



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“INFLUENCIA DEL COACHING EN LA GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO
FIANZA Y GARANTIAS LTDA. MIRAFLORES 2015”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR

Villegas Vidaurre, Julio Martin

ASESOR

Dr. León Espinoza, Lessner Augusto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTION DE TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2015 - II

PÁGINA DEL JURADO

Víctor Dávila Arenaza
Presidente

Lessner Augusto León Espinoza
Secretario

Ceferino Antonio Díaz Saucedo
Vocal

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicado a mis padres José y Malena fuente de mi fuerza y conocimiento, a mis hermanos Guillermo y Jesús por regalarme el don de sonreír, al amor de mi vida Sharito por estar en todo momento conmigo, finalmente a todos mis catedráticos, amigos que me apoyaron a alcanzar mi meta.

AGRADECIMIENTO

A Dios por un día más de vida por el conocimiento, paciencia y fortaleza para seguir mi camino, a mi padres y hermanos por sus consejos, a todos mis amigos de la universidad con quienes comparto un bello recuerdo de amistad y finalmente pero muy importante agradezco a Sharito por ser el amor, inspiración y motivación de mi vida.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Julio Martin Villegas Vidaurre con DNI N° 70399085, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Diciembre del 2015.

Villegas Vidaurre Julio Martin

Autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Influencia Del Coaching en la Gestión de Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Julio Martin Villegas Vidaurre

INDICE

Preliminares.....	i
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. REALIDAD DEL PROBLEMA	11
1.2 TRABAJOS PREVIOS	15
1.2.1 NACIONALES.....	15
1.2.2 INTERNACIONALES	16
1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	17
1.3.1 COACHING.....	17
1.3.2 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	20
1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA	25
1.4.1 PROBLEMA GENERAL	25
1.4.2 PROBLEMA ESPECIFICOS	25
1.5 JUSTIFICACION.....	25
1.5.1 APORTE TEORICO	26
1.5.2 APORTE ACADEMICO	26
1.5.3 APORTE SOCIAL	26
1.5.4 APORTE PRÁCTICO	27
1.5.5 APORTE METODOLOGICO.....	27
1.6 HIPOTESIS.....	27
1.6.1 HIPOTESIS GENERAL.....	27
1.6.2 HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	27
1.7 OBJETIVOS.....	28
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	28
1.5.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	28

II METODO	
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACION	36
2.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	36
2.3 POBLACION Y MUESTRA	36
2.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIONDE	
DATOS, Y VALIDES CONFIABILIDAD	36
2.4.1 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION	
DE INFORMACION.....	36
2.5 METODOS DE ANALISIS DE DATOS	36
2.6 ASPECTOS ETICOS	37
III RESULTADOS	37
IV DISCUSIÓN	43
V CONCLUSION	47
VI RECOMENDACIONES	48
VII REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	56

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la Influencia del Coaching en la Gestión de talento humano, por lo tanto se recopiló la información científica en la población de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda., utilizando la totalidad de sus empleados a través de un cuestionario de 25 preguntas en la escala de Likert, los cuales fueron procesados en el programa de SPSS, gracias a este programa nos permitió obtener el alfa de cronbach que brinda el nivel de confiabilidad de las preguntas y finalmente se analizaron e interpretaron. Finalmente logramos determinar que si existe influencia del coaching en la Gestión de Talento Humano.

Palabras claves: gestión de talento humano, coaching.

ABSTRACT

This study's main objective was to determine the influence of Coaching in Management of human talent, therefore scientific information was compiled in the population of the credit union deposits and guarantees Ltda., using all of its employees through a questionnaire of 25 questions on the Likert scale, which were processed in the SPSS program, with this program allowed us to obtain the Cronbach I provide the level of reliability of the questions and finally analyzed and interpreted. Finally we determine if there is influence of coaching talent management Human.

Keywords: human talent management, coaching.

I. INTRODUCCION

1.1. REALIDAD DEL PROBLEMA

La presente investigación titulada Influencia de Coaching en la Gestión de talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Busco determinar la influencia del Coaching en la gestión de talento Humano; ya que es gracias a la gestión de talento Humano que las empresas en su mayoría alcanza la trayectoria y prestigio que hoy en día muchas tiene, asimismo también es el motivo por la cual muchas empresas en nuestro país aún están en vía de desarrollo de crecimiento empresarial.

En este sentido la investigación busco determinar que la influencia del Coaching en la Gestión de talento humano es clave para el logro de objetivo y crecimiento no solo de la empresa si no de sus miembros generando un crecimiento social y empresarial en nuestro país, cabe reconocer que nuestro país es pionero en la aplicación de coaching en las empresas.

En la actualidad las empresas han demostrado con hechos que los éxitos alcanzados por ellas son gracias al esfuerzo y perseverancia de cada uno de sus colaboradores pero a pesar de ello aún no se ha podido sustentar la técnica más adecuada y provechosa para realzar el talento que cada colaborador tiene en sí mismo, pero no muchos le dan la importancia correcta.

Es así que encontraremos a Chiavenato (2009) quien define “que la administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito”. Siendo de esta maneta que a pesar de la importancia de la Gestión de talentos humanos en una empresa aún no se le el lugar correspondiente y la dedicación a la conservación de la misma.

La importancia de la gestión de talento humano en las empresas es debido a que en ella encontraremos las herramientas que ayudaran al desarrollo y éxito de la misma, actualmente la gestión del talento del personal se ha vuelto en muchas ocasiones en una odisea en la que lograr conectar a todos sus integrantes durante largo tiempo en el mismo objetivo es complicado sin hacer que ellos se sientan como simples colaboradores o decidan irse de la empresa.

Por ello que en las empresas es aún insuficiente el esfuerzo llevado en la gestión de talentos humanos, a pesar del surgimiento de una técnica ya aplicada en otros ámbitos como es el deporte, donde se ha obtenido resultados sorprendentes, dejando en claro que la correcta gestión del talento de una persona rompe esquemas y límites que se puedan trazar.

Esta fórmula tan efectiva y a la vez desconsiderada por muchos empresarios es el Coaching el cual desde sus inicios en Grecia ha demostrado ser un arte y a la vez una disciplina donde se guía a una persona dentro de un proceso de evolución y crecimiento donde aflorara sus mejores talentos, superando o aprendiendo de sus dificultades.

En el lenguaje de Gestión Humana define a Ospina, J. (2010) “sin descartar otros conocimientos y habilidades que se requieren actualmente y que se necesitarán en la gestión futura del talento, se resaltará solo el coaching como una de las principales habilidades que deben desarrollar los líderes y profesionales de Gestión Humana”.

Desde este punto de vista en la Gestión Humana es importante considerar las fortalezas y debilidades de cada uno de nuestros colaboradores para saber emplear la técnica correcta para cada persona, bajo esta premisa encontramos que la fórmula del Coaching la cual permite adecuar en diferentes circunstancias a los colaboradores para ayudarlos laboral, física, académica y socialmente a la persona.

Siendo así que el crecimiento de la persona y la superación de sus miedos o límites ayudaran al crecimiento reciproco de la sociedad, por otra parte una sociedad que busca el desarrollo debe tener como base el crecimiento de los talentos de sus ciudadanos.

Así mismo podemos deducir que el Coaching en las empresas es de mucha ayuda en la organización, pero que tan importante e influyente se convertiría en la gestión de Talentos humanos para la ayuda del crecimiento organizacional y social, cuáles pueden ser las causas de una aplicación incorrecta del Coaching. Por ello el coach no pretende en ninguna de sus posturas generar falsas expectativas de los sobre los resultados que se pueden obtener, porque la meta principal es generar el cambio o mejora en las personas y con ello a la empresa planteando metas u objetivos claros.

No obstante cabe resaltar que en muchas empresas su crecimiento no es llevado de la mano con el crecimiento de los colaboradores que forman parte de ella, y que hace que sus miembros no sienta ser parte del éxito que se viene logrando, consideremos que hay muchas herramientas para poder tener estos resultados pero son muy pocos los método que mesclen todas las herramientas como clima laboral, liderazgo, motivación entre otras que ayudan que los colaboradores se “identifiquen” con los objetivos de la empresa.

A través de las investigaciones se ha desarrollado un método que permite que los trabajadores se identifique más con la empresa y a su vez desarrollar sus talentos de manera que el crecimiento de la empresa este de la mano con el crecimiento de sus colaboradores este método es conocido como el Coaching, que en sus inicios solo fue utilizado por los deportistas para su mayor rendimiento en sus disciplinas.

El Coaching es una metodología que permite a través de una persona (Coach) desarrollar al máximo las habilidades de cada una, siendo su rendimiento el óptimo en el campo que se desarrolle, cabe recordar que en sus

inicios solo se empleó en el ámbito deportivo demostrando que los deportistas a través de sus Coach mejoraban su desempeño.

En sus inicios el Coaching en las empresa era utilizado solo para los gerentes quienes no lo aplicaban en sus colaboradores quedando el conocimiento en el limbo, sin saber realmente el valor que tienen en sus manos para su desarrollo empresarial, este método de desarrollo está basada en la exploración y desarrollo de las habilidades de la persona que a la culminación de este metodología será capaz de explotar más sus capacidades en todo ámbito.

La combinación de las habilidades de los colaboradores de una empresa y la debida gestión de cada miembro llevaría al cumplimiento de los objetivos llevándola al éxito tan deseado por muchos, a pesar de los resultados de la buena gestión de talentos humanos y los resultados que el coaching logra en quienes se utiliza muchas empresas aun no le ponen la importancia correcta a su aplicación.

En muchas empresas en el exterior ya el coaching y la gestión de talentos ocupa en las empresas un lugar importante porque se dieron cuenta por lo resultados las mejoras que puede traer a una organización, pero siempre nace la duda de cuál de estos dos factores puede ser más importante, será influencia el coaching en la gestión de talento humano.

En nuestro país el miedo al cambio y la inserción de nuevos métodos para la gestión de personal son los factores más comunes en las empresas que impiden la gestión de algunas de estos métodos para la mejora de la empresa, muchos gerentes ponen empeño en la gestión de colaboradores y gestión limitada de las habilidades de sus miembros.

Será la combinación de estos dos componentes como el coaching y la gestión de personal la formula tan anhelada para el éxito y desarrollo de

nuestras empresas o más importante aún será tan fuerte la influencia del coaching puede tener en nuestro personal que podría mejorar o cambiar el rumbo de la gestión de talentos humanos en la empresa e incluso cambiar el pensamiento de las personas mejorando su calidad de vida y con ella su ámbito laboral llevando a todos a una tan buscada felicidad.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1 NACIONALES

Dentro de la investigaciones realizadas podemos encontrar Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014) define “la investigación tuvo como fin la elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes, planteando como objetivo permitir a la empresa concretar el valor agregado del Capital Intelectual, desde la gestión de la información en el área de Recursos Humanos hasta el seguimiento práctico de los Líderes en sus áreas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales”. Siendo uno de los resultados de la investigación que Las Gestión del Talento a través de los Líderes de las empresas es la prioridad que asegurará que tu empresa siga aumentando valor intelectual y por tanto aumentará el valor contable de tu empresa, con ello, transformará a tus Líderes en Gestores de Talento Humano por excelencia.

Es importante recordar que según el estudio realizado defina de Tito (2012), en la investigación muestra que la nueva conceptualización del valor de las personas para las organizaciones, se inicia con los planteamientos efectuados por las diferentes escuelas que estudian la Gestión Humana, desde el punto de vista las ciencias del comportamiento. En esta, se abandona la idea de que la persona, en sí misma, es un recurso, es decir un elemento que provee de fuerza de trabajo a la organización tal y como se concebía desde los tiempos de los autores clásicos de la Administración, para pasar a la consideración de la persona como un elemento dinámico que posee competencias, talentos y recursos; vale decir, posee conocimientos y capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes.

1.2.2 INTERNACIONALES

En la búsqueda del cumplimiento de Herrera (2011) La investigación tuvo como objetivo Identificar aspectos relevantes de la práctica del Coaching en la región Metropolitana, a través de las percepciones de ejecutivos que han experimentado un proceso de coaching. El estudio es de tipo exploratorio-descriptivo, ya que pretende aportar bases empíricas descriptivas fundamentales para los estudios sobre coaching y delinear futuras investigaciones en el campo, a partir del estudio de variables básicas. El diseño de la investigación es transversal, no experimental, ex – post facto, lo cual implica el estudio de un fenómeno que ya ha ocurrido (Coaching), en un momento dado del tiempo y sin manipulación ni control de las variables de estudio. El proceso de recolección y análisis de datos es cuantitativo, utilizando encuestas con puntuaciones tipo Likert de 4 niveles (Nada, Poco, Bastante y Mucho), las que fueron analizadas mediante el programa estadístico SPSS v.11, con el fin de describir frecuencias de las distintas variables, así como un análisis de variables ordinales utilizando la prueba Tau-B de Kendall, con el fin de exponer las correlaciones posibles de entre las mismas. Obteniendo como resultado lo siguiente el Coaching, como herramienta de intervención organizacional, promete seguir ganado terreno en nuestro país, por lo que se hace necesario desde ya, generar nuevas investigaciones, que permitan sistematizar y perfeccionar tanto su cuerpo teórico, como su técnica. Es de esperar que, desde a presente investigación, se puedan desprender, en el corto plazo, nuevos esfuerzos para lograr dicho objetivo.

En el lenguaje del Coaching define que Atehortua (2006) En la investigación definen el Coaching es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. A su vez ayuda a los empleados a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva basado en observación. Además es una actividad que mejora el desempeño en forma permanente. El coaching entonces abre ventanas para escudriñar nuevos conceptos, nuevos sistemas integrales, técnicas, herramientas y nuevas tecnologías de gestión empresarial.

En la búsqueda de la definición del Coaching encontramos a Zambrano J. (2010) quien nos dice su investigación que la influencia del coaching en las empresas permite alcanzar altos niveles de rendimiento y cumplimiento de metas debido al correcto uso de los conocimientos de cada colaborador que a su vez el coaching es una herramienta para la mejora continua de las organizaciones siendo en muchas ocasiones desestimada de su importancia.

El principal objetivo del estudio es determinar de qué manera el coaching puede convertirse en una disciplina en las organizaciones y empresas de la ciudad de Portoviejo, con el objetivo de demostrar que las organizaciones en la actualidad viven un cambio constante donde el uso de las estrategias correctas dependerá el cumplimiento de las metas, siendo una gran ventaja el uso de nuevas metodologías (coaching).

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 COACHING

“El coaching inteligente (C.I.) nace con la idea de hacernos más conscientes del poder que hay dentro de cada uno de nosotros, de las capacidades ocultas que todos tenemos para conseguir aquello que realmente deseamos y que a veces no sabemos cómo hacerlo. Sócrates decía que solo el conocimiento que llega desde dentro es el verdadero conocimiento que llega desde dentro es el conocimiento” Javier (2013, p.17). Nos dice en su investigación que el surgimiento del coaching inteligente parte de la conciencia de cada persona e identificar dentro de cada quien el talento y capacidades que por ciertas circunstancias ocultamos o no tenemos el conocimiento de que lo poseemos, según Sócrates el verdadero conocimiento surge desde el interior que llega desde el mismo conocimiento.

El surgimiento de coaching inteligente parte del reconocimiento de uno mismo en identificar y desarrollar esos talentos que por perjuicio tememos en demostrar, en muchas ocasiones son estos talentos que llevamos cada uno el pase para el cumplimiento de nuestras metas y el crecimiento como persona y profesional. En consecuencia el Coaching depende mucho de la voluntad de

los colaboradores en desear el crecimiento personal y asumir el cambio y los resultados que trae, así mismo el Coach no puede forzar un resultado óptimo porque de lo contrario afectaría no solo a la organización si no a su vez causaría en la persona asuma una identidad que no es parte de sí misma.

En la actualidad a las empresas les cuesta mucho aun poder desarrollar las habilidades de cada uno de nuestros colaboradores y poder combinarla de tal manera que tenga por resultado un trabajo en equipo con el desarrollo de las empresas y el colaborador.

Recordemos que las empresas de hoy en día le es más importante contar en su equipo a una persona que en cualquier momento asuma el roll de líder, el cual sepa dirigir asumir y enfrentar todo tipo de situación y problemas en la empresa más que un colaborador que solo está en espera de indicación y sin una iniciativa de acción propia dejando que otros toman la responsabilidad por él.

En la investigación que el coaching es una conversación entre el coach y un coachee en el cual busca el cumplimiento de las metas y la mejora del coachee hacia el éxito. Perry, (2002:3) define en la investigación que la aplicación de la técnica es mejor cuando; “es una conversación, un dialogo en el que el coach (tutor) y un coachee (pupilo) interactúan en el intercambio dinámico para conseguir unas metas, mejorar el rendimiento y proyectar el pupilo hacia el mayor éxito”.

La interacción del coach y el coachee permite que se identifique esos factores que limita al coachee (pupilo) liberar su verdadero potenciar y desarrollar las habilidades y talentos de manera tal que cumpla con el logro de sus objetivos en busca del éxito.

Consideremos que la interacción de coach y coachee es mejor desarrollada si existe un clima amical donde las conversaciones no sean

tensas y permita que el coachee exprese todo lo que siente a fin de alcanzar los mejores resultados de rendimiento en la empresa como en la vida personal.

La orientación encaja mejor con una gestión abierta y con motivaciones positivas, durante la cual el coach realmente intenta comprender y estar en empatía con los clientes, para permitir que estos tomen sus propias decisiones y evolucionen. Leibling y Prior (2004, p.24). Nos dice la investigación que la orientación surge mejor cuando las motivaciones son positivas y la gestión se desarrolla de manera abierta permitiendo que el coach comprenda mejor al coachee.

Es importante resaltar que una orientación consigue mejores resultados si se emplea métodos donde el alumno no sienta límites de expresión, sino al contrario pueda expresar y desarrollar más sus talentos.

Los coach, NO están focalizados en el detectar errores, por el contrario, se basa en hacer que los individuos descubran por sí mismos sus fallas, [...] lo que hace es indagar y trata de no hacer afirmaciones, y según su enfoque y su análisis podrá obtener resultados efectivos. Lozano (2008, p.129). Nos dice la investigación que el coach no se centraliza en detectar los defectos y errores de su coachee sino todo lo contrario busca motivar que el coachee identifique por sí mismo su talento y los factores que lo limita desarrollarlo de manera exitosa, el coach tan solo busca identificar tratando de no hacer afirmaciones para obtener resultados más efectivos.

Las empresas como en un equipo de trabajo el líder busca identificar los puntos de declive para poder aplicar los métodos más indicados para mejorar y cumplir con las metas del equipo, así mismo el líder del equipo de trabajo no puede influenciar en la opinión o en las acciones de los miembros de su equipo porque esto generaría que los miembros de su equipo no sean sinceros y los resultados terminen siendo obsoletos no cumplimiento la meta trazada.

1.3.2 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Definimos según Chiavenato (2009, p.15). “Asumimos en la actualidad de que los departamentos de recursos humanos (DRH) veían a las personas como recursos vivos e inteligentes y no como factores inertes de producción, los RH se convirtieron en el más importante recurso organizacional y factor determinante del éxito empresarial.” Por ello las empresas están que ponen su atención en los Recursos Humanos puesto que se dan cuenta que ahí está la respuesta a sus pregunta del lento progreso en su organización, consideremos también que en la actualidad aún se cuenta con una generación de emprendedores en busca de oportunidades en donde poder desarrollar sus ideas.

El ser Humano es un cofre de oportunidades que solo necesita ser descubierto para liberar el talento que contiene dentro de sí mismo, que tan solo necesita la confianza suficiente para darse cuenta el valor único que cada persona tiene dentro de sí, por ello siguiendo el pensamiento de Rodriguez (2008,p.11).”Mediante el coaching es posible sacar a la superficie reservas de potencial talento que yacen sumergidas en la mayoría de las personas. Para ello debemos percibir realmente que dichas reservas existen y que es posible sacarlas a la superficie, lo que no es difícil de comprender cuando consideramos lo sensibles que somos el común de los seres humanos a los estímulos negativos y lo frecuentemente que los recibimos a lo largo de nuestra existencia”.

La influencia del coaching en la gestión humana genera a que las empresas tomen otra visión diferente de ver a sus colaboradores, que va por encima de ser considerados como piezas vitales en la empresa si no al contrario genera a que las empresas aprendan a valorarlos como parte de una familia donde el bienestar y progreso de cada uno de sus miembros conlleva al progreso común de la familia en este caso la empresa, así mismo Miedaner (2002, p.23) define a “el coaching o proceso de entrenamiento personalizado y confidencial llevado a cabo con un asesor especializado o coach, cubre el vacío existente entre lo que eres ahora y lo que deseas ser. Es una relación

profesional con otra persona que aceptara solo lo mejor de ti y te aconsejara, guiara y estimulara para que vayas más allá de las limitaciones que te impones a ti mismo y realices tu pleno potencial”.

La figura de Sócrates es la más referenciada cuando hablamos del origen del coaching. [...] Consideramos, así como Sócrates, que no existe el enseñar sino sólo el aprender, y éste surge sólo reconociendo que el conocimiento no está en el coach sino en los propios coachees (clientes). En este sentido, el coaching, es un recipiente vacío donde mientras más “abierto” sea el coaching, mayor lugar daremos al trabajo con el conocimiento propio del cliente. En caso contrario, el coaching será limitado y deficiente. Ravier, L. (2005, p.6).

Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. Chiavenato (2009, p.42). Nos dice la investigación que los equipos de gestión de talento humano se ocupan principalmente en la asesoría interna para que el área cumpla con las metas trazadas para afrontar el futuro y el destino de la organización, también en la investigación nos muestra que en las empresas las personas dejaron de tener un plano secundario y toman el protagonismo en la empresa convirtiéndose en administradores de los recursos de la organización.

Para las empresas gestionar el talento humano se simplifica en la orientación y motivación de sus miembros para el cumplimiento de los metas y objetivos, con esto los miembros de la organización pasan a tomar el protagonismo de la toma de decisiones y administrando ellos los recursos de la organización.

La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones... Chiavenato (2013, p2). Nos dice la investigación que la expresión de recursos humanos se resume en la participación de los colaboradores de una empresa donde se desarrollan en determinadas actividades optimizando los recursos de la organización, de este modo las empresas y sus colaboradores generan un lazo donde unos dependa del otro para cumplir metas trazadas.

En nuestro país la falta de identificación y compromiso con la empresa genera que no se cumplan con las metas trazadas, en cambio lograr que cada colaborador participe en las actividades de la empresa de manera correcta y en equipo ayuda de manera considerable a la mejora de la empresa, cabe mencionar que depende mucho la gestión de talento humano para saber emplear el talento de cada miembro de nuestro equipo.

Pablo Montalbetti, Director del PAD de la universidad de Piura manifiesta que la persona, el talento y la cultura deben ser la base del nuevo modelo de RR.HH. que apunta a la retención de la generación Y” (Ruben Savedra, 21 de octubre de 2014). Nuevo modelo RRHH: Gestión talento responsabilidad de todas las áreas. La Gestión. Nos dice la investigación que la persona, el talento y la cultura es lo más importante en las empresas en la actualidad apuntando a la retención de la generación Y.

La base del éxito de toda organización es la correcta gestión de talentos del personal que hace única a cada empresa, este método basado en el personal y la gestión de talento lo que permite que las empresas no solo crezcan empresarialmente si no su colaboradores con ellos, a todo esto se le denomina la retención de la generación Y, una nueva generación que cambiara la visión que muchos tenían sobre una empresa.

No cabe duda que dentro de los dilemas de la gestión del talento humano, se requiere posar una mirada hacia el escenario del cambio, ya que todo gira en función a este y de cómo se debe actuar desde todo punto de vista para afrontar sus nuevos designios. Suaréz (2011, p96-97). Nos dice la investigación que el dilema de la gestión de talento humano es reconocer los cambios que vendrían en la organizaciones puesto que de este enfoque depende saber afrontar los retos que bien en cada decisión que se tome en la organización.

Se dice que el verdadero líder en una empresa no solo sabe plantear y desarrollar las soluciones ante las dificultades que se presenten en la empresa si no también saber reconocer que cada decisión traerá con ella cambios que se deben afrontar, confrontar los cambios y aprender de ellos llevara a la empresa al éxito.

En general, el concepto de competencias hallado en las empresas está relacionado con la efectividad en la aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y rasgos de la persona, en la ejecución de una actividad para el logro de objetivos estratégicos del negocio. Calderon, G y Navarro, J. (enero – junio, 2004) INNOVAR, Revista de ciencias administrativas y sociales No. 23, (100), 89. Nos dice la investigación que las competencias de cada empresa está relacionado al aprovechamiento de conocimientos y habilidades de cada uno de sus miembros.

Se interpreta que el éxito obtenidos por las empresas se debe mucho al aprovechamiento de los conocimientos, habilidades, virtudes y defectos de sus colaboradores siendo de esta manera una prueba clara que si se sabe guiar a cada colaborador, siendo reflejado en el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

Las empresas con desarrollos significativos en gestión humana es notoria una concepción más integral del ser humano, una visión moderna de la

gestión y una consideración holista de la organización que en términos de Barnett [...] corresponden a “Nuevas formas de razonamiento que aparecen en el mundo del trabajo y que están permitiendo una reciprocidad verdadera y no tan solo superficial; esto requeriría diferentes formas de organización que dieran verdadera autonomía a los individuos y a las unidades” (p. 120). Calderon, G y Navarro, J. (enero – junio, 2004) INNOVAR, Revista de ciencias administrativas y sociales No. 23, (100), 90-91. Nos dice la investigación que es notoria el crecimiento del ser humano y las unidades (es decir las empresas), que con lleva a un crecimiento mutuo donde y a un aprendizaje continuo.

Se ve reflejado que el crecimiento de las empresas se debe al correcto desarrollo y gestión de los talentos humanos que nos lleva a un aprendizaje mutuo donde ambas partes (trabajador y empresa) se ven beneficiadas por los esfuerzos y resultados después obtenidos.

Gestión del cambio: capacidad de visualizar hacia dónde se deben encaminar los esfuerzos de la organización. Implica promover y comprometerse en el diseño y desarrollo de estrategias en la búsqueda de nuevas oportunidades. Además, sensibilizar al personal del por qué y el cómo del cambio, y de su participación protagónica en el mismo. Calderon, G y Navarro, J. (enero – junio, 2004) INNOVAR, Revista de ciencias administrativas y sociales No. 23, (100), 94. Nos dice la investigación que la capacidad de visualizar el objetivo en el futuro y alcanzarlo depende mucho de la manera de generar en el personal el compromiso de querer alcanzarlo y disfrutar todos de los resultados.

El arte de gestionar al capital humano y que este se sientan identificados es un talento que no muchos ponen atención por ello el solo hecho de hacer que los trabajadores asuman responsabilidades y sepan que todo cambio es un riesgo el cual debe ser tomado para poder obtener mejoras para todos en la empresa.

1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.4.1 PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo influye el coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?

1.4.2 PROBLEMA ESPECIFICOS

- ¿Cómo influye la conciencia en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?
- ¿Cómo influye la auto creencia en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?
- ¿Cómo influye la responsabilidad en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?

1.5 JUSTIFICACION

Las empresas en la actualidad vienen demostrando que el éxito que alcanzan es gracias al grupo humano que las conforma pero aun a pesar de esto es necesario resaltar que para obtener el éxito tenemos que aplicar las técnicas adecuadas para potenciar los talentos de los colaboradores que conforman la empresa. De esta manera el crecimiento de las empresas tiene que ir de la mano con el crecimiento profesional de sus colaboradores de lo contrario el rendimiento e identificación de sus colaboradores seria de bajo nivel.

1.5.1 APORTE TEORICO

Es así que encontraremos a Chiavenato (2009) quien define “que la administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de

su capital intelectual y la base de su éxito”. Siendo de esta manera que a pesar de la importancia de la Gestión de talentos humanos en una empresa aún no se le el lugar correspondiente y la dedicación a la conservación de la misma. Los esfuerzos para la correcta gestión de talento humanos por parte de las empresas aún es insuficiente a pesar de la variedad de técnicas y métodos que existen.

Es por ello que la aparición de esta técnica a superado los niveles de rendimiento y mejoras en las empresas aplicadas, esta técnica se llama Coaching el cual desde sus inicios ha demostrado ser un arte y a la vez una disciplina la evolución y crecimiento donde aflorara sus mejores talentos, superando o aprendiendo de sus dificultades.

1.5.2 APOORTE ACADEMICO

En la Gestión Humana es importante analizar las fortalezas y debilidades de cada uno de los miembros de nuestra empresa para así poder aplicar la técnica adecuada donde cada uno de los miembros logren potenciar y crecer dentro del equipo y la empresa, de no sé de este modo generaría retrasó en los avances y el incumplimiento de metas tanto personales como de la empresa.

1.5.3 APOORTE 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.

1.5.4 APOORTE PRÁCTICO

Hoy en día podemos decir que el Coaching en las empresas es de mucha importancia, pero que tan importante e influyente se convertiría en la gestión de Talentos humanos 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 las persona.

1.5.5 APORTE METODOLOGICO

La investigación busca explorar la influencia entre las dos variables y los resultados que daría el llevarla a una empresa donde los talento aun no son llevados al máximo, podría ser el coaching y la gestión de talento humano la clave para el logro del crecimiento empresarial y el surgimiento de una nueva generación de emprendedores donde el limite forma parte de una suposición ya superada.

1.6 HIPOTESIS

1.6.1 HIPOTESIS GENERAL

- H1: Existe influencia significativa del coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.
- H0: No existe Influencia significativa del coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.

1.6.2 HIPOTESIS ESPECÍFICA

- H1: Existe influencia significativa de la conciencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.
- H0: No existe influencia significativa de la conciencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.
- H2: Existe influencia significativa de la Auto creencia influye significativa en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.

- H0: No existe influencia significativa de la Auto creencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.
- H3: Existe influencia significativa de la responsabilidad en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.
- H0: No existe influencia significativa Auto creencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.

1.7.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Determinar la influencia de la Conciencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.
- Determinar la influencia de la Auto creencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.
- Determinar la influencia de la Responsabilidad en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.

II. METODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental – transversal, puesto que las variables se observaron en un determinado periodo de tiempo sin manipularlas. HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C. Y BAPTISTA, M. (2010).

El nivel del estudio es correlacional – causal, donde analizaremos la relación causa efecto de las variables en mención en el estudio. HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C. Y BAPTISTA, M. (2010).

2.2. Operacionalización de Variables

En la investigación se utilizó dos variables, una independiente y dependiente que a continuación definiremos junto a sus dimensiones e indicadores utilizados en la investigación.

- **Variable Independiente: Coaching**

Según Gil, F. define “El coaching es una relación profesional de ayuda continua y sostenible, fundamentada en el diálogo, la reflexión y el aprendizaje. En este proceso, el individuo es inspirado a desarrollar nuevas y mejores prácticas que lo ayudan a ser mejor persona en su accionar diario o como parte de un equipo, indistintamente del ambiente en el que se desempeñe.” (05 de octubre de 2015).

- **Dimensión de La Conciencia:**

Es el primer paso para el encuentro y el crecimiento de la persona por ello Ravier define “la conciencia implica adquirir un conocimiento de algo a través de la reflexión, la observación o la interpretación de lo que uno ve, oye, siente etcétera”.(2005, p.184).

- **Dimensión de La Auto creencia**

Según Ravier la auto creencia “es el valor que te impones para moverte en el mundo. La auto creencia contiene de alguna manera a la confianza y la autoestima. No es posible que una persona crea en si mismo si no tiene confianza en lo que hace, y estima en lo que es”, por ello bajo este conocimiento definimos que la auto creencia es de vital importancia para el crecimiento profesional de la persona en la empresa.(2005,p. 206)

- **Dimensión de La responsabilidad:**

Dentro de las definiciones de la responsabilidad Ravier define que “La responsabilidad implica reconocer, darse cuenta o toma conciencia, de que somos dueños de nuestro comportamiento. Hacernos responsable de todo lo que nos afecta, sea problemas o circunstancias es lo único que tiene el poder de cambiar, transformar ese problema en oportunidad o esa circunstancia en favorable”(2005,p. 161).

- **Indicadores**

-  **Gestión del cambio**

Según Calderón, G. y Navarro, J. definen la gestión del cambio de la siguiente manera “capacidad de visualizar hacia dónde se deben encaminar los esfuerzos de la organización. Implica promover y comprometerse en el diseño y desarrollo de estrategias en la búsqueda de nuevas oportunidades” (2004, p. 94)

Motivación

Según Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii “la motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda de los demás” (2008, p150)

Clima laboral

Según Sarmiento, I. define el clima laboral como “las percepciones compartidas por lo miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (2011, p.17).

Eficacia

“Refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más” según Lam, R. y Hernández P. (2008, p.4).

- **Variables Dependiente: Gestión de Talento Humano**

Se comprobó que si la organización quiere alcanzar sus objetivos (Crecimiento sostenido, Rentabilidad, Calidad en los productos y servicios, Competitividad, entre otros.) de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales (mejores salarios, beneficios, estabilidad, satisfacción en el trabajo, oportunidad de crecimiento, entre otros.) y, de ese modo, se beneficien ambas partes. Chiavenato, I (2009, P.45)

- **Dimensión de Emprendimiento**

“una persona emprendedora es flexible, dinámica, capaz de asumir riesgos, innovadora, creativa y orientada al crecimiento. En otras palabras, el emprendimiento es una actitud propia de cada persona que le da la capacidad y la motivación para emprender” según Fandiño, L. y Cristina, M. (2008, p.35).

- **Dimensión de Empowerment**

Hace alusión a la delegación de poder desde el superior hacia sus subordinados. Se trata de delegar autoridad, responsabilidad a los trabajadores, de forma que estos se sientan autónomos y responsables de su trabajo, y en consecuencia de los resultados que producen” Ojeda, G. (2009, p.33).

- **Indicadores.**

- **Liderazgo**

Liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización” Akio, P. (2009, p.17).

- **Toma de Decisiones**

Calderón, G. y Naranjo, J. (2004) definen la toma de decisiones como “elegir eficazmente entre varias alternativas, en condiciones de complejidad e incertidumbre, buscando situaciones benéficas para la organización. La clave de esta competencia radica en la

asertividad que tenga la persona al tomar una decisión, asumiendo la responsabilidad que esta implica

- **Trabajo en Equipo**

Calderón, G. y Naranjo, J. (2004) Participar y trabajar activamente con otros en la consecución de una meta común que apoye las finalidades de la organización. Trabajar en equipo implica desarrollar la capacidad de interrelacionarse con otros, para cooperar en el alcance de objetivos comunes subordinando los intereses particulares a los del equipo.

- **Motivación**

Según Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii “la motivación es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras” (2008, p151).

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable(s)	Dimensión(es)	Indicador(es)	Índice(s)	Instrumento(s)
<p>Vx Coaching</p> <p>Según Ravier, L. (2005) define que la conciencia, la auto creencia y la responsabilidad son tres principales principios básicos de la esencia del coaching creando base solidad en el desarrollo y desempeño de las personas.</p>	La Conciencia	Gestión del cambio	Ítems 2,3,4, 10,11,12,13	<p>Cuestionario Tipo Likert</p> <p>Escala de valor: Totalmente de acuerdo(5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>
	La Auto creencia	Motivación Clima laboral	Ítems 6,7,8	
	Responsabilidad	Eficacia	Ítems 1,5,9	
<p>Vy Gestión de talento humano</p> <p>Chiavenato (2009) quien define “que la administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos (emprendimiento y empowerment) cuidando al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito”.</p>	Emprendimiento	Liderazgo Toma de decisiones	Ítems 16,18,20 21,23,24	<p>Cuestionario Tipo Likert</p> <p>Totalmente de acuerdo(5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>
	Empowerment	Trabajo en equipo Motivación	Ítems 14,15,17 19,22,25	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La población está constituida por la totalidad de trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Conformada por 52 trabajadores.

2.3.2 Muestra

La muestra de esta investigación es No Probabilístico de tipo Censal porque se realizó una técnica que permitió utilizar a toda nuestra población por el poco tamaño que contamos así mismo ayudara a ser más efectivos en los resultados que se obtendrán. Según Cuesta, M. y Herrero F. (2006), “en ocasiones resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, realizándose lo que se denomina un censo”.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

La técnica a empleada en la investigación fue la encuesta y permitió recoger la información e interactuar con las personas asimismo poder analizar las actitudes de cada uno para un mejor recojo de información. Es por ello que HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C. Y BAPTISTA, M. (2010). Definen a la encuesta “es la técnica que utiliza como instrumento un cuestionario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio...”.

El cuestionario fue elaborado con 25 preguntas bajo la escala de Likert, así mismo el contenido fue elaborado bajo marcos teóricos de expertos quienes después de una revisión minuciosa se obtuvo el producto final el cuestionario el cual se utilizó.

El instrumento fue sometido a la validación por expertos en la rama de estudio con la finalidad de obtener buenos resultados para la investigación y este al nivel y exigencia de requeridas.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los resultados de las encuesta realizadas fueron procesadas en el programa IBM SPSS 20 el cual fue diseñado con los fines de estudios estadísticos, una vez ingresados al sistema se tabularon a través de gráficos para su mejor análisis de los resultados.

La información obtenida fue ingresada al programa SPSS 20 sometiendo la información a la valides de confiabilidad del instrumento a travez del alfa de

TABLA N°1

	N	%
Válidos	50	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

TABLA N° 2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach's	N de Elementos
,760	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°2, podemos observar que el nivel de fiabilidad es de 0.760 demostrando que el instrumento es fiable, y presenta una variabilidad homogénea en sus ítems.

2.6 Aspectos Éticos

Para la presente investigación se respeto todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos; así como la veracidad de los resultados, además se respeto la propiedad intelectual de los autores empleados y la privacidad de las personas que participaron brindando información para del desarrollo de la investigación.

La investigación esta basada en los principios éticos y morales siendo considerados tanto en la teoría como en la metodología, por lo tanto los resultados son el producto del trabajo realizado.

III. RESULTADOS

**TABLA N° 3
PRUEBA DE NORMALIDAD**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Coaching	,202	50	,000	,898	50	,000
Gestion de talento	,134	50	,025	,918	50	,002

a. Lilliefors Significance Correction

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 3, podemos observar que las tienen una distribución normal, ya que el valor de sig. Es menor a 0.05.

Según sapa regresión lineal modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción.

Según Bernal (2010, p. 216) “El análisis de regresión y correlación es un método estadístico utilizado para calcular la relación entre dos o más variables y su grado de relación”.

El R da la medida de la relación existente, de forma conjunta, entre la variable dependiente y el conjunto de las variables independientes. Mide la correlación existente entre la variable Y, y las predicciones (Yi') que hacemos de la misma mediante la ecuación de regresión. Rodriguez (2011, p.8).

❖ Hipótesis General

TABLA N° 4
PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL
Correlaciones

		Coaching	Gestión de talento
Pearson Correlacion	Coaching	1,000	,626
	Gestión de talento	,626	1,000
Sig. (1-tailed)	Coaching	.	,000
	Gestión de talento	,000	.
N	Coaching	50	50
	Gestión de talento	50	50

Fuente: Elaboración Propia

Resumen del Modelo

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,391	,379	3,416

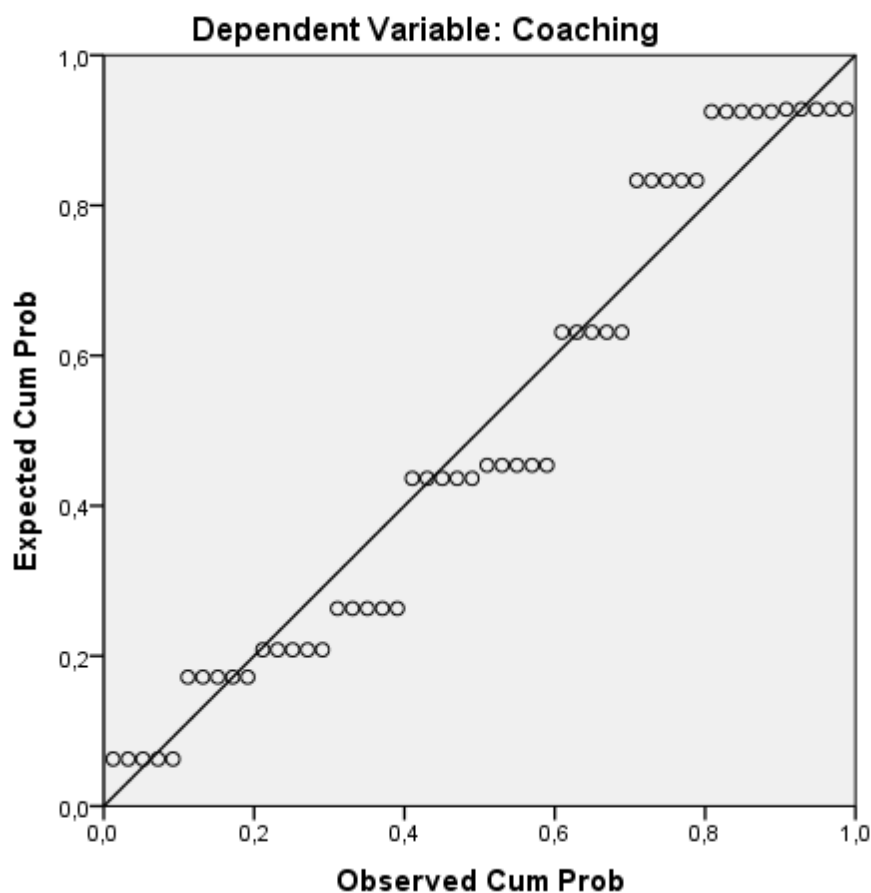
a. Predictors: (Constant), Gestión de talento

Interpretación:

En la tabla N° 4, observamos que las variables tienen una correlación positiva significativa siendo H1 aceptada por obtener una correlación positiva media del 62.6% entre las variables de coaching y gestión de talento humano. El 39.1% de la variación de coaching esta explicada por la gestión de talento humano

GRAFICO DE REGRESION LINEAL

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Fuente: Elaboración propia

La correlación de la variables está representada por la inclinación de la línea lo cual confirma correlación positiva entre las variables.

❖ Hipótesis Especifica 1

**TABLA N° 5
PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1**

		Correlación	
		Conciencia	Gestión de talento
Pearson Correlación	Conciencia	1,000	,643
	Gestión de talento	,643	1,000
Sig. (1-tailed)	Conciencia	.	,000
	Gestión de talento	,000	.
N	Conciencia	50	50
	Gestión de talento	50	50

Resumen del Modelo

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,413	,401	1,961

- a. Predictors: (Constant), Gestión de talento
- b. b. Dependent Variable: Conciencia

Interpretación:

En la tabla N° 5, observamos que las variables tienen una correlación positiva significativa siendo H1 aceptada por obtener una correlación positiva media del 64.3% entre las variables de la conciencia y gestión de talento humano. El 41.3% de la variación de la conciencia esta explicada por la gestión de talento humano

❖ Hipótesis Especifica 2

**TABLA N° 6
PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2**

Correlaciones			
		Auto creencia	Gestión de talento
Pearson Correlación	Auto creencia	1,000	,606
	Gestión de talento	,606	1,000
Sig. (1-tailed)	Auto creencia	.	,015
	Gestión de talento	,015	.
N	Auto creencia	50	50
	Gestión de talento	50	50

Resumen del modelo

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,394	,375	1,458

- a. Predictors: (Constant), Gestión de talento
- b. Dependent Variable: Autocreencia

Interpretación:

En la tabla N° 6, observamos que las variables tienen una correlación positiva significativa siendo H1 aceptada por obtener una correlación positiva media del 60.6% entre las variables de la conciencia y gestión de talento humano. El 39.4% de la variación de la Auto creencia esta explicada por la gestión de talento humano.

❖ Hipótesis Especifica 3

TABLA N° 7
PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 3

Correlaciones			
		Responsabilidad	Gestión de talento
Pearson Correlación	Responsabilidad	1,000	,495
	Gestión de talento	,495	1,000
Sig. (1-tailed)	Responsabilidad	.	,002
	Gestión de talento	,002	.
N	Responsabilidad	50	50
	Gestión de talento	50	50

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	,156	,139	1,455

a. Predictors: (Constant), Gestión de talento

b. Dependent Variable: Responsabilidad

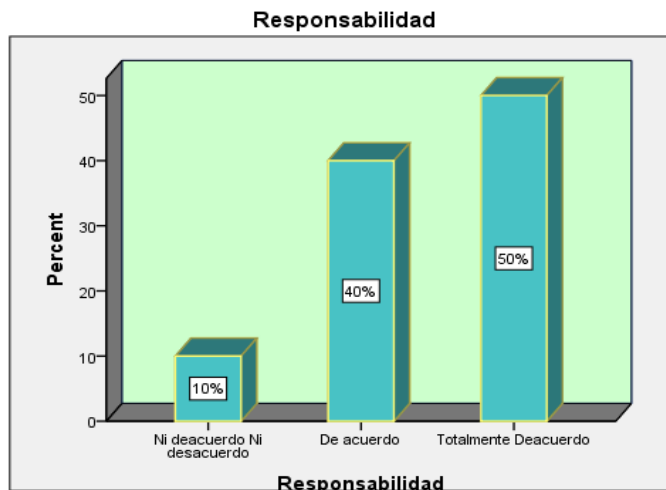
Interpretación:

La tabla de N°7 observamos que existe una correlación positiva entre las variables de estudio y por lo tanto se aprueba la H1 por obtener una correlación positiva media del 60.6% entre las variables de la conciencia y gestión de

talento humano. El 15.6% de la variación de la conciencia esta explicada por la gestión de talento humano

Análisis y Resultados por dimensión

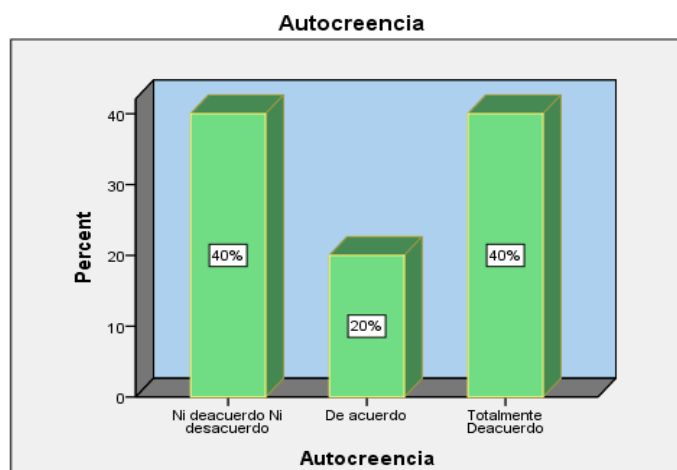
❖ Dimensión Responsabilidad



Interpretación:

En los gráficos mostrados se observa que el 10% se encuentran en un nivel bajo de Ni acuerdo Ni desacuerdo dentro de los trabajadores mientras, el 40% de los trabajadores se sienten de acuerdo con que la responsabilidad es importante en la empresa, y el 50% de los trabajadores están Totalmente de acuerdo que la responsabilidad es fundamental en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda.

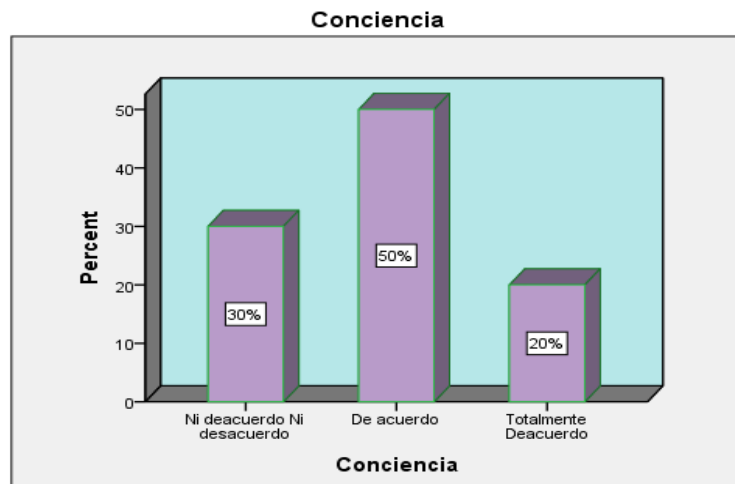
❖ Dimensión Auto creencia



Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 8, se observa que el 20% de los trabajadores confían en sí mismos en la toma de decisiones y el trabajo en equipo, de este modo a un porcentaje aún alto considera que no están de acuerdo ni en desacuerdo que la auto creencia es importante o está en la empresa, así mismo un 40% se siente en la capacidad de creer en sí mismo en toda circunstancia presentada en la empresa y la vida.

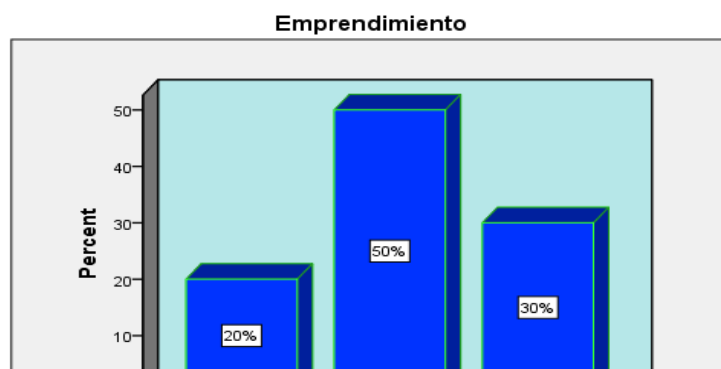
❖ Dimensión Conciencia



Interpretación:

Se observa que un 20% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con meritarse y tener conciencia de lo realizado por ellos en la empresa, como modo de mejorar cada día, mientras un 30% opina que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la conciencia es importante en los colaboradores de una empresa.

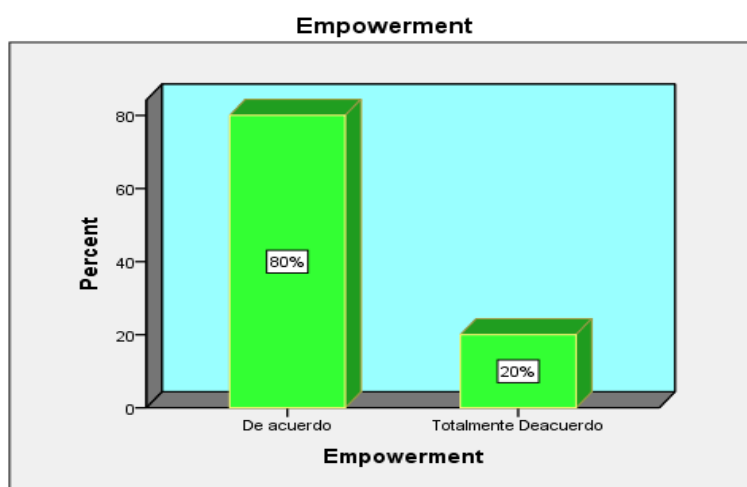
❖ Dimensión Emprendimiento



Interpretación:

En los cuadros mostrados se puede observar que el 20% de los colaboradores no se siente ni de acuerdo ni en desacuerdo con el emprendimiento, sea un factor importante en el crecimiento empresarial asimismo un 30% está totalmente de acuerdo que el emprendimiento en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. es fundamental y la mitad de la población de la Cooperativa están Deacuerdo con que muchos de los miembros de la empresa.

❖ Dimensión Empowerment



Interpretación:

Según los resultados obtenidos podemos deducimos que el 20% de la empresa considera importante el Empowerment, mientras que el 80% considera que el Empowerment es muy importante en la empresa y ayuda en la unión en os equipos de trabajo y el crecimiento de sus miembros.

IV. DISCUSIÓN

- ❖ La investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de influencia del Coaching en la Gestión de Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda, para ello realizo la correlación de las variables y contrastar la Hipótesis general planteada en base al objetivo general; obteniendo como resulta que el nivel de significancia es menor de 0.05, lo cual indica que la existencia de influencia del coaching en la gestión de talento humano en las empresas.

Según Chávez, La efectividad se obtiene cuando el coaching enfrenta los problemas desde su origen, en enfoca a incrementar la capacidad de

los colaboradores desarrollando la gestión de sus competencias para enfrentar competitivamente los cambios de su entorno (2012, p.161)

Conforme a ello en la investigación realizada por Altamirano, M. (2013). En su tesis *Coaching Empresarial Enfocado En El Mejoramiento, Rendimiento, Productividad Y Clima Laboral Dentro De La Empresa La Fabril*, se ratifica que *el coaching al ser aplicado en los miembros de la empresa genera un mayor factor de éxito en la empresa, siendo las personas capaces de expandir su conocimiento y obtener grandes resultados.*

El ejercicios del coaching tiene la intención de mejorar el rendimiento de todo el equipo de trabajo con el que interactúa el coach, a fin de alcanzar niveles óptimos de efectividad según Chávez, N. (2012, p.152).

Según Alles las competencias de la empresa son desarrolladas en común por los individuos, pero pertenecen a ella, de todos modos los diferentes autores coinciden que la supervivencia de las empresas depende de su capacidad para crear conocimientos en sus recursos humanos y utilizarlos (2005, p.30).

- ❖ La investigación determino a través de la correlación de la hipótesis específica N°1 la aceptación del objetivo específico N°1 y cómo podemos apreciar en la tabla N°4 se acepta la hipótesis positiva siendo así que confirma una influencia de la conciencia en la gestión de talento humano como indica en el primer objetivo específica.

De este modo Alles define que el talento requiere de capacidades juntamente con compromiso y acción, los tres al mismo tiempo, si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarios no alcanzara resultados aunque a ya tenido buenas intenciones. Si por lo contrario, dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance resultados (2009, p.31).

“solo puedo controlar aquello de lo soy consciente. Y aquello de lo que no soy consciente me controla a mí. La CONCIENCIA me capacita” (John Whitmore).

En la investigación de Rocha, M, y Holguin, M. (2014) en su tesis de *El coaching como una herramienta de estrategia organizacional para mejorar el clima laboral de una empresa*, se obtuvo que El coaching ayuda a fortalecer el aprendizaje de los empleados de las empresas dándoles seguridad y confianza en lo que hacen.

El coaching es una práctica particular que tiene como uno de sus principales objetivos expandir el poder de los individuos para que les sea posible incidir tanto en sus vidas, en sus maneras de ser, como en sus respectivos entornos Echevarria (2011, p.47).

- ❖ El objetivo específico N° 2 de la investigación busco determinar la influencia del auto creencia en la gestión de talento humano, para ello se sometió la prueba de correlación a la hipótesis específica N°2 obteniendo como resultado un nivel de significancia inferior a 0.05 como podemos apreciar en la tabla N°5 tomamos la H1 lo cual indica que si existe una influencia de la auto creencia en la gestión de talento humano.

Alles define que la auto creencia en los colaboradores permite el logro de metas y la identificación con la empresa, Si se les permite influir en las decisiones, tienes más oportunidades para expresar sus aspiraciones y sus quejas, para reconocer sus verdaderas intereses y para tomar decisiones que les parecen justas (2015)

De este modo se demuestra que en la investigación de Caicedo, L., Herrera, J. y Quenguan N. (2013) en la tesis titulada *“El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa.”* La cual obtuvo que el Coaching es una herramienta eficaz y efectiva para la buena gestión de una empresa, teniendo en cuenta al talento

humano como elemento fundamental dentro de la misma. Gracias a la auto creencia de cada miembro de la empresa.

Alles define que las organizaciones todo tamaño necesitan un modelo sistemático para el desarrollo de personas: Modelo para construir talento organizacional, e identificación con la organización (2009, p.90).

- ❖ Para determinar la influencia de la responsabilidad en la empresa, podemos apreciar el cuadro N° 6, la cual se sometió a la correlación entre la variable y la dimensión siendo el nivel de significancia inferior a 0.05 aceptando la hipótesis positiva, de este modo confirmamos que existe influencia de la responsabilidad en la gestión de talento humano en la empresa.

Según Martínez, P. y Palacios A. (2015) el concepto de responsabilidad se encuentra intrínsecamente unido al concepto de libertad. Para que exista responsabilidad, ha de existir necesariamente libertad, y viceversa. Ambas ideas fundan la capacidad de elección del ser humano.

Por ello con la investigación de Osorio, N. (2013) se demostró en la tesis *Coaching empresarial como factor de productividad en la empresa*, es importante empezar a concientizar a los empresarios que este tipo de acciones estratégicas son necesarias para librar las barreras que hoy en día se encuentran, primero la alta competencia en el mercado y segundo la falta de moral que existe dentro de la organización. Por ello la responsabilidad de la aplicación del coaching en la empresa es de vital importancia para el máximo rendimiento del coaching en la empresa.

Una vez que nos damos cuenta (tomamos conciencia) de nuestra libertad, y sabemos que tenemos cierta capacidad para tomar elecciones, es más fácil asumir nuestra responsabilidad en la acción Martínez, P. y Palacios A. (2015).

V. CONCLUSIÓN

1. Se determinó que, el coaching si influye en la Gestión de talento Humano mejorando significativamente el rendimiento y el clima laboral en la empresa.
2. Se demostró que, la conciencia en el momento de la toma decisiones y el desarrollo de los colaboradores confirmando que la conciencia influye en la Gestión de talento Humano en la empresa
3. Se determinó en la investigación, que es importante la auto creencia en la empresa por la influencia que tiene en la Gestión de Talento Humano por las mejoras que genera.

4. Se observó en la investigación que, la responsabilidad es importante en la empresa, asimismo genera una considerable influencia en la Gestión de Talento Humano.

VI. RECOMENDACIÓN

1. Al demostrarse la influencia positiva del coaching en la gestión de talento humano, se recomienda, invertir más en capacitaciones de los colaboradores y en coaching para lograr una continuidad de los resultados.
2. Al demostrar el objetivo específico N°1 confirmando que la conciencia es un factor importante en los colaboradores, se recomienda, actividades recreativas y de integración empresarial para que los colaboradores reflexionen y se sigan sintiendo parte de la organización.
3. Se recomienda, capacitaciones de motivación y auto creencia para generar mayor confianza en los equipos de trabajo mejorando la comunicación y la toma de decisiones.

4. Se recomienda, realizar un diagnóstico FODA donde se identifiquen las debilidades y amenazas que atenten a desarrollo de los colaboradores y su responsabilidad con la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFIAS

AKIO, P. (2009) Desarrollo de Liderazgo, Recuperado de: <https://careacttarget.org/sites/default/files/fileupload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf> (05 de octubre del 2015, 5:25pm).

ALTAMIRANO, M. (2013). *Coaching Empresarial Enfocado En El Mejoramiento, Rendimiento, Productividad Y Clima Laboral Dentro De La Empresa La Fabril*, pp.51 recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2921/1/110007.pdf> (23 de Octubre del 2015, 11:00pm.).

ALLES, M. (2006), Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias
2da edi. Granica, Argentina

ALLES, M. (2009), Construyendo Talento. Granica. Mexico.

ATEHORTUA, J. y RICO, D. (2006). Formación de equipos de alto rendimiento
a partir del Coaching. Recuperado de:
[http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CDROM25612006/02.TEXTO%20CO
MPLETO.pdf](http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CDROM25612006/02.TEXTO%20CO
MPLETO.pdf) (19 de Abril del 2015, 11:38pm).

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3ª. ed.). Colombia: Pearson
Educación.

CAICEDO, L., HERRERA, J. y QUENGUAN N. (2013). *El coaching como
herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa,*
pp.63 Recuperado de
[file:///C:/Users/JULIO/Desktop/%E2%80%9CEI%20coaching%20como%
20herramienta%20para%20el%20desarrollo%20de%20los%20recursos
%20humanos%20en%20la%20empresa.pdf](file:///C:/Users/JULIO/Desktop/%E2%80%9CEI%20coaching%20como%
20herramienta%20para%20el%20desarrollo%20de%20los%20recursos
%20humanos%20en%20la%20empresa.pdf) (26 de octubre del 2015,
12:00pm.).

CALDERON, G. y Navarro, J. (2004). Competencias laborales de los gerentes
de talento humano. INNOVAR, revista de ciencias administrativas y
sociales. No. 23, enero - junio.

CHAVEZ, N. (2012), La Gestión por Competencias y Ejercicio del Coaching
empresarial, dos estrategias internas para la organización. Universidad
de Autónoma del Estado de México. México.

CHIAVENATO, I., (2008). Gestión de Talento Humano. (3º edi). México: Mc
Graw Hill Educación.

CHIAVENATO, I., (2009). Administración de Recursos Humanos el capital de las organizaciones (9° edi.). México: Mc Graw Hill Educación.

CUESTA, M. y HERRERO, F., (2006) Tema: Introducción al muestreo, pp. 9 Recuperado de <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf> (25 de Mayo del 2015, 2:51 pm.).

ECHEVARRIA, R. (2011) Ética y Coaching Ontológico. Chile: Cristóbal Santa Cruz.

FANDIÑO, L. Y CRISTINA, M. (2008) Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes y/o egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana y estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado, Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis32.pdf> (15 de setiembre del 2015, 7:20pm).

GIL, F. (2015) CONOCIENDO MAS DEL COACHING, Recuperado de <http://semanaeconomica.com/transformandotalento/2015/05/15/conociendo-mas-del-coaching/> (26 de setiembre del 2015, 10:10pm).

GONZALEZ, R., YII, M. y CURIEL, L. (2003) Metodología de la investigación Científica para las Ciencias Técnicas, pp. 80 Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/metodologia_de_la_investigacion_diseno_teorico_y_formulacion_proyecto_investigacion.pdf (25 de Mayo del 2015, 10:24 am).

HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C. Y BAPTISTA, M. (2010). Metodología de la Investigación (5edi.). México: The McGraw-Hill Companies, Inc.

HERRERA, F. (2011). Estudio Exploratorio descriptivo sobre prácticas de Coaching desde el punto de vista del Coachee, en la Región Metropolitana. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cs-herrera_f/pdfAmont/cs-herrera_f.pdf (05 de Mayo del 2015, 11:39am)

JAVIER F. (2013). Coaching Inteligente método A.C.C.I.O.N. (2° ed.) España: ESIC Editorial.

LAM, R. y Hernández P. (2008) Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?, Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S08642892008000200009&script=sci_arttext (22 de setiembre del 2015, 8:40pm).

LOZANO, I. (2008). El coaching como estrategia para la formación de Competencias profesionales Revista Escuela de Administración de Negocios. pp.127 – 137. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>. (20 de Abril del 2015, 01:16 am).

MARTINEZ, P. Y PALACIOS, A. (2015) Principios del Coaching. Recuperado en: <http://www.e-thinkingformacion.es/curso/coaching-para-el-desarrollo-personal-y-la-intervencion-socioeducativa/>

MENDEZ A., M. (2009) Tecnologías y Herramientas De Gestión Caso: Grandes, Medianas Y Pequeñas Empresas En Bogotá. (1 edi). Bogotá. Editorial Universal del Rosario.

MIEDANER, T. (2002). Coaching para el Éxito. España: EDICIONES URANO S.A.

OJEDA, G. (2009) Empowerment, Recuperado de: http://www.aruizcoaching.com/mediapool/96/961516/data/El_Empowerment.pdf (10 de octubre del 2015, 06:40 pm).

OSORIO, N. (2013), *Coaching empresarial como factor de productividad en la empresa*, pp. 149 Recuperado de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/32562/1/osorioobregon.pdf> (26 de octubre del 2015 11:30 pm.).

OSPINA, H. (2010). NUEVOS PARAGDIMAS EN GESTION HUMANA. Revista Ciencias Estratégicas, Vol. 18, N° 23, Enero-Junio pp. 79-97 Medellín Colombia.

PRIOR, R. y Leibling M. (2004). Coaching Made Easy. (1° edi.) España: Gestion 200.

PALOMO, M. (2010). Gestión por competencias y talento. Madrid: ESIC.

PAEZ, D. Y GARCIA, R. (2011) Acercamiento a Las Características del Universitario Emprendedor en la Unidad De Emprendimiento Empresarial de La Universidad Nacional de Colombia. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 71, pp. 52-69 Universidad en Bogotá, Colombia. Recuperado de: [file:///F:/TESIS%2020I/TESIS%20Y%20LIBRO%20EN%20GENERAL/20623157005%20\(1\).pdf](file:///F:/TESIS%2020I/TESIS%20Y%20LIBRO%20EN%20GENERAL/20623157005%20(1).pdf) (20 Mayo del 2015, 10:06 pm).

QUISPITUPAC, C. y Mateo, S. (2014) Elaboración de una Herramienta para la Toma de Decisiones en Gestión del Talento para Líderes (POS-GRADO). Recuperado de:

<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/338163/1/Tesis%20Quispitupac%20-%20Mateo.pdf> (05 de Mayo del 2015, 11:43 pm).

Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii (2008) La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf) (20 de setiembre del 2015, 10:20 pm).

RAVIER, L, (2005). Consultorio gratuito de Coaching: Gratuita Cual es la historia del coaching. Coaching Magazine N°1, Nov-Dic, 2005 pp. 6 Recuperado de: <http://www.n-accion.es/docs/pdf/articulos/historia-del-coaching.pdf> (26 de Abril del 2014, 01:48).

ROCHA, M, y HOLGUIN, M. (2014). *El coaching como una herramienta de estrategia organizacional para mejorar el clima laboral de una empresa*, pp. 47 Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2985/1/110047.pdf> (22 de octubre del 2015, 10:25 pm.).

RODRIGUEZ, Y. (2011). Gestión del Talento Humano como fuente de Innovación Tecnológica. Gestipolis Recuperado de <http://www.gestipolis.com/gestion-talento-humano-fuente-innovacion-tecnologica/> (06 de mayo del 2015).

RODRIGUEZ, G. (2008). Domine el Coaching y Potencie su Empresa. Venezuela: Centro De Economía Política Juan Mariana.

RODRIGUEZ, R. (2011). Análisis de Regresión Lineal Múltiple. UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES Facultad de Psicología y Ciencias Sociales. Recuperado de: http://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2011/10/Analisis_de_Regresion_Lineal_Multiple_Ruben_Jose_Rodriguez.pdf

SAAVEDRA, H. (21 de Octubre del 2014). Nuevo modelo de RR.HH.: La gestión del talento debe ser responsabilidad de todas las áreas. Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/nuevo-modelo-rrhh-gestion-talento-responsabilidad-todas-areas-2111608> (01 de Mayo del 2015, 10:23am).

SARMIENTO, I. (2011) Clima Laboral, Recuperado de: http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/clima_laboral.pdf (20 de setiembre del 2015, 9:40 pm).

SUAREZ, B. (2011). Posmodernidad: dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 4, núm. 7, enero-junio, 2011, pp. 91-102. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006> (26 de Abril del 2015, 11:18 am).

TAM, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008), Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica. Tipos, Revista de Posgrado vol. 5, 2008 pp.145-154. Recuperado de: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf (05 de Mayo del 2015, 11:55pm).

TITO, P. (2012) Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana (POST-GRADO).Recuperado de:http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/tito_hp.pdf (05 de Mayo del 2015, 11:40 am).

ZAMBRANO J. (2010) El Coaching como Gestión del entendimiento y el conocimiento administrativo y su influencia en las organizaciones y empresas de la ciudad de Portoviejo. (Tesis de grado de bachiller). Recuperado de:
[http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/2239/1/TESIS%20DE L%20COACHI.pdf](http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/2239/1/TESIS%20DE%20L%20COACHI.pdf) (19 de Enero del 2015, 11:37pm).

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO

Responda todas las preguntas marcando solo una opción

- Se le pide responder con la mayor sinceridad
- Las respuestas son totalmente anónimas.

Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente

TOTALMENTE DE ACUERDO = T.A. EN DESACUERDO = E.D.
 DE ACUERDO = D.A. TOTALMENTE EN DESACUERDO = T.D.
 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO = N.A - N.D.

OPCIONES DE RESPUESTA		T. A.	D.A.	N.A N.D.	E.D	T.D
N°	PREGUNTAS					
1	¿Planificas periódicamente tus actividades en el trabajo?					
2	¿Te sientes integrado a la empresa como miembro activo e importante?					
3	En la empresa ¿cuenta con un clima laboral correcto?					
4	¿Te encuentras siempre cómodo con el clima laboral de la empresa?					
5	¿Eres consciente de la responsabilidad de tu puesto de trabajo?					
6	¿Confías en tus decisiones tomadas frente el equipo de trabajo?					
7	¿Consideras ser capaz de lograr tus objetivos propuestos en la empresa?					
8	¿Te comunicas con dificultad con las personas de otras áreas de la empresa?					
9	¿Sientes que también eres responsable de las decisiones asumidas por el equipo?					
10	¿Reflexionas sobre tu actitud en la empresa durante el día?					
11	¿Aceptas que no eres perfecto y que puedes cometer errores?					
12	¿Está usted satisfecho en tu puesto de trabajo?					
13	¿Recibes palabras de agradecimiento por parte de tus jefes por realizar satisfactoriamente tus labores?					
14	¿La comunicación en la empresa es clara y fluida entre los miembros?					
15	¿Existe un líder aceptado y seguido por todos en la empresa?					
16	¿El líder siempre facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo? Emprendimiento					
17	¿Analizas las alternativas existentes para resolver alguna dificultad en el equipo de trabajo?					
18	¿Analizas las consecuencias de tus acciones de cada alternativa?					
19	¿Consideras que la empresa te brinda oportunidades de crecimiento profesional y personal?					
20	¿Te sientes siempre motivado de iniciar cada día de trabajo?					
21	¿Tomas decisiones propias sin ayuda de otras personas?					
22	¿Te agrada participar en debates en el equipo de trabajo de nuevos proyectos compartiendo opiniones y experiencias?					
23	¿Consideras que tienes la actitud para brindar ayuda a los demás?					
24	¿La empresa te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo?					
25	¿La empresa fomenta la integración en sus colaboradores con actividades de esparcimiento, familiares entre otras?					

ANEXO 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN PROPUESTA

Planteamiento del problema	Objetivo(s)	Hipótesis	Variable(s)	Dimensiones	Indicador(es)	Método(s)	Estadística
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo influye el coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>¿Cómo influye la conciencia en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?</p> <p>¿Cómo influye la auto creencia en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?</p> <p>¿Cómo influye la responsabilidad en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la influencia de la Conciencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.</p> <p>Determinar la influencia de la Auto creencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.</p> <p>Determinar la influencia de la Responsabilidad en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe influencia significativa del coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe influencia significativa de la conciencia en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015</p> <p>Existe influencia significativa de la Auto creencia influye significativa en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015</p> <p>Existe influencia significativa de la responsabilidad en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015</p>	<p>Vx Coaching</p>	<p>La Conciencia</p> <p>La Auto creencia</p> <p>Responsabilidad</p>	<p>Gestión del cambio</p> <p>Motivación</p> <p>Clima laboral</p> <p>Eficacia</p>	<p>Hipotético. deductivo</p>	<p>No Paramétrica- Estadística Descriptiva. Estadígrafo de la Ji cuadrada. Rho. Spearman.</p>
			<p>Vy Gestión de Talento Humano</p>	<p>Emprendimiento</p> <p>Empowerment</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Toma de Decisiones</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Motivación</p>	<p>Hipotético. deductivo</p>	

