	
	Anexo 08: Aspectos Éticos	
	Anexo 09: Fotos	
	Anexo 10: Herramienta de aplicación-Coaching	

Pág.

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

TABLA N° 01	Nivel Emprendimiento	50
TABLA N° 02	Nivel Empoderamiento	51
TABLA N° 03	Nivel de Gestión del talento humano	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRAFICO N° 01 Nivel Emprendimiento	50
GRAFICO N° 02 Nivel Empoderamiento	51
GRAFICO N° 03 Nivel de Gestión del talento humano	52

RESUMEN

Esta Investigación tiene por título: La influencia del coaching en la gestión del talento humano en CARITAS – PASSDIH 2017, en la actualidad las entidades compiten a través de sus trabajadores, enfatizándose el hecho de que el éxito obedece a la facultad de una entidad para gestionar el talento humano, por ese motivo, se señala que las aptitudes de los colaboradores es el elemento más relevante para desarrollar una óptima administración organizacional, por ende el emprendimiento y el empoderamiento deben ser claves para investigación habiéndonos formulado la pregunta ¿Cuál es la influencia del coaching en la gestión de talento en Caritas – Passdih en el 2017?

La metodología de estudio fue de tipo aplicado, nivel pre experimental, y de corte longitudinal con dos medidas antes y después de la aplicación del coaching. La población y muestra de estudio estuvo constituida por los 16 trabajadores de CARITAS – PASSDIH.

Al término de la investigación se comprobó que la influencia del coaching en la gestión de talento Humano en Caritas – Passdih en el 2017 es positiva, demostrando que el coaching influye significativamente en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$). Donde el nivel de Gestión del talento humano en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es buena (75%).

Palabras Clave: Coaching, Gestión del talento humano

ABSTRACT

This research has the title: Coaching and human talent management in CARITAS - PASSDIH, 2017, since entities currently compete through their workers, emphasizing the fact that success is due to the faculty of an entity for managing human talent, for this reason, it is stated that the skills of employees is the most relevant element to develop optimal organizational management, having asked ourselves the question What is the influence of coaching in the management of talents in Caritas - Passdih in 2017?

The study methodology was of applied type, pre experimental level, and longitudinal cut with two measures before and after the application of coaching. The population and sample of study was constituted by the 16 workers of CARITAS - PASSDIH

At the end of the investigation it was proved that the influence of coaching in the management of talents in Caritas - Passdih in 2017, demonstrating that coaching significantly influences the management of talents in Caritas - Passdih in 2017 ($p = 0.000 < 0.05$). Where the level of Human Talent Management in the CARITAS - PASSDIH workers, before the application in the majority was bad (68.8%) and after the application of the coaching techniques is good (75%).

Keywords: Coaching, Human talent management

INTRODUCCION

Toda empresa, organización o negocio exige incrementar su competencia de manera excelente, por lo que requiere del desarrollo de las aptitudes y destrezas de los gerentes o en este caso coordinadores a su cargo de los equipos de trabajo, para que sean quienes guíen, administren e impulsen al factor humano, quienes son el elemento fundamental para conseguir los objetivos y metas perseguidas por la organización.

En la actualidad las nuevas empresas y sus directivos deben asumir este nuevo reto, para el desarrollo tanto de la organización y de sus líderes, quienes deben de ser personas con capacidad creativa y de transformar entornos organizativos que representen un reto y sean atractivos. Es así que un líder en esta época puede generar en su empresa una primacía competitiva y un valor agregado, Asimismo deben adaptarse a los cambios, y han de estar alerta para que su labor sea más efectiva, productiva y competente. Es así que se han percatado que para conseguir sus objetivos el mejor recurso es el capital humano, es decir, sus empleados (los que deben resolver los diversos problemas y son las primeras víctimas del cambio). Por ese motivo, hicieron uso de recursos externos, es decir, de técnicas e instrumentos que hacen posible a la organización, una continua adaptabilidad a los nuevos desafíos y necesidades de una sociedad en esencial dinámica de la que formamos parte. Los directivos demandan sobre todo una herramienta llamada coaching, al suponer un acompañamiento en su desarrollo de forma continua.

La importancia de realizar el presente estudio es demostrar el comportamiento y las actitudes de un grupo y si se puede influenciar de forma positiva acorde al liderazgo que se ejerce, también será una ampliación de los datos obtenidos anteriormente en las investigaciones relacionadas, la relevancia que el estudio tiene para la organización es tener un resultado claro de lo que está aconteciendo con el equipo siendo una investigación real que aporte a brindar soluciones.

Es objetivo principal es indagar si los colaboradores están motivados, si se sienten a gusto con las herramientas de apoyo y si están convencidos del trabajo que desarrollan le ayuda a su superación personal, y si los que lideran pueden influenciar,

inducir e impulsar a los colaboradores para que puedan culminar exitosamente con los objetivos que se le ha trazado.

En la organización Caritas – Passdih observamos que el personal rota constantemente, sin embargo creemos necesarios retener el talento humano y lograr su crecimiento dentro de la institución, consideramos que las técnicas del coaching han dado resultado en otras empresas siendo importante que el coach tenga claro el tipo de proceso en el que debe intervenir para evitar un fracaso en sus funciones, y para ello debe conocer antes la situación de la organización para la que trabaja, su estrategia general de negocio, sus retos principales y el rol que juegan las personas dentro.

El trabajo se ha dividido en cuatro (04) capítulos. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, la formulación del mismo, así como de los objetivos y la justificación de la investigación. El Capítulo II contiene el marco teórico del estudio, y se define las hipótesis y variables de la investigación.

El Capítulo III da a conocer la metodología del estudio donde se da a conocer el tipo, nivel, diseño de investigación, así como el método, población y muestra. El capítulo IV corresponde a los resultados que son presentados descriptiva e inferencialmente y la discusión de resultados donde se dan a conocer los resultados a los que llegamos para confrontarlos con los antecedentes y teoría del estudio. Al término de la investigación se da a conocer las conclusiones y recomendaciones.

EL AUTOR

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los enfoques y tendencias del coaching y de la gestión del talento humano que son impuestos actualmente y que, acorde a su perspectiva, procuran mejorar la administración del personal de las empresas así como aportar al desarrollo y aumento de la productividad y la competencia. A través de la ejecución de un Estado del Arte se logran establecer algunas de las tendencias de mayor importancia en el presente y se concluye que, cada vez con mayor fuerza, estas tendencias se sostienen en discursos que intentan "rescatar" a la persona dentro de la organización, lo que no esencialmente se traduce en los procedimientos de gestión humana que se llevan a cabo en las empresas nacionales e internacionales. (Cook, 1999, p.43)

Internacionalmente, en la actualidad las nuevas empresas y sus directivos deben asumir este nuevo reto, para el desarrollo tanto de la organización y de sus líderes, quienes deben de ser personas con capacidad creativa y de transformar entornos organizativos que representen un reto y sean atractivos. Es así que un líder en esta época puede generar en su empresa una primacía competitiva y un valor agregado, Asimismo deben adaptarse a los cambios, y han de estar alerta para que su labor sea más efectiva, productiva y competente. Es así que se han percatado que para conseguir sus objetivos el mejor recurso es el capital humano, es decir, sus empleados (los que deben resolver los diversos problemas y son las primeras víctimas del cambio). Por

ese motivo, hicieron uso de recursos externos, es decir, de técnicas e instrumentos que hacen posible a la organización, una continua adaptabilidad a los nuevos desafíos y necesidades de una sociedad en esencial dinámica de la que formamos parte. Los directivos demandan sobre todo una herramienta llamada coaching, al suponer un acompañamiento en su desarrollo de forma continua. (Casado, 2003, p.89).

En nuestro país hay un proceso de conocimiento del coaching debido a que se va haciendo estudios empíricos, y esto, a nivel de experiencia hay un incremento de conocimientos entre coaches, y una necesidad de que su práctica crezca en una sólida comprensión teórica, y en modelos probados empíricamente.

Y en la organización de Caritas – Passdih podemos observar que el 60% personal rota constantemente, sin embargo creemos necesarios retener el talento humano y lograr su crecimiento dentro de la institución, consideramos que las técnicas del coaching han dado resultado en otras empresas siendo importante que el coach tenga claro el tipo de proceso en el que debe intervenir para evitar un fracaso en sus funciones, y para ello debe conocer antes la situación de la empresa para la que trabaja, su estrategia general de negocio, sus retos principales y el rol que juegan las personas dentro. Esto ha motivado esta investigación, por lo nos planteamos las siguientes preguntas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la influencia del coaching en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la influencia del coaching en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017?
2. ¿Cuál es la influencia del coaching en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017

1.3.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar la influencia del coaching en el emprendimiento en la Caritas – Passdih en el 2017.
- 2) Determinar la influencia del coaching en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

Esta investigación se realiza porque el coaching surge como una respuesta al desgaste que puede generar en el sistema corporativo, el uso de estructuras organizacionales poco apropiadas. Es entonces que al llegar el nuevo milenio, poco a poco, estos programas alcanzaron influencia también en el área de organizaciones pequeñas y medianas; ya que las nuevas exigencias del mercado obligaron a diversas empresas medianas y pequeñas a corregir su estructura y cultura organizacional, para poder hacer frente a nuevos retos económicos y productivos antes no conocidos. Por lo que creemos necesarios la implementación del Coaching: para establecer un orden lógico aplicado al talento humano como una realidad de Caritas – Passdih.

1.4.2. Justificación práctica

Hoy en día podemos decir que en la práctica el Coaching en las empresas es de mucha importancia, pero que tan importante e influyente se convertiría en la gestión de Talento humano para la ayuda del crecimiento organizacional y social. El coach no pretende en ninguna de sus posturas generar falsas expectativas sobre los resultados que se pueden obtener, porque la meta principal es generar el cambio o mejora en la persona y la empresa.

En este caso el coach dio apoyo y seguimiento, comprobando la aplicación uno por uno. La puesta en práctica de un coach en la empresa, en este caso Caritas-Passdih requiere de un presupuesto contando con esto para la aplicación de la primera etapa donde analizaremos a los posibles candidatos a ofrecer el coaching, ya que éste se dará inicio por la plana directiva, es necesario un buen inicio para continuar la aplicación en todo el personal.

1.4.3. Justificación Metodológica

El coaching ha surgido como una necesidad en las organizaciones debido a las transformaciones que se han producido en la década de los noventa, en la que los líderes deberían cambiar su forma de funcionar y de pensar para hacer frente a la nueva era de globalización. En este trabajo se dan a conocer diferentes modelos que se aplican en la práctica del coaching, y que permiten descubrir elementos que mejoran su funcionamiento, con objeto de mejorar la eficacia de estas intervenciones en el personal para obtener resultados de éxito a largo plazo.

1.4.4. Justificación social

Está demostrado que el crecimiento de la persona en la empresa genera el crecimiento económico y social, por ello las empresas hoy en día concentran ya no solo en el cumplir objetivos si no al crecimiento de sus miembros y también de la sociedad donde está inmersa, lo que se pretende lograr con la puesta en práctica de la investigación.

1.4.5. Justificación de conveniencia

La investigación es conveniente porque consideramos que el personal es la base de toda empresa donde la dirección juega un rol importante, en este sentido el coaching de parte de la gerencia va a jugar papel primordial en la gestión del talento humano.

1.5. Delimitación

1.5.1. Delimitación espacial

Espacial o geográficamente corresponde el estudio a la ciudad de Huancayo

1.5.2. Delimitación temporal

El estudio se realizó durante el año 2017

1.5.3. Delimitación Conceptual o temática

Para esta investigación tenemos en cuenta que Coaching es una herramienta que consigue el máximo desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización, generando cambios desde la dirección de la empresa y la idea de que las organizaciones compiten mediante las personas, destaca el hecho de que el éxito depende cada vez más de la capacidad de una organización para administrar el talento o capital humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Caicedo, Herrera, & Quenguan (2013). Realizaron la investigación titulada: *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la Empresa*. Programa: Administración de Negocios Internacionales - Universidad Del Rosario. Pamplona, España.

Se concluyó que esta herramienta influye en gran manera en las organizaciones de tamaños diversos y rubros económicos, y que no existe un tipo determinado de empresa con ciertas características para que el coaching se aplique como herramienta para el progreso de todos los trabajadores en la organización. Asimismo evidencia que el Coaching se está avalando como una herramienta clara dentro del mundo de la administración organizacional con la cual se gestiona de mejor forma el Talento Humano, lo que genera resultados óptimos para la empresa.

Álvarez, Arocha, Ortiz, & Morales (2011). Desarrollaron la investigación titulada: *Coaching, motivación y retención de Personal en la Facultad de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá D.C.- Colombia*. Sobre la metodología se realizó

una investigación cualitativa. El instrumento que se utilizó fueron dos entrevistas semi estructuradas.

Concluyendo que, en cuanto a la rotación de personal en las organizaciones, se pudo observar un cambio en el concepto negativo que existe en lo referente a esta situación, tomando en consideración que aunque las organizaciones requieran buscar maneras para la retención de su personal por motivo de que implica invertir tiempo y dinero, los colaboradores ven estos cambios como consecuencia de la búsqueda de un avance y desarrollo en el aspecto laboral.

Castilla (2014). Realizó la investigación titulada: *Optimización del talento en las organizaciones: Una mirada desde la realidad de la dirección de RRHH*. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona – España.

Llegando a concluir que toda organización debe conformar de forma estratégica el área de Recursos humanos, para que puedan luego elaborar las estrategias de la institución, del mismo modo debe abrir espacios de concertación y buena comunicación con las personas que trabajan en la empresa. Pues ¿Cómo podría entenderse la administración del talento si no se toma en cuenta el criterio de los colaboradores de la organización?, el enfoque inclusivo, permite que el talento circule por la toda la empresa y optimice la labor de los trabajadores.

De león (2013). Elaboró la tesis: *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el Área Urbana de Retalhuleu*. Previo a optar el título de: Psicólogo Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu – Guatemala. El tipo de utilizado en esta investigación fue de carácter descriptivo.

Concluyendo que a través de este estudio se conoce que existe un bajo porcentaje en lo que se refiere a la responsabilidad de varias PYMES de la urbe de Retalhuleu en lo relacionado a la

administración del talento del personal, el que se observa aún más en los reglamentos y procesos en sus diversos lineamientos de trabajo y pruebas técnicas, tanto para contratar al personal como para capacitar y desarrollar las habilidades de sus trabajadores.

Quesada (2014). Elaboró la tesis: *Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional*. En el Programa de Administración de Empresas diplomado en Alta Gerencia de la Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, D.C - Colombia.

Llegando a concluir que el desarrollo de las habilidades es de gran importancia para el avance de una organización, ya que se capacita al talento humano para que realice sus actividades con destreza, y eficazmente. Actualmente la competitividad y las destrezas dentro del personal son un instrumento necesario para afrontar los retos de la organización y la competitividad del mercado actual. Asimismo gestionar acorde a las competencias hace que se mantenga un vínculo continuo con los con los trabajadores para saber acerca de sus necesidades y anhelos y así brindarles el respaldo necesario en pro del logro de metas como organización.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Maldonado (2013). Realizó la tesis titulada: *Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos*. Para la Revista de Ciencias Empresariales en la universidad San Martín de Porres. Lima – Perú. Se utilizó una metodología pre experimental, utilizando la herramienta de coaching con PNL.

Concluyendo que el coaching con el Programa Neurolingüístico influye de manera positiva en el avance de las aptitudes de comunicación, labor en equipo, dirección e integridad en los administradores de ESIYS.

Diestra, Espinoza, Liao, & Portocarrero (2012). Desarrollaron la investigación titulada: *TDC Talent Development Consulting Consultora de Recursos Humanos*, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

A través de dicha investigación, sobre la Consultoría en Recursos Humanos, es que llegaron a la conclusión de que se halla una demanda no satisfecha al desarrollar el talento del personal ofrecido por parte de las consultoras en el país. Las organizaciones requieren servicios que se enfoquen en el desarrollo del liderazgo de sus trabajadores y requieren de herramientas actualizadas a través de las cuales se obtengan resultados visibles en la empresa.

Villegas (2015). Desarrolló la tesis: *Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015*. Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo. Lima – Perú. La técnica empleada en la investigación fue la encuesta, La muestra de esta investigación es No Probabilístico de tipo Censal.

Se concluye que se determinó que el coaching influencia en la Gestión de talento de personal optimizando de forma significativa las utilidades y el entorno de trabajo en la organización. Se ha demostrado que ser consiente al momento de realizar determinaciones y el avance de los trabajadores influye en la Gestión de talento del personal en la organización. Asimismo, se ha determinado en este estudio, lo relevante que es capacitar y buscar el desarrollo de los trabajadores de la empresa, lo cual aporta para mejores resultados en la organización.

Mogollón & Sánchez (2015). Elaboraron la tesis titulada: *El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial*

de las Pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto – 2014. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto – Perú. Sobre la metodología la investigación es no experimental y descriptiva y las Técnicas de recolección de datos la observación y las encuestas.

Llegando a concluir que el Coaching es un instrumento que va surgiendo en la empresa actual, sin embargo no se cuenta con la información necesaria acerca del mismo, y el resultado es que las organizaciones que pueden realizar inversiones para capacitar a sus trabajadores no lo hacen por no contar con la información necesaria. Luego las organizaciones que están usando este instrumento no pueden observar resultados inmediatos, pues es un proceso cuyo resultado se ve en el transcurso del tiempo.

Quispitúpac & Mateo (2016). Desarrollaron la investigación sobre *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes.* Para optar al grado de Magister en Administración de Empresas en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima – Perú.

Llegando a concluir que las organizaciones estudiadas mantienen una relación innegable y sin embargo no es directa. Las organizaciones poseen un elemento común que es relevante, el desarrollo empresarial y la aptitud para auto evaluarse, así pues se pudo determinar que existe una comunicación interna eficaz, lo que hace posible que los jefes tengan conocimiento acerca de las capacidades de sus colaboradores. Y finalmente se evidenció la habilidad de Dirección de los líderes de área y Gerente, pues ello queda claro por su desenvolvimiento profesional y por sus capacidades y facultades técnicas.

2.1.3. Antecedentes Locales

Arispe (2014); realizó la tesis Gestión del Talento Humano para La Satisfacción del Cliente en La Empresa Servited Periodo 2013; para optar El Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú; Huancayo, Perú; en un estudio cuyo método general de investigación es científico, de tipo No-experimental, diseño transversal descriptiva y nivel exploratorio.

Concluyendo que la productividad del modelo de Capacidad de Aprendizaje Organizacional nos señala que al mejorar una unidad en la capacidad de aprendizaje mediante la visión compartida, mejora también en 0.781 la satisfacción del cliente. Luego la perspectiva de los empleados es que en un 70.00% se identifica con la organización, logrando los niveles bajos de la media de 2.4 y la dispersión de 0.699, debido a su cualidad inversa. Asimismo la gestión del compromiso fortalece todas las capacidades y competencias en la empresa, y el 90.00% de los clientes está de acuerdo en que se acuerda y comunica aspectos relacionados con el producto/servicio. Finalmente se puede decir que un buen carácter del empleado aporta a que se fomenté la confiabilidad del cliente.

Ricra & Toribio (2015); elaboraron la tesis La Gestión del Capital Humano y su relación con el desempeño laboral en Tecnomin Data S.R.L. Chungar, Cerro de Pasco, 2014; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en La Universidad Nacional del Centro del Perú; Tarma, Perú; en un estudio de tipo aplicado, de nivel correlacional, diseño no experimental – transversal, cuya muestra estuvo conformada por veinte personas del área.

Donde concluyen que existe una relación positiva significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los empleados en la empresa TECNOMIN DATA S.R.L. Chungar – Cerro de Pasco – Dos mil catorce, estos resultados se sustentan por las teorías existentes, las mismas que fueron estudiadas detalladamente en la bibliografía científica.

Orrego (2013); desarrolló la tesis Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Junín; para optar El Grado Académico de: Magíster en Ingeniería de Sistemas con Mención: Gerencia de Sistemas Empresariales; Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo, Perú; en un estudio cuya metodología de investigación fue descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental-transversal; haciendo uso para las técnicas encuestas y entrevistas, con una muestra de trescientas veintisiete personas.

Llegando a concluir que cuando el nivel de aptitud aumento en los colaboradores de la empresa su desempeño también se incrementa, siendo entonces importante fortalecer sus aptitudes en áreas que mejoren las destrezas de los empleados, para conseguir una respuesta directa en la mejora del desempeño laboral el cual contribuirá al desarrollo de la Institución y asimismo favorecerá a la población.

Velásquez, (2017) en la tesis: Percepción de los estilos de liderazgo para el fortalecimiento gerencial de la Institución educativa "José Olaya" del distrito de Hualhuas, para optar el título de Licenciada en Administración, tuvo como objetivo identificar las diferencias en la percepción de los estilos de liderazgo en la Institución Educativa José Olaya del distrito de Hualhuas; en un estudio cuyo método fue científico, el tipo de estudio fue básica y ex post facto, el nivel fue descriptivo, la modalidad estudio de caso, el diseño no experimental transversal, la población fue de treinta y cinco colaboradores y la muestra a la cual se le aplicó el

Instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ – 5Xs) fue de treinta y dos colaboradores.

Los resultados indican que en la entidad educativa existen diferencias de conocimiento acerca de los estilos de liderazgo debido a la experiencia laboral, sin embargo en las variables nivel jerárquico, género y grado económico no existe diferencia de percepciones, asimismo las cualidades de conducta que se practican en mayor proporción se da en el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, por tanto se concluye que no existe incompatibilidad en la percepción de los estilos de liderazgo en la Institución materia de estudio.

Ccoicca (2017) en la tesis: Relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016-2017, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, de la Universidad Continental, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL. En un estudio cuyo método fue científico, el tipo de investigación no experimental, transversal y cualitativa. El nivel es correlacional y la población, finita. Se aplicó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta.

Respecto a los resultados de la investigación, de los 31 ITEMS planteados, la escala con mayor porcentaje fue “en desacuerdo”. Los resultados obtenidos en el proceso de admisión de personas (reclutamiento y selección) el 50.00% “muy en desacuerdo”. En el proceso de aplicación (trabajo en equipo) el 60.00% “ni de acuerdo, ni desacuerdo”. En el proceso de remuneración (incentivos por el buen desempeño) el 40.00% “en desacuerdo”. En el proceso de desarrollo (programa de capacitación) con el 70.00% “en desacuerdo”. El proceso de retención (relaciones inter personales con los superiores) el 80.00% “en desacuerdo”. En el proceso de control (manual de funciones y supervisión) el 60.00% “ni de

acuerdo, ni desacuerdo”. En ese sentido los empleados precisan de la existencia de un plan de gestión de talento humano. Al finalizar el estudio se concluye que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño natural de los empleados de la empresa ENSIL Huancayo, 2016-2017.

Huamán (2016) en la tesis: Relación de la gestión del talento humano basada en el endomarketing para la retención de personal de la empresa Maestro Perú tienda Huancayo, para optar el título profesional de Licenciada en Administración de la Universidad Continental, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión de Talento Humano basada en el endomarketing y la retención del personal en la Empresa Maestro Perú S.A – Tienda Huancayo, el método de investigación utilizado fue el científico, con un alcance correlacional, el tipo de investigación es básica, el nivel de estudio es descriptivo correlacional y el diseño es no experimental correlacional transeccional. La población y muestra estuvo conformada por ciento ocho personas. La recolección de datos se llevó a cabo por medio de un cuestionario, 23 preguntas diseñadas en escala de Likert, todas estas en función a nuestras variables de investigación. Gestión del talento humano basado en la teoría de Endomarketing y retención de personal.

El resultado de la investigación fue, de los 23 ítems planteados, la escala con mayor porcentaje es “En desacuerdo” es decir los colaboradores dicen no estar conformes en su puesto de trabajo ni comparten las políticas de la empresa. Cabe resaltar que los 21 primeros ítems se relacionan con la primera variable, gestión del talento basado en el endomarketing y los 2 últimos son respecto a la segunda variable, retención del personal. Por tanto un 60.00% de los colaboradores estaría pronto a renunciar a su trabajo por una mejor opción, dado que no comparten la forma de cómo se gestiona el talento humano en la empresa.

Al finalizar se llegó a la conclusión: existe relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal es decir, si se gestiona de correctamente el talento humano, fundamentándose en la teoría del endomarketing, optimizará la retención de personal en la empresa.

2.2. BASE TEÓRICA

2.2.1. Coaching

El Coaching es un instrumento que aporta para el más alto progreso profesional y personal de los trabajadores y brinda lugar a un profundo cambio, originándose modificaciones de visión e incremento del compromiso y la responsabilidad, lo cual se traduce en más óptimos resultados. (Ravier, 2005, p.62)

Coaching se consolida como un instrumento eficaz que maximiza el liderazgo, aporta para mejorar las competencias y aptitudes y conduce hacia procedimientos de formación y adiestramiento a efecto de que se garantice la óptima adquisición de las competencias. (Lozano, 2008, p.21)

Este es un estudio de actualidad (siglo XXI) y se cuenta con diseños de coaching, los cuales se pueden basar en una función práctica, empero lo más relevante, tal como indica Herreros de las Cuevas(2003) es tener un conocimiento profundo del ejecutivo. Así pues, es básico que conozca quién es, y hacia dónde se dirige, para poder conducirlo en su viaje.

El rol del coach consiste en esclarecer los pensamientos del ejecutivo y personal, sus tácticas, y procurar evitar interrupciones que influyan en su efectividad y dificulten su desenvolvimiento.

También se ha ido incorporados el concepto de “escucha activa”, incorporado por Platón donde quien escucha debe evidenciar que sí lo hizo. Así para Platón, para esta escucha activa debe seguir 3 pasos: 1. Aceptar que las emociones se manifiesten., 2. Ocuparse

cada uno de solucionar sus propios problemas y 3. Considerar al otro, pero sin involucrarse. (Bayón, 2014, pág. 25)

Necesita de la labor del coach con la empresa para que se obtenga un conocimiento de la situación organizacional que dirija los requerimientos del procedimiento, ya que es necesario el desarrollo de una comprensión dirigida a las necesidades organizativas, cultura, pensamiento, y el entorno empresarial dentro de la industria.

En este ámbito el coach ha de generar un perfil exitoso, y por ello existen argumentos básicos como: ¿Cuál es el imperativo organizacional? ¿Es el trabajo ejecutado lo necesariamente maduro o se halla en una situación temprana de crecimiento? ¿Cuáles son los elementos para la superación en un puesto dentro de la empresa? Se requiere comprender los requerimientos específicos de los jefes que determinan el rol del ejecutivo, pues familiarizarse con el entorno organizativo, como las cualidades de la organización, son parte de un rol relevante en el entendimiento de sus elementos de éxito. El coach labora para que se clarifiquen las aptitudes personales y de procedes importantes para un determinado cargo, y determina las reglas fundamentales del proceso.

La tarea de la persona, guía de progreso de colaboradores y cambios radicales. En este segundo ámbito el coach se encuentra preparado para unir los datos hallados, los cuales formarán parte de la planificación de avance y progreso del directivo.

El coach procura un estudio profundo acerca de la forma en que los ejecutivos ven las transformaciones en su papel, y cómo acoge una forma de liderazgo en concordancia con los requerimientos de la entidad.

En el progreso para el cambio acerca de las labores, el coach concluye con su perspectiva la cual permite que se añada validez

al procedimiento y desarrollo de un correcto entendimiento de sus requerimientos de progreso y de las necesidades en el proceso. Así también permite que se determine de forma precisa los asuntos y situaciones que requiere que se aborde, para aportar a que se incremente una más amplia apertura con los ejecutivos con quienes se trabaja.

Es importante desarrollar un plan de progreso enfatizando las destrezas, necesidad de progreso, experiencia, y una idea de coaching que aporte al incremento de la eficiencia del ejecutivo.

El discutir y repasar es parte crítica que aporta a que se genere un grado de visión de parte del ejecutivo, que le permite observar el progreso de la cuestión que se trabaja.

Kirkpatrick (1994, p.12) realizó la propuesta de un diseño de evaluación fundamentado en métodos para la formación del ejecutivo. Señalando que para evaluar el progreso, este se realiza en 4 niveles: Reacción, instrucción, conducta y resultados.

El nivel de reacción, se evalúa luego de la labor de coaching, y es parte de una primera medida de logro durante el proceso.

En el nivel de instrucción los contenidos del coaching ya están asimilados, y los ejecutivos lo pueden valorar en términos de destrezas desarrolladas, entendimiento o conciencia propia.

En el tercer nivel, el de conducta, las modificaciones de conducta precisos son transferidos en el cargo laboral como consecuencia del proceso de coaching, y pueden evaluarse.

En el último nivel, el de resultados, se valora el cambio que se ha generado en el directivo y en su desenvolvimiento empresarial.

La mayor parte cuando se evalúa la formación del ejecutivo sucede en los niveles de reacción, y según Kirkpatrick (1994, p.2), no se halla algún pronóstico acerca de evaluar las transferencias de

aptitudes que se hallan en el nivel de conducta. Por otro lado, al ser formado el ejecutivo, de acuerdo al autor, se debe tomar en consideración el nivel de resultados, ya que es relevante realizar una evaluación acerca de su progreso.

Este diseño utiliza la definición de la labor del coach a diversos niveles, como es el comportamiento, el conocimiento y el inconsciente, para armonizar estos niveles en 4 corrientes de cambio. Se conoce la relevancia básica que posee el asociar al coaching con la persona a quien asesora, cuyo progreso y desenvolvimiento es crítico, así como el rol que posee la inteligencia emocional durante este procedimiento, que se concentra en una mejora en el desempeño de sus labores. (Passmore, 2007, p.22)

Según Passmore (2007), el más importante resultado del coaching ejecutivo se da por la influencia que se produce durante el progreso de una conducta más efectiva en el cargo laboral, donde la primera meta es mejorarla. Sin embargo no es suficiente la relación que se estableció con el coach para que se incremente el desempeño del trabajador. Para aportar a que este trabajo se dirija hacia un incremento del desempeño, el coach requiere realizar una labor en 4 corrientes, que según Passmore son:

- La relevancia del coach de trabajar con aquello que es visible, en este caso el comportamiento.
- La relevancia de realizar su trabajo con aquello que no es visible, pero si puede oír, lo cual es expresado desde una perspectiva de un proceso cognitivo.
- La relevancia de realizar su trabajo con lo que se sospecha, en un grado de inconsciencia.
- La relevancia de realizar su trabajo en el sistema del cual es parte el ejecutivo.

Trabajando en estos flujos de cambio, el coach se desenvolverá de forma fácil entre estas corrientes, respondiendo a las solicitudes y requerimientos del ejecutivo.

En este diseño se unen instrumentos y tácticas metodológicas con una meta fundamental la cual es incrementar el desarrollo y optimización en el puesto laboral a través de estos 4 flujos de cambio, cuya perspectiva es netamente psicológica al encontrarse basado en técnicas psicoterapéuticas por parte del coach.

Kilburg (2001) realizó la propuesta de un diseño denominado adherencia, e indica que no existen todavía antecedentes en la literatura psicológica en lo que respecta a este tema, el cual incluye la labor del coach con ejecutivos.

Esta adhesión se trata del deber que el cliente tiene con el coach de manera libre, para lograr las metas perseguidas. Este formulismo admite que los clientes están activamente comprometidos en el detalle y ejecución del proceso, que es donde el coach requiere realizar el análisis del contexto conflictivo de la persona asesorada. (Diestra, Espinoza, Liao, & Portocarrero, 2012, p.43).

Para que el coach obtenga un entendimiento total acerca de la realidad del asesorado se deben establecer cierto número de preguntas, y así comenzar con el proceso para el progreso, con una meta más clara.

En el tiempo de adherencia, se utilizan herramientas y técnicas con la meta de la formación del asesorado de manera eficaz. Se les brinda entonces textos enfocados al logro de los objetivos, y se les anima a través de otorgarles premios y brindarles promociones para motivarles al desarrollo de sus aptitudes, y realizar un análisis acerca de su situación presente.

Para el desarrollo de una eficaz aplicación de coaching, Kilburg determinó 8 elementos clave.

1. Responsabilidad de los asesorados para obtener una avance de crecimiento gradual.
2. Responsabilidad del coach.
3. Peculiaridad de las problemáticas por parte de los asesorados.
4. Organización del contenido de los procesos de coaching. Acuerdos claros. Objetivos específicos, entre otros.
5. Vínculo entre coach y el asesorado. A través de que el coach sea empático y tolerante.
6. Eficacia en los procesos de coaching.
7. Uso de las herramientas de acuerdo a la necesidad del asesorado.
8. Colaboración por parte del asesorado al coach para el logro de mejores resultados.

Así pues cada uno de estos elementos aporta para un progreso óptimo y para que el coach logre sus objetivos en un tiempo breve. De acuerdo al autor, los asesorados prosiguen un trayecto de avance progresivo, logrando la mayor parte de los resultados, de acuerdo al diseño de los 8 componentes. Si 1 o más de uno de estos elementos son imperfectos, entonces se puede optar por lo siguiente: Como primera opción la persona asesorada antes de iniciar el trabajo con el coach decide mantener sus actitudes valores, opiniones, destrezas, entre otros, y así mantenerse en un estado estable, pero sin asumir algún riesgo. En el camino más difícil el asesorado podría empeorar.

Componentes de Coaching

Jurado (2013, p.15) cree que en algunas sesiones de coaching, son importantes 3 elementos fundamentales, pues sirven como indicadores para conocer si la persona asesorada se halla en un transcurso de aprendizaje acerca de sí mismo, además de

encontrarse vinculado a ética más profunda lo que le impulsará en su progreso hacia el cambio requerido. Y estos 3 elementos son:

➤ **Conciencia**

Es tomar una nueva perspectiva. Hallar un nuevo entendimiento acerca de los sucesos y por qué suceden. Comprendemos como conciencia la profunda comprensión de algo relevante. La situación de conciencia involucra comprendernos mejor, mejor comprensión de las emociones, pensamientos y de las conductas que realizamos.

Muchas veces se suele decir que las emociones son algo que sólo sucede pero no se comprende cómo surgen y cómo evitar ciertas emociones negativas. Sin embargo todo aquello que sentimos y lo que sucede y cómo lo interpretamos, tiene una raíz, y nos brinda la oportunidad para el cambio. Sí bien algunos sienten impotencia para el cambio de sus emociones y pensamientos, algunos otros las aceptan, pero sin hacer esfuerzo alguno por comprenderlos a profundidad. Por otra parte quienes tienen la conciencia acerca de sus emociones conocen herramientas para la gestión de cualquier situación negativa y manejan sus emociones de forma eficaz.

Un coach aporta para que las personas que asesora tomen conciencia a través de cuestiones y reflexiones. Es importante que la persona asesorada pueda contar con cierto nivel de auto conciencia y así tenga la capacidad de que opere un cambio real y permanente en su carácter. Claro que no siempre el ser consciente de sus emociones y pensamientos quiere decir que se tenga la capacidad de cambiarlos.

➤ **Autocreencia**

Si tenemos conciencia de nuestra situación real, es importante creer en las oportunidades de cambio. El coaching es un importante instrumento de ayuda para su asesoramiento. La auto creencia es tenerse fe a uno mismo para el logro de las metas

propias. El Coach, lleva a su cliente a resaltar sus virtudes, y así a creer en sí mismo.

El coach aporta en diversas áreas. La finalidad es que el cliente se oriente al logro de resultados y vaya más allá de lo que logra normalmente.

➤ **Responsabilidad**

En primer lugar, soy consciente, luego tengo fe en mí mismo. Y luego obtengo las habilidades para actuar. El ser responsable consiste en la aptitud para responder ante los contextos diversos en el proceso de un constante desarrollo.

Muchos son los que se muestran reacios a hacerse responsables de sus decisiones, aspiraciones y temores. Normalmente se tiende a culpa a los otros o tener una actitud débil y de pasividad. Esta imposibilidad limita el desarrollo y el cambio. Existen muchas y diversas decisiones que se deben de tomar y es relevante asumir la responsabilidad de las mismas. Así mismo podemos elegir cómo actuar y que emociones tener.

2.2.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La idea de que las entidades compiten a través de sus trabajadores, enfatiza el hecho de que el éxito obedece a la facultad de una entidad para gestionar el talento humano, por ese motivo, se señala que las aptitudes de los colaboradores es el elemento más relevante para desarrollar una óptima administración organizacional, además de que las empresas progresan en un ámbito de alta competitividad, con una actividad comercial muy globalizada, donde se compite de forma no equilibrada, así pues para el logro del éxito en estas organizaciones es necesaria la gestión eficiente del capital humano. (Alles, 2005, p.36).

Importancia de la Gestión del Talento.

Sin lugar a dudas, uno de los recursos más relevantes de los que dispone toda organización, son sus recursos humanos. Lo necesario de administrar este recurso tan importante ha generado que en las entidades se tenga una oficina para gestionar y dirigir el talento humano. Desde este punto de vista, nace la perspectiva para dirigir estratégicamente la gestión humana como un método encargado del estudio de todo lo concerniente al talento humano, su labor y su aporte al valor de la organización así como su competencia permanente.(Alles, 2010, p.37)

Al Talento Humano se le puede considerar como la base para el logro del éxito de una entidad y su labor es parte esencial de la administración organizacional. Con una precisa y correcta gestión del talento humano, una empresa eficaz genera una más óptima calidad de la vida laboral, dentro de la cual sus trabajadores se encuentren animados para desarrollar sus labores, disminuyendo así los costos por su ausencia y la oscilación de la fuerza laboral. (Redondo, 2009, p.44).

La Gestión del Talento Humano es un área de muchas disciplinas organizadas por diversas dinámicas que aportan enriqueciéndola en beneficio de la empresa; así como se aplican e interpretan test psicológicos, también es importante el uso de las tecnologías de la información para el aprendizaje; servicio social, planificación de vida y carrera, diseñar los puestos laborales, satisfacción laboral, sueldos y gastos, incentivos, disciplina, actitudes y aptitudes, interpretación de los reglamentos laborales, transporte para el personal, compromiso, supervisión, entre otros. (Barreto, 2009)

El área de Gestión Humana es en diversas empresas un proceso de apoyo administrativo de mucha relevancia en la conducción de los vínculos profesionales, el fortalecimiento de la cultura empresarial y el desarrollo de un óptimo ámbito laboral.

Objetivos de la Gestión del Talento.

Los Objetivos de la Gestión del Talento Humano son varios y para el logro de los mismos se requiere que los directivos brinden un trato al personal como promotores de la eficiencia empresarial.

Chiavenato opina que la meta principal para gestionar el talento humano consiste en unir correctamente las estrategias, los sistemas laborales y los trabajadores, con el fin de que se logre que las personas desarrollen todas sus aptitudes y habilidades para el logro de la eficacia y competencia empresarial. En resumen, debe lograrse la mayor productividad en un óptimo entorno laboral. (Chiavenato, 2005, p.78)

Procesos de Gestión del Talento.

Chiavenato, propone que los procedimientos básicos de la actual gestión del talento humano se centran en seis niveles: admitir personas relacionadas de forma directa con el reclutamiento y selección, desempeño del personal de cada área, retener, capacitar y monitorear al personal basándose en estructuras de información administrativa y base de datos. Estos procedimientos se encuentran afectados por las realidades externas e internas de la entidad. (Chiavenato, 2005, p.54)

Primero debe señalarse que la Gestión Humana se relaciona con las responsabilidades del líder del departamento, ya que implica los reglamentos y prácticas requeridas para gestionar la labor del trabajador, y ésta son:

- Analizar y describir las responsabilidades y cargos.
- Diseñar los puestos laborales
- Reclutar y seleccionar el personal
- Contratar a los candidatos seleccionados
- Orientar e integrar a los nuevos colaboradores
- Gestión de puestos y sueldos.

- Alicientes salariales y beneficios sociales
- Evaluar el desempeño de los trabajadores
- Comunicación con los trabajadores.
- Capacitar y desarrollar al personal.
- Progreso organizacional.
- Higiene, seguridad y calidad de vida en el área laboral
- Buena relación con los trabajadores.

Los procesos entonces en que Chiavenato reúne estas responsabilidades se explican: Admitir personas, División para reclutar y seleccionar el personal:

Son procesos que se usan para la inclusión de nuevos colaboradores en la organización. La selección de personal es un procedimiento el cual busca, evalúa y recluta a las personas que reúnen las habilidades necesarias para el desarrollo de sus labores con eficacia en su puesto de labor.

Planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano.

Planear estratégicamente dentro de una organización, aporta a que una empresa se establezca dentro de un mercado y sea la más competitiva, empero, este concepto debe hallarse vinculado al estudio del talento humano el cual es el eje de toda organización y que, con la labor eficiente del mismo es posible el logro de objetivos. (Bonache, 2004, p.29).

Durante la década de los años setenta 70 la planeación estratégica se identificó por la priorización de tomar medidas para ante entornos de ataque. La década de los años 80 se identificó, por motivo de la crisis, por los cortes y la racionalización. La etapa actual de la Planeación Estratégica ha pasado por 4 momentos: Primero de planeación para el crecimiento, segundo de planeación para el cambio cultural, tercero de desnormatizar y privatizar y cuarto

momento de perspectiva hacia los mercados internacionales. (Calderón, 2011, p.32)

La globalización entonces impuso nuevos desafíos a las empresas, las cuales necesitan modelar nuevos diseños de administración para potencializar el talento humano actualmente. Ello provocó la necesidad de una capacitación continua, donde los colaboradores de la organización tengan la motivación, el poder y la capacidad para el desarrollo de todas sus capacidades, ya que actualmente se requiere de nuevas destrezas por parte de los trabajadores. (Dolan, Valle, & Schuller, 2003, p.11)

Otro desafío relevante actualmente para los peritos en gestión humana es el añadir y conservar buenos trabajadores. Si bien muchos de los modelos y técnicas que se emplearon para el logro de estas metas se especifican de acuerdo a la industria y el sector, algunas ideas principales son aplicadas en la mayor parte de las organizaciones. (Pinzon, 2011, p.57)

Dimensiones de gestión del talento humano

García (2012, p.20) considera que la gestión del talento humano tiene 2 componentes: Dimensión de emprendimiento y dimensión de empoderamiento.

➤ Dimensión de Emprendimiento

Un emprendedor tiene como característica la flexibilidad, dinamismo, capacidad para asumir riesgos, innova, crea y se orienta al desarrollo. Es decir que ser emprendedor es un comportamiento propio de cada persona que le capacita y motiva a emprender.

➤ Dimensión de Empowerment

Es alusivo a delegar responsabilidades desde el superior hacia sus subordinados. Es decir se delega autoridad y responsabilidad a los colaboradores de la empresa, de manera que ellos sepan que

pueden actuar con autonomía y se responsabilicen de su labor, y en consecuencia de los resultados que producen.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- 1) Coach: es un procedimiento que consiste en acompañar, perfeccionar o entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con la finalidad de alcanzar sus metas o desarrollar aptitudes determinadas.
- 2) Coaching: El coaching es un instrumento que consiste en lograr el máximo desarrollo profesional y personal de las personas y que da lugar a un profundo cambio, innovando la visión de las personas e incrementando el compromiso y la responsabilidad, lo que se traduce en resultados más óptimos.
- 3) Emprendimiento: Proviene del francés ‘entrepreneur’, que quiere decir pionero, y se a la capacidad de una persona hacer un esfuerzo adicional, aunque en la actualidad se usa el término sólo para iniciar un negocio.
- 4) Empoderamiento: Proviene del inglés “to empower”, que significa desarrollar en una persona la confianza y la seguridad en sí misma, en sus capacidades, en su potencial y en la importancia de sus acciones y decisiones para afectar su vida positivamente.
- 5) Gestión. Vienen a ser todos los trámites orientados a la realización de una actividad en el entorno de una empresa estas actividades están referidas a la administración.
- 6) Liderazgo: Habilidad para conducir a los individuos y grupos, para que logren determinadas metas. (Jiménez Castro).
- 7) Organización: Es coordinar las labores de todas las personas que conforman una empresa, con el propósito que se obtenga el

máximo de provecho posible de elementos materiales, técnicos y humanos, para realizar los objetivos que la propia empresa sigue.

- 8) Talento. Se refiere a una cualidad en especial perteneciente a alguien que le dará la posibilidad de resaltar en esa área dominante.

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1. Hipótesis General

El coaching influye significativamente en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017

2.4.2. Hipótesis Específicas

- 1) El coaching influye significativamente en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017
- 2) El coaching influye significativamente en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017

2.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

2.5.1. **Variable Independiente:** Coaching

2.5.2. **Variable Dependiente:** Gestión Del Talento Humano

Dimensiones:

- Emprendimiento
- Empoderamiento

2.5.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE COACHING	El Coaching es una herramienta que optimiza el progreso a nivel profesional y personal de los trabajadores y que da lugar a una clara transformación, concibiendo cambios de perspectiva e incremento del deber y la responsabilidad, lo que se convierte en mejores resultados. (Ravier, 2005, pág. 57)	VARIABLE NO SUSCEPTIBLE DE SER MEDIDA PORQUE CORRESPONDE A LA APLICACIÓN		
VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	El pensamiento de que las empresas compiten mediante las personas, acentúa el hecho de que el éxito depende cada vez más de la facultad de una organización para gestionar el talento o capital humano, por	EMPRENDIMIENTO	Comunicación y participación de todos los integrantes del equipo de trabajo promovida por el líder	ORDINAL Escala Likert Nunca= 0 A veces = 1 Siempre = 2
			Análisis de consecuencias de acciones de cada alternativa	
			Motivado al iniciar cada día de trabajo?	

ese motivo, se especifica que las capacidades de las personas es el elemento más importante para el avance de una gestión empresarial, asimismo las empresas se desarrollan en un entorno muy competitivo, con un mercado muy globalizado donde se compite de forma desigual, para conseguir el éxito en estas organizaciones se hace indispensable la gestión eficiente del capital humano. (Alles M. , 2005, pág. 24)		Toma de decisiones propias.
		Actitud para brindar ayuda a los demás
		Tomar decisiones en el equipo de trabajo promovida por la empresa.
	EMPODERAMIENTO	Comunicación en la organización clara y fluidez entre los miembros.
		Existe un líder aprobado y seguido por todos en la organización
		Análisis de opciones existentes para resolver algunas dificultades en el equipo de trabajo
		Oportunidades de desarrollo profesional y personal promovido por la organización.
		Participación en debates en el equipo de trabajo de nuevos proyectos.
		La organización impulsa la integración en sus colaboradores con labores de esparcimiento.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO

Corresponde al método científico que según Sánchez & Reyes (2002, p.47) consiste en un método de investigación usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias. Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas.

3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada que, según Hernández, Fernández, & Baptista (2010, p.38) la investigación aplicada es aquella donde manipula una de las variables y se mide la otra para determinar el efecto o cambio que se produjo después del experimento.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel es explicativo. Este nivel explica el porqué del cambio del fenómeno investigado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.42)

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño es pre experimental y de corte longitudinal.

Es pre experimental porque se manipulará la variable independiente (Coaching) y se verá cómo influye o afecta la variable dependiente (gestión de talento humano) en un mismo grupo de estudio o muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Y de corte longitudinal porque se hará dos mediciones de la variable dependiente antes y después del tratamiento.

Esquemáticamente es expresada de esta forma

G OVantes X OVdespués

Dónde:

G= Grupo de estudio

OVantes = Observación de la variable dependiente antes

X= Tratamiento

OVdespués = Observación de la variable dependiente después

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA**3.5.1. Población**

Está conformada por el total de trabajadores en Caritas – Passdih que es de 16 trabajadores distribuido como sigue:

AREA	Nº TRABAJADORES
Derechos humanos y ecología y penitenciaria	10
Proyectos, elaboración de proyectos	06
TOTAL	16

Fuente: Caritas - Passdih

3.5.2. Muestra

En este caso se ha considera una muestra censal es decir el 100% de la población 16 trabajadores en este sentido Ramírez (1999, p.10) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica será la encuesta. Que es un proceso cognitivo de carácter intencional, definido como el empleo sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de datos que se necesitan para resolver un problema de investigación. (Sierra, 1985, p.25)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento el cuestionario, donde hay un I cuestionario por variable. El cuestionario es un instrumento utilizado para recolectar datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación. (Ramirez, 1999, p.26)

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se hizo con el total de la muestra (16) para los 12 ítems del cuestionario que posee alternativas politómicas corresponde al coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	12

El resultado nos muestra el valor de Alfa de Cronbach de 0.860, resultado que demuestra que el instrumento es confiable (Rosas & Zúñiga, 2010)

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos seguirá los siguientes pasos:

1. Elaboración de encuestas en base a las variables de la hipótesis.
2. Visitas de acuerdo al cronograma establecido para encuestar.
3. Aplicación del cuestionario de Auditoría de gestión
4. Aplicación del cuestionario de rentabilidad

3.8. Técnica de procedimientos y análisis de Datos

Los datos obtenidos en la encuesta serán procesados en el software estadístico SPSS de donde se obtendrán los resultados descriptivos de cada una las variables, así como los resultados inferenciales mediante la contratación de hipótesis con el estadístico t de student para el logro de cada uno de los objetivos y llegar a las conclusiones del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis descriptivo se elaboraron tabla y gráficos por niveles de acuerdo a Baremos (Ver anexo 06).

Para el análisis inferencial se contrastará las hipótesis con el estadígrafo t de Student para muestras relacionadas

4.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.2.1. Resultados del Nivel Emprendimiento

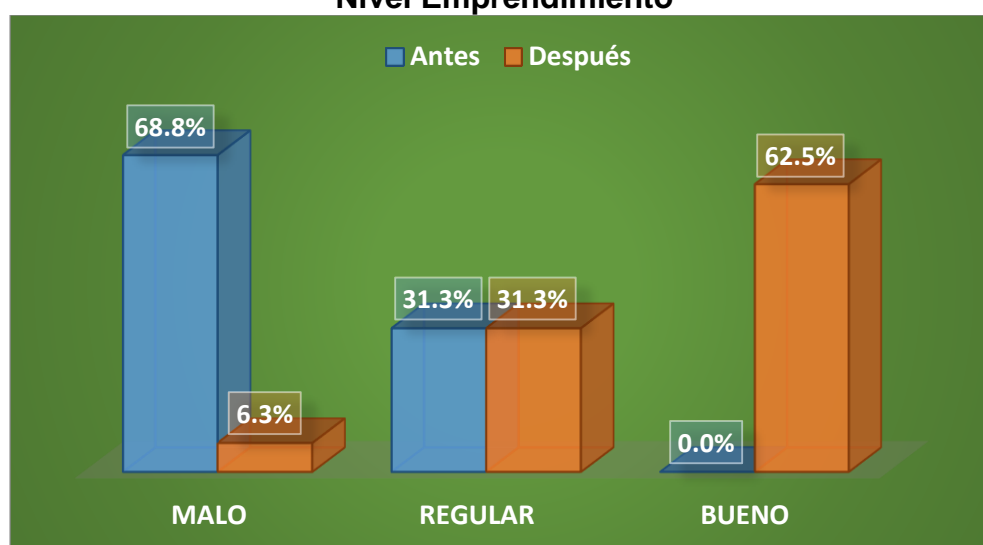
El resultado corresponde a los ítems del 1 al 6 del cuestionario (Ver tabla 01 pág. siguiente).

TABLA Nº 01
Nivel Emprendimiento

NIVEL	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
MALO	11	68.8%	1	6.3%
REGULAR	5	31.3%	5	31.3%
BUENO	0	0.0%	10	62.5%
Total	16	100.0%	16	100.0%

Fuente: Matriz de datos SPSS

GRÁFICO Nº 01
Nivel Emprendimiento



Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla Nº 01

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 01 nos muestran los resultados del nivel emprendimiento donde observamos que antes de la aplicación de las técnicas de coaching fue malo el 68.8%, regular 31.3%, y bueno 0%; y luego de aplicar las técnicas de coaching fue malo el 6.3%, regular 31.3% y bueno el 62.5%.

Por lo que afirmamos que el nivel emprendimiento en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es bueno (62.5%).

4.2.2. Resultados del Nivel Empoderamiento

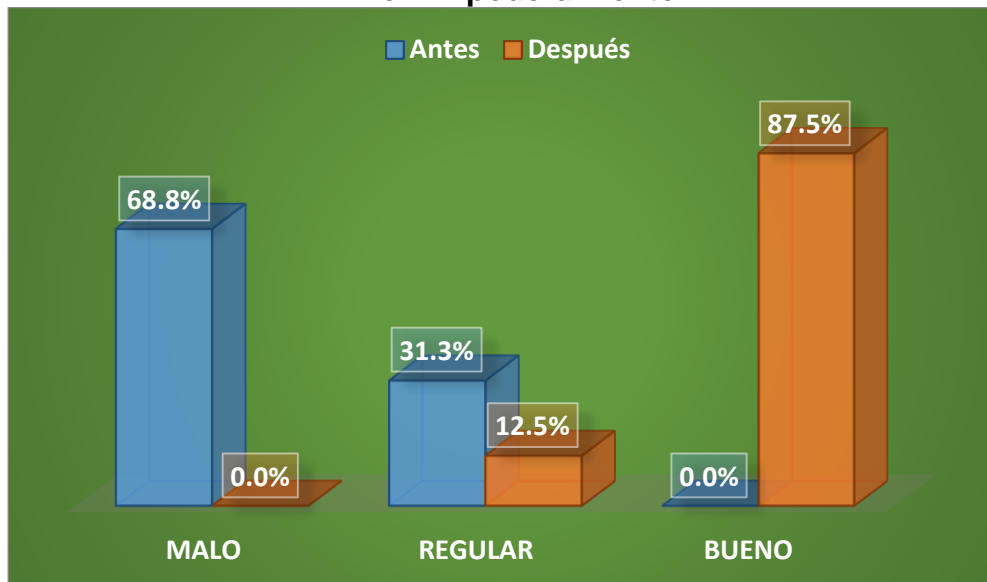
El resultado corresponde a los ítems del 7 al 12 del cuestionario

TABLA Nº 02
Nivel Empoderamiento

NIVEL	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	Antes	Frecuencia	Después
MALO	11	68.8%	0	0.0%
REGULAR	5	31.3%	2	12.5%
BUENO	0	0.0%	14	87.5%
Total	16	100.0%	16	100.0%

Fuente: Matriz de datos SPSS

GRÁFICO Nº 02
Nivel Empoderamiento



Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla Nº 02

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 02 nos muestran los resultados del Nivel Empoderamiento donde observamos que antes de la aplicación de las técnicas de coaching fue malo el 68.8%, regular 31.3%, y bueno 0%; y luego de aplicar las técnicas de coaching fue malo el 0%, regular 12.5% y bueno el 87.5%.

Por lo que afirmamos que el nivel empoderamiento en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es bueno (87.5%).

4.2.3. Resultados de la Variable Gestión del talento humano

El resultado corresponde a los ítems del 1 al 12 del cuestionario

TABLA N° 03

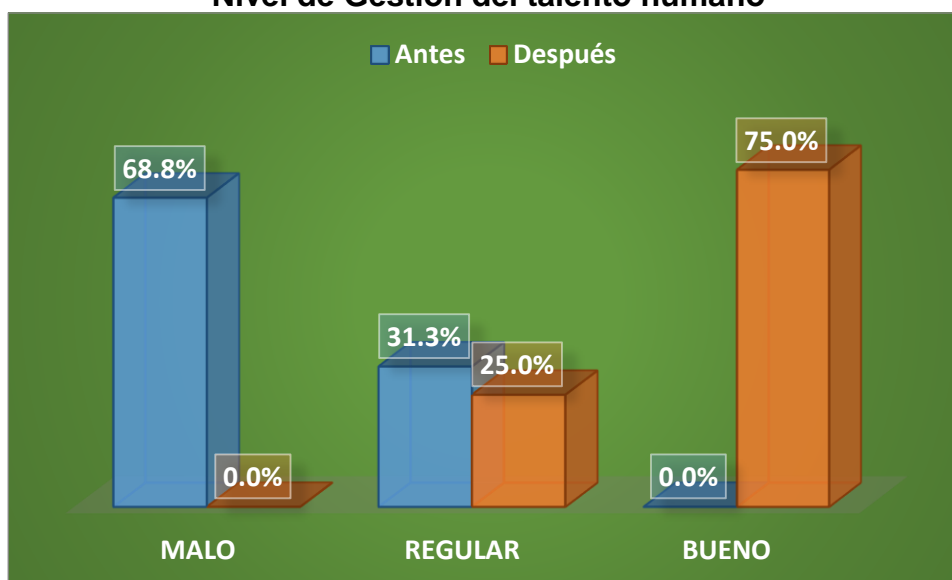
Nivel de Gestión del talento humano

NIVEL	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	Antes	Frecuencia	Después
MALO	11	68.8%	0	0.0%
REGULAR	5	31.3%	4	25.0%
BUENO	0	0.0%	12	75.0%
Total	16	100.0%	16	100.0%

Fuente: Matriz de datos SPSS

GRÁFICO N° 03

Nivel de Gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 03

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 03 nos muestran los resultados de la Variable Gestión del talento humano donde observamos que antes de la aplicación de las técnicas de coaching fue malo el 68.8%, regular 31.3%, y buena 0%; y luego de aplicar las técnicas de coaching fue malo el 0%, regular 25% y buena el 75%.

Por lo que afirmamos que el nivel de Gestión del talento humano en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es buena (75%).

4.3. RESULTADOS INFERENCIALES

4.3.1. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis general

El coaching influye significativamente en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017

Hipótesis de trabajo

Hipótesis Nula $H_0: t_1 = t_2$: No existen diferencias significativas en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017

Hipótesis Alterna $H_a: t_1 \neq t_2$: Existen diferencias significativas en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir al 5%; p-valor = (0)

Estadística de prueba: t de Student para muestras relacionadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	GESTIÓN TALENTO HUMANO ANTES – GESTIÓN TALENTO HUMANO_ DESPUÉS	- 12,375	6,323	1,581	15,744	9,006	7,828	15	,000

Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0,05$

Valor crítico: p-valor = (0)

Decisión estadística

Puesto que p-valor (0.000) es menor al nivel de significancia de 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística

Se concluye que existen diferencias significativas en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017.

Es decir, el coaching influye significativamente en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017 ($p = 0.000 < 0.05$)

4.3.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Hipótesis específica 1

El coaching influye significativamente en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017

Hipótesis de trabajo

Hipótesis Nula $H_0: t_1 = t_2$: No existen diferencias significativas en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017

Hipótesis Alterna $H_a: t_1 \neq t_2$: Existen diferencias significativas en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir al 5%; p-valor = (0)

Estadística de prueba: t de Student para muestras relacionadas

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	EMPRENDIMIENTO ANTES – EMPRENDIMIENTO DESPUÉS	-5,813	4,916	1,229	8,432	3,193	-,730	15	,000

Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0,05$$

Valor crítico: p-valor = (0)

Decisión estadística

Puesto que p-valor (0.000) es menor al nivel de significancia de 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística

Existen diferencias significativas en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017.

Es decir, el coaching influye significativamente en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$)

4.3.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Hipótesis específica 2

El coaching influye significativamente en el empoderamiento en Caritas – Pasddih en el 2017

Hipótesis de trabajo

Hipótesis Nula $H_0: t_1 = t_2$: No existen diferencias significativas en el empoderamiento o en Caritas – Pasddih en el 2017

Hipótesis Alternativa $H_a: t_1 \neq t_2$: Existen diferencias significativas en el empoderamiento Caritas – Pasddih en el 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir al 5%; p-valor = (0)

Estadística de prueba: t de Student para muestras relacionadas

		Prueba de muestras emparejadas							
		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	EMPODERAMIENTO _ANTES - EMPODERAMIENTO _DESPUÉS	-6,563	2,828	,707	8,069	5,056	9,283	15	,000

Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0,05$$

Valor crítico: p-valor = (0)

Decisión estadística

Puesto que p-valor (0.000) es menor al nivel de significancia de 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística

Existen diferencias significativas en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017.

Es decir, el coaching influye significativamente en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$)

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados para el **objetivo general**: Determinar la influencia del coaching en la gestión de talentos en Caritas – Passdih en el 2017, demuestran que, el coaching influye significativamente en la gestión de talento en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$). Donde el nivel de Gestión del talento humano en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación de coaching en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es buena (75%). Es decir que el proceso de aplicar el coaching ayuda a generar un arreglo que permite facilitar el desarrollo del talento de los colaboradores de Caritas, convirtiéndose en fortalezas al realizar las tareas y funciones asignadas. En este sentido se tiene investigaciones similares como la de Caicedo, Herrera, & Quenguan (2013), en su estudio titulado: El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la Empresa. Programa: Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Del Rosario. Pamplona, España comprobando que el coaching tiene un gran impacto en las empresas de diversos tamaños y actividades económicas, y que no existe un tipo de organización con determinadas características para la aplicación del coaching como herramienta para el desarrollo de todos los trabajadores de la organización. También demuestra que el Coaching se está consolidando como un instrumento significativo dentro del mundo de la gestión organizacional con la cual se administra de forma óptima el Talento Humano, lo que genera mejores resultados para la empresa.

Otro estudio en este sentido es el de Álvarez, Arocha, Ortiz, & Morales (2011), quienes desarrollaron la investigación titulada: Coaching, motivación y retención de Personal en la Facultad de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá D.C.- Colombia. Mencionando que, en relación a la rotación de personal en las empresas, se observó un cambio con respecto el concepto negativo que se tenía acerca de este tema, tomando en consideración que aunque las organizaciones busquen formas para retener al personal debido a la inversión en términos de tiempo y

economía los empleados ven este fenómeno como efecto no solo de las metas personales sino del progreso y crecimiento laboral.

También De León (2013) elaboró la tesis: Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el Área Urbana de Retalhuleu. Previo a optar el título de: Psicólogo Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu – Guatemala. Demostrando que a través de este estudio se conoce que existe un bajo porcentaje en lo que se refiere al compromiso que muchas PYMES de la zona urbana de Retalhuleu con relación a la administración del talento humano, el cual es contemplado aún más en los reglamentos y procedimientos en sus diversas líneas de actividad y análisis técnicos, tanto para la contrata de personal como para la capacitación y desarrollo de las aptitudes de sus empleados.

Del mismo modo Villegas (2015) desarrolló la tesis: Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015. Habiendo determinado que, el **coaching si** influye en la Gestión de talento Humano optimizando de manera significativa el rendimiento y el clima laboral en la organización. Asimismo se comprobó que, la conciencia en el instante de tomar las decisiones y el progreso de los empleados confirman que la conciencia influye en la Gestión de talento Humano en la organización. Se determinó en el estudio, que es relevante el que la empresa crea en sí misma por la influencia que posee en la Gestión de Talento Humano por los progresos que genera.

Por otro lado, la teoría menciona que la percepción de que las entidades compiten a través de las personas, enfatiza el hecho de que el éxito estriba cada vez más de lo capaz que es una empresa para gestionar el talento o capital humano por tal motivo, se debe puntualizar que el potencial de las personas es el elemento más relevante para el progreso de una gestión empresarial, además de que las empresas se desenvuelven en un entorno de mucha competencia, con un mercado muy globalizado donde se compite de forma desigual, para lograr el éxito en estas organizaciones se hace indispensable la gestión eficiente del capital humano. (Alles, 2005,p-.36)

Los resultados para el **objetivo específico 1**: Determinar la influencia del coaching en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017 comprueban que, el coaching influye significativamente en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$). Donde el nivel emprendimiento en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es bueno (62.5%), al aplicar las técnicas del coaching en los colaboradores, se nota que su nivel de emprendimiento ha mejorado, tienen una cierta flexibilidad, hay capacidad de asumir riesgos, capacidad creativa y de una actitud propia motivada.

Al respecto se tiene investigaciones con resultados similares como la de Castilla (2014) quien realizó la investigación titulada: Optimización del talento en las organizaciones: Una mirada desde la realidad de la dirección de RRHH. Demostrando que toda organización debe conformar de forma estratégica el área de Recursos humanos, para que puedan luego elaborar las estrategias de la institución, del mismo modo debe abrir espacios de concertación y buena comunicación con las personas que trabajan en la empresa. Pues ¿Cómo se entendería la gestión del talento sin tomar atención a la opinión de los trabajadores?, sin entender el emprendimiento en la labor de los trabajadores.

Del mismo Maldonado (2013) realizó la tesis titulada: Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos. Demostrando que el coaching influye positivamente en el desarrollo del emprendimiento por competencias de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo e integridad en los directivos de ESIYS.

Y un estudio con resultados que difieren de esta investigación es la de Mogollón & Sánchez (2015) quienes elaboraron la tesis titulada: El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las Pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto – 2014. Concluyendo que el Coaching es un instrumento que va surgiendo en la empresa actual, sin embargo no se cuenta con la información necesaria acerca del mismo, y el resultado es que las organizaciones que pueden realizar inversiones para

capacitar a sus trabajadores no lo hacen por no contar con la información necesaria. Luego las organizaciones que están usando este instrumento no pueden observar resultados inmediatos, pues es un proceso cuyo resultado se ve en el transcurso del tiempo.

Por otro lado, la teoría al respecto menciona Una persona emprendedora posee flexibilidad, dinamismo, capacidad para asumir retos, innova, crea y se orienta al crecimiento. En otros términos, el emprendimiento es una cualidad propia de cada ser humano que le faculta y la motiva para emprender. (García, 2012, p.33)

Los resultados para el **objetivo específico 2**: Determinar la influencia del coaching en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017 demuestran que, el coaching influye significativamente en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$). Donde el nivel empoderamiento en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es bueno (87.5%), es decir que cuando se logra la delegación de actividades, los trabajadores asumen sus responsabilidades autónomamente y esto provoca que se den buenos resultados en las diferentes áreas de trabajo es decir se ha provocado que los trabajadores se empoderen y asuman de una mejor manera sus labores.

En relación a este objetivo encontramos estudios con resultados similares como el de Quesada (2014) quien elaboró la tesis: Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional. Demostrando que el desarrollo de las habilidades es de gran importancia para el avance de una organización, ya que se capacita al talento humano para el empoderamiento de sus actividades con destreza, eficiencia y eficacia. Actualmente las competencias y las habilidades dentro del personal son una herramienta necesaria para enfrentar los desafíos empresariales y competitivos. La gestión por competencias es un canal continuo de comunicación con los trabajadores para conocer sus necesidades y anhelos y así brindarles el respaldo necesario en pro del logro de metas como organización.

Otro estudio similar es el de Diestra, Espinoza, Liao, & Portocarrero (2012). Quienes desarrollaron la investigación titulada: TDC Talent Development Consulting Consultora de Recursos Humanos, donde a través de esta investigación, sobre la Consultoría en Recursos Humanos, es que llegaron a la conclusión de se halla una demanda no satisfecha al desarrollar el talento del personal ofrecido por parte de las consultoras en el país. Las organizaciones requieren servicios que se enfoquen en el desarrollo del liderazgo de sus trabajadores y requieren de herramientas actualizadas a través de las cuales se obtengan resultados visibles en la empresa.

También Quispitúpac & Mateo (2016) desarrollaron la investigación sobre Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Concluyendo que las organizaciones estudiadas mantienen una relación innegable y sin embargo no es directa. Las organizaciones poseen un elemento común que es relevante, el desarrollo empresarial y la aptitud para auto evaluarse, así pues se pudo determinar que existe una comunicación interna eficaz, lo que hace posible que los jefes tengan conocimiento acerca de las capacidades de sus colaboradores. Y finalmente se evidenció la habilidad de Dirección de los líderes de área y Gerente, pues ello queda claro por su desenvolvimiento profesional y por sus capacidades y facultades técnicas.

La teoría, en este sentido menciona que la delegación de poder desde el superior hacia sus subordinados. Se trata de facultar de autoridad, responsabilidad a los colaboradores, de manera que los mismos sean independientes y responsables de su trabajo, y en consecuencia de los resultados que generen.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la influencia del coaching en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017, demostrando que, el coaching influye significativamente en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$). Donde el nivel de Gestión del talento humano en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es buena (75%). Es decir que el proceso de aplicar el coaching ayuda a generar un cambio que permite facilitar el desarrollo del talento de los colaboradores de Caritas, convirtiéndose en fortalezas al realizar las tareas y funciones asignadas en las distintas áreas de trabajo.
2. Se ha determinado la influencia del coaching en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017 comprobando que, el coaching influye significativamente en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$). Donde el nivel emprendimiento en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es bueno (62.5%). al aplicar las técnicas del coaching en los colaboradores, se nota que su nivel de emprendimiento ha mejorado, tienen una cierta flexibilidad, hay capacidad de asumir riesgos, capacidad creativa y de una actitud propia motivada.
3. Se ha determinado la influencia del coaching en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017 demostrando que, el coaching influye significativamente en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017 ($p= 0.000 < 0.05$). Donde el nivel empoderamiento en los trabajadores de CARITAS – PASSDIH, antes de la aplicación en la mayoría era malo (68.8%) y luego de la aplicación de las técnicas de coaching es bueno (87.5%). es decir que cuando se logra la delegación de actividades, los trabajadores asumen sus

responsabilidades autónomamente y esto provoca que se den buenos resultados en las diferentes áreas de trabajo es decir se ha provocado que los trabajadores se empoderen y asuman de una mejor manera sus labores.

RECOMENDACIONES

1. Al demostrarse la influencia significativa del coaching en la gestión de talento humano, se recomienda al área de administración de CARITAS PASSDIH que puedan poner más énfasis e inversión en las capacitaciones de los colaboradores y en coaching para lograr una continuidad de los resultados.
2. Al demostrar la influencia significativa del coaching en el emprendimiento, se recomienda a la Administración de CARITAS PASSDIH que en las capacitaciones en coaching contengan actividades de liderazgo y de integración empresarial para que los trabajadores tengan más iniciativa y se logre un nivel más alto en proactividad y desarrollo personal.
3. Al demostrar que la influencia significativa del coaching en el empoderamiento, se recomienda a la Administración de CARITAS PASSDIH que las capacitaciones vayan dirigidas no sólo a los trabajadores, sino que se formen equipos de trabajo con la participación también de los directivos de esta institución para así mejorar el desempeño en todas las áreas de trabajo.
4. También al demostrar que la influencia del coaching en esta investigación es positiva, se puede proponer a las organizaciones y a las futuras investigaciones que se puedan tener en cuenta este tipo de investigaciones, porque en la gestión del talento humano no solo se habla de un logro de objetivos en las organizaciones, sino también en el aporte que una empresa o una organización puede hacer en la vida de sus colaboradores, teniendo los medios adecuados para fortalecerlos, para descubrir talentos y así forjarlos para desarrollarse profesionalmente y personalmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencia*. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Álvarez, M., Arocha, D., Ortiz, M., & Morales, S. (2011). *Coaching, motivación y retención de Personal en la Facultad de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá D.C.- Colombia*.
- Arispe, L. (2014). *Gestión del Talento Humano para La Satisfacción del Cliente en La Empresa Servited Periodo 2013*. para optar El Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú; Huancayo, Perú.
- Barreto, J. (2009). *Gerencia del talento humano. Estrategia para el desarrollo empresarial*. Bogotá: Editorial U. Piloto de Colombia.
- Bayón , F. (2014). *Coaching Hoy. Teoría*.
- Bonache, J. (2004). *Dirección de Personas: Evidencias y*. Colombia.
- Caicedo, L., Herrera, J., & Quenguan, N. (2013). *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la Empresa. Programa: Administración de Negocios Internacionales - Universidad Del Rosario. Pamplona, España*.
- Calderón, G. (2011). *Gestión humana en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones*. Bogotá: Editorial ACRIP.
- Casado, J. (2003). *Coaching Directivo: Desarrollando el liderazgo: fundamentos y práctica del coaching. Vilallonga*. Barcelona: Editorial Ariel Barcelona.
- Castilla, A. (2014). *Optimización del talento en las organizaciones: Una mirada desde la realidad de la dirección de RRHH. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona – España*.

- Ccoicca, E. (2017). *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016-2017*. Huancayo: Universidad Continental.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano. Capítulo 1. Introducción a la moderna gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Cook, M. (1999). *Coaching efectivo: cómo aprovechar la motivación*. Colombia: McGraw Hill Interamericana.
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el Área Urbana de Retalhuleu. Previo a optar el título de: Psicólogo Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu – Guatemala*.
- Diestra, M., Espinoza, L., Liao, R., & Portocarrero, C. (2012). *TDC Talent Development Consulting Consultora de Recursos Humanos, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú*.
- Dolan, S., Valle, R., & Schuller, R. (2003). *La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI*. España: McGraw Hill.
- García, M. (2012). *Empowerment. Departamento de Ciencias Sociales e Instituto de Desarrollo Local y Regional*. Universidad de la Frontera.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: McGraw Hill.
- Herreros de las cuevas. (2003). *La sucesión del líder un ejemplo de coaching ejecutivo*. Barcelona: Ediciones Granica.
- Huamán, F. (2016). *Relación de la gestión del talento humano basada en el endomarketing para la retención de personal de la empresa Maestro Perú tienda Huancayo*. Huancayo - Perú: Universidad Continental.
- Jurado, E. (2013). *Quiero darte COACHING La mejor profesión del Siglo XXI*. España: UNO Editorial.

- Kilburg, R. (2001). *Facilitating Intervention Adherence in Executive Coaching. A Model and Methods*. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 53, N° 4,.
- Kirkpatrick, A. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, . San Francisco.
- Lozano, I. (2008).). *El coaching como estrategia para la formación de Competencias profesionales*. Lima - Perú: Revista Escuela de Administración de negocios.
- Maldonado, G. (2013). *Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos. Para la Revista de Ciencias Empresariales en la universidad San Martín de Porres. Lima – Perú*.
- Mogollón, C., & Sánchez, M. (2015). *El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las Pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto – 2014. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de San Martín*. Tarapoto – Perú.
- Orrego, A. (2013). *Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Junín*. ara optar El Grado Académico de: Magíster en Ingeniería de Sistemas con Mención: Gerencia de Sistemas Empresariales; Universidad Nacional del Centro del Perú; Huancayo, Perú.
- Passmore, J. (2007). *An Integrative Model for Executive Coaching*. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 59, N° 1.
- Pinzon, M. (2011). *Desarrollo del talento humano. Dirija con éxito el recurso más valioso de su empresa*. Bogotá: ICESI.
- Quesada, L. (2014). *Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional. En el Programa de Administración de Empresas diplomado en Alta Gerencia de la Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, D.C - Colombia*.
- Quispitupac, & Mateo. (2016). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. Lima-Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- Ramirez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación* . Caracas.
- Ravier, L. (2005). *Consultorio gratuito de Coaching: Gratuita Cual es la historia del coaching*. Coaching. España: Magazine N° 01.
- Redondo, A. (2009). *Dirección del Talento Humano*. Bogotá: Educosta.
- Ricra, J., & Toribio, E. (2015). *La Gestión del Capital Humano y su relación con el desempeño laboral en Tecnomin Data S.R.L. Chungar, Cerro de Pasco, 2014*. para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en La Universidad Nacional del Centro del Perú; Tarma, Perú.
- Rosas, & Zúñiga. (2010). *Estadística descriptiva e inferencial*. Colegio de Bachilleres.
- Sánchez, & Reyes. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. . Lima - Perú: Universitaria.
- Sierra B.R. . . (1985). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid – España. Editorial Paraninfo.
- Sierra, B. (1985). *Técnicas de investigación social*. España: Paraninfo.
- SINEACE. (2016). *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Lima - Perú: <https://www.sineace.gob.pe> visitado el 22 de Febrero del 2017.
- Solis Espinoza, A. (1991). *Metodología de la Investigación Social*. Lima - Perú.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa, para optar el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima – Perú.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima - Perú: AFA. Editores Importadores.
- Uribe, P. (2000). *La docencia revalorada perspectivas*. Lima: Tarea.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Velásquez, M. (2017). *Percepción de los estilos de liderazgo para el fortalecimiento gerencial de la Institución educativa "José Olaya" del distrito de Hualhuas*. Huancayo: Universidad Continental.

Villegas, J. (2015). *Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015. Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo. Lima – Perú*.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la influencia del coaching en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la influencia del coaching en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017? 2. ¿Cuál es la influencia del coaching en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017? 1.3. Objetivos de la Investigación</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017</p> <p>Objetivos Específicos 1) Determinar la influencia del coaching en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017 2) Determinar la influencia del coaching en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017</p>	<p>Hipótesis General El coaching influye significativamente en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017</p> <p>Hipótesis Específicas 1) El coaching influye significativamente en el emprendimiento en Caritas – Passdih en el 2017 2) El coaching influye significativamente en el empoderamiento en Caritas – Passdih en el 2017</p>	<p>Variable Independiente: COACHING</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia • Autocreencia • Responsabilidad <p>Variable Dependiente: TALENTO HUMANO</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emprendimiento • Empoderamiento 	<p>Método Corresponde al método científico</p> <p>Tipo de la Investigación El tipo de investigación es aplicada</p> <p>Nivel de Investigación El nivel es explicativo</p> <p>Diseño de la Investigación El diseño es explicativo, pre experimental y de corte longitudinal</p> <p>Esquemáticamente es expresada de esta forma</p> <p>G OVantes X OVdespués</p> <p>Dónde: G= Grupo de estudio OVantes = Observación de la variable dependiente antes X= Tratamiento OVdespués = Observación de la variable dependiente después</p>

				<p>Muestra Se ha determinado una muestra del 100% de trabajadores de Caritas – Passdih o muestra censal. Siendo la muestra de 16trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos La técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario</p>
--	--	--	--	--

**INTRUMENTO
CUESTIONARIO**

El cuestionario es exclusivamente para la investigación: LA INFLUENCIA DEL COACHING EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN CARITAS PASSDIH 2017. Le pedimos que responda con sinceridad. La encuesta es anónima NO PONGA SU NOMBRE NI FIRME.

Nº	ÍTEMS	Siempre	A veces	Nunca
EMPRENDEMIENTO				
1	¿La comunicación en la organización es clara y fluida entre los miembros?			
2	¿Existe un líder aceptado y seguido por todos en la organización?			
3	¿El líder facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo?			
4	¿Analizas las alternativas existentes para resolver alguna dificultad en el equipo de trabajo?			
5	¿Analizas las consecuencias de tus acciones de cada alternativa?			
6	¿Consideras que la organización te brinda oportunidades de crecimiento profesional y personal?			
EMPODERAMIENTO				
7	¿Te sientes motivado de iniciar cada día de trabajo?			
8	¿Tomas decisiones propias sin ayuda de otras personas?			
9	¿Te agrada participar en debates en el equipo de trabajo de nuevos proyectos compartiendo opiniones y experiencias?			
10	¿Consideras que tienes la actitud para brindar ayuda a los demás?			
11	¿La organización te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo?			
12	¿La organización fomenta la integración en sus colaboradores con actividades de esparcimiento, familiares entre otras?			

MUCHAS GRACIAS PORS SU COLABORACIÓN

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

ANEXO 03



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

FICHAS DE VALIDACION INFORME DE OPINION DEL JUICIO DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: **EL COACHING Y LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN CARITAS PASSDIH 2017.**
- 1.2. Nombre de los instrumentos: Cuestionario de encuesta sobre el coaching y la gestión del talento humano

DATOS GENERALES

Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del instrumento
VLADIMIRO AGUILO RIVEROS.	JEFE DE LA OFICINA DE PLANEACION - UCLA	Cuestionario	Bach. Calderón Gaspar, Dustin

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible																			84		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																80					
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los nuevos diseños																				94	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos, con claridad y calidad																				95	
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema															75						
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																80					
8. COHERENCIA	Existe relación con los indicadores y las dimensiones																				95	
9. METODOLOGÍA	Tiene una secuencia metodológica con el propósito de la investigación																				95	
Total Parcial																75	160	84	90	379		
TOTAL																						

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente a) Regular b) Buena c) Muy buena d) Excelente

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

PV = $\frac{788}{19} = 87$



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Lugar y Fecha	DNI No.	Firma del Experto Informante	Teléfono N°
20-09-2017 Huanuco.	19910415		964930276.



FICHAS DE VALIDACION INFORME DE OPINION DEL JUICIO DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: **EL COACHING Y LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN CARITAS PASSDIH 2017.**
 1.2. Nombre de los instrumentos: Cuestionario de encuesta sobre el coaching y la gestión del talento humano

DATOS GENERALES

Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Dr Evaristo C. LARA RODRIGUEZ	DOCENTE	Cuestionario	Bach. Calderón Gaspar, Dustin

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible																			84			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																			85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los nuevos diseños																					94	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					92	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos, con claridad y calidad																					95	
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																80						
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																		82				
8. COHERENCIA	Existe relación con los indicadores y las dimensiones																					95	
9. METODOLOGÍA	Tiene una secuencia metodológica con el propósito de la investigación																					95	
Total Parcial																				80	251	-	471
TOTAL																							

II. OPINION DE APLICABILIDAD:


a) Deficiente a) Regular b) Buena c) Muy buena d) Excelente

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

PV = $\frac{802}{9} = 89.1$



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Lugar y Fecha	DNI No.	Firma del Experto Informante	Teléfono N°
Ago - 16 - 09 - 17	07330648		964681697



FICHAS DE VALIDACION INFORME DE OPINION DEL JUICIO DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: **EL COACHING Y LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN CARITAS PASSDIH 2017.**
- 1.2. Nombre de los instrumentos: Cuestionario de encuesta sobre el coaching y la gestión del talento humano

DATOS GENERALES

Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del instrumento
ELISEO RODRIGO GALVAN PONCE	DOCENTE DE AA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	Cuestionario	Bach. Calderón Gaspar, Dustin

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible																				81				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																							80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los nuevos diseños																								94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																								89
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos, con claridad y calidad																								95
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																								76
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																								81
8. COHERENCIA	Existe relación con los indicadores y las dimensiones																								95
9. METODOLOGÍA	Tiene una secuencia metodológica con el propósito de la investigación																								94
Total Parcial																									156 / 62 / 89 / 378
TOTAL																									

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente a) Regular b) Buena c) Muy buena d) Excelente

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

PV = $\frac{785}{9} = \boxed{87}$



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Lugar y Fecha	DNI No.	Firma del Experto Informante	Teléfono N°
21-09-2017 HUANUCAYO	09298884		947169969

BASE DE DATOS

DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (12 Preguntas Muestra del 01 al 16)
 ANTES DE LA APLICACION

*BASE DE KDATOS SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

5 : PREGUNTA12 1

	PREGUNTA1	PREGUNTA2	PREGUNTA3	PREGUNTA4	PREGUNTA5	PREGUNTA6	PREGUNTA7	PREGUNTA8	PREGUNTA9	PREGUNTA10	PREGUNTA11	PREGUNTA12
1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
2	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
8	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0
9	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
10	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
11	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
13	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
16	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												

Vista de datos Vista de variables

**DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (12 Preguntas Muestra del 01 al 16)
DESPUÉS DE LA APLICACION**

*BASE DE KDATOS SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

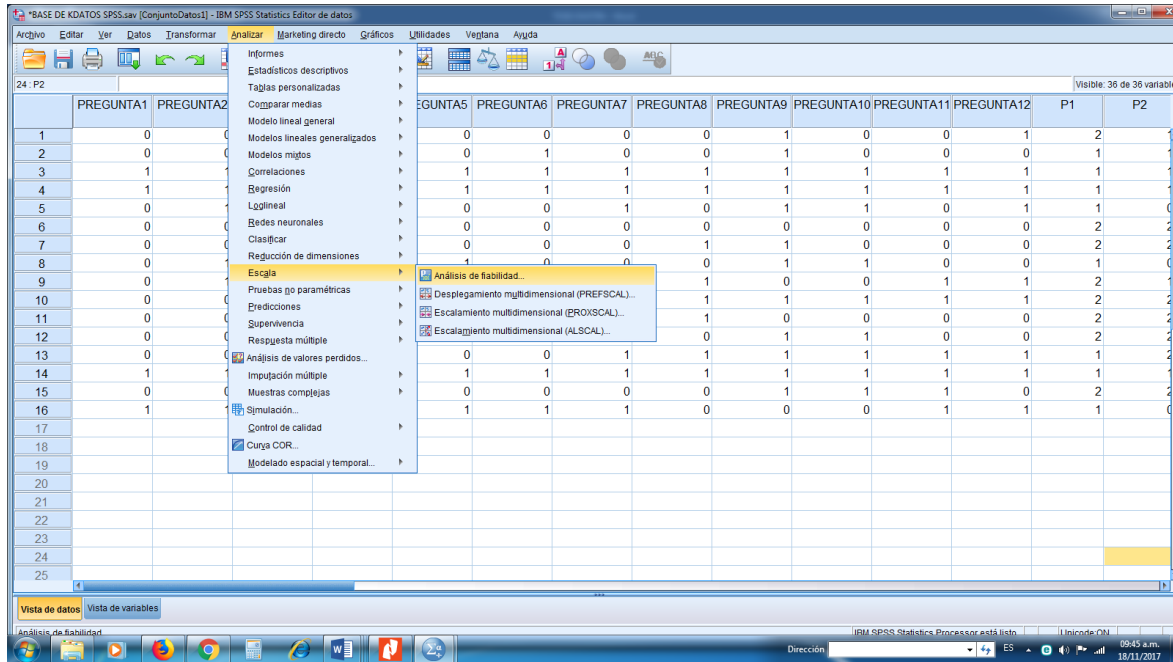
5: PREGUNTA12 1

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	0	0	0	1	1	2	2	2	2	1
3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
5	1	0	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2
8	1	0	1	2	1	0	1	2	2	2	1	0
9	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
10	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
11	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
12	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
13	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1
14	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
15	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
16	1	0	2	1	0	1	2	2	2	2	1	0
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												

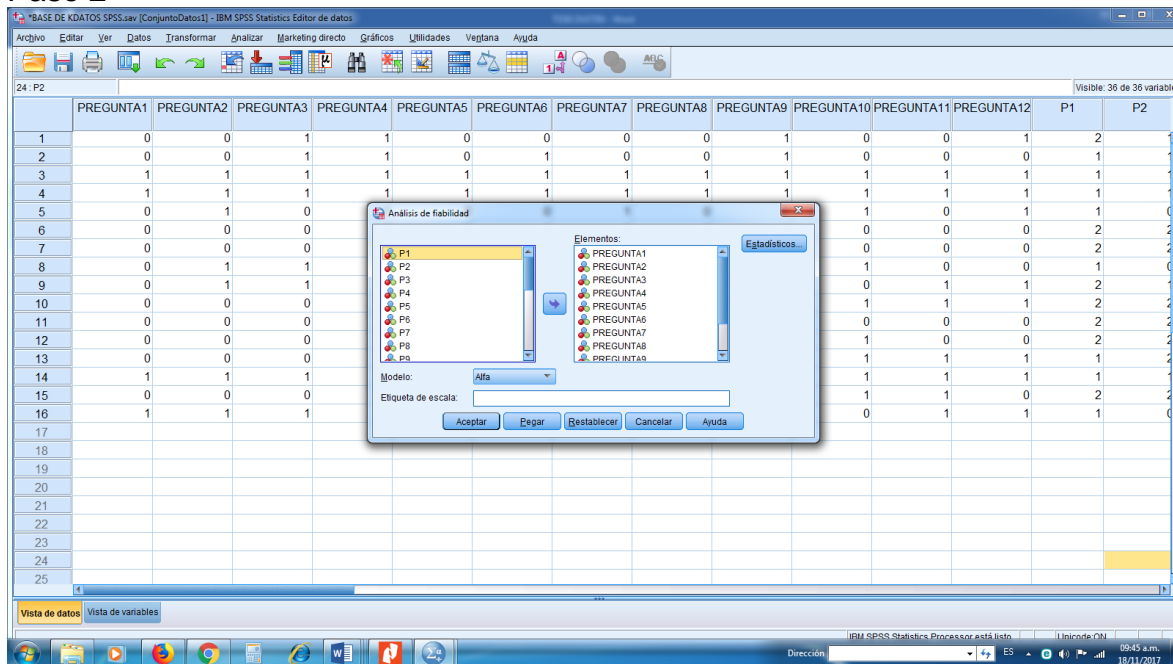
Vista de datos Vista de variables

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Para 12 ítems

Paso 1



Paso 2



RESULTADO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	12

RESULTADOS POR ÍTEMS

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Antes de la aplicación del coaching

PREGUNTA1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	75,0	75,0	75,0
	A VECES	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

PREGUNTA2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	56,3	56,3	56,3
	A VECES	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

PREGUNTA3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	50,0	50,0	50,0
	A VECES	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

PREGUNTA4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	43,8	43,8	43,8
	A VECES	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

PREGUNTA5					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	56,3	56,3	56,3
	A VECES	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

PREGUNTA6					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	50,0	50,0	50,0
	A VECES	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Después de la aplicación del coaching

P1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
P2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	18,8	18,8	18,8
	A VECES	6	37,5	37,5	56,3
	SIEMPRE	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
P3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	6,3	6,3	6,3
	A VECES	7	43,8	43,8	50,0
	SIEMPRE	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
P4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	6,3	6,3	6,3
	A VECES	6	37,5	37,5	43,8
	SIEMPRE	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
P5					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	12,5	12,5	12,5
	A VECES	6	37,5	37,5	50,0
	SIEMPRE	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
P6					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	6,3	6,3	6,3
	A VECES	7	43,8	43,8	50,0
	SIEMPRE	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

P7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	31,3	31,3	31,3
	SIEMPRE	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

P8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	31,3	31,3	31,3
	SIEMPRE	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

P9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	18,8	18,8	18,8
	SIEMPRE	13	81,3	81,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

P10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	6,3	6,3	6,3
	SIEMPRE	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

P11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	37,5	37,5	37,5
	SIEMPRE	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

P12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	12,5	12,5	12,5
	A VECES	8	50,0	50,0	62,5
	SIEMPRE	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

BAREMOS

PARA LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

NIVELES	EMPRENDIMIENTO	EMPODERAMIENTO	GESTION DEL TALENTO HUMANO
Buena	00 - 02	00 - 02	00 – 04
Regular	03 – 04	03 – 04	05 – 08
Mala	05 - 06	05 - 06	00 - 12
Mínimo	0	0	0
Máximo	6	6	12

CONSIDERACIONES ÈTICAS

Yo, Dustin Calderón Gaspar, egresado de la Facultad de Ciencias administrativas y contables, especialidad de Contabilidad y Finanzas identificada con DNI N° 40756674 con la tesis titulada: EL COACHING Y LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN CARITAS – PASSDIH, 2017

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes que se consultaron. Por tanto la tesis no se ha plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no se ha publicado ni presentado con anterioridad para la obtención de algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no se falsearon, duplicaron, ni copiaron y por ello los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad estudiada

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo alguna investigación propia que ya fue publicada), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana Los Andes

Huancayo, Diciembre del 2017

Br. Dustin Calderón Gaspar

DNI N° 40756674

PRIMERA FASE: APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



SEGUNDA FASE: RECOLECCION DE DATOS DESPUES DE LA APLICACIÓN DEL COACHING



HERRAMIENTA DE APLICACION DEL COACHING

APLICACIÓN DEL COACHING CARITAS- PASSDIH HERRAMIENTA DE TRABAJO

- **“Liberando el Potencial”**

La velocidad incontrolable con la que se mueve el mundo condiciona a la persona a estar preparada para nuevos desafíos, nuevos retos, nuevos conocimientos, nuevos aprendizajes. Esta sociedad del conocimiento y la información crea nuevos paradigmas, propicia nuevos modelos donde el ser humano muchas veces tiene sed de lo infinito y a menudo se siente prisionero de intereses que no responden a sus anhelos más profundos. Pero ¿qué hacer para que este hombre moderno asuma nuevos desafíos?, ¿qué aprendizajes forjarle?, ¿cómo enseñarle?, ¿por qué mucho de lo que aprende en la educación básica y superior no responde oportunamente a los retos de la vida, a un eficaz desempeño laboral?, ¿qué barreras tiene que no le dejan poner en práctica todo lo que es, lo que posee y lo que es capaz de hacer?, ¿cómo lograr un desenvolvimiento óptimo en la esfera profesional y social innovando, creando, “liderando”? Sin duda, lo anterior abre la posibilidad de reflexionar y discutir sobre “disciplinas”, “herramientas” y “procesos” que pueden hacer que el hombre de hoy esté a la altura “de sus circunstancias”.

- **Acercándonos a los orígenes**

Una de las grandes novedades en el campo de la formación humana es la que de seguro hemos escuchado hablar en nuestros ambientes laborales, “El Coaching”, (en inglés, “entrenamiento”), cuyo origen nominal se remonta a los siglos XV y XVI de nuestra era., cuando empezó a hacerse muy popular la ciudad húngara de Kocs (situada a 70 kilómetros de Budapest) por un carruaje (“kocsi”, más tarde “coche”) caracterizado por ser provisto de un sistema de suspensión para los viajes. Retrocediendo en la línea del tiempo los orígenes metodológicos y filosóficos del coaching se remontan al s. V aC. en la cultura griega donde el filósofo Sócrates utilizaba un novedoso método llamado “mayéutica” el cual ayudaba a sus discípulos a alcanzar la “verdad oculta”. Sócrates construía preguntas “poderosas” que cuestionaban profundamente a sus dirigidos, y les hacía “alumbrar” aquellos conocimientos que tenían muy dentro de sí.

Si bien es cierto el coaching primigeniamente brota en la filosofía griega con Sócrates (el “método mayéutico” que busca la verdad oculta a través de preguntas reveladoras), después con su discípulo Platón (los “Diálogos de Platón” con sus preguntas y respuestas) y este a su vez con Aristóteles (la “ética aristotélica” a través de la búsqueda de la felicidad), esta nueva herramienta formativa ha recibido influencia a lo largo de la historia de otros postulados, como: - La Filosofía Existencialista: “la reflexión”, “¿qué es lo que queremos ser? y ¿cómo?”.

- El Método Fenomenológico: “abstenernos de todo prejuicio con nuestros destinatarios de manera que permitamos que ellos mismos encuentren sus conciencias más puras”.
- Psicología Humanista: “conciencia”, “libertad”, “voluntad”, “autorrealización” y “liberación del potencial”.
- El Construccinismo: “la construcción del conocimiento” (del mundo interior y exterior).

Modernamente esta nueva disciplina formativa recibe una influencia notable del “mundo del deporte”. Ya en la década del 70, el Coaching hace su entrada con Timothy Gallwey, quien se da cuenta de que el peor enemigo de un deportista era su propia mente y produjo una serie de libros para ayudarlo a superar bloqueos y obtener un mayor rendimiento. Desde un comienzo el método mostró resultados sorprendentes y se empezaron a montar escuelas deportivas bajo la licencia de su obra, llamada “Inner Game”. Dos de ellas en Europa a cargo de Sir John Whitmore, quien después de un tiempo (década del 80) logró adaptar exitosamente el procedimiento al medio empresarial inglés y dio origen a lo que hoy se conoce como Coaching Empresarial. De ahí, solo fue un pequeño paso para que bajara hasta la esfera personal y estuviera a nuestra disposición (life coaching). El encargado de esta labor fue Thomas J. Leonard (años 90), a quien se le reconoce mundialmente como el padre del Coaching Moderno.

- **Buscando la Esencia**

Pero ¿cómo podríamos definir y distinguir al Coaching de otros tratamientos y qué tipos de coaching existen? Integrando lo visto hasta ahora y acercándonos a una definición esencial y real podemos decir que el coaching

es “liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, ayudándole a aprender en vez de enseñarle”. A través del coaching lo que se pretende es “despertar la motivación, los talentos, las capacidades y competencias de la persona para que ésta pueda alcanzar el éxito y ejercer un liderazgo protagónico en su medio”. En esta nueva herramienta formativa, en esta nueva disciplina la persona, que recibe el proceso de coaching, es protagonista de su propio cambio, sujeta de su propio desarrollo donde ella misma descubrirá las soluciones más eficaces para las barreras que se le presentan en la vida cotidiana. Podrá tener la facilidad de utilizar técnicas y estrategias innovadoras que le procurarán alcanzar las metas y proyectos deseados; creará un “plan de acción” que lo enfocará en los puntos medulares de su problemática. La novedad del coaching radica en que no esperaremos largos periodos para alcanzar “la solución”, sino que de forma inmediata, en un corto tiempo, podremos dar respuesta a nuestras “necesidades de logro”. El Coaching no es una Terapia Psicológica o Psicoterapia, que muchas oportunidades parte de “traumas”, de “patologías” que no se han superado y que bloquean a la persona. En el coaching no tratamos “pacientes”, no vemos “patologías”, sino irradiamos comportamientos proactivos e impulsamos a la persona hacia la acción dejando a un lado la vertiente de los sentimientos. A través del coaching podemos llegar a conocer en la persona su ocurrencia histórica, pero no estamos interesados en investigar a profundidad; si detectamos en las sesiones de coaching situaciones traumáticas derivaremos a un especialista para superar aquella dificultad. En muchos casos se ha podido realizar la “terapia derivada” en paralelo con las “sesiones de coaching” sin ningún problema. Por consiguiente, buscamos en la persona superar aquellas barreras que impiden aflorar el liderazgo y capacidades que tiene, quizás “gatillar” para obtener aquellos talentos y cualidades que darán el éxito que las personas anhelan.

- **El Protagonista**

Etimológicamente, el término "coach" deriva de un medio de transporte como hemos visto líneas arriba. Por eso el coaching sirve para transportar a las personas del lugar donde se encuentran hasta el lugar donde desean

estar. El conductor del carro (o "coach"), sirve de guía para el coaching, facilita el proceso de desplazamiento del transportado (o "coacheé") pero no decide el rumbo a seguir. Siguiendo la anterior descripción, por consiguiente, en el Coaching se da una relación básica entre dos personas, el "Coach" (entrenador) y el "Coacheé" (entrenado o transportado) donde el protagonista principal es el "coacheé" quien pondrá las soluciones a los obstáculos que tiene a través de las luces y técnicas que el Coach les dé estratégicamente para que pueda llegar al objetivo que se ha trazado en su "plan de acción".

- **Distinguiendo**

Existen diversos tipos de coaching hoy en día, mencionaremos los principales, pues de ellos se desprenden los demás:

-Coaching Personal.- Conocido como "Life Coaching", es el coaching orientado para que la persona sobresalga en los campos de su vida cotidiana: relaciones interpersonales, estudio, familia, carrera, sueños, proyectos, etc. Sobresale en este tipo de coaching el llamado "Coaching Ontológico", literalmente "entrenamiento del ser para su re-diseño". Influenciado por los aportes constructivistas de la "filosofía del lenguaje" que considera al lenguaje como un determinante fundamental de nuestro ser y hacer; este coaching tiene como máximos exponentes a Werner Erhard Maturana, Fernando Flores, Echeverría y Olalla.

-Coaching Ejecutivo.- Llamado en inglés "Executive Coaching", es el coaching que está dirigido a los ejecutivos de las compañías, que son los encargados de direccionar los departamentos o destinos de una empresa. Con este coaching se pretende lograr un óptimo desempeño a nivel gerencial, y así cubrir tres frentes principales: La relación del directivo con la empresa, la relación del ejecutivo con los empleados y la relación del gerente consigo mismo.

Coaching Organizacional.- Conocido como "Corporate Coaching", busca aplicar planes de coaching a nivel global, relacionándolos principalmente con la carencia de motivación en algunos trabajadores, como la estipulación de objetivos claros, concisos y alcanzables, la gestión de Recursos Humanos, optimización temporal, proyectos concretos con exigencias especiales, etc.

A través de este coaching se puede optar por ahondar en toda la organización o únicamente en algunas partes de la misma.

Componentes de Coaching

Los 3 elementos son:

➤ **Conciencia**

Es tomar una nueva perspectiva. Hallar un nuevo entendimiento acerca de los sucesos y por qué suceden. Comprendemos como conciencia la profunda comprensión de algo relevante. La situación de conciencia involucra comprendernos mejor, mejor comprensión de las emociones, pensamientos y de las conductas que realizamos.

Muchas veces se suele decir que las emociones son algo que sólo sucede pero no se comprende cómo surgen y cómo evitar ciertas emociones negativas. Sin embargo todo aquello que sentimos y lo que sucede y cómo lo interpretamos, tiene una raíz, y nos brinda la oportunidad para el cambio. Sí bien algunos sienten impotencia para el cambio de sus emociones y pensamientos, algunos otros las aceptan, pero sin hacer esfuerzo alguno por comprenderlos a profundidad. Por otra parte quienes tienen la conciencia acerca de sus emociones conocen herramientas para la gestión de cualquier situación negativa y manejan sus emociones de forma eficaz.

Un coach aporta para que las personas que asesora tomen conciencia a través de cuestiones y reflexiones. Es importante que la persona asesorada pueda contar con cierto nivel de auto conciencia y así tenga la capacidad de que opere un cambio real y permanente en su carácter. Claro que no siempre el ser consciente de sus emociones y pensamientos quiere decir que se tenga la capacidad de cambiarlos.

➤ **Autocreencia**

Si tenemos conciencia de nuestra situación real, es importante creer en las oportunidades de cambio. El coaching es un importante instrumento de ayuda para su asesorado. La auto creencia es tenerse fe a uno mismo para

el logro de las metas propias. El Coach, lleva a su cliente a resaltar sus virtudes, y así a creer en sí mismo.

El coach aporta en diversas áreas. La finalidad es que el cliente se oriente al logro de resultados y vaya más allá de lo que logra normalmente.

➤ **Responsabilidad**

En primer lugar, soy consciente, luego tengo fe en mí mismo. Y luego obtengo las habilidades para actuar. El ser responsable consiste en la aptitud para responder ante los contextos diversos en el proceso de un constante desarrollo.

Muchos son los que se muestran reacios a hacerse responsables de sus decisiones, aspiraciones y temores. Normalmente se tiende a culpa a los otros o tener una actitud débil y de pasividad. Esta imposibilidad limita el desarrollo y el cambio. Existen muchas y diversas decisiones que se deben de tomar y es relevante asumir la responsabilidad de las mismas. Así mismo podemos elegir cómo actuar y que emociones tener.

¿A quién está dirigido?

- A quienes quieran un cambio en su vida (enfoque o reenfoque) y deseen desarrollar sus propias fortalezas, liberando el potencial escondido.
- Personas que estén comenzando o quieran comenzar un nuevo emprendimiento, un nuevo proyecto.
- Personas que quieran formarse como “Líderes y Entrenadores Pastorales”.
- A quienes estén estudiando (o culminando su carrera) y/o personas que laboran, y quieran aumentar su desempeño, innovando, liderando.
- Empresarios con una visión social y humanista.

¿Cuáles son los beneficios que puedo recibir?

- Aumentar mi nivel de logro en la esfera comunitaria y profesional.
- Enfocarme o reenfocarme en las metas que quiero lograr a mediano largo plazo.
- Desterrar aquellas creencias limitantes que impiden liberar mi potencial y auténtico liderazgo.
- Ser pieza clave desde un perfil protagónico en la cambio de mi comunidad o institución.
- Despertar mi Liderazgo Transformador Cristiano desde el estilo novedoso del Liderazgo de Jesucristo.
- Asumir los retos de la vida quitando todos aquellos temores que nos rodean.
- Construir o reconstruir una visión de futuro que pueda augurarme un bienestar total.
- Ser consciente de la dimensión tripartita del hombre que es cuerpo, alma y espíritu para una profunda reconciliación y liberación.
- Consolidar o evaluar mi Proyecto de Vida.