



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de  
educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de  
Lurigancho, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en administración de la educación**

**AUTORA:**

Br. Daniela Milagros Anticona Valderrama

**ASESORA:**

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

**SECCIÓN**


**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ - 2017**

**Página de Jurado**

x 

---

**Dr. Carbajal Bautista Maribel**  
**Presidente**



---

**Mg. Julca Vera Noemí Teresa**  
**Secretaria**



---

**Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico a mis padres, porque ellos son lo mejor que tengo en mi vida, en especial a ti papito Daniel, por todas esas noches de desvelo, en las cuales me acompañaste, por nuestras interminables conversaciones, por tu preocupación, porque cuando te tengo a mi lado, siento la fuerza para no decaer, por todo ello sé que eres y serás el amor de mi vida.

Daniela Milagros Anticono  
Valderrama

### **Agradecimiento**

Agradezco a la doctora Mildred, estoy segura de que, si no hubiera sido por sus enseñanzas, no hubiera logrado, este objetivo, por su paciencia, por su dedicación, y porque quisiera llegar a ser tan excelente maestra, como lo es ella.

Daniela Anticona Valderrama

## Declaración de autenticidad

Yo, Daniela Milagros Anticona Valderrama, estudiante del Programa Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 47152075 respectivamente, con la tesis titulada “Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de Octubre de 2017



Daniela Milagros Anticona Valderrama

DNI N.º 47152075

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presentamos la Tesis titulada: “Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

La autora

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>Carátula</b>	
<b>Páginas preliminares</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
índice de contenidos	vii
índice de tablas	ix
índice de figuras	xi
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica	13
1.2 Justificación	64
1.3 Problema	66
1.4 Hipótesis	69
1.5 Objetivos	70
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Variables	73
2.2. Operacionalización de variables	74
2.3. Metodología	76
2.4. Tipos de estudio	76
2.5. Diseño	76
2.6. Población, muestra y muestreo	78
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
2.8. Métodos de análisis de datos	86

	<b>Pág.</b>
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1.Descripción de los resultados	89
3.2.Contrastación de hipótesis	91
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	99
<b>V. CONCLUSIONES</b>	103
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	104
<b>VII. REFERENCIAS</b>	107
<b>VIII. ANEXOS</b>	
Anexo A: matriz de consistencia	
Anexo B: instrumentos	
Anexo C: certificado de validez	
Anexo D: confiabilidad	
Anexo E: cuadros de datos	
Anexo F: artículo científico	
Anexo G: carta de presentación	



## Lista de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable Coaching	74
Tabla 2	Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	75
Tabla 3	Población docente	78
Tabla 4	Expertos que Validaron el instrumento	83
Tabla 5	fiabilidad del cuestionario coaching	84
Tabla 6	fiabilidad de cuestionario Gestión del Talento Humano	85
Tabla 7	Distribución de frecuencias del coaching en docentes	89
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano	90
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre el coaching y la gestión del Talento humano	91
Tabla 10	Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles entre la conciencia y la gestión del talento humano	92
Tabla 11	Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles entre la Auto creencia y la gestión del talento humano	93
Tabla 12	Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles entre la Responsabilidad y la gestión del talento humano	94
Tabla 13	Significancia y correlación entre coaching y gestión del talento humano	95
tabla 14	Significancia y correlación entre conciencia y gestión del Talento humano	96
Tabla 15	Significancia y correlación entre auto creencia y gestión del Talento humano	97
Tabla 16	Significancia y correlación entre responsabilidad y gestión del Talento humano	98

## Lista de figuras

		<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b>	Coaching Escolar	29
<b>Figura 2</b>	La gestión del talento humano	47
<b>Figura 3</b>	Reseña histórica de la gestión del talento humano	49
<b>Figura 4</b>	Objetivos organizaciones y objetivos individuales	51
<b>Figura 5</b>	Políticas de la gestión del talento humano	54
<b>Figura 6</b>	Las cuatro clases de cambio de comportamiento	58
<b>Figura 7</b>	Diseño de la investigación	76
<b>Figura 8</b>	Diagrama de frecuencias del coaching	88
<b>Figura 9</b>	Diagrama de frecuencias de la gestión del talento humano	89
<b>Figura 10</b>	Diagrama de barras agrupadas del coaching y la gestión del Talento humano	90
<b>Figura 11</b>	Diagramas de barras agrupadas de la conciencia y la gestión Del talento humano	91
<b>Figura 12</b>	Diagrama de barras agrupadas de la auto creencia y la gestión Del talento humano	92
<b>Figura 13</b>	Diagrama de barras agrupadas de la responsabilidad y la gestión Del talento humano	93

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes, la muestra abarco a todos los docentes de la red 09, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho, en las cuales se utilizó las variables: Coaching y Gestión del Talento Humano.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su fin el diseño no experimental, de tipo aplicada, así mismo de enfoque transversal, debido a que la información que se recogió fue como tomar una fotografía del momento, ya que se buscó recoger los datos obtenidos en un tiempo específico, el cual se obtuvo al aplicar los cuestionarios: coaching y gestión de talento humano en la escala politómica ( nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

El proceso de los datos, obtenido en los cuestionarios, se realizó haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 22.0. Así mismo los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación de 0.801. Por lo tanto, la relación que existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017 es altamente significativa

**Palabras clave:** Coaching y gestión de Talento Humano.

## Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship between coaching and the management of human talent in teachers, the sample includes all teachers of the network 09, UGEL 05, of the district of San Juan de Lurigancho, in which used the variables: Coaching and Human Talent Management.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for the purpose the non-experimental design, of application type, also of transversal approach, because the information that was collected was like taking a photograph of the moment, since it was sought to collect the data obtained in a specific time, which was obtained by applying the questionnaires: coaching and human talent management on the political scale (never, almost never, sometimes, almost always, always).

The data process, obtained in the questionnaires, was made using the statistical program SPSS version 22.0. Likewise, the obtained results show that there is a correlation of 0.801. Therefore, the relationship between coaching and the management of human talent in secondary education teachers, network 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017 is highly significant

Keywords: Human Talent Coaching and Management.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Pilataxi (2015) realizó el siguiente trabajo de investigación “control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato- Ecuador. Su primordial objetivo fue analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa en la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato para proponer alternativas de mejora. En cuanto a la metodología, el presente trabajo de investigación fue de tipo cuantitativa-correlacional, la presentación fue de diseño no experimental, La población de estudio estuvo formada por 15 personas del área administrativo y 52 personas del área académica de la institución educativa , se efectuó una encuesta estructurada en un cuestionario uno enfocado en conocer el control interno y otro en la gestión del talento en la unidad educativa CEBI, el tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, finalmente se concluye que bajo el criterio del personal administrativo afirma que el control interno y la gestión de talento humano en la institución es eficiente en un 67%, presentando una alta correlación entre ambas variables un Rho Spearman de 0.801 lo que estableció que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta.

Una vez realizado el trabajo de investigación, se llegó a las siguientes conclusiones: Se ha mostrado una correlación alta entre el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa, para proponer alternativas de mejora en el cumplimiento de los requerimientos necesarios, en la unidad educativa bilingüe “ CEBI” de la ciudad de Ambato, así mismo de los resultados obtenidos en la encuesta no se logra evaluar los procesos administrativos aplicados en el control interno, como la formación profesional de pruebas psicotécnicas y de conocimiento y entrevistas.

Se ha tomado esta investigación como antecedente, debido a la similitud que tiene la investigación con la actualmente trabajada , ya que se busca encontrar y analizar la situación actual sobre la gestión del talento humano, así mismo determinar cuál es el impacto que ello puede tener en nuestra sociedad, determinar la situación actual sobre la gestión del talento humano y la optimización el

desempeño del personal, en la institución educativa bilingüe “CEBI, en ambas investigaciones se busca resaltar las virtudes, capacidades, conocimientos del docente; a través de este antecedente extraído, se cuenta con información detallada acerca de la variable en estudio , gestión del talento humano, ya que al haber sido abordada en otros países, proporciona datos muy importantes y ello ayuda a comprenderlo mejor, ya que todos esos datos son como ejemplo para la investigación en curso, los resultados de esta investigación realizada en Ambato – Ecuador sirve como una referencia para futuras investigaciones que puedan darse en otros países , ya que cuenta con argumentos y bases sólidas que sirven como guía.

Monroy (2015) realizó el trabajo de investigación titulada Coaching y desempeño laboral, tuvo como objetivo principal determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango. tipo de investigación es descriptivo – correlacional y el método de investigación es cuantitativo. El diseño no experimental- corte transversal. La población en estudio fue cuarenta colaboradores y supervisores de seis empresas farmacéuticas, los cuales corresponden al 100% de la población, hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20 a 65 años, de diversas religiones, casados y solteros, algunos profesionales y otros no.

Se arriba a la siguiente conclusión: la variable coaching se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral, debido a que incrementa el índice de ventas, el número de clientes y el número de visitas., se afirma así mismo que el 75% considera a la conciencia en un nivel adecuado, a través del proceso estadístico se logra establecer que entre las variables de estudio, existe una correlación alta, debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0, 835, presentando una alta correlación, por otro lado se establece que el coaching conlleva al establecimiento de metas y objetivos de cada organización y finalmente la aplicación del coaching en las organizaciones es de gran beneficio para las mismas, ya que está demostrado que ello puede hacer la diferencia con las demás organizaciones.

Guerrero (2012) realizó el trabajo de investigación gestión de talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria, el cual fue realizado para obtener el grado de magister en gerencia educativa. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en educación básica regular primaria. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional y el método de investigación es cuantitativo. El diseño no experimental- corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por un total de 85 docentes de los cuales 60 son titulares y 25 son interinos, como instrumento se utilizó al cuestionario.

Se arribó a las siguientes conclusiones: luego de analizar el coeficiente de correlación entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional en instituciones educativas básica primaria, aplicada la fórmula, se obtuvo un coeficiente de correlación de RHO spearman de 0. 569 lo cual indica que hay una relación media y estadísticamente significativa entre las variables

Los cambios continuos se van dando en la actualidad, podemos ver en esta investigación, que se busca la relación que existe entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional por ende, esta investigación ha sido tomado como referencia, debido a que tiene mucha similitud al proyecto de investigación que se encuentra en estudio, ya que coincide con una de las variables, antes mencionada.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Martell (2015) en su tesis Gestión del talento humano y clima laboral de los docentes de la RED N° 14 , Ugel 05 de San Juan de Lurigancho, presentada en la universidad Cesar Vallejo , para optar el grado de magister en administración de la educación, Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y clima laboral en los docentes de la RED N° 14, UGEL 05 . El tipo de investigación es descriptivo – correlacional y el método de investigación es cuantitativo. El diseño no experimental- corte transversal. La muestra estuvo conformada por 299 docentes, como instrumento se utilizó al cuestionario.



La investigadora arribó a las siguientes conclusiones de acuerdo con los resultados obtenidos de la estadística, existe una correlación alta entre la gestión del talento humano y clima laboral en los docentes de la red N°14 de san Juan de Lurigancho, 2017, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,886, nivel el cual indica que es una correlación alta, Así mismo ello confirmo la hipótesis general de estudio.

Esta investigación ha sido utilizada como antecedente debido a que se presenta una de las variables en común con el de esta investigación, la gestión de talento, lo que busca básicamente es desatacar el potencial de los individuos, por ende, este tipo de investigaciones lo que hace es darnos las armas que se necesita para poder seguir realizando investigaciones, con un análisis más profundo; así mismo teniendo como precedente los resultados de las investigaciones.

Pérez (2015) en su investigación titulada Líder pedagógico y gestión del talento humano según los docentes de la Red N° 04 Ugel N°05 San Juan de Lurigancho, presentada en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magister en administración de la educación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el líder pedagógico y la gestión del talento humano según los docentes de la Red N° 04, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional y el método de investigación es cuantitativo. El diseño no experimental- corte transversal. La muestra estuvo conformada por 216 docentes del nivel secundaria, como instrumento se utilizó al cuestionario.

El investigador arribo a la siguiente conclusión, de acuerdo con las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre el líder pedagógico y la gestión del talento humano, según el estudio realizado a los docentes de la Red N°04, Ugel N°05, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,792 lo que se interpreta al 99.99 %, sabiendo que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, indicando de ese modo que la relación es significativa y alcanza

un nivel aceptable de 79, 2 %, así mismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esta investigación ha sido tomada como precedente, tanto por la metodología, así como también por los resultados estadísticos ya que son muy similares a los de esta investigación, por otro lado, la variable en estudio ha sido trabajada y ello apoya a la teoría generada en esta investigación en estudio.

Mundaca (2014) en su tesis Coaching y gestión del área de redacción del diario de los debates del congreso de la república 2014, presentada en la universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre un proceso de coaching y la gestión del área de redacción del diario de los debates 2014. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional y el método de investigación es cuantitativo. El diseño no experimental- corte transversal. La muestra estuvo conformada por 12 trabajadores del diario de los debates, como instrumento se utilizó al cuestionario. El investigador llegó a las siguientes conclusiones, se afirma así mismo que el 75% considera a la auto creencia en un nivel adecuado, se ha mostrado una correlación directa positiva y significativa entre las variables de estudio, debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0, 635, representando ésta una moderada relación, con un p valor de 0. 03 significativo, aceptando por tanto la relación entre ambas variables, por otro lado, se indica que el coaching como la gestión del talento humano puede ser una vía eficaz para mejorar la gestión global del área de redacción del diario de los debates del congreso de la república.

Este tipo de investigación ayuda a que los investigadores puedan continuar con diversos proyectos de tesis que se enfoquen en desarrollar el coaching, como una disciplina novedosa, cabe mencionar que actualmente vivimos en una sociedad a nivel nacional donde hay escasez de profesionales y por ello es necesario que la gente que maneja gente, sea capacitada para ello, ayudando a que el individuo pueda potencializar su talento con ayuda del coachee.

Cabrera (2014) realizó el siguiente trabajo de investigación gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de educación en la universidad Cesar Vallejo, sede Huaral- Perú. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de corte transeccional o transversal o correlacional, ya que no se manipularon si se sometieron a prueba las variables de estudio. La población estuvo constituida por 76 docentes que laboran en la escuela de post grado, sección maestría en la universidad Cesar Vallejo, la muestra es de tipo no probabilístico intencionada, así mismo podemos decir que la muestra está conformada por 56 docentes que laboran en la escuela de post grado, sección maestría, en la universidad Cesar Vallejo. presentando una alta correlación entre ambas variables un Rho Spearman de 0.831 lo que estableció que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta

A las conclusiones que la investigación arribó fueron las siguientes: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría de Educación en la Universidad Cesar Vallejo, por otro lado, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría de la administración de la universidad Cesar Vallejo.

Este tipo de estudios a docentes, en el cual se requiere saber la relación que existe entre ambas variables, es un aporte muy significativo para la investigación en estudio, debido a que ambas tienen el mismo lineamiento de estudio, por ende, es necesario tomar en cuenta algunos puntos que se mencionan en esta investigación.

Maldonado (2012) realizó el siguiente trabajo de investigación: Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos. El objetivo de esta investigación es determinar la influencia positiva del coaching con PNL. El diseño de la investigación explicativo, pre experimental, se utilizó este estudio. La población estuvo fue de 9 personas 9 directores del

ESIYS, empresa que tiene cerca de 10 años de experiencia, la segunda población estuvo conformada por 81 colaboradores de ESIYS que participan en la evaluación de los directivos.

A las conclusiones que se llegó fueron las siguientes : de todos los resultados conseguidos en la evaluación de desempeño de 360° , a partir de ello fue que se diseñó un programa de capacitación el cual permitió desarrollar el nivel de competencias claves en los directivos de ESIYS; basado en el enfoque de coaching con PNL, no obstante podemos mencionar que después de aplicar el enfoque esencial de esta investigación, Influencia positiva del coaching con PNL, no solo se logró mejorar los niveles de desarrollo de las competencias claves, sino que adicionalmente generó un mejor clima laboral, mejores niveles de comunicación y desempeño, por tanto el programa dio un resultado mucho mejor del que se esperó, ya que logro obtener el mejoramiento de otras competencias claves, las cuales son muy necesarias para lograr el bienestar de una organización.

Este tipo de investigación ayuda a los estudiantes a continuar con diversos proyectos de tesis que se enfoquen en desarrollar el talento humano, debido a que aborda el tema de manera clara y consistente, cabe recordar que actualmente vivimos en una sociedad a nivel nacional donde hay escasez de profesionales, y donde se lucha a diario a favor de terminar con analfabetismo que existe claramente en nuestra sociedad, por ello es necesario que la gente que maneja grupos de personas se encuentren capacitadas para retener a los talentos que permitirán ofrecer un valor agregado e importante a las organizaciones.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirió: “Un buen marco teórico no es aquel que contiene muchas páginas, sino que trata con profundidad únicamente los aspectos relacionados con el problema, y que vincula de manera lógica y coherente los conceptos y las proposiciones existentes en estudios anteriores” (p. 66). El marco teórico de una investigación profundiza el tema de investigación, a través del integramos a la investigación, conceptos, reseñas, dimensiones, enfoques, políticas, modelos, nos brinda una ampliación del tema a través de diversos autores.

### **1.2.1. Bases Teóricas de la variable Coaching**

#### **La teoría Socrática, el método del coaching: el arte de la mayéutica.**

El coaching se ha ido dando a través de los años, una de las teorías, que para muchos autores es de donde nace esta disciplina es la socrática, ya que Sócrates mencionaba que no existe el enseñar, sino el aprender, algo que para muchos era muy difícil de entender, pero que con el tiempo se tomó en cuenta para el inicio de muchas investigaciones, así mismo se menciona que Sócrates ayudo a las personas aprender a base de preguntas y dejándolos que ellos mismos encuentren las respuestas a tales interrogantes, a este tipo de metodología se le denominó en ese entonces como el arte de la mayéutica.

Al respecto consideramos lo escrito por Ravier (2005) en su libro arte y ciencia del coaching, quien menciona que los fundamentos del coaching se encuentran anclados, en las teorías tan conocidas, planteadas por Sócrates, Platón y Aristóteles, siendo el primero el más importante en cuanto historia se trata, ya que Platón fue discípulo de Sócrates y Aristóteles lo fue de Platón, con todo ello nos damos cuenta de que los tres tenían presente la misma forma de pensar y de actuar ya que cada uno aprendió del anterior.

Al respecto se tiene en cuenta lo recopilado por Platón, acerca de las enseñanzas de Sócrates, en un dialogo escrito llamado teeteo, al respecto Platón menciona, aquellas personas que tratan conmigo, quienes a vista de todos parecen ignorantes, en cuanto avanza nuestra relación, todos realizan grandes progresos y es claro que no aprenden de mí, pues lo hacen por si mismos , ya que ellos buscan las respuestas a sus interrogantes, lo descubren por ellos mismos, y a partir de ahí nace muy bellos pensamientos.

Con el pequeño párrafo extraído en aquel libro, podemos darnos cuenta de que Sócrates, pudo ser el primer coach de la historia, tenía el pensamiento ideal que debe tener alguien que ejerce esa disciplina, el individuo debe aprender por el mismo, el coach le ayuda en ese proceso, a descubrir todo el potencial, que tal vez no sepa que tenga, o que aún no ha podido descubrir.

El método Socrático y hoy día del coaching, recibe el nombre de la mayéutica, según conto en algún momento el mismo Sócrates, su progenitora era una comadrona de cuerpos, ayudaba a dar luz a las mujeres, pero ella no daba a luz, es así como el comparaba lo que ella hacia; aduciendo que él era una comadrona, pero de almas, ya que el ayudaba a sus discípulos a encontrar las respuestas, pero él no se las daba.

En otro escrito del dialogo antes mencionado, Platon menciona, lo anteriormente aprendido por Sócrates, el arte que yo poseo, de partear, tiene las mismas características que la de mí madre, la diferencias es que yo trabajo con hombres, no con mujeres, otra parte fundamental es que examino las almas que dan a luz, mas no sus cuerpos. Por lo mencionado podemos darnos cuenta de que Sócrates tenía claro, la idea del trabajo que realizaba, cuál era su función y cuanto ello ayudaba a sus discípulos.

En otro momento Platón mencionó, lo dicho por Sócrates, alguna vez, yo en realidad no sé nada, soy estéril simplemente utilizo todos los medios posibles para que mis discípulos puedan dar a luz a sus ideas. El autor de todos estos pensamientos nos hace llegar al punto clave de esta disciplina llamada coaching, llegando a la conclusión que el coachee, no aprende del coach, sino de el mismo, estimulado por su coach, solo en ocasiones especiales debería el coach, tomar la iniciativa de alguna idea o pensamiento, por eso se sabe que la función principal, es que más que aportar ideas, es la de apoyar y ayudar a su coachee.

Desde el punto de vista Socrático, se menciona que él tenía una particular forma de interrogar, para que el coachee salga de su mundo y se encuentre consigo mismo, y así llegar a conocerse a fondo, saber quién es y hacia dónde puede llegar y sobre todo conocer el rumbo que desea seguir, en conclusión el coach tiene como labor principal, que el coachee haga de su vida el mejor proyecto de todos, que tenga objetivos y sueños y que ellos sean cumplidos, ya que muchas veces es difícil encontrar el rumbo que se desea seguir, sin embargo esa es la labor primordial del coach, la de trabajar hombro a hombro con su coachee.

Esta teoría ha sido tomada por muchos estudios, incluso se puede afirmar que no existe un coach, el cual no tenga como fundamento principal, la teoría socrática,

el autor base de esta investigación, tiene como base principal a la teoría socrática y el arte de la mayéutica, incluso en una parte de su dialogo menciona lo siguiente.

### **La teoría de la Psicología humanista, su relación con el coaching**

Otras de las teorías, tomadas por los autores, ya que, tras el estudio de diversos métodos, ya ingresando a la psicología humanista, podemos darnos cuenta como ello fue esencial para resurgir la disciplina del coaching, entre estas teorías más famoso podemos encontrar a Carl Roger, Abraham Maslow, Fritz Perls y Erick Fromm

Al respecto se tiene en cuenta lo propuesto por Rogers (1942) quien tiene la teoría más cercana a la del coaching, sostuvo al respecto que la influencia de la no directividad de la psicología humanista en el coaching es clara y contundente, para el teórico el coaching, es de la misma manera no directivo, ya que el coach se centra totalmente en el cliente, muchas veces sin saber el rumbo hacia donde se está dirigiendo el mismo, ya que es el cliente quien debe ejecutar, toda su responsabilidad dentro de las sesiones.

Poco tiempo después, Rogers ( 1945) decide abandonar la psicoterapia no directiva, rebautizándola como terapia centrada en el cliente, en este nuevo método es el cliente quien decide cuantas sesiones necesita, así mismo es el , quien elige que rumbo debe tomar cada una de ellas, tiempo más tarde desarrolla una psicoterapia que denominará, encuentro interpersonal, en la cual afirma que se desarrollará una excelente psicoterapia cuando más allá de las herramientas utilizadas, se desarrolle una relación humana adecuada, incluso al margen de cualquier tipo de metodología que se requiera usar con el cliente.

Expresándolo en otras palabras, el psicoterapeuta se convierte en un compañero de viaje, algo que actualmente suele ocurrir mucho con el coach, todo lo mencionado por el autor, ha sido de mucha influencia para la disciplina del coaching, debido a que es partir de todas estas teorías fundamentadas que ha ido enriqueciéndose esta disciplina y actualmente encontrándose, en muchos ámbitos tanto personal, empresariales, educativos, entre otros. Se puede mencionar que esta teoría también ha sido tomada como estudio por los investigadores, los cuales se encuentran mencionado en este trabajo de investigación.

## **Teoría, la pirámide de Maslow**

Otro de los teóricos, que influyo mucho en el coaching, al respecto consideramos lo expuesto por el Teórico, en su teoría de la pirámide de Maslow (1943) quien menciona acerca de la psicología que es un ciencia en su conjunto que persigue casi siempre fines limitados y triviales, ya que muchas veces se utilizan técnicas y métodos, así mismo el autor indica que la hipótesis de la motivación de Freud, y de los otros teóricos, es normal para la motivación de déficit, ya que para los humanos sin problemas, predomina la motivación de crecimiento. La teoría de Maslow, siendo una de las más conocidas, y difundidas es la de pirámide de jerarquía de necesidades, algunos estudios la han considerado de inconsistente, mientras que otros resaltan su originalidad, esta teoría en sí consiste en resaltar desde las necesidades básicas de una persona, hasta las necesidades de autorrealización, concediendo para ellos muchas etapas.

El coaching se enmarca en la etapa de autorrealización, ya que es la necesidad de crecimiento, el punto más alto donde el ser humano desea llegar, ya sea en el ámbito empresarial o en el laboral. Tras todo lo mencionado podemos llegar a decir que el coaching, toma como referencias esta teoría, ya que es parte del proceso de surgimiento de esta disciplina, debido a que enmarca mucho la necesidad del ser humano y es partir de ahí, el surgimiento de la misma.

En las teorías presentadas, podemos darnos cuenta de que ellas son el principio de la base de estudio de muchos autores y/o estudios y que es partir de ahí que se da el nacimiento de esta disciplina tan maravillosa como lo es el coaching, la cual se pretende pueda llegar a desarrollarse en cualquiera de los ámbitos y así ayudar a las personas a realizarse según sus metas y objetivos trazados.

## **Variable 1 Coaching**

### **Definición de Coaching**

Actualmente el interés por el coaching está contemplado, como un conjunto de habilidades novedosas, como una nueva forma de comunicación que está presente por doquier, a la par la profesión del coaching está creciendo día con día y está



cobrando fuerza dentro del mundo actual en los diferentes rubros, convirtiéndose cada vez más en una gama más alta, al respecto consideramos lo siguiente:

El coaching es el arte de descubrir la ciencia del ser humano como ente particular, este arte es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas donde uno el (coach) procura que el otro el coachee tome conciencia fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo, emociones y lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos tanto dentro del dominio de ser como del hacer. (Ravier, 2005, p. 169).

Entendemos por coaching a la ciencia, la cual ayuda a descubrir el talento de las personas, por consiguiente, fortalece la creencia en sí, apoya en los momentos necesarios, para que se pueda actuar con responsabilidad, lo que se busca es que el (coachee) pueda conseguir todos sus objetivos deseados con el apoyo del coach; siendo el segundo eje principal para que pueda llevarse a cabo dicha disciplina de la manera correcta.

El coaching pretende explotar los talentos que tiene cada individuo, ayudando a que cada uno confié en sus capacidades y habilidades, y así poder conseguir sus metas trazadas, creando la convicción de que puede cumplir todos y cada uno de sus objetivos planteados a lo largo de su vida, por tal motivo podemos inferir que la disciplina de coaching es un trabajo que debe llevarse a cabo en equipo, ya que ambas partes necesitan el uno del otro para lograr su propósito.

Gaëtan (2012) quien refirió: “El coaching constituye una auténtica búsqueda de optimización. Siempre orientada al rendimiento cualitativo, esta optimización se persigue a través de dos vías: la adaptación de la práctica a la situación, o la de la aspiración a la realización personal” (p. 13).

Cuando se menciona la palabra coaching, se sabe que es una disciplina novedosa la cual tiene como misión centrarse en la capacidad del individuo, para poner en práctica, sus habilidades, sus competencias, sus destrezas, en otras palabras el coach tiene como objetivo potencializar el talento del individuo, es un especie de compañero de la innovación personal, ya que ellos pueden ver cosas que el

individuo solo no las puede ver, es así que el coaching poco a poco va teniendo un lugar importante, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Al respecto consideramos la propuesta de Kimsey, Phillip y Whittworth (2015) el coaching es una forma de estar en conexión y en un diálogo que seguramente sea único en la historia de la humanidad. Esta nueva forma de comunicación no solo se ve en la disciplina del coaching, sino en otras también, como por ejemplo en las relaciones que cada individuo tiene en sus organizaciones, por consiguiente, el coaching ayuda a construir habilidades como resolución de problemas, liderazgo, trabajo en equipo, trabajo colaborativo y cooperativo etc.

El coaching considerada también como una disciplina que se busca aplicar hoy en día, en el sistema educativo, con el pasar del tiempo el trabajo del docente se convierte cada vez , en una labor más ardua, debido a que no solo consiste en enseñar conocimientos sino también tiene otras funciones las cuales deben ser llevadas a cabo de la mejor manera, actualmente nos encontramos e en la era de la información , donde muchos de nuestros estudiantes son capaces de aprender por sí mismo, por ello es necesario que el docente pueda reinvertirse, y una de esas maneras es esta disciplina la cual , tienes fines muy prácticos dentro del ámbito educativo, ya que justamente lo que busca es potencializar el talento innato que tiene el docente, apoyándolo en este transcurso, debido a que por sus múltiples obligaciones, tal vez no tengan el tiempo, ni las ganas para auto motivarse.

Castro (2012) refirió: “el coaching es el arte de acompañar a las personas a mejorar su calidad y su eficacia de vida personal, profesional o social” (p.11). El coaching es un proceso que muy aparte de presentar todas las características antes mencionadas, ayuda a profundizar el conocimiento del individuo, con ello busca mejorar su calidad de vida, así mismo se entiende como ciencia que ayuda a realizar los cambios necesarios para poder alcanzar los objetivos, lograr sus sueños y realizar sus metas.

### **El papel del Coach**

El papel del coach, en la vida de un individuo en situaciones problemáticas, es vital ya que este puede ser usado como una especie de salvavidas, logrando llevar al

individuo por el camino correcto, enseñándole todo lo necesario para su proceso de transformación.

Al respecto consideramos lo propuesto por Launer (2010) quien indica que el coach nace a partir de la necesidad del ser humano, ante situaciones de adversidad, en las cuales le es muy difícil sobrellevar algún tipo de problema, a partir de ello, es aconsejable contar con esta disciplina ya que será un soporte para lograr el proceso de transformación de un individuo, siendo un auxilio en casos, donde el individuo siente que no puede más y le es muy difícil encontrar la salida.

El coach normalmente se preocupará durante todo el proceso de evolución, ya que es el apoyo que su cliente necesita para poder lograr sus objetivos en el plazo establecido, cuando nosotros hablamos de coach sabemos que es de vital importancia, más aún cuando el individuo se encuentra vulnerable, ante alguna situación, ya sea del ámbito personal o laboral.

### **Coaching y Aprendizaje**

Cuando hablamos de Coaching podemos afirmar que esta disciplina, respeta a cada individuo y reconoce su valor como ser humano y que siempre debe ser tratado de manera particular y no de forma general, a ello se le suma la relación que tiene con el aprendizaje, ya que ambas son fuentes infalibles para el crecimiento de un individuo.

Ante lo mencionado se tiene en cuenta lo planteado por Launer (2010) quien menciona que el coaching y el aprendizaje son dos disciplinas las cuales trabajan en conjunto, a nuestro alrededor por lo que se vive día con día, podemos mencionar que el aprendizaje, es algo que se vive a diario, en el individuo adulto ello se establece como resultado de la experiencia, de vida que se adquiere a lo largo de los años.

Uno de los más grandes aportes de esta disciplina llamada coaching es que cuando se da en los adultos, ellos mismos pueden contribuir a su transformación de mejora, renovando muchos aspectos como, por ejemplo, la capacidad de adaptación para nuevos retos, el no tener temor para afrontar situaciones adversas, la elección de decisiones que contribuyan únicamente a la mejora de un individuo.

El coach deberá ejercer e implantar una forma de aprendizaje personalizado, adaptado según los objetivos, metas y prioridades que cada uno quisiera alcanzar, se sabe que esta disciplina potencia al máximo la capacidad de aprendizaje del individuo, ello hará que ante cualquier situación el individuo se sienta con la capacidad de tomar las decisiones adecuadas, actuando con eficacia ante los desafíos, obstáculos que puedan presentársele, constantemente está orientado a conseguir sus metas, objetivos trazados, cultura, etc.

En conclusión, podemos decir que el coaching busca resaltar la importancia del individuo, logrando que su confianza sea lo suficientemente fuerte para afrontar las situaciones que se presentan a diario, en otro plano más concreto lo que se quiere es que exista la conciencia frente al subconsciencia del individuo, todo ello debe ser aprendido a lo largo del proceso de cambio.

### **Influencias en el Coaching**

Existen algunas influencias en el coaching, los cuales mencionamos a continuación: el construccionismo, la esencia del Zen y el coaching y su relación con el deporte.

#### **El construccionismo**

Como se sabe Piaget, en sus estudios siempre está interesado en la parte filosófica, la cual viene estrechamente ligada al constructivismo, a continuación, un breve manifiesto:

Al respecto consideramos lo establecido por Piaget (1967) quien indico que, de acuerdo a la formación biológica de cada individuo, nace la inteligencia humana como un cimiento, equivalente ello a la función adaptiva, por tanto, para el autor es muy importante la evolución de cada niño y descubrir el pensamiento de cada uno de ellos, entendiéndose así que para Piaget, es muy importante el proceso desde la formación biológica, hasta el desarrollo de la inteligencia.

Piaget trata de explicar las diferentes formas y la estructura del pensamiento del ser humano, así mismo indica que cada individuo tiene una forma distinta de pensar y eso lo contextualiza a su realidad, por ello Piaget conceptualiza a la inteligencia como una construcción de saberes que se adapta de acuerdo a la realidad de cada uno.

## **La esencia del Zen**

La esencia de Zen es una disciplina, no es muy conocida, sin embargo, no deja de tener la importancia necesaria, el Zen consiste en liberar todo el potencial que se encuentra dormido en la mente del individuo, a través de diversas técnicas, logrando obtener resultados inimaginables.

Al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) la finalidad del Zen es limpiar la mente hasta que pueda admitir su propia naturaleza principal, su objetivo no es imponer creencias, ni forzar nuevos conceptos, por lo contrario, lo que busca es despertar otras dimensiones que se encuentran en nuestra conciencia, logrando así llegar a despertar, el subconsciente del individuo, teniendo en cuenta que ello es fundamental para que se tenga la confianza necesaria y al mismo tiempo se pueda llegar a alcanzar los propósitos.

Lo que se requiere es que los individuos se conozcan a profundidad, para ello es necesario reflexionar sobre nuestra vida, nuestras actitudes, nuestras creencias, nuestras ideologías, nuestras costumbres, nuestro pasado y sobre todo preguntarse ¿Quién soy yo?, no permitas que lo demás con sus opiniones te confundan, por el contrario, debes tratar siempre de hacer lo que te parece correcto, sin titubeos, ni miedos absurdos.

## **El coaching y su relación con el deporte**

El término coaching nace en el deporte, es por eso que la referencia más importante del coaching, lo encontramos en esta disciplina, o algún tipo de entrenamiento, debido a que la palabra “coach”, presenta como significado entrenamiento, por ello que existe dicha relación directa entre el coaching y el deporte.

Al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) quien manifiesta que la estrecha relación entre el coaching y el deporte se debe a que Tim Gallwey, ya que ha sido muy influyente sobre todo en la metodología del entrenamiento, quien capitaneó un equipo de tenis, el cuál fue muy exitoso aplicando esta disciplina obteniendo magníficos resultados, los cuales tiempo después fueron insertados en otros campos laborales, principalmente en las organizaciones de los estados unidos.

## El coaching escolar

Hoy en día el propósito del coaching es tener un lugar dentro de las organizaciones educativas, debido a que ofrece un método novedoso y atractivo el cual tiene como finalidad mejorar la calidad educativa a través de esta herramienta, siendo de vital importancia para la innovación.

Gaëtan (2012), refirió: “Para nosotros el coaching escolar es una actividad de acompañamiento orientada a desarrollar la reflexión, de cara a una modificación del comportamiento y a optimizar el potencial del joven para controlar su escolaridad” (p.31). Los docentes de las diversas organizaciones educativas saben que las actividades de acompañamiento pueden darse en el momento, por otro lado, podemos mencionar que el coaching educativo, es una disciplina, la cual tiene por objetivo destacar el talento, potencializarlo, de esta manera el individuo logre llegar a su objetivo establecido, a través de un acompañamiento constante.

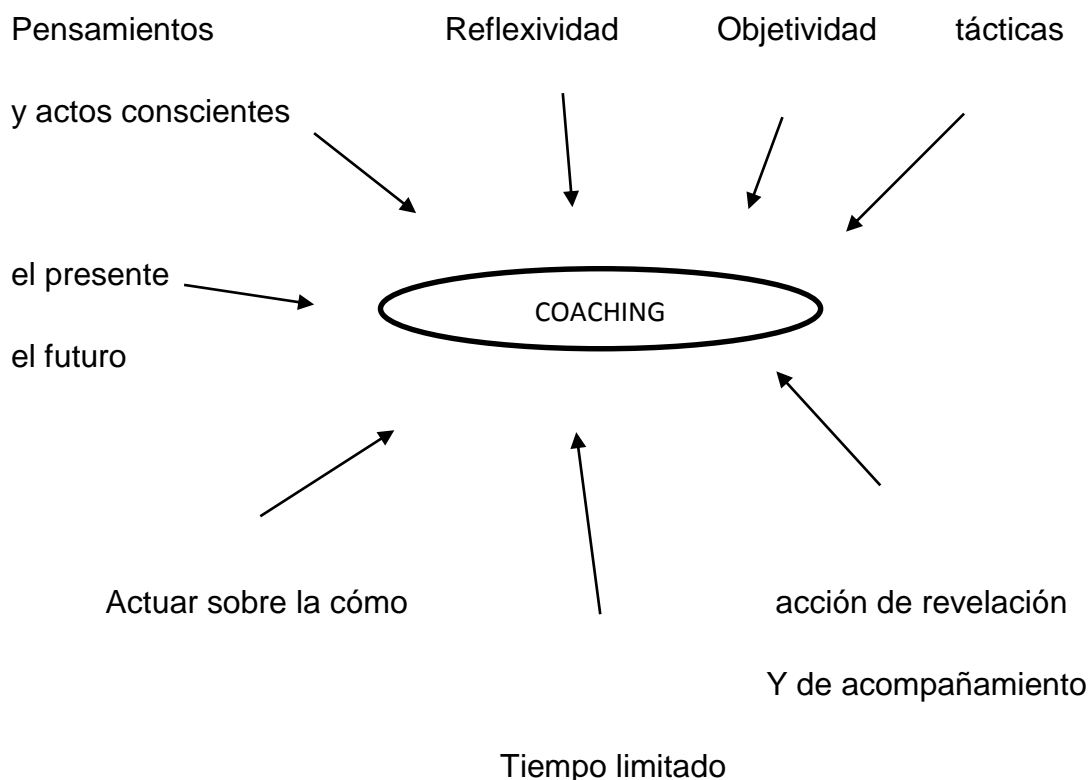


Figura N° 01. Coaching Escolar.

Nota: tomado de *El coaching escolar*. Gaëtan, G. (2012) (p.55)

## **El coaching en la escuela**

El coaching en las escuelas es aún un tema en debate, debido a que hay individuos que se resisten al cambio y que prefieren aferrarse a su zona de confort, por ello se prefiere el individuo sea quien tome la decisión de dar el primer paso para empezar el trabajo de cambio, si bien sabemos que la escuela es obligatoria, y gratuita para todos los estudiantes ¿será necesario que el coaching también lo sea?

Al respecto consideramos la propuesta de Gaëtan (2012) en cuando a la pregunta en cuestión si el coaching debe ser obligatorio en las escuelas o no, nos parece que el debate no es necesario, ya que puede que sea obligatorio, pero es el individuo es quien decide realmente si desea contar con el especialista, es por ello por lo que se menciona que los resultados no cambian si es por petición de individuo.

Cuando el coaching es requerido por el individuo, es mucho más factible el trabajo que se desea realizar, ya que el individuo está dispuesto a realizar todo el proceso de cambio que le sea necesario, por otro lado, se piensa que si es obligatorio puede conllevar al rechazo del mismo, obstaculizando el trabajo del coach.

## **Elementos del Coaching**

### **Primer Elemento: La historia del Coaching**

Los antecedentes históricos del coaching datan de la filosofía griega, sin embargo, ha ido evolucionando, hoy en día la palabra coaching puede traducirse como entrenamiento.

Al respecto consideramos la propuesta de Gaëtan (2012) quien menciona que el coaching, fue nombrado por primera vez cuando se refería a un vehículo grande conducido por un cochero, así mismo en su libro menciona que el coaching adquirió mayor fuerza cuando Timothy Gallwey, quien trabajaba en el mundo del deporte, invento un nuevo método el cual muy reconocido, llamado “El juego

interior”, en el cual el jugador aprendí a confiar en sí mismo, y así que aprenda aprender.

No obstante, se debe mencionar que la historia del coaching se desarrolló desde Sócrates y su mayéutica, es la base metodológica del coaching, se afirma que el principal objetivo de Sócrates era demostrar a sus discípulos la ignorancia que presentan al hablar de ciertos temas

### **Segundo elemento: El coaching o los coaching**

El coaching es una disciplina, la cual actualmente es solicitada por las personas en diversos ámbitos, en otras palabras, es una competencia que te ayuda a pensar diferente, y llegar con responsabilidad hacia sus objetivos.

Al respecto consideramos la propuesta de Gaëtan (2012) quién refiere que hay diversas definiciones del término coaching, la capacidad, la superioridad a los diversos problemas, el proceso, etc. En todas las definiciones que se nos presenta podemos concluir que el objetivo es la transformación del individuo a una situación profesional, dicho en otras palabras, es la evolución de mismo, hacia nuevos sueños.

Generalmente el coaching conlleva a construir un nuevo estilo de vida, donde se tiene como objetivo principal el ser líder en cualquiera de los campos de estudio, mejorando la calidad de vida, favoreciendo a la persona en el cambio que quiera dar., cuando hablamos de coach, entendemos por un acompañante el cual tiene como objetivo principal potencializar el talento del individuo, antes de ello se debe llegar a conocer a profundidad el problema a trabajar, logrando así mejorar los aspectos que sean considerados como débiles, se puede decir que el coach es como el manager del individuo ya que siempre buscará la mejoría de este y sobre todo el cambio positivo que haya en su potencial.

### **Tercer elemento: La motivación**

La motivación es un estado interno del ser humano, la cual tiene la particularidad que puede variar en cualquier momento, sin embargo, en la disciplina del coaching se busca la estabilidad, para poder lograr los objetivos planteados.



Al respecto consideramos la propuesta de Gaëtan (2012) la motivación se emplea en las actuaciones orientadas al cambio, es el principal propósito por el cual trabaja el coaching, la motivación es el principal componente del aprendizaje, es fundamental para la construir de uno mismo.

Se considera a la motivación, un elemento de suma importancia dentro del coaching y del ámbito educativo, debido a que como se indica es de gran ayuda en el proceso de cambio, aunque muchas veces podría jugar en contra, debido a la inestabilidad de esta, esto requiere que se busque el equilibrio ideal, para evitar que, en un futuro, se convierta en un problema.

### **Objetivos del coaching**

El coaching está dirigido a plantear objetivos, trazar metas y conseguirlos, es una disciplina la cual tiene como fin que el individuo se desenvuelva de la mejor manera tanto en el ámbito profesional como en lo personal

En los objetivos del coaching consideramos la propuesta de Barroso (2014) quien menciona los siguientes objetivos: perfecciona la capacidad de trabajar en equipo adecua cambios internos y externos, incrementa las fortalezas propias, tanto internas como externas, el individuo se inicia profesionalmente, organiza el desarrollo de negociación con clientes, asumen el fracaso y busca convertirlo en éxito, busca el cambio continuo, que lo conlleve al éxito.

Posiblemente existan muchos más objetivos, sin embargo creemos que son los más resaltante, dado que el coaching, podemos afirmar que las empresas pueden beneficiarse ampliamente con la aplicación del coaching, en el campo educativo lo que se requiere es que el coaching sea considerado parte fundamental, lo que se sabe es que actualmente el coaching no se encuentra presente en las organizaciones educativas, pero se tiene la convicción que se logrará dicho propósito no solo insertándolo con los profesionales de la educación, sino con toda la comunidad educativa, es decir debe ser aplicado a la parte directiva, los educadores, los estudiantes y padres de familia.

## **Dimensiones de Coaching**

Para la presente investigación se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones:

### **Dimensión 1: La Conciencia**

La conciencia es el estado que tiene el ser humano, para definir sus actitudes, es la manera responsable y personal que se tiene para actuar frente a situación.

Ravier (2005), refirió: “la conciencia consiste en conocer con claridad la situación presente” (p.145). La conciencia es el sub consciente del individuo, a través de ello se puede controlar muchos aspectos de sus vidas, podemos afirmar que la conciencia controla aquellas cosas en la que uno es consciente, también se puede mencionar que llega a controlar aquellas cosas en las que muchas veces no se tiene la conciencia necesaria.

Pérez (2012) refirió: “la conciencia por su parte es el vínculo que nos contacta con el verdadero ser, si es que podemos llamarlo de ese modo, la conciencia es la memoria de lo esencial” (p.17). La conciencia generalmente tiene todas las respuestas a las interrogantes, espera muchas veces a que el individuo acuda a él, la conciencia se encuentra en lo más profundo de nuestro ser, solo espera en silencio, la conciencia no tiene forma ni un concepto definido, solo se sabe que es eterna y que todos los seres humanos cuentan con ella, algunos la tienen más presente que otros.

Al respecto consideramos la propuesta de Ratzinger (2010) quien menciona que la conciencia es la verdad la cual nos acerca más a Dios, aunque en algunos casos como el de los mafiosos que hacen tanto daño, parece ser que ellos no la tienen, por ello un hombre de bien estará pegado al camino de la verdad, dicha verdad hará al individuo un ser libre y capaz de saber elegir el camino correcto.

Este concepto del papa Ratzinger nos lleva al lado católico, para definir la conciencia, siendo como un valor que se ajusta a la verdad, la conciencia ayuda a meditar sobre todas las acciones que hemos realizado, tanto buenas o malas, por tanto, es una norma, un juicio que cada individuo tiene en su interior, por otro lado se puede mencionar a la conciencia errónea, ya que permite llevar una vida más

cómodo sin ningún tipo preocupaciones y sobre todo sin sentirse el peso de alguna acción negativa.

### **Tipos de Conciencia**

Según Alonso (2013) existen tres tipos de conciencia: conciencia Objetiva, conciencia subjetiva e inocencia

Conciencia Objetiva, Es aquella que permite analizar el mundo exterior, a través de los sentidos, Conciencia Subjetiva, Utiliza la imaginación, la voluntad y la memoria, Inconciencia, Es la ausencia de la conciencia, son los niveles más profundos de la conciencia.

Los niveles de conciencia en un individuo normalmente son muy bajos, debido a eso, el coach trabaja en ayudar a sus clientes, a tomar conciencia del potencial que se puede explotar y lo que se podría lograr con ello.

### **La conciencia y el autoconocimiento**

Al mencionar la relación de la conciencia con el autoconocimiento se puede decir que el autoconocimiento es el estado de ser consciente de las emociones

Al respecto consideramos lo propuesto por Ravier (2005) quien refiere es un apoyo importante para tomar con responsabilidad la conciencia tanto del mundo interno como el externo, la conciencia es la única herramienta que tiene el ser humano para salvarse de la autodestrucción.

Por lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que el autoconocimiento es vital, para que el individuo llegue a tomar conciencia absoluta de sus actos, así mismo puede decidir entre lo bueno y lo malo, el autoconocimiento es un proceso en cual el individuo conoce sus características y cualidades, este proceso, lleva algunas fases, como los son: autopercepción, autoevaluación, autobiográfica, autoestima y finalmente la autoaceptación, realizar todo ello es de mucha importancia debido a que ello debe darse , antes incluso de conocer a alguna persona o de emprender cualquier reto o actividad.

## **Gestión del cambio**

La gestión del cambio no consiste en realizar constantes cambios dentro de una organización, por lo contrario, consiste en aprovechar los cambios que se dan a partir de que la ciencia constantemente avanza, estar a la vanguardia.

Al respecto consideramos la propuesta de Ferrer (2014) quien refirió que los individuos tienen temor al cambio por diversos motivos, uno de ellos es el miedo a perder el poder dentro de una organización, sin embargo, muchas personas se resisten y desean quedarse en su “zona de confort”, debido a que están acostumbradas a tener la autoestima baja, estrés, falta de iniciativa, y sobre todo victimismo.

La gestión de cambio busca argumentos, excusas para no realizar cambios tanto en su vida, como dentro de una organización, por lo mismo el autor asume que existe muchos individuos que se sienten cómodos al estar estancados, siempre en el mismo lugar.

## **Clima laboral**

Entendemos por clima laboral, al ambiente propicio en el cuales diversos trabajadores se desarrollan, influye mucho en la satisfacción para que el personal se sienta a gusto laborando en su quehacer cotidiano.

Al respecto consideramos la propuesta de Jaume (2012) menciona que el clima laboral constituye el medio interno de una organización, ya que se refiere a la vida que llevan los trabajadores dentro de ella, así mismo involucra tanto a las actitudes, estilo de dirección del líder, las remuneraciones, todo lo que implica la vida laboral, todo ello se entiende como clima laboral, por otro lado, no se puede dejar de mencionar que un buen clima. favorece a alcanzar los objetivos, mientras que un mal clima laboral, será un obstáculo para alcanzar el éxito.

El clima laboral como bien lo indica el autor es de suma importancia en una organización, debido a que es el medio ambiente donde se desarrolla a diario el trabajo cotidiano, es así mismo que ello depende del apoyo de todos y cada uno de los colaboradores, es sabido que en todas las organizaciones es vital contar

con un clima laboral adecuado, ya que ello influye en la satisfacción del personal y en la productividad.

## **Dimensión 2: La auto creencia**

La auto creencia es el segundo pilar del coaching, como su mismo nombre lo menciona se trata de tener la confianza suficiente de creer en uno mismo, y sus talentos.

Al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) quien menciona que 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 sí mismo si no tiene confianza en lo que hace, y estima en lo que es.

La auto creencia como bien menciona el autor es un valor que todo ser humano debe haber adquirido a lo largo de su vida, es la confianza que se tiene en sí mismo, para resolver cualquier tipo de situaciones, se logra entender como el segundo pilar del coaching, ya que es una ayuda que facilita totalmente y permite el trabajo del mismo.

Al respecto consideramos lo propuesto por Jurado (2013) quien menciona que cuando somos conscientes de nuestra realidad, tenemos la capacidad para cambiar ello que no nos termina por agradar, la auto creencia, es creer en la capacidad que tiene uno mismo para poder conseguir sus objetivos y metas establecidas.

Los seres humanos tenemos una capacidad que muchas veces va más allá, de lo que nosotros mismos podemos imaginar, sin embargo, para lograr a ello es necesario que confiemos en nosotros mismos y que veamos que nuestras metas y objetivos solo serán conseguidos a base de esfuerzo y sacrificio, ya que en muchas ocasiones ello es el punto débil de las personas y nos cuesta trabajo creer que podemos conseguir todos nuestros ideales.

Al respecto consideramos lo propuesto por Bernabé (2012) quien define que la auto creencia, dota al ser humano del valor de la confianza y la autoestima

suficiente para lograr lo que se desea conseguir, así mismo afirma que los seres humanos adquirimos poder cuando creemos en nosotros mismos.

La auto creencia debe ser identificada en un proceso interno, el cual se encuentra proyectado en forma de actitudes, ello nos abrirá las puertas del cambio, creer en nosotros mismo hará la diferencia en nuestras vidas, explotar nuestro potencial dependerá de cuanto creamos en nosotros mismos, en lo que podemos hacer y sobre todo, hacia podemos llegar.

### **Relación entre la auto creencia y la conciencia**

Al respecto mencionamos a Ravier (2005) la auto creencia es la manifestación de la conciencia, en el cual el individuo aprende a confiar en sí mismo, fortaleciendo la autoestima.

La relación que existe entre la auto creencia y la conciencia forman un círculo virtuoso, en la cual una complementa a la otra, esto ayuda sobre todo a fortalecer la autoestima del individuo, por ello es necesario que tenga conciencia de sus actos a profundidad.

### **Motivación**

La motivación es un factor determinante para que el individuo, sea incitado a realizar una acción, se puede decir que es un estado interno que dirige cierto tipo de situaciones.

Al respecto consideramos la propuesta de Gaëtan (2012) la motivación se emplea en las actuaciones orientadas al cambio, es el principal propósito por el cual trabaja el coaching, la motivación es el principal componente del aprendizaje, es fundamental para la construcción de uno mismo. (p. 32). La motivación otorga al individuo energías y la dirección para realizar diversas acciones, muchas veces la intensidad de las acciones puede variar, pero ello tiene que ver con lo motivado o no que este el individuo.

Según Chiavenato (2000) la define como: “El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. (p.118). Para que una persona este motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté

viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

### **Voluntad**

Galan refirió: “la voluntad es la capacidad de los seres humanos que les mueve hacer cosas de manera intencionada” (p.46). La voluntad muy aparte de querer algo, se encuentra relacionada con el compromiso, el no rendirse ante ninguna situación, no dar marcha atrás, por ello es necesario que el individuo se crea todo lo que desea lograr, que se lo comente tanto familiares como amigos, así desearan que suceda, y el terminará por creérselo, dándose cuenta de que no hay opción a rendirse, ante ninguna situación.

### **Autoestima**

Con respecto a ello consideramos lo propuesto por Branden (1995) quien considera que la autoestima, es el arma que te ayudará para la toma de decisiones, así mismo podemos plantear a la autoestima como la confianza que se tiene en uno mismo para todo lo concerniente a los desafíos que se nos presente a lo largo de la vida, el tener la confianza necesaria, nos dará la libertad que necesitamos para saber que deseamos hacer con nuestras vidas y hasta donde se pretende llegar con ella, acercándonos cada vez al éxito que cada individuo sueña.

Por todo lo mencionado por el autor podemos decir que la autoestima es la aceptación de uno mismo, la fuerza que el individuo necesita para sentirse bien consigo mismo, crece su propia satisfacción, se encuentra seguro de lo que opina, y sobre todo muestra seguridad ante el mismo y ante la sociedad.

### **Dimensión 3: la Responsabilidad**

La responsabilidad es el tercer pilar del coaching, eso no quiere decir que sea el menos importante es un valor que el ser humano debe aprender desde que tiene uso de razón, ya que es la ruta para alcanzar el éxito.

Al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) no existe responsabilidad sin libertad y viceversa a libertad es la que funda la capacidad de elección del ser

humano y esta a su vez la que confiere responsabilidad. Por tanto, cuando hablamos de responsabilidad estamos hablando de libertad y elección.

La responsabilidad es una cualidad o un valor, que se encuentra en la conciencia de las personas, generalmente la responsabilidad te hace dueño de tus actos y muchas veces ello te ayuda a madurar, el ser responsable hace que un ser humano no cometa excesos, por lo contrario, buscará siempre las soluciones adecuadas.

Al respecto consideramos lo propuesto por Jurado (2013) quien nos indica que la responsabilidad es hábito que llega junto con las objetivos que poco a poco vamos logrando, en muchas ocasiones a muchas personas les cuesta mucho trabajo asumir responsabilidades, deseos y miedos sin embargo ello es de vital importancia para nuestra etapa de crecimiento.

Muchas veces existe una tendencia de culpar a las demás personas de nuestras propias culpas, y por ende adoptar una actitud irresponsable y de poca madurez y ello nos puede conllevar al fracaso, alejándonos de nuestros planes establecidos, por ende, es de mucha importancia poder tener a la responsabilidad como una virtud que se va adquiriendo con los años y con la experiencia.

Al respecto consideramos lo propuesto por la Kofman (2012) quien menciona que nosotros no somos responsables de las circunstancias, sino de ver la manera cómo enfrentarlas, la responsabilidad puede definirse como una cualidad, u obligación que se da para alguien que lo requiere en un asunto determinado; así mismo puede considerarse como una capacidad que todos tenemos pero que sin embargo muchas veces, tiene que ver con el asunto que se esté realizando y la importancia que ello tenga.

La responsabilidad, no se trata de hacer que las personas sean responsables por lo que pueda suceder, sino de lo que pueda realizar frente a las circunstancias que se presenten a lo largo de su vida, así mismo se considera a la responsabilidad fuente de poder y de integridad.



## **Responsabilidad ¿impuesta o elegida?**

La responsabilidad es un valor el cuál, no debería ser impuesta, ya que debe ser elegida por el individuo, solo así podremos decir que es un valor innato en el individuo.

### **Responsabilidad Impuesta**

Al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) quien señala que cuando un tercero le dice a otra persona lo que debería ser, y sobre todo se enfoca en la responsabilidad, es un valor el cuál va hacer adquirido debido a presión de otro individuo.

Podemos mencionar que el resultado cuando es una responsabilidad impuesta no será el mismo que cuando la responsabilidad es elegida, ya que cuando es una orden impuesta por un tercero, eso quiere decir que desempeño adquirido no era el indicado.

### **Responsabilidad Elegida**

Al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) quien señala que cuando elijo tener como valor la responsabilidad, tomo conciencia de mis actos, de mis pensamientos, por uno mismo, sin necesidad que nadie lo diga, ni lo ordene.

La responsabilidad elegida es un valor adoptado por aquellas personas, las cuales siempre tienen conciencia de sus acciones, por ello me hago responsable de mi desempeño y de mis acciones tanto en el ámbito laboral como en el personal.

### **Eficacia**

Chiavenato (2004) refirió: “la eficacia es una medida del logro de los resultados” (p.121). la eficacia está relacionada de manera directa con el logro de los resultados y de los objetivos del individuo.

### **Desempeño**

Al respecto consideramos lo propuesto por Tejada (2010) quien refirió que el desempeño es proceso riguroso, el cual enfatiza en el desempeño de los trabajadores dentro de una organización, una de las formas de evaluar ello se da

mediante una evaluación, ello puede ser medido y observado, buscando así la mejora y sobre todo resaltando la labor desempeñada, con el único fin de llegar al éxito.

### **1.2.2. Bases Teóricas de la variable Gestión del talento Humano**

#### **Teoría del comportamiento**

La teoría del comportamiento, tal cual su nombre lo menciona estaba basada en el estudio de la conducta de los trabajadores, dentro de una organización se estudiaba a profundidad y se analizaba el comportamiento de cada uno de los trabajadores de acuerdo con su entorno diario, así mismo esta teoría explicaba que para conocer a fondo el comportamiento de los trabajadores es necesario estudiar a la motivación humana, por ende, un punto clave de esta teoría es el estudio de la motivación humana.

Esta teoría se basa en el estudio del comportamiento de los individuos dentro de la organización así como también de la motivación que tienen los mismos para ser eficientes, los mayores exponentes de este movimiento fueron : Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, Mc Gregor, Hebert Simon, entre otros, sin embargo por historia se sabe que los primeros promotores de esta teoría fueron: Mary Parker y Elton Mayo, a partir de ahí paso un largo tiempo para que otros pensadores realizaran algún aporte de esta teoría, así mismo se puede destacar que Mary le dio otra visión a la organización, afirmando que se podía realizar estudios al comportamiento individual y grupal de los trabajadores, y que ellos debe estar basado en las relaciones grupales, para ello antes esta teoría era considerada como la teoría de las relaciones humanas.

En general, los trabajadores no reaccionan aisladamente como individuos, sino como miembros de un grupo, es por ellos que se decía que las relaciones influyen directamente en los resultados y por ende en el comportamiento de los individuos, así mismo podemos decir que los individuos se relacionan constantemente, comparten emociones, sentimientos, de la vida diaria y ello les permite construir lazos de amistad, y donde no se permite la intromisión de ninguna autoridad.

## **Teoría General de los Sistemas**

El término o la palabra gestión de talento humano, se estableció después de las teorías modernas, ya que antiguamente se les conocía a los trabajadores como unas máquinas, las cuales tenían como misión generar dinero o utilidades para las organizaciones. El talento humano, se ha convertido en un tema tan importante en las organizaciones, donde se tiene como principal objetivo saber manejar y dirigir a los trabajadores, logrando que ellos se sientan a gusto en su trabajo, ello ayudará a tener un mejor ambiente de trabajo, llamado ahora un clima laboral adecuado, así como también ello se verá reflejado en las utilidades, ya que el trabajador, sentirá que el talento que brinda a la organización es apreciado y valorado. En este trabajo de investigación toma como base principal a la teoría general de los sistemas.

Esta teoría nace en el siglo XX, Una teoría la cual fue poco analizada en el entorno organizacional, sin embargo, siempre se tuvo en cuenta a dicha teoría como un nuevo enfoque, el cual permitiría estudiar desde otra perspectiva la realidad de las organizaciones. Al respecto tomamos en cuenta lo mencionado por Jonson y Kast (1968) quienes definieron al sistema, como un conjunto organizado y complejo, basado en una serie de componentes, o partes fundamentales relacionadas entre sí, los cuales forman un todo unitario. Dentro de esta teoría, todas las partes o componentes están alineadas hacia una finalidad en común, se puede decir que un sistema, es una serie de elementos los cuales tienen como fin alcanzar un objetivo.

La teoría general de los sistemas, según Barrier (1968) señaló que se basa en tres premisas: los sistemas existen dentro de sistemas: todos los sistemas contienen sistemas, que a su vez esos sistemas contienen otros sistemas, los sistemas son abiertos, normalmente se encuentran en un proceso de intercambio, según lo que se desea concretar, las funciones de un sistema dependen de su estructura, dependiendo de cómo están compuestos, se dará el comportamiento de cada uno de ellos.

Se puede mencionar que esta teoría busca integrar a cada uno de los departamentos definidos por la teoría neoclásica, como se sabe a lo largo de la

administración de empresas, las organizaciones van a necesitar de tres recursos muy importantes: el software , el hardware y tal vez el más importante los recursos humanos, aunque los recursos humanos, fueron mencionadas en otras teorías antiguas, es a partir de aquí que los estudiosos toman conciencia de lo importante e indispensable que puede ser en las organizaciones.

Ya en este punto de esta teoría los recursos humanos son tomados, por el conocimiento y la especialización que cada una de ellas tenga en su organización, sobre todo cuanto es su aporte en su centro de trabajo así mismo cuál es su aporte para la organización, todo ello hace que cada trabajador sea distinto y tenga un aporte diferente al resto, se puede decir que a través de las diversas teorías de la administración como lo son la teoría clásica, la teoría del comportamiento, la teoría neoclásica, se llegó a la teoría moderna, dentro de ella tenemos a las teoría general de los sistemas , confirmado que a través del tiempo de convertirse en el capital humano en algo insignificante, paso hacer lo más valioso que puede tener una organización.

Actualmente las organizaciones son sistemas abiertos, es decir reciben influencia de fuera, las cuales tratan de alguna manera de influir en ellas, la forma que una organización utiliza para transformar los recursos con los que cuenta, es a través de los sistemas, por medio de riguroso proceso de trabajo. Hoy en día las organizaciones, deben enfrentar problemas a diario, por ello deben estar preparadas para el cambio y así no quedarse atrás.

El enfoque sistemático de la organización permite el estudio de cada una de las problemáticas que se puedan encontrar, entendiendo que cada uno de los problemas, pueden tener un impacto el cual puede ser positivo o negativo dentro de las organizaciones, antes todo lo expuesto podemos tomar lo propuesto por Chiavenato ( 2000) quien refirió la teoría de los sistemas, nace de los problemas extraídos de cada ciencia y puede generar principios tanto físicos, bilógicos, psicológicos, químicos, etc. y así también modelos generales para cada una de las ciencias involucradas, de manera que cada uno de los descubrimientos, puedan será utilizados por los demás. Por ello podemos decir que esta teoría nacida dentro de la teoría moderna de la administración fue la cual resalta el talento humano

dentro de las organizaciones, y cada uno de sus estudios, nos llevó a la idea que el talento humano es la base fundamental de toda organización.

Es importante, no dejar de mencionar que aquellos a los trabajadores antiguamente se les conocía como subordinados, ahora son respetados y valorados como talento humano, se le dice talento por el conocimiento que cada uno de ellos pueda tener, así como y humano porque son individuos, teniéndose muy en cuenta que son seres humanos, los cuales no solamente viven de remuneraciones, sino por el contrario, viven de motivaciones, ello hace que se desempeñen mejor en sus labores, se sabe también que cada una de las personas, cuenta con diferentes personalidades, diferentes maneras de ver la vida y disfrutarla, esto hace que cada organización gestione un buen trato y fomente la práctica de buenas relaciones, entre sus trabajadores.

Chiavenato (2002) refirió: “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6). Los individuos la mayor parte de su tiempo y de sus vidas, la pasan trabajando en sus organizaciones, se puede mencionar que dichas organizaciones necesitan a sus trabajadores para lograr sus objetivos generales y que la organización logre el éxito esperado, así mismo los individuos necesitan de su trabajo para alcanzar sus objetivos personales, por tanto, ambos se completan, y uno necesita de otro para sobresalir.

Un capital humano, se encuentra definido en una organización como la mano de obra de una organización, siendo el recurso más importante, ya que son ellos quienes generan la productividad, entendidos como bienes o servicios, es por todo lo antes mencionado que una organización, no debe dejar de contar con departamento de recursos humanos, ya que si ese fuese el caso, estaría en desventaja con la competencia, por otro lado no se debe olvidar que el gestor del talento humano debe ser una persona, que incentive a la creatividad, trabajo en equipo que tenga comunicación permanente con su equipo de trabajo y sobre todo que este pendiente de lo que le haga falta a sus trabajadores, hablando tanto de lo económico como las capacitaciones, buscando así tener un personal apto para afrontar cualquier tipo de situaciones, no se olvidar que una organización siempre

se encuentra cargadas de problemas, ello hace que se deba contar con un personal apto, el cual se encuentre siempre capacitado para cualquier problema que pueda suscitarse.

Actualmente la participación activa del trabajador es de mucha importancia, debido a que lo que se quiere lograr es tener un aprendizaje participativo, antiguamente solo podían acceder a los conocimientos, aquellas personas que tenían una buena posición económica, eso con el pasar del tiempo ha cambiado y tiene mucho que ver los avances tecnológicos, ello ha hecho que todos podamos contar con información que nos permita seguir creciendo tanto profesionalmente como económicamente, sin duda todo ello nace a partir de la teoría general de los sistemas, por donde se estudie, a partir de esta teoría fue que se valoró al talento humano.

### **Definición de gestión de talento humano**

Los individuos la mayor parte de su tiempo y de su vida, lo utilizan trabajando en sus organizaciones, de esta manera lo que se busca es obtener resultados positivos, por ende, podemos decir que las organizaciones dependen de sus trabajadores para alcanzar el éxito, y los trabajadores dependen de su organización para alcanzar sus objetivos personales.

Chiavenato (2002) refirió: “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6). Los individuos la mayor parte de su tiempo y de sus vidas, la pasan trabajando en sus organizaciones, se puede mencionar que dichas organizaciones necesitan a sus trabajadores para lograr sus objetivos generales y que la organización logre el éxito esperado, así mismo los individuos necesitan de su trabajo para alcanzar sus objetivos personales, por tanto, ambos se completan, y uno necesita de otro para sobresalir.

La gestión del talento humano, en las organizaciones actualmente ve con una visión distinta a los trabajadores, menciona que tales deben ser tratados como

socios de dicha organización, ya que cada uno de ellos contribuye en algún recurso, y por tanto genera ingresos tanto económicos como materiales.

Antiguamente en las organizaciones se utilizaba la palabra recurso humano, en alusión a los trabajadores, sin embargo, eso fue cambiando con el paso del tiempo, debido a que no se puede, llamar “recurso” a un capital humano, que es el pilar dentro de una organización, por lo contrario, es así como le da la denominación de talento humano.

El esfuerzo humano, dentro de las organizaciones, es vital para que dicha organización marche de manera correcta, si por parte de los trabajadores no existe dicho esfuerzo ello conllevará al fracaso a la organización, viéndose reflejado en su economía, es por ello que la organización debe prestarle mucha atención a sus trabajadores y a la manera como ellos se encuentran laborando en la organización.

Al respecto consideramos, la propuesta de Cuestas (2015) quien refiere que la gestión del talento humano es aquella que tiene por objetivo fundamental, la gestión de las personas, que laboran en una organización, debido a que ellas son impartidoras del conocimiento, y tiene como objetivo en común lograr el éxito en sus organizaciones.

Para poder comprender, mejor el concepto de la gestión de recursos humanos es fundamental entender a qué se refiere gestión, por ello se dice que es una ciencia, que está dirigida a las personas que trabajan, y que a su vez, busca optimizar la manera en que estas colaboren en lograr que la organización alcance sus objetivos planteados.

Ibáñez (2011) refirió: “ la gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano” (p.17) .La gestión del talento humano , como tal, tiene como propósito apreciar el talento humano, en las diversas áreas, es por ello, que cuando en una organización los trabajadores explotan su potencial al máximo ayudan a que dicha organización marche en forma próspera y ordenada, de lo contrario se convertiría en un caos con dirección al fracaso.

Una organización debe propiciar un grato clima laboral, estabilidad económica, línea de carrera, sobre todo brindar bienestar a sus trabajadores tanto social como económico, con ello motiva a que dicho trabajador se identifique con la organización y con los objetivos de la misma.

En el ámbito de la educación el encargado de propiciar todo ello en la escuela, es el director, quien, a partir de sus esfuerzos, logra motivar a los docentes a explotar todo su potencial, para que en conjunto puedan lograr la calidad educativa, y así formar estudiantes lo cuales tenga visión de futuro, enfocados a colaborar con la sociedad y ser parte importante de ella.

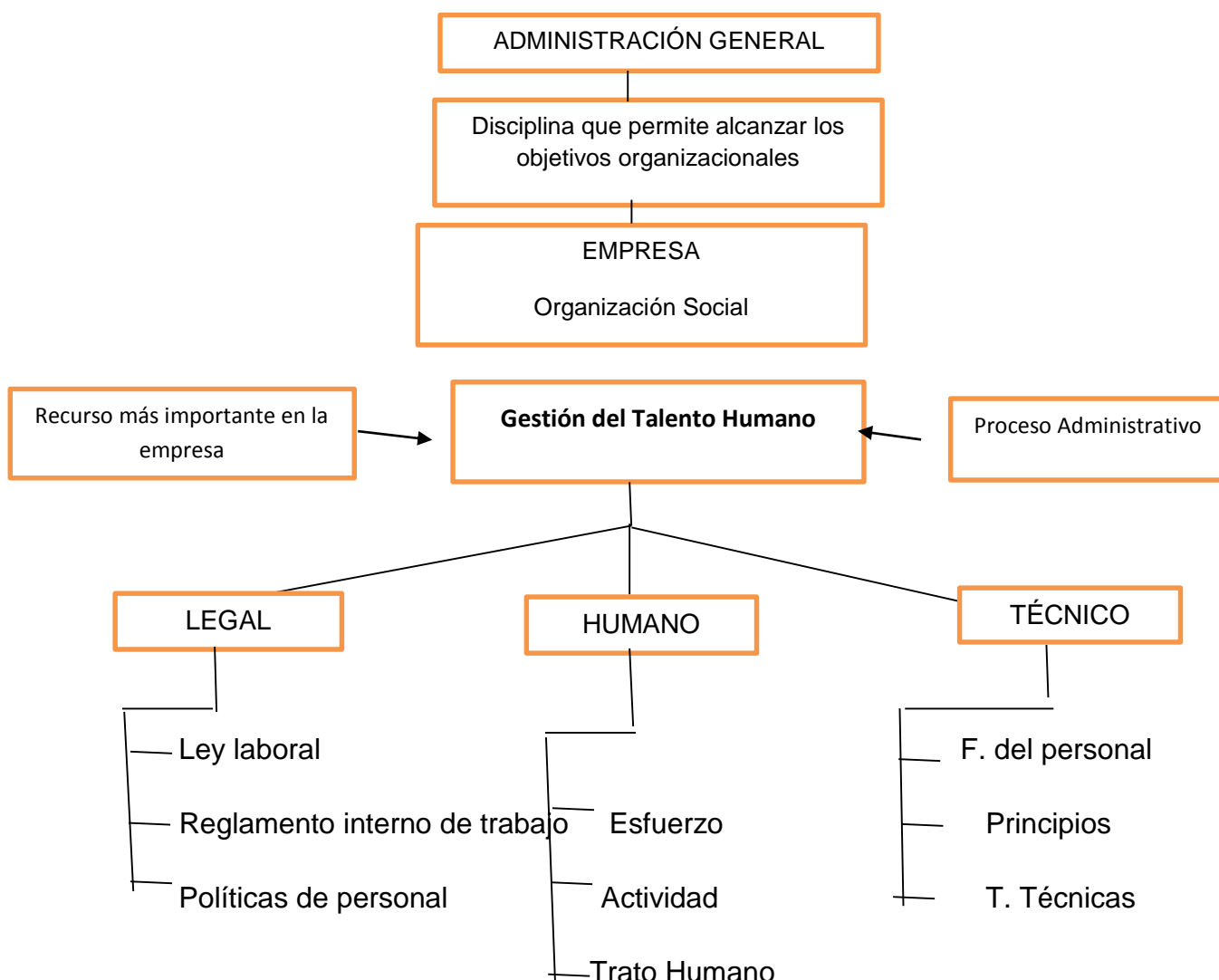


Figura N°2. Gestión de talento Humano

Nota: Tomado de Gestión del Talento humano en la empresa. Ibáñez (2011). (p.21)

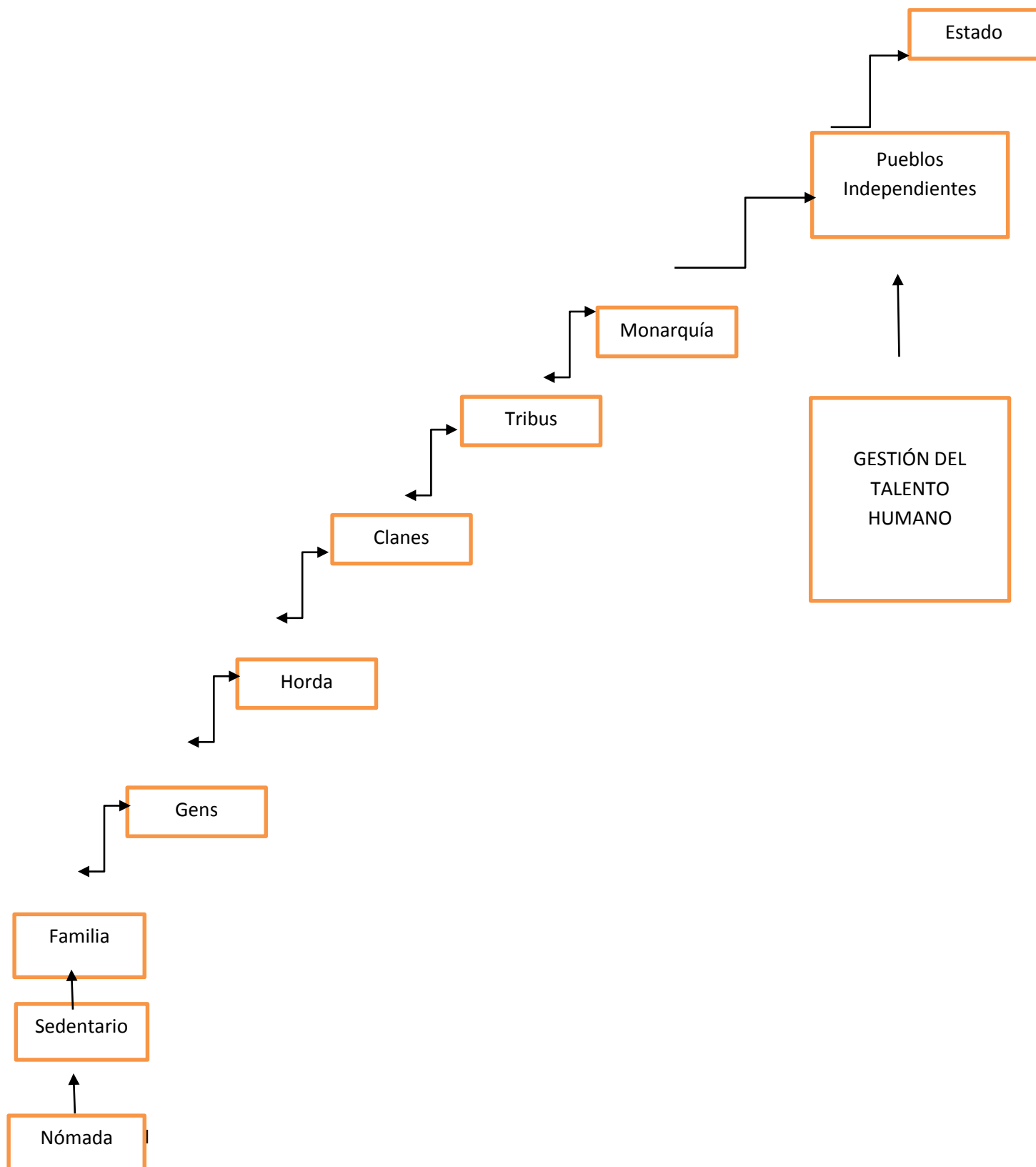


Valero (2014) refirió: " Es un área sensible, muy sensible a la mentalidad de las organizaciones, es contingente y situacional. Depende de la cultura organizacional, estructura adoptada, las características del ambiente el negocio de la organización, la tecnología empleada, procesos internos, etc." (p. 10). Podemos mencionar que actualmente las organizaciones cuentan con un área de recursos humanos, cuya función está dedicada a los trabajadores, a su formación, a su eficacia, y el salario que recibe cada uno de ellos, de acuerdo con el cargo que desempeña.

### **Reseña histórica de la gestión de talento Humano**

Al respecto consideramos la propuesta de Ibáñez (2011) desde tiempo remotos, se sabe para poder cumplir propósitos, era necesario en muchos casos la unión en pareja, por ello se considera al hogar como la primera gran empresa, debido a que la pareja normalmente trabaja para sostenerse económicamente, potencializando sus habilidades para cierto tipo de actividades, por ello indicamos el Proceso y Desarrollo de la gestión del talento humano, gestión de talento humano en Egipto, gestión del talento humano en China, Grecia, la edad media, Francia, Gran Bretaña y finalmente Estados Unidos de América, la Revolución Industrial, el sindicalismo, siglo XX, época de la administración científica, Época de psicología industrial, Época del bienestar Público, Época de la Internet. La reseña histórica de la gestión del talento humano ha ido evolucionando con el pasar de los tiempos, cada uno de los países antes mencionado tiene como referencias importantes sobre la gestión del talento humano, por ejemplo, en el caso de Grecia se sabe que comúnmente los griegos son considerados pioneros en la democracia, y la cultura sobre todo cuando se trataba de la gestión del talento humano.

Antiguamente fue llamado recurso humano y según lo estudiado, no era valorado en la teoría clásica se decía que a los trabajadores tranquilamente se les podía reemplazar, mientras que conforme fue avanzando el tiempo ya llegando a las teorías modernas, podemos encontrar dentro de ellas, las teorías de las contingencias y las teorías de los sistemas, siendo la última la que tiene como premisa que el recurso humano es de suma importancia dentro de una organización valorando y sobre todo, teniendo en cuenta que si no se contase con él, la organización podría venirse abajo.



**Figura N°3 . Reseña Histórica de la gestión del talento humano**

*Nota:* tomado de Gestión del Talento humano en la empresa. Ibáñez (2011). (p.43)

## **Contexto de la gestión de Talento Humano**

El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones donde laboran, por una parte, sabemos que la mayor parte de la vida los seres humanos se la pasan trabajando, dejando muchas veces años de trabajo y esfuerzo, sin embargo, de eso también depende para que las personas alcancen sus objetivos personales.

Al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato ( 2002) Todas las personas que se encuentran trabajando o laborando en una organización, dependen de ella para lograr alcanzar sus objetivos tanto personales como individuales, llegar al éxito que cada individuo se traza, casi siempre se da cuando él trabaja en una organización , debido a que ello le da estabilidad, por otra parte indudablemente las organizaciones dependen de su talento humano, para generar productividad y por consecuencia ingresos económicos, por ello se busca siempre que sea factible realizar contratar gente prepara y capacitada para operar, producir bienes y servicios, atender cordialmente a sus clientes, y sobre todo que puedan manejar la competencia , lográndole siempre sacar ventaja.

Actualmente vivimos en una sociedad, donde las diversas organizaciones, tiene como eje principal a su trabajador, ya que por medio de ellos buscan que la empresa alcance sus objetivos trazados, cuando se mencionaba al trabajador se le llamaba por diversos nombres: obrero, recurso humano, colaboradores, asociados, sin embargo hoy en día se sabe que vivimos en una sociedad de organizaciones, debido a que nacemos en ella, crecemos en ella, y muchas veces dependemos de ella, para alcanzar nuestros objetivos personales. En algún momento se consideró que las organizaciones, solo usaban a sus colaboradores como fines de lucro, sin embargo, se comprobó que las organizaciones para alcanzar el éxito deben canalizar el talento de sus trabajadores, buscando que estén en el puesto de acorde a la expectativa que puedan generar, y con ello explotar el talento de cada uno de ellos. En el ámbito educativo, lo que se quiere es que el director explote el potencial de los docentes y su vez ellos logren lo mismo con sus estudiantes, pero para ello antes debe conocer, analizar, estudiar, a cada individuo, es allí donde podrá conocer las habilidades que cada quien posee, ciertamente el docente también debe explotar los talentos que poseen sus estudiantes, en conjunto lo que se

requiere en las organizaciones educativas es la identificación de sus colaboradores con la organización, así mismo la explotación de los diversos talentos que hay dentro de la comunidad educativa, y que con ello pueda generar que se logre el objetivo principal, que es la calidad educativa.

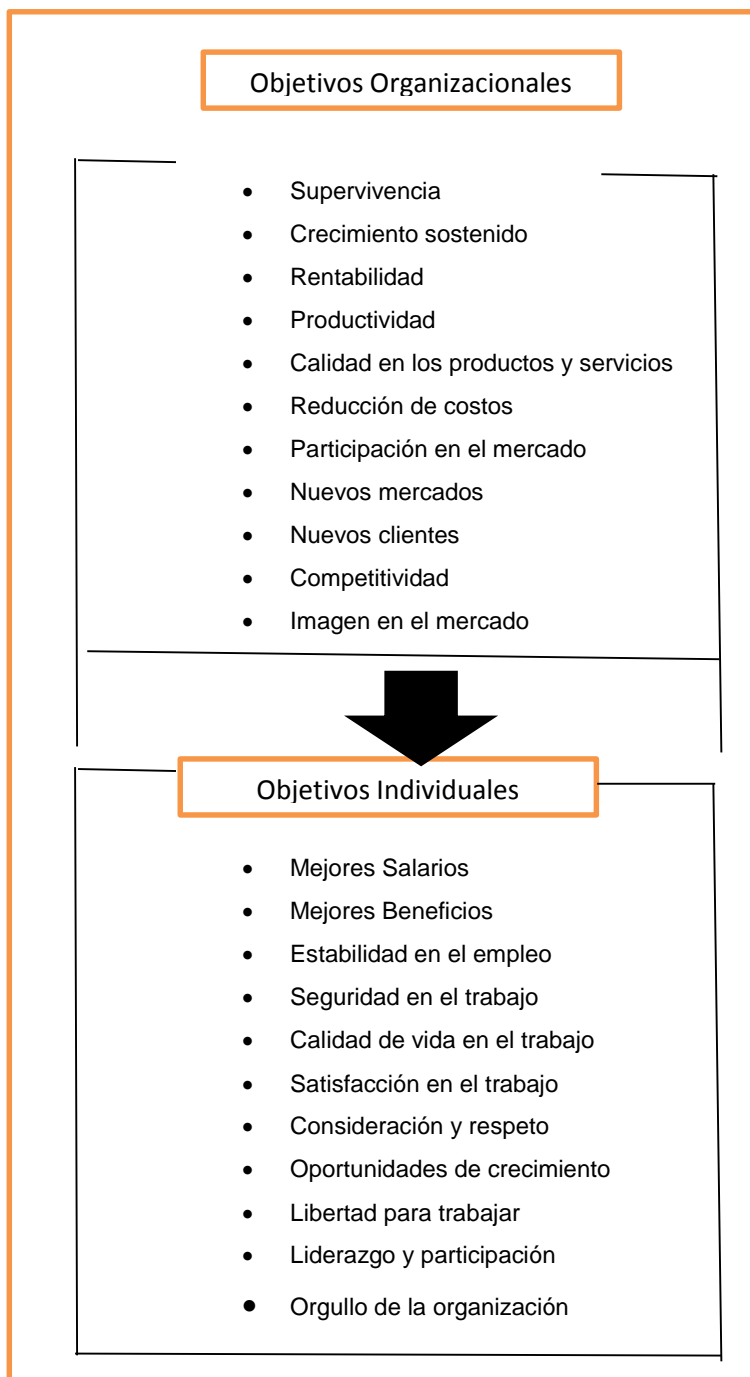


Figura N° 4 Objetivos Organizacionales y objetivos individuales

Nota: tomado de Gestión del talento humano Chiavenato 2002 (p.5).

## **Características de la gestión del talento humano**

Cuando mencionamos a las características, son aquellas particularidades, que la hacen distinta, en otras palabras, logra la diferenciación, estas son: el talento humano no puede ser considerado como propiedad de la organización, las experiencias, los conocimientos y las habilidades son intangibles.

### **El talento humano no puede ser considerado como propiedad de la organización**

Al respecto consideramos lo propuesto por Ibañez (2011) quien indico que la gestión del talento humano a diferencia de otros recursos cuenta con una serie de particularidades, las cuales son de mucha importancia, por ejemplo, las habilidades, los conocimientos, todo es patrimonio de cada individuo

Actualmente, se sabe que nadie puede obligar a otra persona a realizar un trabajo, sin una remuneración de acuerdo con sus capacidades, considerando también que cada individuo es libre de dedicarse al oficio que tenga que ver con sus capacidades, por ello nadie puede obligar a ninguna persona a elegir un tipo de trabajo que no desee.

### **Las experiencias, los conocimientos y las habilidades son intangibles**

Al respecto consideramos lo indicado por Ibáñez (2011) quien indico que en muchas de las organizaciones a pesar que el talento es de suma importancia, ello no es bien recompensado, ya que a pesar que se les designa un sueldo por el esfuerzo y el trabajo realizado, se tiene el pensamiento que los talentos no tienen connotación, y es por ello que son a los que menos atención se le presta, originando que exista malestar, debido a la poca valoración que se le tiene, actualmente se le llama potencial humano, a la inteligencia del individuo, que es utilizada en sus organizaciones, con ello se busca potencializar el capital humano a través de la innovación, los aportes que se puedan dar, para que la organización se encuentre en el camino de éxito.

### **Estructura del Órgano de Gestión del Talento Humano.**

Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2002) quién refirió que: Actualmente las organizaciones, requieren obtener resultados positivos, con ello lograr los objetivos generales planteados, lo que se quiere conocer son los procesos, lineamientos que se seguirá para lograr los objetivos esperados, sobre todo, que ello se haya realizado a través de un trabajo en equipo bien organizado. Influencias ambientales externas: se refiere a todo lo que tenga que ver con los salarios del personal, los lineamientos, las condiciones sociales y culturales. Influencias ambientales internas: El estilo de liderazgo, es el principal motor, así mismo, la misión, visión y los objetivos señalados.

Cuando hablamos de estructura, sabemos que es la manera de organizar, canalizar, toda la información relevante, en este caso la estructura es un componente básico y de mucha connotación en el interior de la gestión del talento humano, debido a que son secuencias para poder lograr el éxito tanto empresarial como personal.

### **Los seis procesos de la Gestión de talento Humano.**

Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2000) quién refirió: Admisión de personas, son los lineamientos que se debe seguir para la adquisición del personal, Aplicación de personas, son procesos para distribuir a los trabajadores según el área que más les convenga, compensación de las personas, en esta aplicación se realizan las remuneraciones de los trabajadores de acuerdo a su capacidad, desarrollo de personas, son procesos por el cual, los trabajadores realizan una preparación en torno a sus profesiones, mantenimiento de personas, con este proceso, se busca crear nuevas y mejores condiciones de trabajo, todo lo concerniente a la satisfacción de la personas, evaluación de las personas, procesos que ayudan a medir las capacidades de sus colaboradores dentro de la organización, y así verificar los resultados

Es importante añadir que, en algunas organizaciones, no cuentan con todos los procesos mencionados, muchos de estos planteamientos estipulados, son metodologías que están ligadas altamente a la conducta humana, por ello podemos mencionar que la gestión del talento humano es una herramienta que profundiza

en mejorar el capital humano, puesto que lo que se requiere es resaltar, la competencia de los individuos

### Políticas del desarrollo del Talento Humano y Formación profesional

Ibañez (2011) cita a Pineda (2008) esta política “es la explicitación de la misión de la función de formación en relación con la estrategia general de la organización” (p.237). Estas políticas buscan, de una u otra manera, poder ser parte de la organización, por otro lado, especificar las exigencias que requiere la formación del talento humano, con las políticas debe establecerse formalmente, para que los trabajadores estén motivados, lo que se debe hacer para que todos los empleados estén enterados de las políticas establecidas para que puedan seguirlas como están estipuladas.

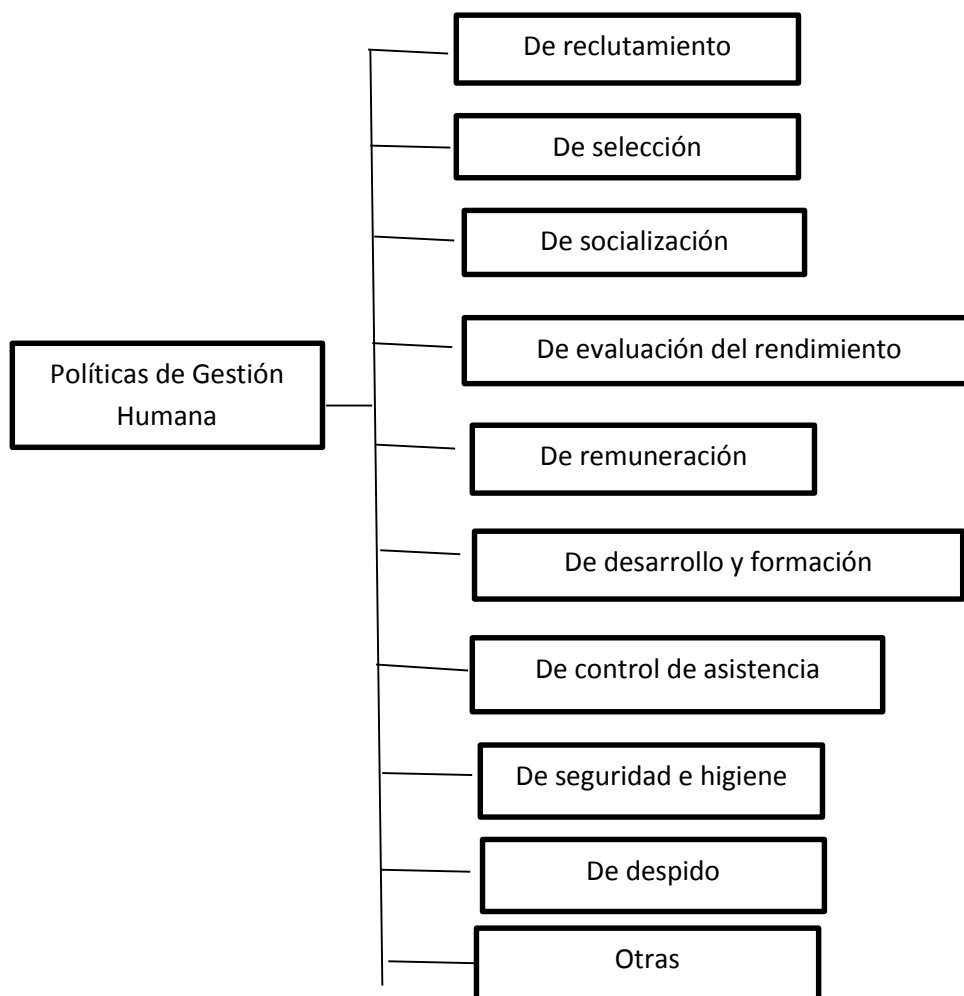


Figura N°5 Políticas de la gestión Humana

Nota: tomado de Gestión del talento humano en la empresa. Ibañez (2011) (p.238)

## **Aspectos Básicos de la Gestión de Talento Humano**

Los aspectos básicos son características fundamentales que cada organización debe tener, son necesarias debido a que con ello se crean estándares, por ello es importante que cada trabajador conozca los aspectos, de la organización donde labora.

Al respecto consideramos lo establecido por Ibáñez (2011) quien refirió que, en toda empresa, llamada también organización social al respecto sostuvo: “Toda organización social, específicamente la empresa, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos disponibles y de calidad, además de consultar los tres aspectos para la toma de decisiones que, aplicados correctamente y oportunamente permiten o facilitan alcanzar los objetivos con la máxima eficiencia y el menor esfuerzo”

Cuando hablemos de una organización, se sabe que para lograr sus objetivos es necesario que se planteen diversas estrategias, que sean aplicadas en el momento indicado, por ellos los aspectos son características principales que están a la vista dentro una organización, los aspectos son: el aspecto legal, el aspecto técnico y el aspecto humano. Los individuos la mayor parte de su tiempo y de su vida, lo utilizan trabajando en sus organizaciones, de esta manera lo que se busca es obtener resultados positivos, por ende, podemos decir que las organizaciones dependen de sus trabajadores para alcanzar el éxito, y los trabajadores dependen de su organización para alcanzar sus objetivos personales.

Al respecto consideramos lo establecido por Chiavenato (2002) quien indicó que el área de la gestión humana es un área muy sensible la cual tiene un valor significativo dentro de las organizaciones, es contingente y situacional debido a que depende mucho de la cultura que maneje cada una de las organizaciones, y sobre todo la forma como está estructurado, cada una de ellas.

Los individuos la mayor parte de su tiempo y de sus vidas, la pasan trabajando en sus organizaciones, se puede mencionar que dichas organizaciones necesitan a sus trabajadores para lograr sus objetivos generales y que la organización logre el éxito esperado, así mismo los individuos necesitan de su trabajo para alcanzar sus objetivos personales, por tanto, ambos se completan, y



uno necesita de otro para sobresalir. La gestión del talento humano, en las organizaciones actualmente ve con una visión distinta a los trabajadores, menciona que tales deben ser tratados como socios de dicha organización, ya que cada uno de ellos contribuye en algún recurso, y por tanto genera ingresos tanto económicos como materiales.

Antiguamente en las organizaciones se utilizaba la palabra recurso humano, en alusión a los trabajadores, sin embargo, eso fue cambiando con el paso del tiempo, debido a que no se puede, llamar "recurso" a un capital humano, que es el pilar dentro de una organización, por lo contrario, es así que le da la denominación de talento humano. El esfuerzo humano, dentro de las organizaciones, es vital para que dicha organización marche de manera correcta, si por parte de los trabajadores no existe dicho esfuerzo ello conllevará al fracaso a la organización, viéndose reflejado en su economía, es por ello que la organización debe prestarle mucha atención a sus trabajadores y a la manera como ellos se encuentran laborando en la organización.

Al respecto consideramos, la propuesta de Cuestas (2015) quien refiere que la gestión del talento humano es aquella que tiene por objetivo fundamental, la gestión de las personas, que laboran en una organización, debido a que ellas son impartidoras del conocimiento, y tiene como objetivo en común lograr el éxito en sus organizaciones.

Para poder comprender, mejor el concepto de la gestión de recursos humanos es fundamental entender a qué se refiere gestión, por ello se dice que es una ciencia, que está dirigida a las personas que trabajan, y que a su vez, busca optimizar la manera en que estas colaboren en lograr que la organización alcance sus objetivos planteados.

La gestión del talento humano, como tal, tiene como propósito apreciar el talento humano, en las diversas áreas, es por ello, que cuando en una organización los trabajadores explotan su potencial al máximo ayudan a que dicha organización marche en forma próspera y ordenada, de lo contrario se convertiría en un caos con dirección al fracaso. Una organización debe propiciar un grato clima laboral, estabilidad económica, línea de carrera, sobre todo brindar bienestar a sus

trabajadores tanto social como económico, con ello motiva a que dicho trabajador se identifique con la organización y con los objetivos de la misma. En el ámbito de la educación el encargado de propiciar todo ello en la escuela, es el director, quien, a partir de sus esfuerzos, logra motivar a los docentes a explotar todo su potencial, para que en conjunto puedan lograr la calidad educativa, y así formar estudiantes lo cuales tenga visión de futuro, enfocados a colaborar con la sociedad y ser parte importante de el

## **Dimensiones de la gestión del talento humano**

### **Dimensión 1: Entrenamiento**

Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2002) quien refirió que el entrenamiento, es un medio para desarrollar el desempeño y las cualidades del trabajador, con el fin de aumentar la productividad en la organización, así mismo podemos decir que es una preparación que ayuda a que el trabajador desempeñe su cargo de manera excelente, es una aplicación que se desarrolla de manera sistemática.

El entrenamiento es un proceso que se desarrolla en un marco de tiempo, que se aplica para que el trabajador conozca a profundidad su área de trabajo, sus actitudes, capacidades que enfrentará día a día, todo ello enfocados hacia un objetivo específico, todo este proceso debe ser estructurado dentro de un tiempo establecido.

Al respecto consideramos lo propuesto por Alles (2000) quien manifiesta que el entrenamiento es un largo proceso de aprendizaje, con el cual se adquieren habilidades y conocimientos todo ello en función de alcanzar los objetivos planteados, siempre en función de la visión y misión de la organización a la que pertenecemos.

El entrenamiento llamando también adiestramiento es un proceso en el cual se desarrollan las habilidades del ser humano con la finalidad que de que aumenten su productividad y ello sea de beneficio a la organización a la que pertenecen contribuyendo así a la consecución de objetivos, así mismo se puede mencionar

que el propósito del entrenamiento es lograr que el individuo puede alcanzar tanto sus metas personales como laborales.

Al respecto consideramos lo propuesto por Reza (2006) quien manifestó que el entrenamiento surge, a medida que se llevó a cabo la revolución industrial, adquiriendo su verdadero valor a medida que fue aumentando la vida profesional en los individuos, actualmente contar con este tipo de técnicas es de mucha importancia debido a que son sistemas eficaces, los cuales ayudan que las organizaciones puedan tener a sus colaboradores preparados, para todo lo que pueda presentarse dentro de su puesto de trabajo.

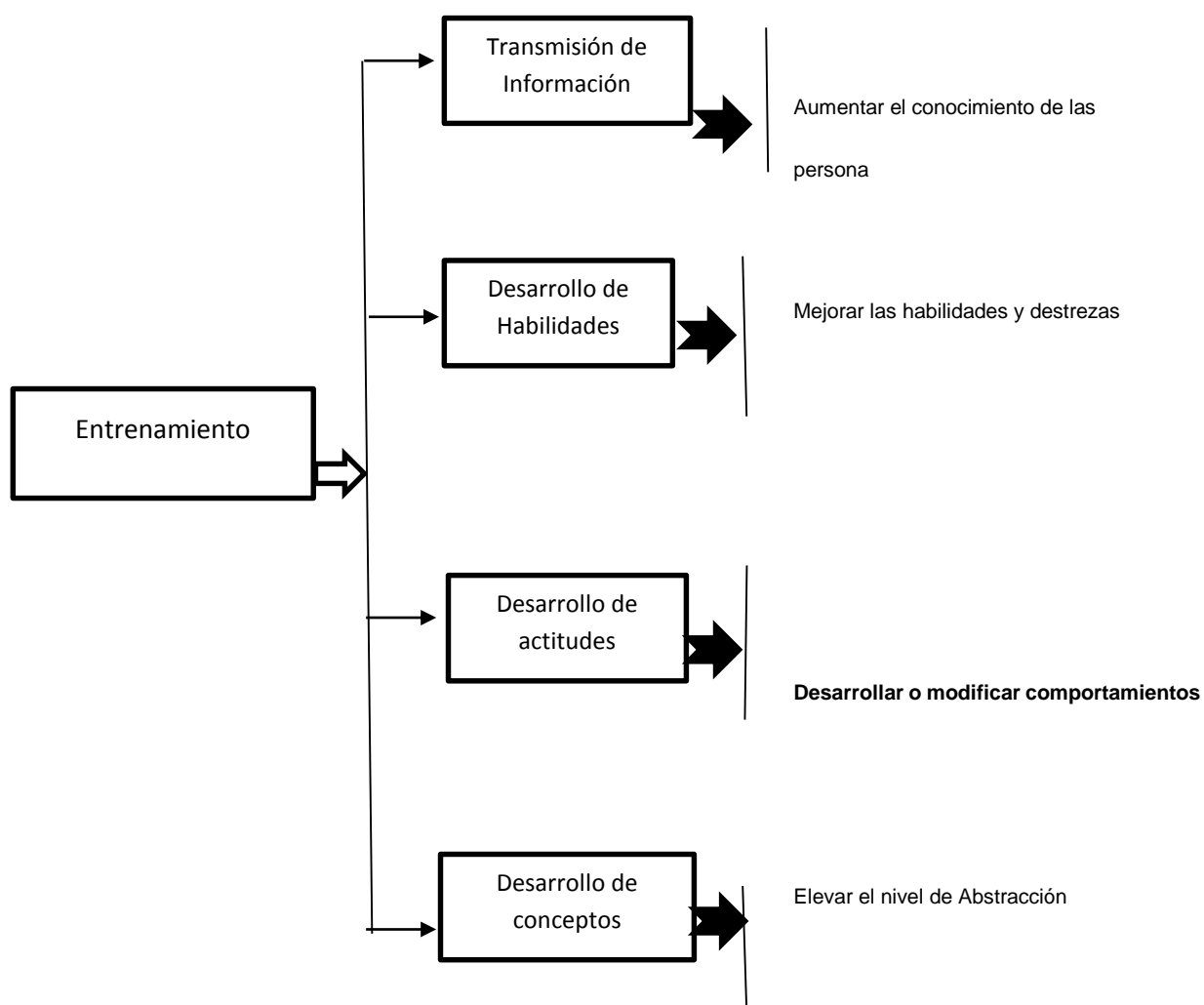


Figura N°6: Las cuatro clases de cambio de comportamiento logrado mediante el entrenamiento

*Nota:* tomado de Gestión del Talento Humano Chiavenato (2002) (p.306)

## **Liderazgo**

Piqueras, Arola (2014) refirió: El liderazgo, es el conjunto de actitudes y habilidades que una persona muestra para dirigir un equipo hacia la consecución de unos objetivos” (p.40). En el coaching, uno de los tipos de liderazgo, que más suena se sabe que es el resonante, ya que establece cuando un equipo se encuentra comprometido, así mismo se especifica que tanto el líder como el equipo mantienen una conexión emocional y el compromiso es serio y verdadero.

Al respecto consideramos lo propuesto Chiavenato (1993) quien indico que el liderazgo es una fuerza la cual se ejecuta por medio de un proceso dependiendo del contexto y de la situación, el liderazgo como bien lo menciona el autor es vital en una organización, es por ello que cuando hablamos de liderazgo hacemos mención de un líder quien en todo momento guiará el proceso establecido.

## **Toma de decisiones**

Chiavenato (2005) refirió: “la toma de decisiones es la selección de un curso de acciones entre varias alternativas, y constituye por lo tanto la esencial de la planeación” (p. 157). Las tomas de decisiones van a depender de la capacidad que tiene el individuo de razonar, y buscar soluciones adecuadas ante cualquier situación, en todas las organizaciones la toma de decisiones algo que se vive a diario, ya basándonos en el ámbito educativo, podemos decir que la toma de decisiones se da casi siempre programadas, en fechas establecidas.

La toma de decisiones, cuando se lleva a cabo dentro de una organización, normalmente debe ser pensando en el bienestar de la misma, por ello se dice que deben ser eficaz y eficiente, en algunos casos las tomas de decisiones deben ser tomadas de manera urgente, para ello los individuos deben estar siempre preparados en caso sea necesario.

## **Eficacia**

Chiavenato (2004) refirió: “la eficacia es una medida del logro de los resultados” (p.121). la eficacia está relacionada de manera directa con el logro de los resultados

y de los objetivos del individuo, así mismo es la capacidad para poder alcanzar un resultado esperado.

### **Gestión del conocimiento**

Al respecto consideramos lo propuesto por Daedamun (2003) quien refiere que la gestión del conocimiento se define como crear, retener, mantener, utilizar y procesar el conocimiento antiguo y nuevo, ante los cambios que se van dando a través de la tecnología, así mismo se menciona que todo ello está enfocado con miras hacia el desarrollo organizacional.

### **Dimensión 2: Empowerment**

El empowerment, no se lleva a cabo mucho en las organizaciones por diversos motivos, uno de ellos es el temor que lo trabajadores no entiendan, ni puedan utilizar el poder que se les otorga para beneficios de la organización.

Chiavenato (2002) refirió: “Empowerment es un concepto que se habla mucho, pero se practica poco. Su objetivo es simple: transmitir responsabilidad y recursos a todas las personas, para aprovechar su energía creadora e intelectual” (p.159). El empowerment tiene como finalidad, dar energía a las personas, en otras palabras, podemos mencionarlo como la capacidad que se le da al trabajador para que aproveche al máximo su talento innato.

Al respecto el autor considera que en muchas organizaciones no se da aún el empowerment, ya sea por la políticas, o las leyes establecidas en cada una de ellas , por ello mismo se menciona que dicho concepto es muy conocido, pero a la vez no es practicado, lo cual impide que las organizaciones tomen otro rumbo, es necesario que esto vaya cambiando poco a poco y ello pueda darse en todas las organizaciones ya que el objetivo que tiene es de transmitir responsabilidad a los colaboradores, logrando así que ellos puedan tomar las decisiones mas adecuadas en función de que su organización sea la número uno.

Al respecto consideramos la propuesta de Terry (2000) quien refirió que el empowerment es una palabra muy atractiva ante los ojos de los más. Sin embargo, hay personas a las que no le llamas mucho la atención, sin embargo lo que se requiere es hacerla vistosa y fascinante para todos, por otro lado, el autor menciona que las personas se sienten atraídas es porque parece ofrecer algo que no existe y sobre todo porque saben que gran giro que las darían a sus vidas.

El empowerment es algo fácil de entender, el problema es que algunas organizaciones se encuentran cerradas al cambio, por ello se busca definir exactamente en qué consiste, algunas personas confunden el empowerment con la motivación al personal, pero la idea es mucha amplia, y se recomienda usarlo tanto en el ámbito público como privado.

Al respecto consideramos lo propuesto por Eslava (2006) quien define que el empowerment se focaliza en brindar a los trabajadores un mayor poder para poder fortalecer sus acciones en el desempeño laboral, el hacer valido ello, implica derrumbar todas las pirámides estructurales de una organización para darle paso, a la innovación, ya que ver ello no es muy común dentro de las organizaciones, donde la confianza es un pilar fundamental.

El empowerment no solo se enfoca en realizar delegaciones o comisiones de trabajo, sino también en convertir a cada uno de los colaboradores en un gerente dentro de su puesto de trabajo, lo que se requiere es que todos y cada uno de los colaboradores sean responsables, por ello es de mucha importancia que las personas accedan a la mejora de su desarrollo personal, con la intención de que pueden llegar a innovar y crear todo ello en beneficio tanto del individuo como de su organización.

### **Niveles del Empowerment**

El empowerment sin duda es una palabra fascinante antes los ojos de los demas, quienes indican que para entender el significado y el impacto total es necesario ver los tres niveles, los cuales son: nivel político, nivel de organización, nivel a la hora de examinar el empowerment.

Al respecto consideramos la propuesta de Terry (2000) quien habla del nivel político y nacional, tiene como creencia y como base fundamental de que las únicas personas que pueden cambiar las cosas, o intervenir en sus vidas o en sus problemas, son ellas mismas, por ello concluye que la dependencia de los otros se ve reflejada en la dependencia de uno mismo, en segundo lugar el nivel de organización, el empowerment es atractivo, debido a que con ello se busca nuevos conceptos, y se deja atrás las teorías ya oxidadas, y el tercer y último nivel, la hora de examinar el empowerment, las personas no cambian de la noche a la mañana por el contrario, sin embargo cuando el empowerment es efectivo, los resultados pueden ser obtenidos pueden ser inimaginables, y sobre todo el cambio en los individuos pueden ser extraordinarios.

Se puede afirmar que el empowerment es una relación de confianza que debería existir entre la organización y sus trabajadores, es una manera de compartir el liderazgo, y ellos mismos puedan tomar decisiones relacionados con el método de trabajo.

### **Principios para dar empowerment a las personas**

Cuando hablamos de empowerment llegamos a la conclusión que es una característica que muy pocas empresas tienen, debido a que, es muy complejo quitarles el poder a los líderes de las empresas, ya que muchos de ellos piensan, que el dar poder sus trabajadores, les haría perder autoridad dentro de su organización, sin embargo, actualmente se busca, que esto se revierta.

Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2002) propone lo siguiente: Dar a las personas, cargos que sean importantes y de responsabilidad, darles a las personas, la libertad de poder tomar decisiones, sin presiones, Reconocer cuando las personas han tenido alguna iniciativa, la cual haya sido tomada como ejemplo, construir relaciones entre los trabajadores y los altos ejecutivos, buscando así las ganas de ellos por superarse, pedir la opinión de todos los trabajadores de la organización, no buscando desmerecer a nadie, ayudar a las personas que reciben empowerment, a darlo a los demás, ayudar a que se dejen de lado los miedos.

Todo lo mencionado por Chiavenato, si se cumple como lo menciona, será la puerta al éxito de las organizaciones, lo importante de ellos está en utilizar a todo el personal, así como también todas y cada una de sus habilidades, sus virtudes y así dar recursos para que los empleados surjan cada vez más, así el potencial que ellos tengan, será el cimiento y llevara a la organización a la cúspide, muchas veces el dejar actuar y solo observar ayuda a que haya un mejor desenvolvimiento, y mejor aún se vea reflejado en lograr los objetivos.

### **Trabajo en equipo**

Al respecto consideramos la propuesta de Jaramillo (2012) quien refirió: que el trabajo en equipo se da con un colectivo de personas, los cuales tienen un objetivo en común y son supervisados, un trabajo en equipo se da cuando un determinado grupo de personas, juntan sus habilidades, destrezas, conocimientos, capacidades, para alcanzar una meta en común, podemos decir que el trabajo en equipos, fortalece las ideas dentro de una organización, ayuda a que las personas realicen una tarea alcanzando un resultado positivo. (p.6)

En las organizaciones, actualmente se busca que se realice trabajo en equipo, debido a que se tiene indicios que las tareas realizadas, son mucho más completas y exitosas, ya que son diversos puntos de vista, los cuales han sido llevados a conceso, obteniendo así resultados de alta calidad, en el trabajo en equipo se tiene en cuenta las diversas capacidades, habilidades, destrezas y talento de cada uno de los integrantes, con ello se asegura un trabajo realizado exitosamente.

### **Toma de Decisión**

Amaya (2009) refirió: la toma de decisiones es fundamental en cualquier actividad humana. En este sentido, todos somos tomadores de decisiones” (p.3). la toma de decisiones se da a partir de la necesidad que tiene un individuo para realizar una elección, referente a alguna situación problemática, ya sea en su entorno familiar o profesional, en una toma de decisiones la elección se da a través de una serie de opciones, las cuales se dan según las necesidades del individuo.



### **1.2.3. Marco conceptual**

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1 Justificación Práctica**

De acuerdo a los objetivos de estudio ya mencionados anteriormente , sus resultados van a poder determinar la relación que existe entre el coaching y la gestión del talento humano, en el ámbito educativo, actualmente, en las organizaciones educativas se busca innovar, teniendo como objetivo principal la calidad de la enseñanza- aprendizaje, que se le brinda a sus estudiantes ya que esos conocimientos adquiridos durante la etapa escolar, son como el cimiento para el futuro de cada uno de ellos, por tal motivo se pretende que la I.E se convierta en una cuna de campeones hoy en día queda claro que no solo basta enseñar o impartir conocimiento en las aulas, por ello se plantea insertar la disciplina del coaching en la educación, sobre todo en este siglo, donde el conocimiento se encuentra abierto para todos, regularizando lo que se pretende con esta disciplina sino que los docentes constantemente deben reinventarse, por ello se busca la ayuda de un profesional llamado coaching ( entrenador) , el cual ayudará a explotar los talentos y habilidades, enriqueciendo así la labor del docente como impartidor del conocimiento, , con ello los resultados de dichas investigaciones buscan dar solución a los diversos problemas generados en el ámbito de la educación, ya que en muchos casos el docente no llega a sus estudiantes, como se espera ,ese es uno de los motivos por el cual se solicita la ayuda del coaching (entrenador) , quien deberá ser su apoyo para mejorar la situación actual en las diversas instituciones educativas, por otro lado se puede decir que esta propuesta está catalogada como innovadora, ya que se tiene indicios que anteriormente ha dado grandes resultados en los distintos ámbitos, por ello se confía en que se puede obtener resultados enfocados en el bienestar estudiantil.

### **1.3.2. Justificación teórica**

La investigación propuesta busca a través de la teoría, conceptos, tanto del coaching como de la gestión del talento humano, sostener lo importante que pueden ser ambas variables, para el ámbito educativo, en cuanto al coaching

Raviera (2005) refiere que el coaching es un arte el cual se crea en un proceso, entre mínimo dos personas donde uno ayuda a la otra persona a que tome conciencia, fortalezca su creencia y encuentre la motivación que necesita para actuar con responsabilidad, por otro lado tenemos la conceptualización de la otra variable la gestión del talento humano, al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato (2002) quien refiere que es un área muy sensible, la cual depende de la cultura y la estructura de cada organización, se puede decir que una variable complementa a la otra, y que será de gran beneficio para mejorar la calidad educativa, no solo se busca que dicho proyecto quede en teoría, sino que sea realizado a través de la práctica, mejorar la realidad que actualmente se vive en las organizaciones educativas,

Por otro lado este proyecto lo que requiere es reafirmar lo antes ya estudiado en otros proyectos de investigación, los cuales tienen como variables tanto al coaching como a la gestión del talento humano, el objetivo principal es que este estudio no quede únicamente en papeles, sino que también pueda ser utilizado en las realidades de las diferentes instituciones educativas, y que cada una de ellas cuente con un coach, necesariamente, así se logrará obtener resultados esperados, otro de los objetivos que se desea lograr con este proyecto es que lo que se quiere es que este proyecto sea un complemento teórico y se asume a otros proyectos, esto permitirá contrastar los diversos puntos de vista que se tiene sobre el tema, a través de ello el investigador enriquece aún más su conocimiento y por ello buscar la manera de volver lo teórico a lo práctico.

Finalmente, lo que se busca es que las investigaciones realizadas se ajusten cada vez más a la realidad y a la verdad, en consecuencia, una de las prioridades de este proyecto de investigación es poder volver lo teórico a lo práctico.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

Para conseguir los objetivos de estudio, se debe realizar diversos trabajos de investigación como el cuestionario, el cual será utilizado como una herramienta para futuras investigaciones así mismo se ha realizado el procesamiento de software, el cual puede ser utilizado en otras investigaciones que presenten la misma línea de estudio, de esa manera se puede medir la relación que existe entre

ambas variables, tanto en el coaching como en la gestión del talento humano. Indudablemente con ello se pretende conocer, a fondo la relación que existe entre ambas variables; siendo los objetivos principales del coaching la conciencia, la auto creencia y la responsabilidad en la gestión del talento humano, es necesario, realizar las investigaciones, que definan a exactitud los conceptos y/o contenidos de cada una de las variables utilizadas. En efecto el presente trabajo de investigación permitirá mostrar la importancia del coach para descubrir y aprovechar al máximo el talento, todo ello basado en el sector educación, además de ofrecer nuevas modalidades de modo que se pueda obtener en las organizaciones educativas calidad en el talento humano. finalmente, los resultados que se logren obtener se apoyan en las técnicas de investigación válidas.

#### **.1.4. Problema**

A nivel internacional, se ha demostrado desde sus inicios, que, en Grecia, el coaching es considerado como una disciplina donde se guía a una persona dentro de un proceso, así mismo se puede entender que es una metodología que permite a través de una persona, desarrollar las habilidades propias de cada una.

Lo que se quiere es determinar la relación que existe el coaching y la gestión del talento humano, se sabe que, gracias al talento humano, las empresas alcanzan el prestigio y el éxito deseado, se debe tener en cuenta que las organizaciones son auténticos seres vivos, es por ellos que las personas se convierten en el elemento básico del éxito de las empresas, específicamente en las instituciones educativas.

Actualmente el coaching está de moda y no solo en el ámbito empresarial, sino también en el ámbito educativo, ya que consiste en establecer metas y desarrollar todos los recursos necesarios para que éstas se hagan realidad, favoreciendo al autoconocimiento, y la toma de decisiones. Por otro lado, la gestión del talento humano, cobra mayor relevancia en el mundo actual, debido a que los aspectos de la gestión humana, puede convertirse en factores diferenciadores que pueden llevar al éxito a las instituciones educativas, ya que a través de esta gestión se sobrevalora y se resalta el talento que cada docente posee, por ello no podemos olvidar que los docentes constituyen el principal activo de una institución, las

instituciones exitosas saben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su hegemonía, sin son capaces de optimizar el rendimiento sobre sus docentes.

Según Chiavenato (2009) “es el conjunto de políticas y prácticas dirigidas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”

Nuestro país es pionero en la aplicación de coaching en las empresas, y lo que se requiere es que llegue a las instituciones educativas, ya que en el Perú, el miedo al cambio y a la inserción de nuevos talentos, son los factores que más aquejan a las instituciones educativas , así mismo se concluye que la gestión del talento humano guiada por el coaching, será determinante para la educación, debido a que, los docentes pueden mejorar sus habilidades para la gestión de personas, por otro lado el coaching puede ser de gran ayuda para toda la comunidad educativa , ya que se puede diseñar estrategias, métodos, para ayudar en el proceso educativo.

En la Departamento de Lima, se pretende implantar en las instituciones educativas, nuevas estrategias de trabajo, una de ellas es el coaching, como apoyo, de esa manera gozar de los beneficios que trae consigo, ya que ayudará a encontrar las herramientas que se necesita para lograr alcanzar el éxito, lo que se requiere es que tanto el coaching como la gestión del talento humano ocupen en las instituciones educativas lugares importantes, a través de diversos estudios se ha llegado a la conclusión que traen consigo grandes mejoras, y nuevas expectativas.

No obstante, se pretende que los docentes sean tratados como grupo de mucho interés en una institución, se les debe visualizar como parte fundamental de ella, por el conocimiento, las habilidades, las competencias y sobre todo por la gran aportación que brinda a la sociedad, colaborando en mejorar el futuro de un país, por otro lado, se ha llegado a la conclusión, que por diversos motivos nos damos cuenta aún que falta sustentar la técnica adecuada para realzar el talento que cada docente posee, siendo muy necesario descubrir la herramienta que nos lleve a ello.

En el distrito de San Juan de Lurigancho, se sabe que las instituciones educativas prestigiosas, tratan a sus docentes como socios de su empresa, ya no más como trabajadores, debido a que se dieron cuenta que es la forma más conveniente de hacer un excelente trabajo en conjunto, logrando que el éxito se vea reflejado en los estudiantes.

Por ello, algunas de ellas incorporan al coaching, como una estrategia, de esta manera buscan que los docentes destaquen su potencial, y saquen el máximo provecho de ello, logrando así sus objetivos deseados, tanto en lo personal como en lo profesional, sin duda alguna esto es un gran aporte y un ejemplo, que deben seguir todas las instituciones de este distrito, buscando así, cambiarle el rostro desgastado que tiene la educación, por uno novedoso con nuevas herramientas y estrategias, que colaboren de manera eficaz en la mejora de los aprendizajes para los estudiantes.

Finalmente, esta investigación se realizará en las instituciones educativas de la red 9 del distrito antes mencionado, encontrando una serie de deficiencias entre ellas, que ninguna cuenta con coaching, y muchos de ellos no saben el significado de dicha metodología, uno de los factores sería la poca valoración al trabajo del docente, y el talento que cada uno de ellos posee para las diferentes disciplinas que se enseña.

Indudablemente se requiere, cambiar esto, estableciendo metas, buscando nuevos recursos y sobre todo valorando el trabajo del docente como tiene que ser, a través de esta investigación se busca demostrar la relación fantástica que existe entre el coaching como herramienta en una institución educativa y valoración de talento humano, ya que ambos son necesarios, para obtener resultados exitosos, así mismo se requiere que los docente, dejen el miedo al cambio y permitan la inserción de nuevas herramientas y metodologías de trabajo, que ya han sido tomados en otros lado, y se ha demostrado resultados positivos tanto en el ámbito mundial, como nacional.

### **1.4.1. Formulación del problema**

#### **Problema general**

**P.G:** ¿Qué relación existe entre coaching y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, ¿San Juan de Lurigancho, 2017?

#### **Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, ¿San Juan de Lurigancho, 2017?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, ¿San Juan de Lurigancho, 2017?

##### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, ¿San Juan de Lurigancho, 2017?

### **1.5. Hipótesis**

#### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

#### **1.5.2. Hipótesis específicas**

**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

**1.6. Objetivos****1.6.1. Objetivo general**

Determinar que relación existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

**1.6.2. Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar que relación existe entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

**Objetivo específico 2**

Determinar que relación existe entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

**Objetivo específico 3**

Determinar que relación existe entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017



## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1. Variables de investigación

### Variable 1: Coaching

**Definición Conceptual:** El coaching es el arte de descubrir la ciencia del ser humano como ente particular, este arte es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas donde uno el (coach) procura que el otro el coachee tome conciencia fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo, emociones y lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos tanto dentro del dominio de ser como del hacer. (Ravier, 2005, pag.169).

### Variable 2: Gestión del talento Humano

**Definición Conceptual:** Chiavenato (2002) refirió: “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6)

## 2.2. Operacionalización de la variable

Tabla N°1

### Operacionalización de la variable Coaching.

La operacionalización de la variable (1) consta de tres dimensiones las cuales son la conciencia, la auto creencia y la responsabilidad, estas justamente se desagregan en indicadores, los cuales se encuentran presentes en la tabla mostrada, así mismo a través de ellos hemos obtenido las preguntas para el cuestionario el cual medirá a la variable.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Conciencia	Gestión de cambio	1,2,3,4,5	Siempre (5)	No adecuado
	clima laboral.	6,7		
Auto creencia	Motivación	8,9, 10	Casi siempre (4)	Medio
	Impulso	11,12		
	voluntad	13,14,15	A veces (3)	Adecuado
	interés	16		
autoestima.	17,18		(85-115)	
Responsabilidad	Eficacia	18,19,20,21	Casi nunca (2)	
	desempeño	22,23		
			Nunca (1)	

Nota: Tomado de archivo personal

Tabla N°2

*Operacionalización de la variable Gestión del Talento humano*

La variable (2) consta de dos dimensiones las cuales son entrenamiento y empowerment, ambas se desagregan en los indicadores mostrados en la tabla, así mismo a partir de ahí se obtienen las preguntas para cuestionario, con el cual podrá medir a la variable.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Entrenamiento	Liderazgo, toma de decisiones, eficacia, desarrollo de las competencias, gestión de conocimiento	1,2	Siempre	
		3,4,5	(5)	Ineficaz
		6,7,8	Casi siempre (4)	(23- 53)
		9,10,11	A veces (3)	Regular
		12,13,14	Casi nunca	(54-84)
			(2)	Eficaz (85-115)
Empowerment	Trabajo en equipo, Toma de decisiones técnica	15,16,17,18,19,20,21	Nunca (1)	
		22,23,24		
		25,26,27		

---

**Nota: tomado de archivo personal**

### **2.3 Metodología**

Al respecto del método hipotético deductivo consideramos la propuesta Vilca (2012) “Parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general a lo específico, de lo universal a lo individual”. (p.131). En lo referente al método utilizado de las presentes investigaciones, se trabajó con el hipotético deductivo, el cual permitió verificar, la hipótesis a través de un diseño estructurado, siempre en la búsqueda de la objetividad y teniendo como principio medir la variable de objeto de estudio, por otro lado, se puede hacer énfasis en que, de las preguntas, se encargan de establecer hipótesis y determinar a sus variables.

### **2.4. Tipo de estudio**

La presente investigación, es de tipo aplicada, Ortiz (2012) refirió: “la investigación aplicada, pragmática o tecnológico, tiene por objeto específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad”. (p.38). En este sentido, su función orienta a la búsqueda de fórmulas que permitan aplicarlos los conocimientos científicos en la solución de problemas de producción de bienes y servicios En este tipo de investigación aplicada, se busca que todos los conocimientos adquiridos durante la investigación puedan ser aplicados directamente en busca de las soluciones de las problemáticas que contengan con el mismo diseño, en conclusión, lo que se busca es entrelazar la teoría con el producto.

Al respecto del enfoque utilizado en esta investigación, fue el cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2010) “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p. 7). El enfoque cuantitativo es colineal y probatorio, en este tipo de investigación no se puede saltar ninguna etapa, cada una es necesaria para pasar a la otra.

### **2.5. Diseño**

Al respecto consideramos lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) quien refirió que el diseño de la investigación se realiza a través de la

manipulación deliberada de variables, y en los que se tiene en cuenta, la observación de todos y cada uno de los fenómenos, en su ambiente natural, para después realizarles un análisis exhaustivo

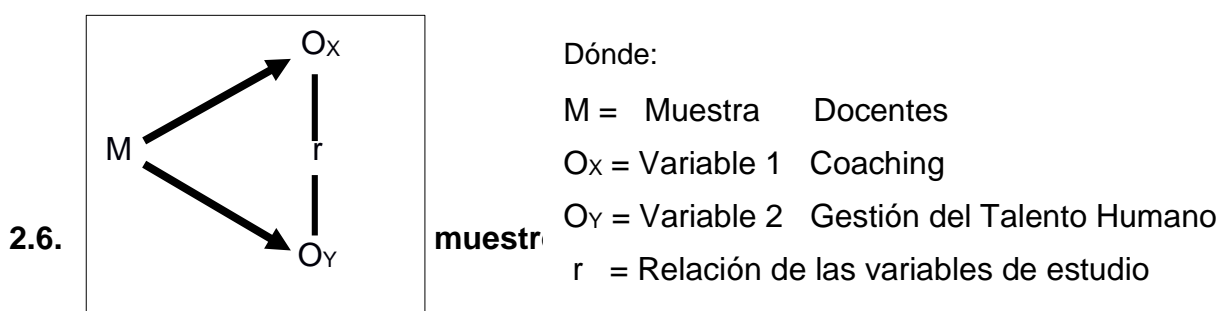
Cuando hablamos de diseño no experimental, podemos decir que el investigador no genera ningún tipo de situación, es un observador de los fenómenos, por ende, es imposible que las variables independientes sean manipuladas, ya que no se puede influir sobre ellas, porque los hechos ya ocurrieron, al igual que su propósito.

Al respecto consideramos la cita del autor Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que la investigación transeccional o transversal acopian datos de una investigación en un solo instante, su intención es detallar y observar su relación en un momento específico, las investigaciones de corte transversal normalmente se caracterizan por la acumulación de información, en un momento único, es como tomar una fotografía, del instante, sin cambiar ningún tipo de datos de dicha investigación, en referencias al tema en investigación.

El esquema grafico se muestra a continuación:

Sánchez y Reyes (2006) considera que los estudios correlacionales están orientadas a determinar cual es el grado de relación que existe entre las variables, las cuales pueden ser dos o más, es muy importante saber que la correlación puede ser positiva, negativa o en muchos casos no existir correlación, existen otros casos en los cuales la correlación es positiva si existe un aumento en una variable, y en la otra también, así mismo es negativa cuando existe aumento en una variable y disminución en la otra y finalmente decimos que no existe correlación cuando ambas variables no siguen un patrón sistemático, en algunos casos pueden ser por momentos positiva y viceversa.

**Figura 7. Diseño de la Investigación**



### 2.6.1. Población

Al respecto consideraremos la propuesta de Gonzales, Oseda, Ramírez, Gave, (2011). “La población está dada por el conjunto de sujetos al que puede ser generalizado los resultados del trabajo” (p.p.142 143). Entendemos como tal, al grupo de individuos, en los cuales se busca una característica en común, para ser investigada, de acuerdo con el aspecto que se requiere medir a través de nuestro instrumento.

*Tabla N°3*

#### *Población docente*

Colegios	N° de docentes
069 Machu Picchu	18
I.E. N° 116 Abraham Valdelomar	38
I.E. N° 0125 Ricardo Palma	35
I.E. N° 145 Independencia Americana	26
I.E. N° 0171 -02 Las Terrazas	18
I.E Coronel Francisco Bolognesi Cervantes	54
Fe y Alegría N° 025	36
I.E. N° 0117 Signos de fe	37
total	280

Nota: tomado de lista de colegios de la red N°09 (2017)

#### **Criterios de selección**

En cuanto al criterio de selección, se ha trabajado con los colegios mencionados en la tabla N°3, únicamente con los docentes del nivel secundaria, a los cuales se les aplico los cuestionarios con la intención para recabar la información necesaria para llevar a cabo esta investigación.

#### **Criterios de inclusión**

Se consideró a todos los docentes de secundaria, de la red 09, San Juan de Lurigancho 2017.

### **Criterios de Exclusión.**

No se consideró a los docentes de inicial y primaria, de la red 09 San Juan de Lurigancho 2017.

#### **2.6.2. Muestra Censal**

Al respecto consideramos lo propuesto por Ramírez (1997) quien refiere la muestra censal, es aquel estudio donde todas y cada una de las unidades de investigación son consideradas como muestra., en otras palabras, ello se da cuando la investigadora considera al 100% de la población, en este caso equivalente a 280 docentes, estableciendo así mismo que es un número manejable de individuos.

#### **2.6.3. Muestreo**

Al respecto tenemos en cuenta lo propuesto por Gonzales, Oseda, Ramírez, Gave, (2011). Quienes refirieron que el muestreo tiene como función principal, el estudio de relaciones ya existentes entre la población establecida y las distribuciones de dicha forma en todas sus metas, el muestreo tiene por finalidad, el estudio del vínculo existente entre la repartición de una característica en dicha población y en la de sus muestras.

Al enunciado, consideramos la proposición de Sánchez y Reyes (2002), citado por Soto (2015), el cual manifestó que “El muestreo es no probabilístico cuando no se conoce la probabilidad, o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra”. (p. 116). La presente investigación se realizó del tipo No probabilístico, debido al realizarse el estudio en una población infinita, tuvieron la misma posibilidad de ser escogido definiendo el tamaño de la muestra todas las características que se están buscando en la población.

### **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**



### **2.7.1. Técnicas de encuestas**

La técnica utilizada fue la encuesta, es por este medio que el investigador recopila datos a través del cuestionario para obtener la información requerida.

#### **Encuestas**

Al respecto consideramos lo propuesto por Carrasco (2013) quien refirió que la técnica de la encuesta, para una investigación social es muy importante debido a su objetividad, sobre todo a la objetividad con que se logre recolectar los datos necesarios, para la realización del mismo. Se puede definir a la encuesta como una técnica utilizada para la recopilación de datos de un grupo que contiene características comunes, así mismo la encuesta se realiza con veracidad, ello permite la validación de la hipótesis, podemos añadir que cuando el investigador realiza las preguntas a ese método se le denomina entrevista mientras que cuando lo realiza a través de un instrumento en forma indirecta se le denomina cuestionario

### **2.7.2. Instrumentos.**

#### **Cuestionario**

El cuestionario, es un instrumento utilizado para la realización de trabajos de investigación, específicamente podríamos decir que es un conjunto de preguntas, diseñadas exclusivamente para obtener una información requerida, al respecto consideramos lo propuesto por Carrasco (2013) quien refirió que el cuestionario es un instrumento, el cual es muy reconocido y utilizado sobre todo cuando existe un gran número de población, la cual requiere ser estudiada, debido a que permite obtener datos claros y precisos, el proceso consiste en que, a cada una de las personas seleccionadas, se les entregue en una hoja una serie de preguntas, y que las mismas puedan ser contestadas sin ningún falta miento a la verdad. El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas diseñadas, para obtener los datos que son necesario para el trabajo de investigación, todas ellas contienen instrucciones que indican como responder cada una de las preguntas.

En cuanto a los cuestionarios utilizados, tenemos el primero referente al coaching el cual consta de 23 preguntas diseñadas para medir la variable

mencionada, en cuanto al segundo cuestionario utilizado consta de 27 preguntas diseñadas para medir la variable gestión de talento humano, ambos han sido adaptados con la finalidad de obtener la información necesaria para la realización de este estudio.

### **Ficha técnica**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionarios sobre Coaching

**Nombre:** Cuestionario

**Autores:** Villegas Vidaurre Julio Martín (2012)

**adaptado por:** Daniela Anticona Valderrama (2017)

**Objetivo:** Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los docentes de la red 09, UGEL 05 con el fin de conocer su percepción acerca de la variable coaching.

**Población:** Docentes de la red 09, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho.

**Número de ítem:** 23

**Aplicación:** Encuesta Directa

**Tiempo de administración:** 10 minutos

**Niveles:** Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

### **Ficha técnica**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionarios sobre gestión del talento humano.

**Nombre:** Cuestionario

**Autores:** Villegas Vidaurre Julio Martín (2012)

**adaptado por:** Daniela Anticona Valderrama (2017)

**Objetivo:** Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los docentes de la red 09, UGEL 05 con el fin de conocer su percepción acerca de la variable gestión de talento humano

**Población:** Docentes de la red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

**Número de ítem:** 27

**Aplicación:** Encuesta Directa

**Tiempo de administración:** 10 minutos

**Escala:** Politómica

**Niveles:** Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

## 2.8 Validez y Confiabilidad.

### La validez

La validez se realiza con la finalidad de asegurarse que el instrumento mida lo que debe de medir con respecto a la validez se tiene en cuenta lo propuesto por Carrasco (2013) quien nos indicó que, la validez, de los instrumentos se da a partir de la búsqueda por medir la objetividad, la veracidad, la precisión o exactitud y autenticidad de todo aquello que se busca medir con la variable o con ambas variables de estudio. En otras palabras, podemos mencionar que un objeto es válido cuando, nos permite obtener los datos que necesariamente necesitamos conocer y saber, para realizar la investigación adecuada, para tener una certeza todo ello estará dado por el juicio de expertos, quienes corroboraran la validación de dichos instrumentos. (Anexo 3).

Indicadores

Criterios

Claridad : Está formulado con lenguaje apropiado y específico.

Objetividad : Está expresado en conductas observables.

Actualidad : Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación

*Tabla N°4*

*Relación de validadores*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Johnny Farfán Pimentel	Aplicable
Dra. Fátima Torres Cáceres	Aplicable
Mg. Gisela Rivera Arellano	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

## fiabilidad de los instrumentos

### La fiabilidad

Se realiza la confiabilidad de instrumento en la búsqueda que se pueda obtener resultados consistentes y coherentes, al respecto consideramos lo propuesto por Carrasco (2013) quien indico que la confiabilidad, es un proceso que previo a ello se obtiene , una vez aplicado el cuestionario a el grupo de personas seleccionados para ello, el cual casi siempre es realizado en diferentes periodos de tiempo. Se puede afirmar que los datos con confiables cuando al ser medidos en diferentes lugares los resultados, no varían, por otro lado, debemos tener en cuenta que un dato puede ser confiable pero no válido.

Tabla N°5

*fiabilidad Cuestionario de Coaching*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	23

Nota: tomada de archivo personal

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla N°6

*Confiabilidad cuestionario de Gestión del Talento Humano*

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	27

Nota: tomada de archivo personal

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

## **2.8 Métodos de análisis de datos**

Soto (2013) refirió: “Según sean los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (prueba chi cuadrado, coeficiente de correlación de spearman, coeficiente de correlación de Pearson, Pruebe T de Student, Prueba Z, prueba U, entre otras)”. (p.73). En el método de análisis de datos los especialistas seleccionan, de manera que cada grupo del cual se desea obtener información, estén representados por los datos estadísticos, los cuales estarán analizados de manera precisa.

Para el análisis se ha utilizado el programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, todo ello trabajado en ese programa arrojando los datos exactos y necesarios para la investigación.

### **2.8.1 Procedimiento para recolección de datos**

Soto (2013) refirió: “Según sean los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (prueba chi cuadrado, coeficiente de correlación de spearman, coeficiente de correlación de Pearson, Pruebe T de Student, Prueba Z, prueba U, entre otras)”. (p.73). todo esos procedimientos son necesarios para llegar a canalizar la información requerida, por ello es muy importante que el trabajo estadístico sea realizado adecuadamente, en el presente trabajo de investigación hemos trabajado con el rho de spearman, el cual es un estadístico muy utilizado el cual ayuda a medir la correlación entre las variables.

## **2.9. Aspectos éticos**

Se seguirá los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización de la autoridad Municipal para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados.



### **III. RESULTADOS**

#### 4.1. Descripción

Tabla N° 7

*Coaching en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No Adecuado	17	6,1
Medio	99	35,4
Adecuado	164	58,6
Total	280	100,0

Nota: tomado de Cuestionario de Coaching (Anexo 2)

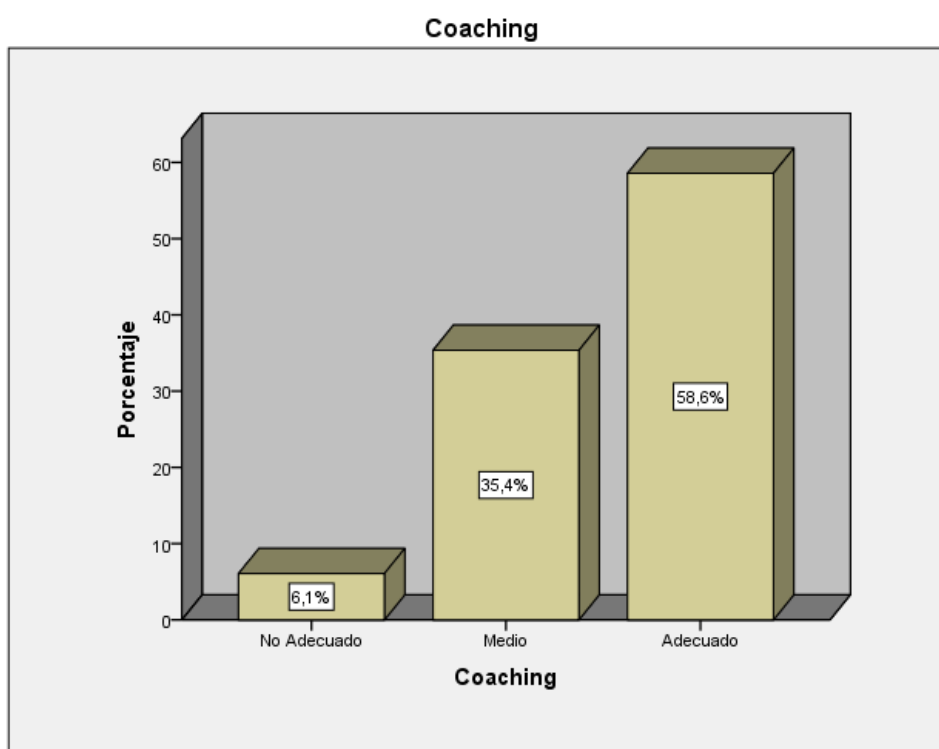


Figura 8. Diagrama de frecuencias del Coaching

Interpretación:

Como se observa en la tabla 7 y figura 7, el coaching en la percepción de los docentes de la red 09, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, se evidencia que en un nivel no adecuado representa un 6.1 % (17), mientras que un nivel medio representa 35.4% (99) , y por último el nivel adecuado 58.6% (164).

Tabla N° 8

*Gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No Eficaz	19	6,8
Regular	109	38,9
Eficaz	152	54,3
Total	280	100,0

Nota: tomado de Cuestionario de Gestión del talento Humano (Anexo 2)

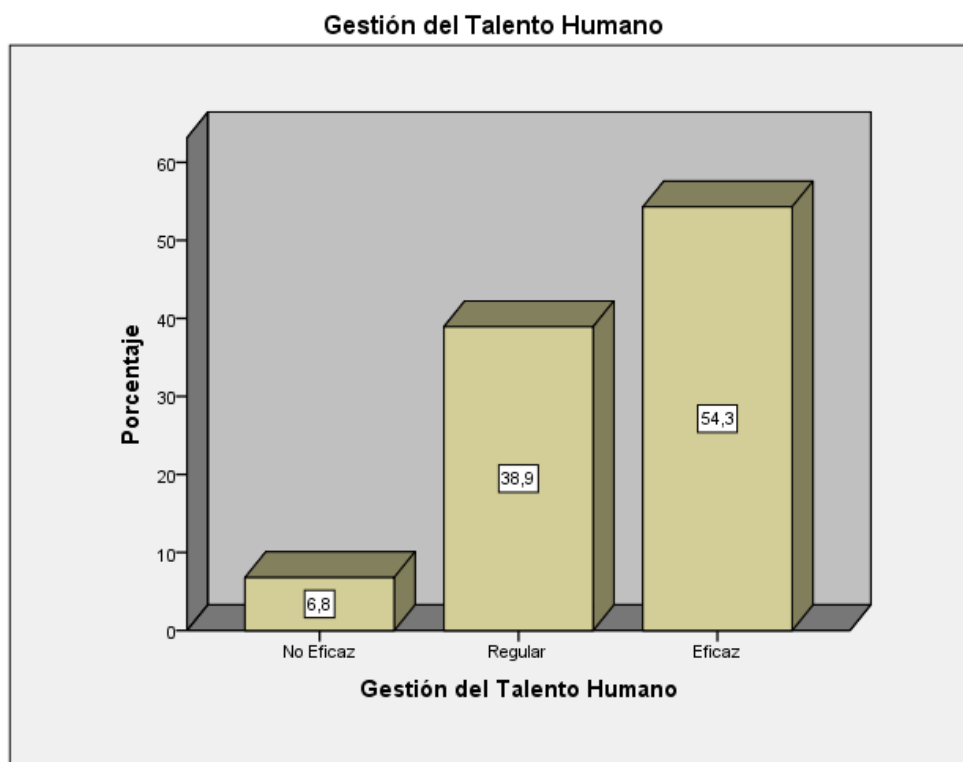


Figura 9. Diagrama de frecuencias de la Gestión del talento Humano

#### Interpretación:

Como se observa en la tabla 6 figura 8, la gestión de talento humano en la percepción de los docentes de los docentes de la red 09, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, se evidencia en un nivel no eficaz 6.8 % (19), mientras que en un nivel regular 38.9 % (109) y finalmente en un nivel óptimo un 54.3% (152)

Tabla N°9

*Coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017.*

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Regular	Eficaz	
No Adecuado		3	14	0	17
		1,1%	5,0%	0,0%	6,1%
Coaching Medio		5	92	2	99
		1,8%	32,9%	0,7%	35,4%
Adecuado		11	3	150	164
		3,9%	1,1%	53,6%	58,6%
Total		19	109	152	280
		6,8%	38,9%	54,3%	100,0%

Nota: tomado de Cuestionario Coaching y la Gestión del Talento Humano (Anexo 2)

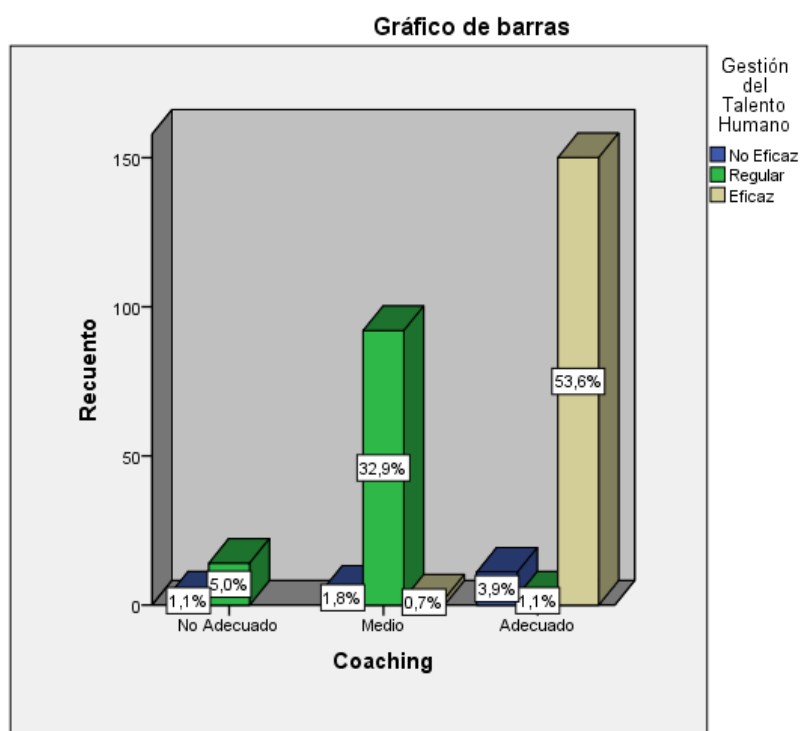


Figura 10. Diagrama de barras agrupadas del Coaching y la Gestión del Talento Humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 y figura 9 ; el Coaching en un nivel no adecuado el 1.1%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano no eficaz, por otro lado, el Coaching en un nivel medio el 32.9%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano regular. Así mismo, el Coaching en un nivel adecuado el 53.6%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano eficaz.

Tabla N°10

*Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017*

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Regular	Eficaz	
Conciencia	No Adecuado	3 1,1%	7 2,5%	0 0,0%	10 3,6%
	Medio	8 2,9%	101 36,1%	20 7,1%	129 46,1%
	Adecuado	8 2,9%	1 0,4%	132 47,1%	141 50,4%
Total		19 6,8%	109 38,9%	152 54,3%	280 100,0%

Nota: tomado de Cuestionario Coaching y la Gestión del Talento Humano (Anexo 2)

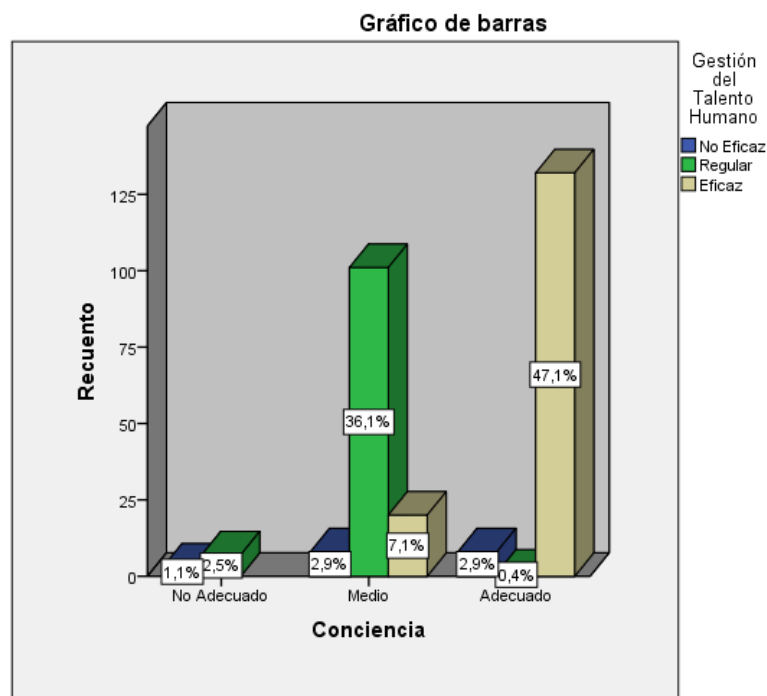


Figura 11. Diagrama de barras agrupadas de la conciencia y la gestión del talento humano

Interpretación:

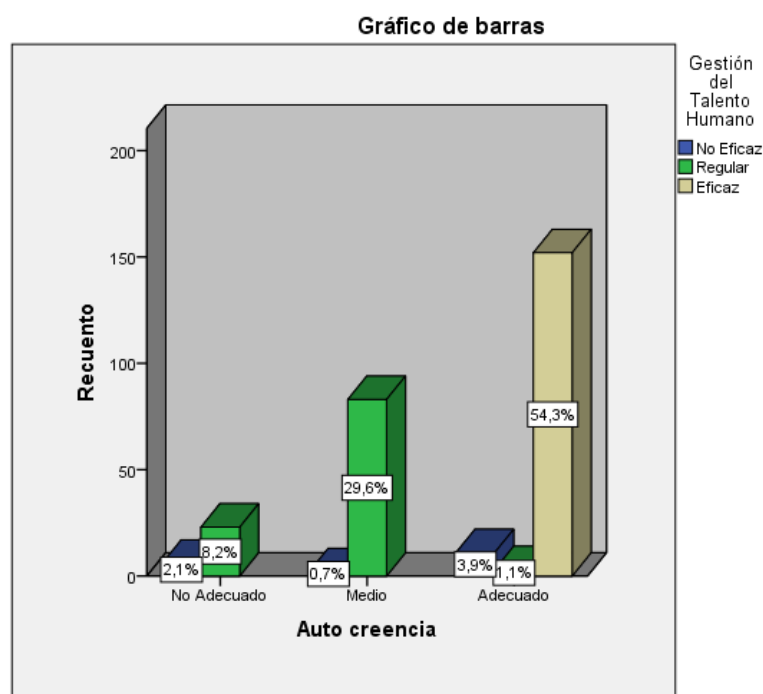
Como se observa en la tabla 10 y figura 10 ; la dimensión de conciencia del Coaching en un nivel no adecuado el 1.1%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano no eficaz, por otro lado, la dimensión de conciencia del Coaching en un nivel medio el 36.1%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano regular. Así mismo, la dimensión de conciencia del Coaching en un nivel no adecuado el 47.1%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano eficaz.

Tabla N°11

*Auto creencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017.*

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Regular	Eficaz	
Auto creencia	No Adecuado	6 2,1%	23 8,2%	0 0,0%	29 10,4%
	Medio	2 0,7%	83 29,6%	0 0,0%	85 30,4%
	Adecuado	11 3,9%	3 1,1%	152 54,3%	166 59,3%
Total		19 6,8%	109 38,9%	152 54,3%	280 100,0%

Nota: tomado de Cuestionario Coaching y la Gestión del Talento Humano (Anexo 2)



*Figura 12.* Diagrama de barras agrupadas de la auto creencia y la gestión del talento humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 y figura 11 ; la dimensión de la auto creencia del Coaching en un nivel no adecuado el 2.1%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano no eficaz, por otro lado, la dimensión de la auto creencia del Coaching en un nivel medio el 29.6%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano regular. Así mismo, la dimensión de la auto creencia del Coaching en un nivel no adecuado el 54.3%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano eficaz.

Tabla N°12

*La responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017.*

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Regular	Eficaz	
Responsabilidad	No Adecuado	3 1,1%	14 5,0%	2 0,7%	19 6,8%
	Medio	5 1,8%	91 32,5%	0 0,0%	96 34,3%
	Adecuado	11 3,9%	4 1,4%	150 53,6%	165 58,9%
Total		19 6,8%	109 38,9%	152 54,3%	280 100,0%

Nota: tomado de Cuestionario Coaching y la Gestión del Talento Humano (Anexo 2)

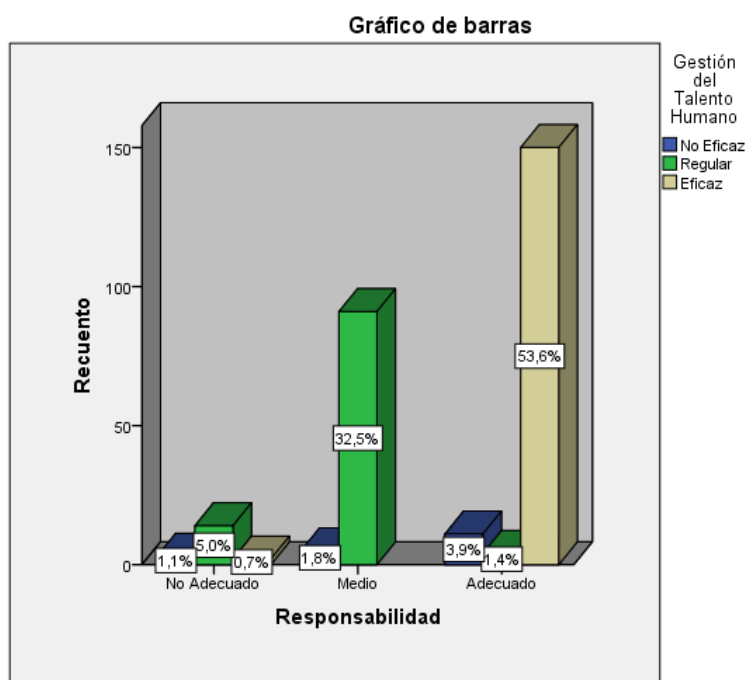


Figura 13. Diagrama de barras agrupadas de la responsabilidad y la gestión del talento humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 y figura 12 ; la dimensión de responsabilidad del Coaching en un nivel no adecuado el 1.1%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano no eficaz, por otro lado, la dimensión de responsabilidad del Coaching en un nivel medio el 32.5%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano regular. Así mismo, la dimensión de responsabilidad del Coaching en un nivel no adecuado el 53.6%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano eficaz.

#### 4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

##### Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el Coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017

Ho: No existe relación entre el Coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla N°13

*Correlación Coaching y la gestión del talento humano*

<b>Correlaciones</b>			Gestión del Talento Humano	Coaching
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	280	280
	Coaching	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	280	280

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017



### Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla N°14

*Correlación conciencia y la gestión del talento humano*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión del Talento Humano	Conciencia
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,738**
		N	280
	Conciencia	Coeficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	280

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.738 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017

## Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017

Ho: No Existe relación significativa entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla N°15

*Correlación creencia y la gestión del talento*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión del Talento Humano	Auto creencia
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	280	280
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	280	280

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.813 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación significativa entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017

### Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla N°16

*Correlación responsabilidad y la gestión del talento humano*

<b>Correlaciones</b>			Gestión del Talento Humano	Responsabilid ad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	280
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	280	280

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.763 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017.

## **IV. DISCUSIÓN**

#### 4.1. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el coaching y la gestión de talento humano en docentes de educación secundaria, RED 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

Para la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 indico que existe relación positiva entre las variables, además de ellos, se encuentran en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significación bilateral ( $p = 0.000 < 0.01$ ) altamente significativo, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, se concluyó finalmente que existe relación significativa entre el coaching y la gestión de talento humano en docentes de educación secundaria, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2017, similares resultados fueron hallados por Pilataxi (2015) obtuvo resultados positivos, entre las variables control interno y la gestión de talento humano, donde se observó que el 67% de la población, considera que el control interno y la gestión del talento humano es eficiente, así mismo el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801, indico que existe relación positiva entre ambas variables. De tal modo, Chiavenato (2002) considero que la gestión de talento es un área sensible, la cual depende del ámbito donde pueda darse, por tanto, va a depender de la cultura de cada organización.

Respecto a los objetivos específicos, en cuanto al primer objetivo, se determinó que, si existe relación entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Al contrastar la hipótesis, el resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.738, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral ( $p = 0.000 < 0.01$ ) altamente significativo, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, concluyendo que existe relación significativa entre el componente conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria, RED 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2017, así mismo, resultados similares fueron hallados en la investigación de Monroy

( 2015) , en cuanto al componente conciencia , donde se observó que el 75% considera a la conciencia en un nivel adecuado, siendo así que la mayoría de la población en estudio ha desarrollado la conciencia en sí mismo. De tal modo Ravier (2005) señala que la conciencia, se basa en conocer a fondo la situación en la que se encuentra uno mismo, dicho de otro modo es el sub consciente del individuo , a través de ello se puede controlar muchos aspectos de su vida.

Respecto a los objetivos específicos, en cuanto al segundo objetivo, se determinó que si existe relación entre la auto creencia y la gestión de talento humano en docentes de educación, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Al contrastar la hipótesis, el resultado de coeficientes de correlación Rho de Spearman de 0.813 se encuentra en el nivel de correlación alta, siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.0001 < 0.01$  ( altamente significativo) , por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 , concluyendo que existe relación significativa entre el componente auto creencia y la gestión de talento humano en docentes, nivel secundaria, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017, resultados similares se ha encontrado en la investigación de Mundaca (2014) en cuanto al componente de la auto creencia , donde se observó que el 68 % considera al componente en un nivel adecuado, al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) quien menciona que 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 sí mismo si no tiene confianza en lo que hace, y estima en lo que es.

Respecto a los objetivos específicos, para el tercer objetivo se determinó que si existe relación entre la responsabilidad y la gestión de talento humano, en docentes de educación secundaria , Red 09 , UGEL 05 , San Juan de Lurigancho 2017 . al contrastar la hipótesis, el resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.763 se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.000 < 0.01$  ( altamente significativo) , se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis específica 3, concluyendo que existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión de talento humano , al respecto consideramos lo propuesto por Ravier (2005) quien menciona que nunca existirá

la responsabilidad sin libertad, por ello es muy importante la elección del ser humano respecto a ello , por ende cuando hablamos de responsabilidad , hablamos de libertad.

## **V. CONCLUSIONES**



- Primera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, que Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.738, demostró una alta asociación entre las variables
- Segunda:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 2, que Existe relación significativa entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.813, demostró una alta asociación entre las variables
- Tercera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 3, que Existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.783, demostró una alta asociación entre las variables
- Cuarta:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general, que Existe relación entre el Coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801, demostró una alta asociación entre las variables

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera:** Respecto a al Coaching; este es una técnica importante que bien puede sociabilizarse entre los diferentes actores (docentes) a fin de que complemente sus sesiones de aprendizaje con su incorporación; en este contexto es importante promover talleres, en la UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho, con aquellos docentes que obtenido altos puntajes de Coaching, potencializando al máximo el talento de cada uno.
- Segunda:** Existiendo un instrumento que permite medir la gestión del talento humano es importante que esta sea evaluada anualmente, para evaluar las potencialidades existentes; igualmente en temas de gestión es importante capacitar permanente a los directivos y docentes a fin de explorar nuevas teorías y cambios necesarios que se pueden aplicar a la Institución Educativa.
- Tercera:** Al culminar este estudio, se recomienda capacitaciones de motivación y auto creencia, con ello se busca generar confianza en el trabajo que cada miembro de la comunidad educativa realiza, al llevar a cabo ello, lo que se requiere es mejorar la comunicación, la toma de decisiones y la confianza en uno mismo
- Cuarta:** Con respecto al coaching, debería ser tomada como una herramienta administrativa en las organizaciones educativas de la UGEL 05, del distrito antes mencionado, debido a que ello ayudara a promover cambios estructurales de fondo y de forma, los cuales son muy necesarios para mejorar la calidad educativa, y sobre todo que implica un trabajo en conjunto de toda la comunidad educativa.

## **VII. REFERENCIAS**

- Alles, M. A. (2000). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Argentina
- Alonso, T. (2013). *Tipos de conciencia*. Recuperado de <http://pse.elsevier.es/es/teorias-autorregulacion-educativa-una-comparacion/articulo/S1135755X14000037/#.WMOL1DvhC00>
- Barroso (2014). *Ocho objetivos del coaching para profesionales y emprendedores*. Recuperado de <https://www.womenalia.com/es/expertos/la-tribuna-del-consejo/162-coaching/1394-ocho-objetivos-del-coaching-para-profesionales-y-emprendedores>
- Bernabé, C. (2012). Las etapas del proceso del coaching. Recuperado de <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/10/Lecci%C3%B3n-4-M2.pdf>
- Branden (1995). *La autoestima*. Recuperada de <http://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/04.pdf>
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo, sede Huaral – 2014*. (tesis de maestría universidad, Cesar Vallejo, Huaral, Perú). Recuperada de [file:///C:/Users/kevin/Downloads/DialnetGestionDeTalentoHumanoYElCompromisoOrganizacional-5157763%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/kevin/Downloads/DialnetGestionDeTalentoHumanoYElCompromisoOrganizacional-5157763%20(1).pdf)
- Castro, G. (2012). *Coaching en acción herramientas de interevención* México: México. Trillas
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de la investigación científica* (quinta edición) Lima, Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Cuestas, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Lima: Perú Macro.

Chiavenato (2005) refirió: *la toma de decisiones*. Recuperado de

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/cultura-organizacional-y-toma-decisiones/cultura-organizacional-y-toma-decisiones.pdf>

Chiavenato (2004) *la eficacia*. Recuperado de

<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>

Chiavenato, I (2002). *Gestión del talento humano* (segunda edición). México D.F, México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos* (quinta edición). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Daedamun , M. (2003) .*La gestión de conocimiento* Recuperado de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/146/1/GARCIA%20-%20PEREZ.pdf>

Eslava, E. ( 2006) . *Empowerment de la gestión gerencial*. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/1657/3932>

Ferrer (2014). *La gestión del cambio*. (primera edición). España, Madrid: Empresarial

Gaëtan, G. (2012) *Coaching escolar para aumentar el potencial de tus alumnos con dificultades*. España, Madrid : Narcea

Galan, F. (2011). *Coaching Inteligente Método A.C.C.I.O.N*: Madrid, España: Dehon

Gallwey, T. (1989) *Coahing*. Recuperado de

<http://www.javiermosquera.com/acerca-de-mi/faq>

Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional>

Gonzales, C.A, Oseda, D., Ramírez, F., Gave, CH. J. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* . Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica

Guerrero ( 2012) . *Gestión del talento humano y la cultura organizacional* . (tesis de maestría universidad, Rafael Urdaneta ,Maracaibo , Venezuela). Recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>

Hernandez, S.R. , Fernandez, C. C. , y Baptista, L. P. ( 2010) *Metodología de la investigación* ( quinta edición) . México, México D.F: Mc Graw Hill P.149 – Diseño de Investigación.

Herrera, D. ( 2009 ) *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada* . Lima, Perú : PUCP

Ibañez, M. (211) .*Gestión del talento humano en la empresa*.Lima, Perú: San Marcos

Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

Jaume, F. ( 2012) . *Clima laboral* . Madrid: España: Días de Santos

Jurado, E. (2013) *la auto creencia y responsabilidad*. Recuperado de [http://www.coachingpsicologicointegral.com/descargas/recursos/Monografia\\_Responsabilidad\\_JM.pdf](http://www.coachingpsicologicointegral.com/descargas/recursos/Monografia_Responsabilidad_JM.pdf)

- Kimsey, H. H., Kimsey, H. K., Phillip S. Y Whittworth L. (2015) . *Coaching Co-active cambiar empresas cambiar vidas* ( 3era edición ) . Barcelona, España : Paidós
- Kofman, F. (2012). *La empresa consciente*. Buenos Aires, Argentina: Aguilar
- Launer, V. ( 2010) *Coaching, un camino hacia nuestros éxitos*( 3era edición). Madrid: España: Lavel, S.A
- Maldonado, G. ( 2012) . *Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos de la ciudad de Lima- 2012*. (tesis de maestría, San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperada de:  
  
[http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/sme\\_v4n5\\_gmaldonado\\_Influencia-del-coaching](http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/sme_v4n5_gmaldonado_Influencia-del-coaching)
- Maslow, A. ( 1991) *la motivación*. Recuperado de  
  
<https://es.scribd.com/document/102025212/MOTIVACION-Y-PERSONALIDAD-MASLOW-ABRAHAM-H>
- Maslow, A. (1962) . *Psicología Humanista*. Recuperado de  
  
[http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33133898/PSICO\\_H](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33133898/PSICO_H)
- Martell, A. R (2015) *Gestión del talento humano y clima laboral de los docentes de la Red N° 14, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho 2017*. (tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú)
- Mundaca, E.R. (2014). *Coaching y gestión del área de redacción del diario de los debates del congreso de la república 2014*. (tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú)



Perez, G. ( 2012) . *La conciencia* . Recuperado de

<http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336.pdf>

Perez, F. A. (2015) Líder pedagógico y gestión del talento humano según los docentes de la RED N° 04 UGEL N°05 San Juan de Lurigancho 2015.( Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú)

Piaget, J. (1980) . *La toma de conciencia*. Recuperado de:

<https://prezi.com/w2xgwnibbaf0/teoria-del-desarrollo-moral-segun-jean-piaget/>

Pilataxi, C. (2015) . *Control Interno y la gestión del talento humano en la*

*unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato – 2015. (tesis de maestría, universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador)*. Recuperada de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

Piqueras, C. y Arela, E. ( 2014) *Coaching de Equipos*. Barcelona, España: liberdúplex

Ramirez, J.(1997).*Muestra Censal* . Recuperado de

<https://es.scribd.com/doc/92938749/Veronica>

Ratzinger, J.(2011). *La teología de Joseph Ratzinger* (segunda edición) Madrid, España : Palabra S.A

Ravier , L.(2005). *El arte ciencia del coaching, su historia, su filosofía y esencia* Buenos Aires, Argentina: Dunken

Reza, J, (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. ( 2da ed.) México: Panorama

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006), *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria

- Sanchez, N. ( 2014) . *La gerencias estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas de la ciudad de Maracaibo- 2014.* ( tesis de maestría, universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de:  
<http://159.90.80.55/tesis/000135304.pdf>
- Soto, Q. I. (2015) *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* (segunda edición).  
Lima, Perú: Nuevo Milenio.
- Tello, J. , Cardenas, A. (2013).*Metodología de investigación científica y educativa”*  
. Huancayo, Perú : Grapex Perú S.R.L. P.40- Tipo básica
- Terry, W. ( 2000) *Manual del empowerment* . Barcelona, España: Gestión 2000  
S.A O gower Publishing Limited, Reindo Unido, 1996
- Valero, J. ( 2014) *Gestión del talento humano.* Recuperado de:  
<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Vilca, E. (2012) *Metodología de la investigación científica.* Trujillo, Perú:  
EDUNT Hipotético deductivo.
- Zeus, P. , Skiffington, S (2004) *Coaching Práctico en el trabajo* .España: Mc Graw  
Hill

## **VIII. ANEXOS**

**.ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: Coaching y Gestión de talento humano en docentes de educación secundaria red 9 San Juan de Lurigancho - 2017**

**“ Autores: Br. Daniela Anticona Valderrama**

	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿Qué relación existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017</p>	<b>Variable 1: Coaching</b>				
	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Niveles y Rangos</b></p>	
			Conciencia	Gestión del cambio, clima laboral	1,2,3,4,5,6,7	<p><b>Adecuado (87-115)</b> <b>Medio (55-86)</b> <b>No Adecuado (23-54)</b></p>	
			Auto creencia	Motivación, impulso, voluntad, interés, autoestima	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17		
			Responsabilidad	Eficacia, desempeño	18,19,20,21,22,23		
				<b>- Variable 2: Gestión del Talento Humano</b>			
				<b>Dimensiones</b>	<b>- Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>
				Entrenamiento	Liderazgo, toma de decisiones, Eficacia, desarrollo de las competencias, gestión del conocimiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	<p><b>Eficaz (101-135)</b> <b>Regular (64-100)</b> <b>Ineficaz (27-63)</b></p>
				Empowerment	Trabajo en equipo, toma de decisiones	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	
	<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>			

<p><b>TIPO: BÁSICO</b>  La presente investigación, es de tipo básica por coincidir con lo propuesto por Tello y Cardenas (2013) refirió: "la básica denominada pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es formal y persigue las generalizaciones con vista al desarrollo de una teoría basada en principios". (p. 40). Los tipos de investigación básica buscan el conocimiento por medio de la investigación o la recolección de datos, podemos afirmar que para darse este tipo de investigación es necesario conocer los antecedentes, ya que eso nos dará los medios para poder generar criterios.  <b>DISEÑO:</b> No experimental  Hernández, Fernández y Baptista (2010) "Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p. 149). Cuando hablamos de diseño no experimental, podemos decir que el investigador no genera ningún tipo de situación, es un observador de los fenómenos, así mismo, es imposible que las variables independientes sean manipuladas, ya que no se puede influir sobre ellas, porque los hechos ya ocurrieron, al igual que su propósito</p>	<p><b>TAMANO DE MUESTRA:</b> 280   <b>TIPO DE MUESTRA:</b>   <b>Enfoque de la Investigación:</b>   Cuantitativo   Al respecto del enfoque utilizado en esta investigación, fue el cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2010) "El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (p. 7). El enfoque cuantitativo es colineal y probatorio, en este tipo de investigación no se puede saltar ninguna etapa, cada una es necesaria para pasar a la otra.</p>	<p><b>Variable 1: Coaching</b>   <b>Variable 2: Gestión del talento humano</b>   <b>Técnicas e Instrumentos</b>   <b>VARIABLE: COACHING</b>  <b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO  <b>TÉCNICAS:</b> LA ENCUESTA  <b>AUTOR:</b> Villegas Vidaurre Julio Martín  <b>ADAPTADO POR:</b> Anticona Valderrama Daniela  <b>AÑO:</b> 2015  <b>MONITOREO:</b>  <b>ÁMBITO DE APLICACIÓN:</b>  <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN:</b>   <b>VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>  <b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO  <b>TÉCNICAS:</b> LA ENCUESTA  <b>AUTOR:</b> Villegas Vidaurre Julio Martín  <b>ADAPTADO POR:</b> : Anticona Valderrama Daniela  <b>AÑO:</b> 2015  <b>MONITOREO:</b>  <b>ÁMBITO DE APLICACIÓN:</b>  <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN:</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b>  Tablas de contingencia, Figuras   <b>DE PRUEBA:</b>   <b>Prueba hipótesis</b>  Para Torres(2007) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" p.(129)   <b>Nivel de Significación:</b>  Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).   <b>Rho Spearman:</b>  En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, <math>\rho</math> (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular <math>\rho</math>, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>
--	--	---	--

**ANEXO 2**

**INSTRUMENTOS**

## CUESTIONARIO SOBRE COACHING

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre la gestión de talento humano, con el objetivo de contribuir en determinar la relación que existe entre el coaching y la gestión de talento humano del docente, por lo que pido responder con la mayor sinceridad posible.

### I. Información General

Edad		
Sexo	Masculino ( )	Femenino ( )
Condición laboral	Nombrado ( )	Contratado ( )

### II. Instrucciones

Escriba un x en el casillero que crea conveniente

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>1. Dimensión: Conciencia</b>						
01	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.					
02	Reflexiona sobre su actitud en la institución durante el día.					
03	Acepta que no es perfecto y que puede cometer errores.					
04	Está usted satisfecho en su puesto de trabajo.					
05	Recibe palabras de agradecimiento por parte del líder pedagógico por realizar satisfactoriamente sus labores.					
06	Fomenta que la I.E cuente con un clima laboral correcto.					
07	Se encuentra siempre cómodo con el clima laboral de su institución.					
<b>2. Dimensión: Autoconciencia</b>						
08	Confía en sus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.					
09	Considera ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.					
10	Se comunica satisfactoriamente con las personas de otras áreas de la institución.					
11	Se siente identificado con el trabajo que realiza.					
12	La forma en que su líder pedagógico ordena y pide las cosas es la adecuada.					
13	Usted se preocupa por lograr una meta en común.					
14	Sus propuestas e iniciativas son consideradas en la gestión de recursos humanos.					
15	Siente satisfacción por la labor que realiza.					
16	Cree que el interés por el desarrollo profesional en el área en que labora es actualmente muy escaso.					
17	En conjunto se siente satisfecho consigo mismo .					

<b>3. Dimensión: Responsabilidad</b>						
18	Planifica periódicamente sus actividades en el trabajo.					
19	Es consciente de la responsabilidad de su puesto de trabajo.					
20	Siente que también es responsable de las decisiones asumidas por el equipo.					
21	El nivel de su desempeño profesional es eficiente.					
22	Dada la responsabilidad que tiene en su trabajo, conoce sus resultados y sus alcances.					
23	Es usted rápido en el tiempo de entrega de documentos encomendados.					

Se agradece su colaboración.



## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre la gestión de talento humano, con el objetivo de contribuir en determinar la relación que existe entre el coaching y la gestión de talento humano del docente, por lo que pido responder con la mayor sinceridad posible.

### III. Información General

Edad		
Sexo	Masculino ( )	Femenino ( )
Condición laboral	Nombrado ( )	Contratado ( )

### IV. Instrucciones

Escriba un x en el casillero que crea conveniente

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>4. Dimensión: Entrenamiento</b>						
01	El líder pedagógico siempre facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo.					
02	El líder pedagógico analiza las acciones de cada uno de los miembros de la institución educativa.					
03	Toma decisiones propias sin ayuda de otras personas.					
04	Considera que el líder pedagógico tiene la actitud para brindar ayuda a los demás.					
05	El líder pedagógico te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo					
06	El líder pedagógico se capacita para dirigir la institución educativa					
07	El líder pedagógico busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad.					
08	El líder pedagógico organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I. E					
09	El líder pedagógico fomenta un clima de trabajo abierto					
10	El líder pedagógico optimiza la participación para el logro de las competencias.					
11	El líder pedagógico promueve la práctica de valores fundamentales.					
12	El líder pedagógico fomenta una cultura de trabajo					
13	El líder pedagógico organiza una mesa de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización					
14	El líder pedagógico coordina las actividades de capacitación y/o actualización					
<b>5. Dimensión: Empowerment</b>						
15	Organiza el trabajo educativo de manera consensuada con sus colegas promoviendo la participación de todos.					
16	Todos los miembros de la institución mantienen una comunicación clara y fluida					

17	Muestra respeto y comprensión por las diversas opiniones que se dan en el trabajo de equipo de los docentes.					
18	Analiza las alternativas existentes para resolver alguna dificultad en el equipo de trabajo					
19	Coordina con el resto del personal directivo para la elaboración de los proyectos.					
20	Te agrada participar en debates en el equipo de trabajo de nuevos proyectos compartiendo opiniones y experiencias					
21	En la institución se fomenta la integración de sus colaboradores con actividades de esparcimiento, familiares, entre otros.					
22	Sus metas personales están alineadas con los objetivos y metas institucionales					
23	Acostumbra Ud. a evaluar críticamente las actividades pedagógicas para ver si son las apropiadas.					
24	Es compartida la toma de decisiones para el logro de los resultados esperados a nivel institucional.					
25	El líder pedagógico participa en el entorno cotidiano de trabajo con los docentes					
26	Cree Ud. que para delegar funciones las personas deben tener ciertos requisitos que le reconozcan como tal					
27	Las evaluaciones de desarrollo son una Técnica útil para que las personas asciendan.					

Se agradece su colaboración.

## **ANEXO 3**

### **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Coaching**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>							
1	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.	/		/		/		
2	Reflexiona sobre su actitud en la institución durante el día.	/		/		/		
3	Acepta que no es perfecto y que puede cometer errores.	/		/		/		
4	Está usted satisfecho en su puesto de trabajo.	/		/		/		
5	Recibe palabras de agradecimiento por parte del líder pedagógico por realizar satisfactoriamente sus labores.	/		/		/		
6	Fomenta que la I.E cuente con un clima laboral correcto.	/		/		/		
7	Se encuentra siempre cómodo con el clima laboral de su institución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Auto creencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Confía en sus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.	/		/		/		
9	Considera ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.	/		/		/		
10	Se comunica satisfactoriamente con las personas de otras áreas de la institución.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Delosma Cuadro Milfred S.    DNI: 09936465

Especialidad del validador: Doc. en Administración de la Educación

13 de mayo del 2017

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Dra. Milfred Yanica Lozano Cuadros**  
CIPM N° 051437  
CATEGÓRICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
DNI: 08830444

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del Talento Humano**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Entrenamiento</b>							
1	El líder pedagógico siempre facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo.	/		/		/		
2	El líder pedagógico analiza las acciones de cada uno de los miembros de la institución educativa.	/		/		/		
3	Tomas decisiones propias sin ayuda de otras personas	/		/		/		
4	Considera que el líder pedagógico tiene la actitud para brindar ayuda a los demás.	/		/		/		
5	El líder pedagógico te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo.	/		/		/		
6	El líder pedagógico se capacita para dirigir la institución educativa.	/		/		/		
7	El líder pedagógico busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad.	/		/		/		
8	El líder pedagógico organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I. E.	/		/		/		
9	El líder pedagógico fomenta un clima de trabajo abierto.	/		/		/		
10	El líder pedagógico optimiza la participación para el logro de las competencias.	/		/		/		
11	El líder pedagógico promueve la práctica de valores fundamentales.	/		/		/		
12	El Líder pedagógico fomenta una cultura de trabajo.	/		/		/		
13	El líder pedagógico organiza una mesa de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización.	/		/		/		

14	El líder pedagógico coordina las actividades de capacitación y/o actualización	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 2 : Empowerment</b>								
15	Organiza el trabajo educativo de manera consensuada con sus colegas promoviendo la participación de todos.	/		/		/		/	
16	Todos los miembros de la institución mantienen una comunicación clara y fluida.	/		/		/		/	
17	Muestra respeto y comprensión por las diversas opiniones que se dan en el trabajo de equipo de los docentes.	/		/		/		/	
18	Analiza las alternativas existentes para resolver alguna dificultad en el equipo de trabajo.	/		/		/		/	
19	Coordina con el resto del personal directivo para la elaboración de los proyectos.	/		/		/		/	
20	Te agrada participar en debates en el equipo de trabajo, de nuevos proyectos, compartiendo opiniones y experiencias.	/		/		/		/	
21	En la institución se fomenta la integración de sus colaboradores con actividades de esparcimiento, familiares, entre otros	/		/		/		/	
22	Sus metas personales están alineadas con los objetivos y metas institucionales.	/		/		/		/	
23	Acostumbra Ud. a evaluar críticamente las actividades pedagógicas para ver si son las apropiadas.	/		/		/		/	
24	Es compartida la toma de decisiones para el logro de los resultados esperados a nivel institucional.	/		/		/		/	
25	El líder pedagógico participa en el entorno cotidiano de trabajo con los docentes.	/		/		/		/	
26	Cree Ud. que para delegar funciones las personas deben tener ciertos requisitos que le reconozcan como tal.	/		/		/		/	
27	Las evaluaciones de desarrollo son una Técnica útil para que las personas asciendan.	/		/		/		/	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ledesma Cuadros Mildred J.    DNI: 09936465

Especialidad del validador: Ex. Administración de la Educación

13 de mayo del 2017



Firma del Experto Informante.



**Dr. Mildred Yezica Ledesma Cuadros**  
CIPRO N° 051427  
SECRETARÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del Talento Humano**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El líder pedagógico siempre facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo.	/		/		/		
2	El líder pedagógico analiza las acciones de cada uno de los miembros de la institución educativa.	/		/		/		
3	Tomas decisiones propias sin ayuda de otras personas	/		/		/		
4	Considera que el líder pedagógico tiene la actitud para brindar ayuda a los demás.	/		/		/		
5	El líder pedagógico te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo.	/		/		/		
6	El líder pedagógico se capacita para dirigir la institución educativa.	/		/		/		
7	El líder pedagógico busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad.	/		/		/		
8	El líder pedagógico organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I. E.	/		/		/		
9	El líder pedagógico fomenta un clima de trabajo abierto.	/		/		/		
10	El líder pedagógico optimiza la participación para el logro de las competencias.	/		/		/		
11	El líder pedagógico promueve la práctica de valores fundamentales.	/		/		/		
12	El Líder pedagógico fomenta una cultura de trabajo.	/		/		/		
13	El líder pedagógico organiza una mesa de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente


Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg Johany Félix Farfán Pimentel    DNI: 06109132

Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación - Temuco

.....de.....del 20.....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
-----  
Johany Félix Farfán Pimentel  
Doctor en Administración  
de la Educación  
-----

**Firma del Experto Informante.**  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Coaching**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>							
1	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.	/		/		/		
2	Reflexiona sobre su actitud en la institución durante el día.	/		/		/		
3	Acepta que no es perfecto y que puede cometer errores.	/		/		/		
4	Está usted satisfecho en su puesto de trabajo.	/		/		/		
5	Recibe palabras de agradecimiento por parte del líder pedagógico por realizar satisfactoriamente sus labores.	/		/		/		
6	Fomenta que la I.E cuente con un clima laboral correcto.	/		/		/		
7	Se encuentra siempre cómodo con el clima laboral de su institución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Auto creencia</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Confía en sus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.	/		/		/		
9	Considera ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.	/		/		/		
10	Se comunica satisfactoriamente con las personas de otras áreas de la institución.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficientes

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Jobany Félix Farfán Pimentel    DNI: 062699132

Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación Temuco

.....de.....del 20.....



Jobany Félix Farfán Pimentel  
Doctor en Administración  
de la Educación

**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Coaching**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>							
1	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.	/		/		/		
2	Reflexiona sobre su actitud en la institución durante el día.	/		/		/		
3	Acepta que no es perfecto y que puede cometer errores.	/		/		/		
4	Está usted satisfecho en su puesto de trabajo.	/		/		/		
5	Recibe palabras de agradecimiento por parte del líder pedagógico por realizar satisfactoriamente sus labores.	/		/		/		
6	Fomenta que la I.E cuente con un clima laboral correcto.	/		/		/		
7	Se encuentra siempre cómodo con el clima laboral de su institución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Auto creencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Confía en sus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.	/		/		/		
9	Considera ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.	/		/		/		
10	Se comunica satisfactoriamente con las personas de otras áreas de la institución.	/		/		/		





Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA    DNI: 41154085

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

03 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del Talento Humano**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Entrenamiento</b>							
1	El líder pedagógico siempre facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo.	/		/		/		
2	El líder pedagógico analiza las acciones de cada uno de los miembros de la institución educativa.	/		/		/		
3	Tomas decisiones propias sin ayuda de otras personas	/		/		/		
4	Considera que el líder pedagógico tiene la actitud para brindar ayuda a los demás.	/		/		/		
5	El líder pedagógico te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo.	/		/		/		
6	El líder pedagógico se capacita para dirigir la institución educativa.	/		/		/		
7	El líder pedagógico busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad.	/		/		/		
8	El líder pedagógico organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I. E.	/		/		/		
9	El líder pedagógico fomenta un clima de trabajo abierto.	/		/		/		
10	El líder pedagógico optimiza la participación para el logro de las competencias.	/		/		/		
11	El líder pedagógico promueve la práctica de valores fundamentales.	/		/		/		
12	El Líder pedagógico fomenta una cultura de trabajo.	/		/		/		
13	El líder pedagógico organiza una mesa de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO, EDITH GUSSELA    DNI: 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3 de 06 del 20 17



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Coaching**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>							
1	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.	/		/		/		
2	Reflexiona sobre su actitud en la institución durante el día.	/		/		/		
3	Acepta que no es perfecto y que puede cometer errores.	/		/		/		
4	Está usted satisfecho en su puesto de trabajo.	/		/		/		
5	Recibe palabras de agradecimiento por parte del líder pedagógico por realizar satisfactoriamente sus labores.	/		/		/		
6	Fomenta que la I.E cuente con un clima laboral correcto.	/		/		/		
7	Se encuentra siempre cómodo con el clima laboral de su institución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Auto creencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Confía en sus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.	/		/		/		
9	Considera ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.	/		/		/		
10	Se comunica satisfactoriamente con las personas de otras áreas de la institución.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. en Educación - Fátima Torres C    DNI: 10670820

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

.....de.....del 20.....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Firma del Experto Informante.**  
son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del Talento Humano.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Entrenamiento</b>							
1	El líder pedagógico siempre facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo.	/		/		/		
2	El líder pedagógico analiza las acciones de cada uno de los miembros de la institución educativa.	/		/		/		
3	Tomas decisiones propias sin ayuda de otras personas	/		/		/		
4	Considera que el líder pedagógico tiene la actitud para brindar ayuda a los demás.	/		/		/		
5	El líder pedagógico te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo.	/		/		/		
6	El líder pedagógico se capacita para dirigir la institución educativa.	/		/		/		
7	El líder pedagógico busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad.	/		/		/		
8	El líder pedagógico organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I. E.	/		/		/		
9	El líder pedagógico fomenta un clima de trabajo abierto.	/		/		/		
10	El líder pedagógico optimiza la participación para el logro de las competencias.	/		/		/		
11	El líder pedagógico promueve la práctica de valores fundamentales.	/		/		/		
12	El Líder pedagógico fomenta una cultura de trabajo.	/		/		/		
13	El líder pedagógico organiza una mesa de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización.	/		/		/		

14	El líder pedagógico coordina las actividades de capacitación y/o actualización	/		/		/		/		/	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 2 : Empowerment</b>										
15	Organiza el trabajo educativo de manera consensuada con sus colegas promoviendo la participación de todos.	/		/		/		/		/	
16	Todos los miembros de la institución mantienen una comunicación clara y fluida.	/		/		/		/		/	
17	Muestra respeto y comprensión por las diversas opiniones que se dan en el trabajo de equipo de los docentes.	/		/		/		/		/	
18	Analiza las alternativas existentes para resolver alguna dificultad en el equipo de trabajo.	/		/		/		/		/	
19	Coordina con el resto del personal directivo para la elaboración de los proyectos.	/		/		/		/		/	
20	Te agrada participar en debates en el equipo de trabajo, de nuevos proyectos, compartiendo opiniones y experiencias.	/		/		/		/		/	
21	En la institución se fomenta la integración de sus colaboradores con actividades de esparcimiento, familiares, entre otros	/		/		/		/		/	
22	Sus metas personales están alineadas con los objetivos y metas institucionales.	/		/		/		/		/	
23	Acostumbra Ud. a evaluar críticamente las actividades pedagógicas para ver si son las apropiadas.	/		/		/		/		/	
24	Es compartida la toma de decisiones para el logro de los resultados esperados a nivel institucional.	/		/		/		/		/	
25	El líder pedagógico participa en el entorno cotidiano de trabajo con los docentes.	/		/		/		/		/	
26	Cree Ud. que para delegar funciones las personas deben tener ciertos requisitos que le reconozcan como tal.	/		/		/		/		/	
27	Las evaluaciones de desarrollo son una Técnica útil para que las personas asciendan.	/		/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Dra en Educación - Fatima Torero C.    DNI: 10670820

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

.....de.....del 20.....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Firma del Experto Informante.**  
son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 22 de junio de 2017

Carta P. 378 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Díaz Rodríguez Rebeca Nelly

I.E. N°0125 Ricardo Palma

Atención:

Coordinadora de RED 09

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DANIELA MILAGROS ANTICONA VALDERRAMA** identificado(a) con DNI N.° **47152075** y código de matrícula N.° **7001029003**; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Coaching y Gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR



Mg. REBECA NELLY DÍAZ RODRIGUEZ  
DIRECTORA  
I.E. N° 125 RICARDO PALMA

**ANEXO 4**  
**BASE DE DATOS**

N°	Coaching																						
	Conciencia							Auto creencia										Responsabilidad					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
8	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4
10	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
11	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1
12	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
13	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1
14	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
15	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
16	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1
20	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
21	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
23	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
27	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
31	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
32	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
33	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1
34	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
38	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
44	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
45	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	1	2	1	2	3	1	4	3	4	4	4	4	2
49	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1
50	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
54	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
55	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
59	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
62	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
66	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3









Nº	Gestión del Talento Humano																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	#	#	#	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	
3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	
7	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	
11	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	3	4	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	
19	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	5		
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
31	4	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	
32	4	3	4	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	
33	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	
34	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
44	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
45	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	
47	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	5	3	
49	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3
50	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
51	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
54	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	
55	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
58	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
59	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	
61	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	
62	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
64	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
65	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	
66	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
67	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3																		

69	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3				
70	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5			
71	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5			
72	3	4	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3			
73	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3		
74	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	
75	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
76	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
77	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
78	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	
79	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
80	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
81	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	5	2	3
82	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
83	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
84	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
86	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	3	4	3	4	2	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
88	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
89	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
91	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
92	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	5
93	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
94	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
95	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
96	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
97	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
98	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
99	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
100	3	4	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
101	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	5
105	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
108	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
109	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
110	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
111	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
113	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
114	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
115	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
116	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
117	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
118	4	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1
119	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1
120	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	5
121	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
122	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
123	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
124	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
125	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
126	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
127	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
129	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
130	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
131	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
132	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
133	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	5	3
134	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3
135	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	5	3
136	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
137	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
138	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
139	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
140	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	





N°	Coaching PILOTO																						
	Conciencia							Auto creencia										Responsabilidad					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	1	1	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
8	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4
10	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
11	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1
12	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
13	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1
14	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
15	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
16	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1
20	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
21	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
23	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3
27	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3

N°	Gestión del Talento Humano PILOTO																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	
7	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	
11	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	3	4	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	
19	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	5	
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	

## ANEXO 5

### TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

---

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

---

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

---

Fuente: Bizquera (2004), Metodología de la Investigación

Educativa. Madrid, Trilla, p.212



## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO**

Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

### **2. AUTORA**

Br. Daniela Anticona Valderrama  
anticona\_1790@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

### **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes, la muestra abarco a todos los docentes de la red 09, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho, en las cuales se utilizó las variables: Coaching y Gestión del Talento Humano.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su fin el diseño no experimental de nivel comparativo, así mismo es de tipo aplicada, la información que se recogió fue como tomar una fotografía del momento, ya que se buscó recoger los datos obtenidos en un tiempo específico, el cual se obtuvo al aplicar los cuestionarios: coaching y gestión de talento humano en la escala politómica ( nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brinda información acerca de coaching y gestión del talento humano en sus diferentes dimensiones, los resultados obtenidos se presentan gráfica y textualmente, realizándole a cada uno, la interpretación adecuada.

La investigación determina que existe evidencia significativa la cual afirma que: El coaching se relaciona significativamente con la gestión del talento humano

en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

**Palabras clave:** Coaching y gestión de Talento Humano.

#### **4. ABSTRACT**

The present research had as a general objective to determine the relationship between coaching and the management of human talent in teachers, the sample includes all the teachers of the network 09, UGEL 05, of the district of San Juan de Lurigancho, in which Used the variables: Coaching and Human Talent Management.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for the purpose the non-experimental design of comparative level, it is also of an application type, the information that was collected was like taking a photograph of the moment, since it was sought to collect The data obtained in a specific time, which was obtained by applying the questionnaires: coaching and human talent management on the political scale (never, almost never, sometimes, almost always, always), providing information about coaching and management Of the human talent in its different dimensions, the results obtained are presented graphically and textually, performing each one, the proper interpretation.

The research determines that there is significant evidence that: Coaching is significantly related to the management of human talent in secondary education teachers, network 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

**Keywords:** Human Talent Coaching and Management

#### **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación titulado: Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Fue desarrollado con un diseño No experimental de nivel comparativo. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: El coaching se

relaciona significativamente con la gestión del talento humano en docentes de las instituciones educativas de la Red 09 de San Juan de Lurigancho, 2017.

## **METODOLOGÍA**

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

La presente investigación, es de tipo aplicada, Ortiz (2012) refirió: “la investigación aplicada, pragmática o tecnológico, tiene por objeto específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad”. (p.38). En este sentido, su función orienta a la búsqueda de fórmulas que permitan aplicarlos los conocimientos científicos en la solución de problemas de producción de bienes y servicios En este tipo de investigación aplicada, se busca que todos los conocimientos adquiridos durante la investigación puedan ser aplicados directamente en busca de las soluciones de las problemáticas que contengan con el mismo diseño, en conclusión, lo que se busca es entrelazar la teoría con el producto.

El diseño de estudio se enmarcó en el diseño no experimental. En vista que se recolectó la información de manera directa, rápida y confiable en la realidad donde se presenta, es decir la fuente fueron primero la cantidad de sentencias emitidas y luego el número de cumplimiento e incumplimientos de sentencias según el tipo de faltas, observando el fenómeno en su contexto sin influenciar o manipular dicha variable.

El diseño de la investigación utilizado fue el no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirió que son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149) .Cuando hablamos de diseño no experimental, podemos decir que el investigador no genera ningún tipo de situación, es un observador de los fenómenos, por ende , es

imposible que las variables independientes sean manipuladas, ya que no se puede influir sobre ellas, porque los hechos ya ocurrieron, al igual que su propósito.

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en las tablas, También se presentan las figuras haciendo uso de los diagramas de cilindros por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach= 0,889 para medir el Coaching y la gestión del talento humano en docentes.

## RESULTADOS

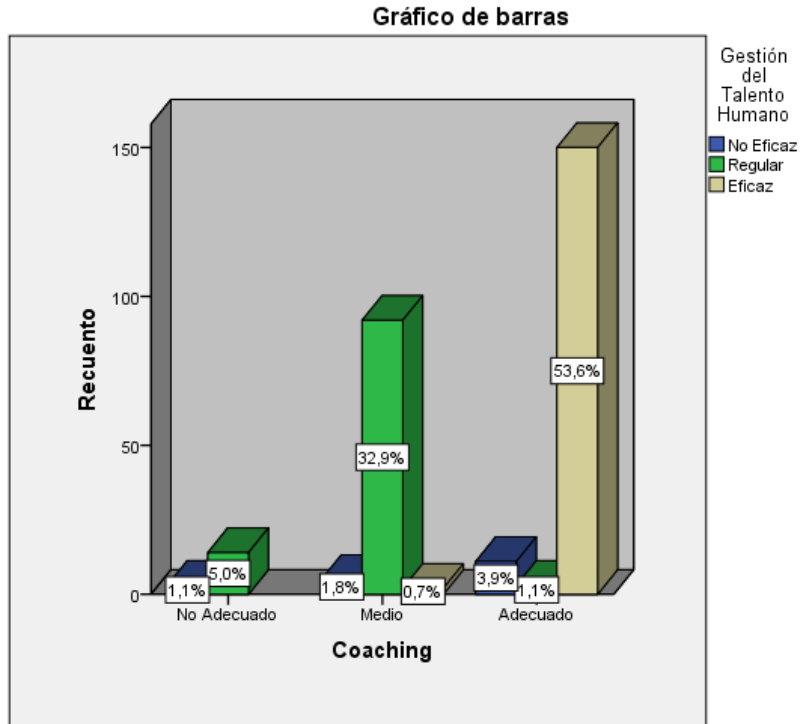
Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación

Tabla N°7

*Coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017.*

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Regular	Eficaz	
Coaching	No Adecuado	3 1,1%	14 5,0%	0 0,0%	17 6,1%
	Medio	5 1,8%	92 32,9%	2 0,7%	99 35,4%
	Adecuado	11 3,9%	3 1,1%	150 53,6%	164 58,6%
Total		19 6,8%	109 38,9%	152 54,3%	280 100,0%

Fuente: Cuestionario Coaching y la Gestión del Talento Humano (Anexo 2)



*Figura 8 . Diagrama de barras agrupadas del Coaching y la Gestión del Talento Humano*

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Coaching en un nivel no adecuado el 1.1%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano no eficaz, por otro lado, el Coaching en un nivel medio el 32.9%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano regular. Así mismo, el Coaching en un nivel no adecuado el 53.6%, de los docentes perciben un nivel de Gestión del Talento Humano eficaz.

## DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el coaching y la gestión de talento humano en docentes de, educación secundaria, RED 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

Para la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 indico que existe relación positiva entre las variables, además de ellos, se encuentran en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significación bilateral (  $p = 0.000 < 0.01$ ) altamente significativo, por tanto se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, se concluyó finalmente que existe relación significativa entre el coaching y la gestión de talento humano en docentes de educación secundaria, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2017, similares resultados fueron hallados por Pilataxi (2015) obtuvo resultados positivos, entre las variables control interno y la gestión de talento humano, donde se observó que el 67% de la población, considera que el control interno y la gestión del talento humano es eficiente, así mismo el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801, indicó que existe relación positiva entre ambas variables. De tal modo, Chiavenato (2002) considero que la gestión de talento es un área sensible, la cual depende del ámbito donde pueda darse, por tanto, va a depender de la cultura de cada organización.

Respecto a los objetivos específicos, en cuanto al primer objetivo, se determinó que, si existe relación entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Al contrastar la hipótesis, el resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.738, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral ( $p = 0.000 < 0.01$ ) altamente significativo, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, concluyendo que existe relación significativa entre el componente conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria, RED 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2017, así mismo, resultados similares fueron hallados en la investigación de Monroy (2015), en cuanto al componente conciencia, donde se observó que el 75% considera a la conciencia en un nivel adecuado, siendo así que la mayoría de la población en estudio ha desarrollado la conciencia en sí mismo. De tal modo Ravier (2005) señala que la conciencia, se basa en conocer a fondo la situación en la que se encuentra uno mismo, dicho de otro modo es el sub consciente del individuo, a través de ello se puede controlar muchos aspectos de su vida.

Respecto a los objetivos específicos, en cuanto al segundo objetivo, se determinó que si existe relación entre la auto creencia y la gestión de talento humano en docentes de educación, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Al contrastar la hipótesis, el resultado de coeficientes de correlación Rho de

Spearman de 0.813 se encuentra en el nivel de correlación alta, siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.0001 < 0.01$  ( altamente significativo) , por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 , concluyendo que existe relación significativa entre el componente auto creencia y la gestión de talento humano en docentes, nivel secundaria, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017, resultados similares se ha encontrado en la investigación de Mundaca (2014) en cuanto al componente de la auto creencia , donde se observó que el 68 % considera al componente en un nivel adecuado, al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) quien menciona que 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 sí mismo si no tiene confianza en lo que hace, y estima en lo que es.

Respecto a los objetivos específicos, para el tercer objetivo se determinó que si existe relación entre la responsabilidad y la gestión de talento humano, en docentes de educación secundaria , Red 09 , UGEL 05 , San Juan de Lurigancho 2017 . al contrastar la hipótesis, el resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.763 se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.000 < 0.01$  ( altamente significativo) , se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis específica 3, concluyendo que existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión de talento humano , al respecto consideramos lo propuesto por Ravier (2005) quien menciona que nunca existirá la responsabilidad sin libertad, por ello es muy importante la elección del ser humano respecto a ello , por ende cuando hablamos de responsabilidad , hablamos de libertad.

## CONCLUSIONES

- Primera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, que Existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho- 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.738, demostró una alta asociación entre las variables
- Segunda:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 2, que Existe relación significativa entre la auto creencia y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.813, demostró una alta asociación entre las variables
- Tercera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 3, que Existe relación significativa entre la responsabilidad y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho – 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.783, demostró una alta asociación entre las variables
- Cuarta:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general, que Existe relación entre el Coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801, demostró una alta asociación entre las variables



## REFERENCIAS

- . Alles, M. A. (2000). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Argentina
- Alonso, T. (2013). *Tipos de conciencia*. Recuperado de <http://pse.elsevier.es/es/teorias-autorregulacion-educativa-una-comparación/articulo/S1135755X14000037/#.WMOL1DvhC00>
- Barroso (2014). *Ocho objetivos del coaching para profesionales y emprendedores*. Recuperado de <https://www.womenalia.com/es/expertos/la-tribuna-del-consejo/162-coaching/1394-ocho-objetivos-del-coaching-para-profesionales-y-emprendedores>
- Bernabé, C. (2012). Las etapas del proceso del coaching. Recuperado de <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/10/Lecci%C3%B3n-4-M2.pdf>
- Branden (1995). *La autoestima*. Recuperada de <http://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/04.pdf>
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo, sede Huaral – 2014*. (tesis de maestría universidad, Cesar Vallejo, Huaral, Perú). Recuperada de [file:///C:/Users/kevin/Downloads/DialnetGestionDelTalentoHumanoYEICompromisoOrganizacional-5157763%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/kevin/Downloads/DialnetGestionDelTalentoHumanoYEICompromisoOrganizacional-5157763%20(1).pdf)
- Castro, G. (2012). *Coaching en acción herramientas de interevención* México: México. Trillas
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de la investigación científica* (quinta edición) Lima, Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Cuestas, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Lima: Perú Macro.

Chiavenato (2005) refirió: *la toma de decisiones*. Recuperado de  
<http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/cultura-organizacional-y-toma-decisiones/cultura-organizacional-y-toma-decisiones.pdf>

Chiavenato (2004) *la eficacia*. Recuperado de  
<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>

Chiavenato, I (2002). *Gestión del talento humano* (segunda edición). México D.F,  
México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos* (quinta edición).  
Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Daedamun , M. (2003) .*La gestión de conocimiento* Recuperado de  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/146/1/GARCIA%20-%20PEREZ.pdf>

Eslava, E. ( 2006) . *Empowerment de la gestión gerencial*. Recuperado de  
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/1657/3932>

Ferrer (2014). *La gestión del cambio*. (primera edición). España, Madrid:  
Empresarial

Gaëtan, G. (2012) *Coaching escolar para aumentar el potencial de tus alumnos con dificultades*. España, Madrid : Narcea

Galan, F. (2011). *Coaching Inteligente Método A.C.C.I.O.N*: Madrid,  
España: Dehon

Gallwey, T. (1989) *Coahing*. Recuperado de  
<http://www.javiermosquera.com/acerca-de-mi/faq>

- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional>
- Gonzales, C.A, Oseda, D., Ramírez, F., Gave, CH. J. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* . Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica
- Guerrero ( 2012) . *Gestión del talento humano y la cultura organizacional* . (tesis de maestría universidad, Rafael Urdaneta ,Maracaibo , Venezuela).  
Recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>
- Hernandez, S.R. , Fernandez, C. C. , y Baptista, L. P. ( 2010) *Metodología de la investigación* ( quinta edición) . México, México D.F: Mc Graw Hill P.149 – Diseño de Investigación.
- Herrera, D. ( 2009 ) *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada* . Lima, Perú : PUCP
- Ibañez, M. (211) .*Gestión del talento humano en la empresa*.Lima, Perú: San Marcos
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Recuperado de  
<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Jaume, F. ( 2012) . *Clima laboral* . Madrid: España: Días de Santos
- Jurado, E. (2013) *la auto creencia y responsabilidad*. Recuperado de  
[http://www.coachingpsicologicointegral.com/descargas/recursos/Monografia\\_Responsabilidad\\_JM.pdf](http://www.coachingpsicologicointegral.com/descargas/recursos/Monografia_Responsabilidad_JM.pdf)

Kimsey, H. H., Kimsey, H. K., Phillip S. Y Whittworth L. (2015) . *Coaching Co-active cambiar empresas cambiar vidas* ( 3era edición ) . Barcelona, España : Paidós

Kofman, F. (2012). *La empresa consciente*. Buenos Aires, Argentina: Aguilar

Launer, V. ( 2010) *Coaching, un camino hacia nuestros éxitos*( 3era edición). Madrid: España: Lavel, S.A

Maldonado, G. ( 2012) . *Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos de la ciudad de Lima- 2012*. (tesis de maestría, San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperada de:  
[http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/sme\\_v4n5\\_gmaldonado\\_Influencia-del-coaching](http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/sme_v4n5_gmaldonado_Influencia-del-coaching)

Maslow, A. ( 1991) *la motivación*. Recuperado de  
<https://es.scribd.com/document/102025212/MOTIVACION-Y-PERSONALIDAD-MASLOW-ABRAHAM-H>

Maslow, A. (1962) . *Psicología Humanista*. Recuperado de  
[http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33133898/PSICO\\_H](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33133898/PSICO_H)

Martell, A. R (2015) *Gestión del talento humano y clima laboral de los docentes de la Red N° 14, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho 2017*. (tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú)

Mundaca, E.R. (2014). *Coaching y gestión del área de redacción del diario de los debates del congreso de la república 2014*. (tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú)

Perez, G. ( 2012) . *La conciencia* . Recuperado de  
<http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336.pdf>

Perez, F. A. (2015) Líder pedagógico y gestión del talento humano según los docentes de la RED N° 04 UGEL N°05 San Juan de Lurigancho 2015.( Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú)

Piaget, J. (1980) . *La toma de conciencia*. Recuperado de:

<https://prezi.com/w2xgwnibbaf0/teoria-del-desarrollo-moral-segun-jean-piaget/>

Pilataxi, C. (2015) . *Control Interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato – 2015. (tesis de maestría, universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador)*. Recuperada de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

Piqueras, C. y Arela, E. ( 2014) Coaching de Equipos. Barcelona, España: liberdúplex

Ramirez, J.(1997).*Muestra Censal* . Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/92938749/Veronica>

Ratzinger, J.(2011). *La teología de Joseph Ratzinger* (segunda edición) Madrid, España : Palabra S.A

Ravier , L.(2005). *El arte ciencia del coaching, su historia, su filosofía y esencia* Buenos Aires, Argentina: Dunken

Reza, J, (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. ( 2da ed.) México: Panorama

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006), *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria

Sanchez, N. ( 2014) . *La gerencias estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas de la ciudad de Maracaibo- 2014. ( tesis de maestría, universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela)*. Recuperada de: <http://159.90.80.55/tesis/000135304.pdf>

Soto, Q. I. (2015) *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* (segunda edición).  
Lima, Perú: Nuevo Milenio.

Tello, J. , Cardenas, A. (2013).*Metodología de investigación científica y educativa*”  
. Huancayo, Perú : Grapex Perú S.R.L. P.40- Tipo básica

Terry, W. ( 2000) *Manual del empowerment* . Barcelona, España: Gestión 2000  
S.A O gower Publishing Limited, Reindo Unido, 1996

Valero, J. ( 2014) *Gestión del talento humano*. Recuperado de:  
<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Vilca, E. (2012) *Metodología de la investigación científica*. Trujillo, Perú:  
EDUNT Hipotético deductivo.

Zeus, P. , Skiffington, S (2004) *Coaching Práctico en el trabajo* .España: Mc Graw  
Hill

**DECLARACIÓN JURADA**

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO  
CIENTÍFICO**

Yo, Daniela Anticono Valderrama, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 475152075 con el artículo titulado: “Coaching y Gestión del talento humano ”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), 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 César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: 07 de Octubre del 2017

Nombres y apellidos: Daniela Anticono Valderrama