

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los
colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022**

**Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Br. Evelin Yeraldin Iman Cobeñas

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los
colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.**

Tesis aprobada en forma y estilo

por:

Mg. Galvani Guerrero García (Presidente)

Cod. Orcid: 0000-0002-3151-806X

Mg. Jhony Gonzales Palomino (Secretario)

Cod. Orcid: 0000-0002-8324-9439

Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio (Vocal)

Cod. Orcid: 0000-0002-6820-3803

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los
colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.**

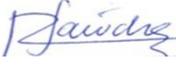
**Los suscritos declaramos que la Tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Evelin Yeraldin Iman Cobeñas (Tesisista).....


Cod. Orcid: 0000-0002-7702-4209

Mg. Genkhys Almicar Ezcurra Zavaleta (Asesor).....


Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

Dr. Raul Alfredo Sánchez Ancajima (Co - Asesor).....


Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

Tumbes, 2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
secreacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

En Tumbes, a los un días del mes de marzo del dos mil veinticuatro, siendo las dieciséis horas, en el aula N° 5, de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 439-2023/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Galvani Guerrero García, (**Presidente**) Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino, (**Secretario**) y Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por la Bachiller: **EVELIN YERALDIN IMÁN COBEÑAS**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **EVELIN YERALDIN IMAN COBEÑAS**, aprobada por mayoría con calificativo... *Aprobada*...

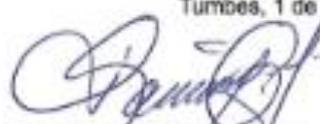
Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda *Acta*... para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las *18*... horas *05*... minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 1 de marzo de 2024


Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° *45101586*
Código ORCID N° 0000-0002-3151-806X
Presidente


Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino
DNI N° *41903986*
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865
Secretario


Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio
DNI N° *46207058*
Código ORCID N° 0000-0002-6820-3803
Vocal

C.c.
Jurados (3)

REPORTE TURNITIN

Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	3%
2	issuu.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Santiago de Cali Trabajo del estudiante	1%
5	cathi.uacj.mx Fuente de Internet	<1%
6	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%

Mg. Genkhys Almicar Ezcurra Zavaleta
(Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

v

Dr. Raul Alfredo Sánchez Ancajima
(Co – Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

9	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to tec Trabajo del estudiante	<1 %
12	Milagritos Simona Barriga Vásquez, Claudia Virginia Cortez Chávez. "Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima", TecnoHumanismo, 2021 Publicación	<1 %
13	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	revistacodigocientifico.itslosandes.net Fuente de Internet	<1 %



Mg. Genkhys Almicar Ezcurra Zavaleta
(Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180



Dr. Raul Alfredo Sánchez Ancajima
(Co – Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

18	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
27	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %



Mg. Genkhys Almicar Ezcurra Zavaleta
(Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180



Dr. Raul Alfredo Sánchez Ancajima
(Co – Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

28	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
31	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
32	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

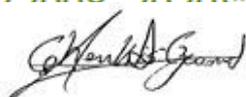


Mg. Genkhys Almicar Ezcurra Zavaleta
(Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180



Dr. Raul Alfredo Sánchez Ancajima
(Co – Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

39	Susan Kelly Sandoval Yupaiccana, Elizabeth Cruz-del Mar, Maribel Paredes Saavedra, Luis Alberto Geraldo Campos. "Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los servidores del gobierno regional del Cusco - 2021", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2022 Publicación	<1 %
40	dspace-uao.metacatalogo.com Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
43	Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre, Elvira Yanett Calonge-Angulo, Yoni Mateo Valiente-Saldaña, Dionicio Godofredo González-González et al. "Meritocracia y desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2024 Publicación	<1 %
44	Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante	<1 %
45	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	Guanghui Qiao, Liu Ding, Linlin Zhang, Huili Yan. "Accessible tourism: a bibliometric review (2008-2020)" Tourism Review, 2021	<1 %



Mg. Genkhys Almicar Ezcurra Zavaleta
(Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180



Dr. Raul Alfredo Sánchez Ancajima
(Co - Asesor)
Cod Orcid: 0000-0002-9894-2180

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido culminar con éxito cada meta que me eh propuesto en mi vida profesional y personal.

A mi madre Yomaira y mis abuelos Micaela y Sixto, por enseñarme los valores y principios para ser una mujer de bien, y por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida.

A mi hija Lia, que es el motor de mi vida, a mi compañero de vida Juan porque siempre estuvo para mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar con éxito mi carrera profesional y por todos los logros que eh tenido.

A mi madre y abuelos por el amor y apoyo que me brindan siempre, por ellos es que hoy puedo lograr mis metas propuestas.

A mi hija, que es una razón más por la que me supero siempre y quiero ser mejor por ella.

A mi compañero de vida, por siempre motivarme y apoyarme en todo momento.

A los docentes por haberme inculcado todos sus conocimientos y formación.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	17
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA	24
	2.1.1. Gestión del talento humano	24
	2.1.2. Coaching organizacional	30
III.	MATERIAL Y MÉTODOS	42
IV.	RESULTADOS.....	50
V.	CONCLUSIONES	61
VI.	RECOMENDACIONES.....	63
VII.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	66
VIII.	ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Gestión del Talento Humano	48
Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable Coaching Organizacional.....	49
Tabla 3: Nivel de frecuencia de Gestión del Talento Humano.....	50
Tabla 4: Nivel de Frecuencia de la dimensión Motivación.....	50
Tabla 5: Nivel de frecuencia de la dimensión Habilidad	51
Tabla 6: Nivel de frecuencia de clima laboral	51
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión Actitud	52
Tabla 8: Nivel de frecuencia de Coaching Organizacional	52
Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión Diagnostico	53
Tabla 10: Nivel de frecuencia de la dimensión Diseño	53
Tabla 11: Nivel de frecuencia de la Dimensión Puesta en marcha	54
Tabla 12: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a los datos sobre Gestión del talento humano, coaching organizacional y dimensiones.	54
Tabla 13: Prueba de correlación para las variables Gestión del talento humano y Coaching Organizacional	55
Tabla 14: Prueba de correlación entre Motivación y Coaching Organizacional.....	55
Tabla 15: Prueba de correlación entre habilidad y coaching organizacional.....	56
Tabla 16; Prueba de correlación entre Clima laboral y Coaching Organizacional.....	56
Tabla 17: Prueba de correlación entre Actitud y Coaching Organizacional	57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	72
Anexo 2: Matriz de Consistencia de Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022	73
Anexo 3: Cuestionario para evaluar la influencia del Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	75
Anexo 4: Validación de expertos	77

RESUMEN

La presente tesis titulada "Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022", tenía como propósito principal determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método Inductivo - deductivo. La población, estuvo conformada por 913 colaboradores administrativos del gobierno regional de Tumbes, aplicando la fórmula para muestras finitas se obtuvo un total de 271 colaboradores y a través de criterios de inclusión y exclusión, se determinó que solamente 50 colaboradores serian parte de la muestra de estudio. Se concluyó que existe una relación positiva, debido a que el nivel de significancia que se encontró equivale a 0,000 lo cual se encuentra menor a 0,01; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis, en ese sentido se determina que existe relación positiva entre el Gestión del talento humano y coaching organizacional, además se encuentra en un nivel de correlación moderado ($r=0,619$).

Palabras Clave: Gestión del talento humano, Coaching Organizacional, colaboradores, administrativo, motivación, productividad

ABSTRACT

The main purpose of this thesis entitled “Human Talent Management and Organizational Coaching in the collaborators of the Regional Government of Tumbes, 2022” was to determine the level of influence of Human Talent Management on Organizational Coaching in the collaborators of the Regional Government of Tumbes. Tumbes, 2022. The research is basic, correlational, cross-sectional, non-experimental in design, under a quantitative approach, the Inductive-deductive method was used. The population was made up of 913 administrative collaborators of the regional government of Tumbes, applying the formula for finite samples, a total of 271 collaborators were obtained and through inclusion and exclusion criteria, only 50 collaborators were excluded from being part of the study sample. . . It was concluded that there is a positive relationship, because the level of significance found is equivalent to 0.000, which is less than 0.01; Therefore, the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted, in that sense it is determined that there is a positive relationship between Human Talent Management and organizational coaching, and it is also at a moderate level of competence ($r=0.619$).

Keywords: Human talent management, Organizational Coaching, collaborators, administrative, motivation, productivity

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, hay varias empresas que no se involucran con el talento humano y su gestión, ignorando la importancia de tener individuos motivados dentro de su empresa, donde se maximizan las capacidades poseídas por cada miembro. Los problemas primarios dentro de una organización incluyen la falta de interés del colaborador, comunicación inadecuada con los empleados, altos niveles de presión que conducen al estrés, oportunidades limitadas para la promoción y, por consiguiente, una fuerza laboral desaliñada y no comprometida.

En la actualidad, la globalización, los avances tecnológicos y la revitalización de los enfoques tradicionales se centran en mejorar el potencial humano y avanzar el coaching organizacional. Estos factores constituyen un desafío continuo e inevitable para cada empresa. El uso de las tecnologías es cada vez más esencial para reemplazar y racionalizar ciertos procesos necesarios para el funcionamiento eficiente de una organización. En muchos casos, la selección del personal se lleva a cabo mediante la utilización de Internet y las evaluaciones psicológicas en una plataforma virtual de propiedad de las organizaciones. Si bien este enfoque ayuda indudablemente a reducir el tiempo y ahorrar recursos, no garantiza necesariamente la selección del candidato más adecuado.

Por otra parte, el coaching organizacional últimamente ha tenido un notable crecimiento, que se ha visto como un método que facilita el alcance de las metas y objetivos, al igual que también propicia el desarrollo de habilidades, el coaching se enfoca en procesos de aprendizaje individual, de equipo y organizacional. La tarea del gerente, además de enfocarse a resultados, implica también enfocarse a las personas y a los procesos. Para desarrollar el crecimiento de cualquier entidad o individuo, se busca posicionar un líder funcional que logre adquirir la forma precisa de tomar decisiones acertadas, guiar al personal de una manera

ética y profesional, fomentar la adquisición de nuevas habilidades para así ser más competente, eficiente y proactivo y poder entregar las herramientas solicitadas y necesarias para un buen manejo del ámbito laboral. Por ello hoy en día las empresas líderes en negocios han implementado programas de coaching a los gerentes o líderes de área para facilitar el desarrollo de esas habilidades necesarias para el crecimiento personal y empresarial, de forma individual y en equipo. Según (Chávez Hernández, 2015)

Aprovechar las capacidades y habilidades del talento humano es una estrategia interna que toda organización debe tomar en cuenta si quiere enfrentar los embates del entorno; lo que se requiere es tener: coordinación, orientación y apoyo por parte de un ente que sea el conductor del desempeño adecuado. (p. 143)

El presente trabajo tiene como objetivo principal identificar la relación entre la gestión del talento humano y el coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022 con el propósito de mejorar la motivación y desempeño de los colaboradores potencializando sus habilidades, ya que siendo una institución pública que brinda servicios a los ciudadanos debe tener en cuenta que el factor humano es esencial para brindar un buen servicio, sólo de esta manera la institución contará con un personal con las competencias necesarias para lograr dar valor, con la capacidad de tomar decisiones acertadas que beneficien a la institución, a sus clientes internos y externos. Según (Chiavenato, 2014, p. 43) “El desarrollo del talento humano genera valor a la empresa puesto que se encuentra con personal más preparado quienes desarrollan tres aspectos fundamentales como son el conocimiento, las habilidades y las actitudes”.

Por otro lado, (Aparicio Ortúñez, 2015, p.28) define que “El coaching es un concepto que alude a viejas prácticas de enseñanzas modernizadas para lograr

mover las organizaciones y transformar a una masa crítica suficiente que modifica la cultura de las compañías”.

En la coyuntura actual hablar de gestión de talento humano es hablar de gente, mentalidad, inteligencia, vitalidad, de acción y de competencia. Gestión de talento humano es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes.

Según (Chiavenato, 2014) Estos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, también han modificado sus metodologías y procesos con el fin de mejorar el rendimiento laboral. Y esto ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información. (p. 156)

En la misma línea, (Adecco, 2022) comenta que la gestión moderna del talento humano va más allá de la administración de las personas, pues el reto es lograr que los colaboradores se sientan y actúen como socios de la empresa; que participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional, también sean los protagonistas del cambio y las mejoras. (p. 49)

Dentro de las organizaciones es normal ver que los gerentes o supervisores, en su afán por cumplir las metas a cabalidad comienzan a ejercer presión sobre los miembros del equipo de trabajo que lidera, esto hace que el ambiente laboral se afecte negativamente, generando desmotivación y también disminuye el índice de cumplimiento de las metas propuestas. Las empresas que ya saben evaluar y desarrollar las competencias de su personal, estarán más capacitadas para darle solución a estos retos continuos que se generan en la empresa. Es de esta manera que la gestión del talento humano se torna en la actualidad una estrategia fundamental para el desarrollo y éxito de una empresa ya que consideran como su principal fortaleza su gente, siendo de suma importancia

contar con una grupo gerencial con formación en coaching inspirados en una nueva filosofía de trabajo, ya que al desarrollar el potencial de las personas, fortalecer la confianza en sí mismo, elevar su autoestima y su crecimiento personal hará que se logre los objetivos planteados en las actividades encomendadas.

Generalmente se procura establecer programas de fortalecimiento emocional y de programación neurolingüística, con el fin de obtener un mejor desempeño que se verá reflejado en los resultados y el cumplimiento eficiente de los objetivos.

En su investigación (Taylor, 2017, p. 10) señala “la existencia de diversas teorías y modelos que afirman la importancia de la gestión del talento humano y el coaching organizacional”, así mismo se tiene que diferenciar que cada institución es única, porque cada una de ellas tiene su propia realidad, cultura, visión y misión, forma de trabajar, presupuesto, estructura, etc.

Según (Crisostomo Salvatierra, 2019, p. 16) comenta que la mayoría de las instituciones nacionales tanto públicas y privadas buscan fortalecer en la administración de personas y así poder cumplir con los objetivos institucionales. Pero sin embargo muchas de las organizaciones no poseen un proyecto de estímulos y de motivación, así también vemos que aún existe la falta de preocupación por cultivar un ambiente laboral favorable, un trato cordial entre trabajadores, no toman en cuenta la importancia de que el trabajador como talento humano se sienta parte importante dentro de la institución.

El presente estudio está enfocado en los colaboradores del Gobierno Regional Tumbes en el cual tiene la necesidad de implementar como estrategias para su desarrollo la gestión del talento humano y el coaching organizacional ya que en la actualidad cuentan con un escaso enfoque en su personal puesto que las personas que laboran dentro del área se sienten desmotivados y muchos de ellos no logran los objetivos planteados ya que su productividad es baja debida a la

falta de identificación con la empresa, ello hace que no logre alcanzar el crecimiento proyectado. Respecto a la motivación, existe falta de reconocimiento hacia los colaboradores ya que cuenta con escaso y/o nulos sistemas de incentivos monetarios y/o no monetarios por lo que no generan impulso en éstos para el logro de los objetivos de la empresa. Respecto a la habilidad del personal, se aprecia que hay poco interés por conocer los talentos de los colaboradores lo que genera que éstos no se canalicen como corresponden en pro de la institución. Respecto al clima laboral, hace falta programas que fomenten las relaciones interpersonales, así como el trabajo en equipo ya que al estar divididos en áreas no se conocen entre sí lo que hace que no haya colaboración entre ellos y no tengan el mismo objetivo. Respecto a la actitud del personal, si bien es cierto los colaboradores van predispuestos a laborar teniendo claro los objetivos, esto no tendría que ser de dificultad si la empresa generara colaboradores motivados que se identifiquen con la empresa y que se sientan parte de esta, ello haría que se cumplan y/o sobre cumplan las metas asignadas.

Ante lo mencionado se cree conveniente establecer la siguiente pregunta de investigación:

Problema general

¿Cuál es el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de influencia de la Motivación sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?
2. ¿Cuál es el nivel de influencia de las habilidades del personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?

3. ¿Cuál es el nivel de influencia del clima laboral sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?
4. ¿Cuál es el nivel de influencia de la Actitud del Personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?

La presente tesis se justifica de la siguiente manera: Tiene valor teórico porque confirma los resultados de investigaciones previas y brinda evidencia empírica de la relación entre Gestión del Talento Humano y el coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. La determinación de la importancia de dicho conocimiento permitirá a los investigadores describir las preguntas que se formularán en función de las relaciones entre las variables para lograr los objetivos de la organización. Esta investigación tiene sentido práctico porque la información que se genere con la investigación aportará a realización de las conclusiones y recomendaciones las cuales será de gran utilidad para los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes lo que les permitirá mejorar la motivación, las habilidades de la persona, el clima laboral y las actitudes para que sean mejores personas y agentes de cambio que contribuyan en la realización de metas y objetivos de esta. En este trabajo de investigación, se utilizó diferentes métodos y medios para medir variables, dimensiones e indicadores, los cuales serán verificados por investigadores expertos, que demostrarán su validez y confiabilidad en estudios similares. La investigación contribuyó validando dos instrumentos de recolección de datos, uno para evaluar la gestión del talento humano y otro para evaluar el coaching organizacional, tales instrumentos están dispuestos a la comunidad académica y las diferentes instituciones que deseen usarlo. El propósito general de estudio es determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, con miras a mejorar estos resultados para promover el desarrollo económico de la Institución. Esto ayudará en gran escala a mejorar la productividad. Esta

investigación tiene trascendencia social porque es de interés social, público y educativo, así mismo los beneficiarios de esta investigación son parte del Gobierno Regional de Tumbes lo que determina la incidencia de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano sobre el Coaching Organizacional. El resultado permitirá conocer una mejor forma de gestionar el talento humano en la empresa, mientras se mejora el coaching organizacional en los trabajadores.

Objetivo general

Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de influencia de la Motivación sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
2. Determinar el nivel de influencia de las habilidades del personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
3. Determinar el nivel de influencia del Clima Laboral sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
4. Determinar el nivel de influencia de la Actitud del Personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas – científicas

2.1.1. Gestión del talento humano

Cuando se habla de talento humano se está aludiendo al capital intangible que da estima en las organizaciones, el límite de los individuos que comprenden y entienden de manera astuta el mejor enfoque para resolver una ocupación específica, esperando sus capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes de individuos capaces, agregando diferentes componentes o elementos que activan a la persona, por ejemplo, competencias (habilidades, información y actitudes), encuentros, interés y otros.

Según (Hualpa Morán, 2016, p. 45) afirma que gestionar el capital humano es una tarea de la administración y del gerente en el cual debe tener en cuenta los instrumentos, técnicas y prácticas políticas que las organizaciones utilizan para contratar y ubicar las personas adecuadas que tengan ciertos requisitos para ocupar un puesto de trabajo en cual sea proactivo y aporte a la organización a que logre sus objetivos propuestos en su plan de trabajo alcanzando sus metas es por eso necesario que se capacite al trabajador, otorgándole los mecanismos pertinentes teniendo un ambiente adecuado que se sienta motivado, comprometido, valorado por sus aportes en la institución. La administración del talento humano o gestión de recursos humanos se ha considerado en un factor importante para el logro institución; esta es una guía que previene y propicia la orientación, y utilización de metas en los tiempos requeridos para efectivizar las secciones que corresponden.

La gestión de talento humano es definida por (Balza Laya, 2010) como la disposición de la información y las habilidades de las personas y los grupos de trabajo en las asociaciones, pero además sus perspectivas, habilidades, sentimientos, aptitudes, cualidades, inspiraciones y suposiciones sobre el marco del individuo, la asociación, el trabajo y la sociedad. (p.111)

Como indica Chiavenato (2014) La Gestión del Talento Humano como la disposición de estrategias y prácticas importantes para tratar todas las perspectivas identificadas con los individuos, incluyendo el reclutamiento, la elección, la preparación, las recompensas, la evaluación del desempeño, la compensación y la satisfacción personal. De este modo, la gestión del talento humano depende, entre otros, de los siguientes componentes primarios: el modo de vida de la organización, el diseño absorbido por la organización, los atributos del entorno natural, la materia de la asociación, la innovación utilizada y los ciclos interiores. En cualquiera de estos ángulos, cabe recordar que la gestión del talento humano se compone de individuos y asociaciones, por lo que el trato que se da a los individuos ya sea como socios o como activos, es básico. (p.322)

Para (Quintanilla, 2006) “La gestión del talento humano se sitúa en la adecuación y potenciación de la conducta de los individuos, desde los supuestos para las organizaciones, pero además es importante considerar los deseos que cada trabajador tiene, delimita y retrata.”

Objetivos de la gestión del talento humano

Según (Chiavenato, 2014, p. 300) los objetivos de la gestión del talento humano son los siguientes:

- a) Dar competitividad a la organización utilizando las habilidades y la capacidad de la mano de obra.

- b) Establecer enfoques morales y fomentar prácticas socialmente capaces: especialmente los colaboradores que trabajan en la empresa deben seguir ejemplos morales y responsabilidad social.
- c) Formar e inspirar al personal: dar reconocimiento a los individuos y no simplemente dinero el cual se considera como el componente fundamental de la motivación humana. Para desarrollar aún más el desempeño, los individuos deben ver la decencia en los premios que reciben.
- d) Gestionar el cambio.
- e) Ayudar a la asociación a cumplir sus objetivos y metas para satisfacer su objetivo principal.
- f) Permitir la ampliación de la autosatisfacción y la realización laboral de los trabajadores: los representantes no satisfechos no son realmente los más útiles. Sentirse contento en la asociación y realizado en el trabajo decide en gran medida el logro organizacional.

Características de la gestión del talento humano

Según (Perea Rivera, 2006) Una de las cualidades de la Gestión del Talento Humano centrada en las medidas de trabajo es una parte mental que debe ser ejecutada bajo una metodología sistemático, que, prefiriendo la energía cooperativa entre todos los espacios de trabajo, ayudará a todos los clientes, dentro - fuera y trabajará con el desarrollo sólido y el avance de la asociación en general.

Según (Chiavenato, 2014, p. 144) Hay seis ciclos en la Gestión de Talentos Humanos, que se dividen en:

- a) Afirmación de individuos
- b) Uso de individuos
- c) Pago de individuos
- d) Desarrollo de individuos

- e) Mantenimiento de individuos
- f) Evaluación de individuos.

Esos procesos están planificados por impactos naturales exteriores e impactos jerárquicos interiores para lograr una similitud más notable entre ellos.

Administración de los talentos humanos y capital intelectual

Según (Chiavenato, 2014) indica que la era del conocimiento, la cual nos encontramos ya estudiando de cómo vivir, las modificaciones el cual sucede dentro de las compañías no son únicamente estructurales. Son en primer lugar permutas conductuales y culturales que cambian el rol de los sujetos, el cual contribuyen dentro de ellos. No podrían pasar estas modificaciones para la ARH de forma inadvertidas, ya que asimismo ocurren en este sector, y ocasionan en sus características una transformación recóndita. Para que se ubique dicha transformación plena, y para que la ARH en la delantera y no sea una simple acompañante para las demás áreas de la organización, es imperativo que asuma una nueva estructura que desarrolle nuevas posturas, con la finalidad de intensificar fuertemente su potencialidad y favorecer al éxito de la compañía. Anteriormente deriva una reorientación completa del área RH, para adecuarse en los ámbitos culturales y organizaciones, a las nuevas pretensiones de la era del conocimiento, tanto en los ámbitos estructurales y organizacionales como los conductuales y culturales. Los agentes de línea, dentro de este reciente argumento cultural y estructural, ahora ocupan nuevos compromisos. Para cumplirlas del mismo modo, deberían instruirse habilidades recientes técnicas y conceptuales. Del mismo modo, deben también los gerentes de línea desplegar destrezas humanas y combatir con sus grupos laborales. No únicamente se refiere de modificar el departamento de la ARH por el contrario, especialmente, para que el transcurso de la descentralización y la delegación pueda poseer éxito con la función de los gerentes de idea.

Elementos de la gestión del talento humano

Según (Louffat, 2010, p. 64) menciona que los elementos del modelo de administración del potencial humano son los siguientes:

- a) Planificación. Es responsable de averiguar lo que la organización es hoy y lo que desea ser en el futuro a corto, medio o largo plazo. En esta única circunstancia, la administración de sus trabajadores es un componente vital para este objetivo.
- b) Organización. Conjunto de componentes que se interrelacionan para lograr un objetivo típico o también puede percibirse como un componente del proceso administrativo que es responsable de planificar la construcción
- c) Dirección. Se encarga de ejecutar lo que se ha dispuesto y coordinado recientemente. Para ello, necesita de las autoridades que la componen, y que son individuos que completan las diferentes capacidades y actividades normativas en su conjunto.
- d) Control. Para controlar la efectividad de la organización del potencial humano, se establecen indicadores en las diversas áreas administrativas.

Importancia de la gestión del talento humano

La antigua administración de recursos humanos sede su lugar a la gestión del talento humano, con esta nueva visión, los individuos son vistos como criaturas con perspicacia, carácter, información, habilidades, capacidades, aptitudes, anhelos y discernimientos interesantes; en consecuencia, los individuos deben estar preparados para afrontar las nuevas dificultades en las asociaciones.

De este modo, (Chiavenato, 2014, p. 326) hace referencia a que los individuos y su perspicacia, habilidades y capacidades se convierten en la principal premisa de la nueva organización en el siglo XXI, con lo siguiente: mejora continua y cambio intermitente, velocidad y capacidad de respuesta, fortalecimiento y

administración de grupos, asociaciones visuales y adaptabilidad duradera, control a través de la visión y las cualidades, información compartida, innovación e instinto, resistencia a la vaguedad.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Según (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 15) en la variable de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: Clima laboral, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

- a) **Habilidad.** Considera el saber hacer, simboliza y utiliza el conocimiento, sea el caso de remediar problemas o situaciones, innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad en efecto es la evolución del conocimiento. Los siguientes indicadores implican: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación. (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 15)
- b) **Actitud.** Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización. (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 15)
- c) **Capacidades.** Es como una habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. La capacidad representa, en definitiva, las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer. (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 15)

- d) Motivaciones. Se define como “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual” (Ger Zuleta, 2019, p. 55)

2.1.2. Coaching organizacional

Las progresiones que la sociedad está enfrentado debido a la globalización y las exigencias del entorno, infiere el requerimiento de mecanismos gerenciales que ayuden a supervisar y conducir los activos físicos e intelectuales productivamente, tratando de desviar cualquier inadecuación concebible, añadiendo al proceso de gestión, y mejorando las habilidades administrativas a través de la auto examinación de las cualidades y las oportunidades individuales pongan en evidencia las limitaciones actuales, para interiorizarlas y así lograr abordarlas y cimentar las bases y los dones normales del genuino yo profesional de los sujetos.

Tomando en cuenta el Coaching Organizacional, se percibe como una disciplina que trabaja con las personas, los equipos, los grupos y las empresas de todo tipo. Su objetivo es producir cambios en la forma en que los individuos actúen, se relacionen y transmitan. Es más, piensa en la asociación como una organización de conversaciones y en su viabilidad en la correspondencia como determinante de su prosperidad o fracaso, y espera que el camino hacia la eficacia de los individuos de una asociación sean las habilidades conversacionales, percibidas como el método de sintonizar, preguntar, ofrecer, dar y recibir críticas, detallar y satisfacer promesas.

Según (Muradep, 2012, p. 54) El coaching organizacional, aplicada a la organización, es una muestra inequívoca del compromiso de la organización de mejorar a sus colaboradores. Ofrece una inversión prolongada con resultados de ejecución más desarrollados, y se suma a la producción de una cultura agregada dependiente del apoyo. Retiene a los colaboradores clave, evita la

pérdida de datos y los gastos de capacitación nuevamente. Intercede en los problemas del líder con los compañeros, la toma de decisiones, los estilos de liderazgo, las dificultades de comunicación, los ejecutivos, etc.

Para (Dilts, 2008, p. 144) El coaching incluye la ayuda a los individuos para que alcancen de forma viable sus objetivos en diferentes niveles. Acentúa el cambio generativo, centrándose en la personalidad y las cualidades de apoyo, y transformando los sueños y los objetivos en factores reales.

Roles que debe cumplir el coach

El coach es la persona que conduce a alguien a partir de un punto y luego al siguiente, por el ello el coach cumple un rol fundamental dentro de una empresa.

De esta manera, (Muradep, 2012) hace referencia a que el coach guía y apoya para superarse a sí mismo, para lograr lo que necesita alcanzar y desplegar las mejoras que necesita; se une para que los individuos sean un espectador alternativo, dirigiéndolos hacia otro método de actuar, que decidirá su forma de ser y enfrentar el mundo; se da cuenta de lo que debe escuchar y confirmar la escucha. Distingue la traducción que el individuo proporciona de las realidades actuales o de los encuentros que cuenta. En esta escucha, el mentor ve la interpretación, el significado dado, pero además las preocupaciones y necesidades que tiene el cliente. Simultáneamente, al ver su corporeidad, el mentor identifica adicionalmente su estado emocional. De este modo, el mentor encuentra el método de percepción del mundo del cliente y puede interceder adecuadamente.

Por su parte (Dilts, 2008, p.24) dice que el mentor, para ofrecer ayuda en el desarrollo y el avance del individuo, debe abarcar una parte de los siguientes papeles:

- a) Cuidado y dirección. Se identifica con el ofrecimiento de ayuda relativa al clima en el que se produce el cambio. Dirigir es el método involucrado con la coordinación del individuo o grupo a lo largo del camino que conduce desde el estado actual hasta el estado ideal.
- b) Despertar. Da origen al grado de visión, misión y alma. Despertar sostiene al individuo dándole escenarios y encuentros que sacan su mejor comprensión de la adoración, de sí mismo.
- c) Mentorización. Implica la orientación del individuo hacia la revelación de sus propias capacidades inconscientes, así como a la conquista de sus propias protecciones e impedimentos interiores.
- d) Enseñanza. Se identifica con la asistencia al individuo en la creación de habilidades y capacidades intelectuales. El objetivo de la instrucción consiste en su mayor parte en ayudar al individuo a ampliar sus habilidades y capacidades de pensamiento.

Tipos de coaching

(Leon, 2016, p. 41) existen varios tipos de coaching entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

Life coaching. Es un proceso basado en técnicas conversacionales donde el coach interactúa con el coachee de tal manera que éste desarrolle su potencial y cree estrategias que le permita alcanzar sus metas en los diferentes aspectos de su vida personal para lograr sus sueños, mejorar sus relaciones interpersonales tanto familiares como de pareja y en el trabajo para así lograr un equilibrio entre sus emociones, su mente y su espíritu. Esta metodología ayuda a las personas a sobresalir en los campos de su vida diaria y aumentar su bienestar.

Coaching empresarial. También conocido como coaching de negocios y está orientado a las PYMES (pequeña y mediana empresa). Cada empresa presenta

necesidades diferentes de acuerdo al tiempo de actividad o giro del negocio, cualquiera que éste fuera, el objetivo es mejorar el rendimiento de los colaboradores y crear un ambiente positivo y productivo a través del desarrollo de habilidades empresariales, ahorro de tiempo, expansión de sus negocios, así como ayudarlos a conocer cómo afrontar los conflictos ante situaciones diversas dentro del campo empresarial. El coaching empresarial también tiene como objetivo que el emprendedor logre un equilibrio entre su vida personal y el manejo de su empresa con la finalidad no solo de mantenerla en el tiempo sino de mejorarla y desarrollar una visión estratégica del mismo.

Coaching organizacional. Es un proceso diseñado para las grandes empresas, conocido también como coaching corporativo o estratégico, generalmente es el departamento de recursos humanos quien lidera este proceso en el cual las metas de la compañía son las que prevalecen. El objetivo de este tipo de coaching es lograr que los empleados logren una transformación positiva que con lleve al cumplimiento de las metas empresariales. Al realizarse un cambio en los trabajadores genera un impacto que trasciende a todos los niveles de la corporación conduciéndola a un camino de desarrollo a través de sus propios recursos y habilidades.

Coaching ejecutivo. Tal como su nombre lo indica se aplica a los ejecutivos de las empresas, a los directivos en quienes radica la responsabilidad del cumplimiento de los objetivos de las empresas. Este proceso de coaching está dirigido a optimizar los niveles gerenciales dentro de la organización mediante el desarrollo de las habilidades directivas de los ejecutivos para obtener un óptimo desempeño en las relaciones tanto con sus empleados, como con la alta gerencia y con el logro de su relación con él mismo.

Herramientas para el coaching organizacional

Según (Muradep, 2012, p.255) el coaching organizacional permite utilizar las siguientes herramientas Fijación de objetivos. Consiste en ayudar a otras personas a caracterizar y fusionar objetivos. Dada su importancia, es relevante que los mentores ayuden a sus clientes a definir objetivos adecuados y significativos. De ahí que se puedan utilizar las siguientes estrategias: establecer objetivos correspondientes a un estado actual problemático, caracterizar los objetivos como el extremo o la inversa del estado problemático, utilizar una referencia externa, o un modelo de referencia, como método para caracterizar el estado ideal, utilizar atributos clave que caractericen la construcción del estado ideal, construir un resultado generativo, que incluya la ampliación de las características inteligentes existentes, y seguir adelante como si se hubiera logrado efectivamente el estado ideal.

Retroalimentar y ampliar. Consiste en ayudar a los individuos a crear una adaptabilidad social más notable. En consecuencia, se establece una progresión de normas para ayudar a vigorizar y recompensar las exhibiciones convincentes, ya que el individuo elige un entorno en el que fomentar un todo enmarcado socialmente parejo, caracterizado por él, la asistencia del mentor, el animador personifica un trabajo sencillo para ensayar a nivel de conducta el logro de sus objetivos. Una vez terminado esto, el mentor da una aportación oral o compuesta, el mentor registra ideas sobre prácticas explícitas que podrían poner a prueba la adaptabilidad del individuo comparable a sus objetivos, el individuo elegirá una de las ideas y actuará de nuevo fusionando esta nueva conducta para intentar llegar a su objetivo y recibe de nuevo la retroalimentación del mentor.

Anclaje. Alude a la forma más común de asociar una reacción social a algún desencadenante psicológico o real, de modo que sea posible llegar rápidamente a la reacción ideal de nuevo. El anclaje puede ser un instrumento muy valioso

para ayudar a construir y reactivar ciclos mentales relacionados con la innovación, el aprendizaje, la concentración y otros activos significativos.

Importancia del coaching organizacional

Según (Dilts, 2008) afirma que el coaching se está aplicando progresivamente en las organizaciones y asociaciones, en definitiva. La mediación de un mentor experto, en los grupos de trabajo o en el trabajo cercano a los jefes, se está convirtiendo rápidamente en una ventaja competitiva para la empresa.

En este sentido, el coaching es significativo para las organizaciones, ya que hace más sencillo que los individuos se ajusten adecuadamente, amplía las cualidades y responsabilidades de la persona, empuja a los individuos hacia la creación de objetivos y/o resultados, desarrolla aún más las relaciones y hace que la comunicación entre los individuos de la organización sea poderosa, e inclina a los individuos hacia la cooperación y la colaboración.

Dimensiones del coaching organizacional

a) Diagnóstico

Según la perspectiva de los creadores, (Villa y Caperán, 2010, p. 154) En la etapa principal se discierne a la persona para que reconozca sus problemas dado el sistema establecido en la misión: El mentor debe empujar al coachee a reformular la cuestión general y a reconocer cuál es la cuestión genuina, el mentor debe aceptar las notas del problema como datos.

Para (Chiavenato, 2014) especifica: "Cuando el tema es reconocido por su motivación, la actividad de reunir datos por medios casuales, como discusiones, o por medios formales, como reuniones, encuestas o percepción individual para la investigación"

b) Diseño

Los autores Villa y Caperán (2010) caracterizan que el diseño se centra en crear y ordenar los procesos, consecutivos, indicadores e hitos. Lo que se da la responsabilidad tripartita, proporciona para saber la responsabilidad de respeto y la clasificación no debe ser exclusivamente mentor y coachee sino también de la asociación. (p. 156)

(Chiavenato, 2014) menciona que “el diseño de programa de entrenamiento debe estar asociado a los problemas y necesidades, por lo cual la organización debe dar disposición de espacios y ofrecer oportunidad de las nuevas competencias y conocimientos adquiridos en el entrenamiento”

c) Puesta en marcha.

Para (Villa y Caperán, 2010) En esta etapa es el avance de las reuniones, el mentor asegura la privacidad con el coach en las reuniones: Difunde la forma en que se resolverán las ocurrencias y quiénes son los que verdaderamente confían en el cumplimiento de los objetivos que se plantean. El plan de avance singular trabaja con la ejecución de las habilidades obtenidas. (p. 156)

Según (Chiavenato, 2014) menciona: “El entrenamiento desarrolla en el colaborador a potenciar sus habilidades laborales, con el fin de resolver los problemas y sean más productivos, influyendo en sus comportamientos y por ende contribuyan mejor la consecución de los objetivos de la empresa”.

2.2. Antecedentes

A nivel Internacional se encuentra las siguientes investigaciones:

Según (Monroy, 2015) en su investigación “Coaching y Desempeño Laboral Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango”, [Tesis de Licenciatura], Universidad Rafael Landívar. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo

descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario a una muestra de 6 empresas. El autor concluyó que, la utilización del Coaching se identifica enfáticamente con el desempeño laboral de los colaboradores, ya que construye un crecimiento en las ventas, la cantidad de clientes y la cantidad de visitas que se realizan, igualmente permite el cumplimiento de objetivos organizacionales y hace a los colaboradores más útiles en su laborales. Los procedimientos que se utilizan actualmente en las organizaciones para cumplir con los objetivos que se disponen son la cooperación y la preparación, que por lo tanto son componentes fundamentales en el acto de instruir y a la vez se convierte en un sistema con el que se cumplen los objetivos jerárquicos.

Según (Pilataxi, 2015) en su investigación "Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato", [Tesis de Licenciatura], Universidad Técnica de Ambato. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo explorativa, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario a una muestra de 67 personas. El autor concluyó que, la circunstancia actual de la autoridad interna sobre la gestión del talento humano es un pésimo, el grupo de revisión formado por educadores en la organización "CEBI", no tienen la menor idea sobre los límites de la evaluación del desempeño profesional. De los resultados obtenidos en la encuesta no se permite evaluar los procesos autoritarios aplicados en el control interno, como la preparación profesional, las pruebas psico especializadas y de conocimiento y las entrevistas, para decidir la circunstancia actual sobre la administración de la capacidad humana y la circunstancia actual de la capacidad humana de los ejecutivos. Para decidir la circunstancia actual de la gestión del talento humano y mejora del desempeño laboral por parte de los colaboradores de la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato.

Según (Ordoñez 2011) en su investigación “La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master light cía. Ltda.”, [Tesis de Licenciatura], Universidad Central de Ecuador. Investigación de enfoque cuantitativo y cualitativo, del tipo descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó la entrevista y el cuestionario a una muestra de 16 personas. El autor concluyó que, la Gestión de Talento Humano logro una mejora en el desempeño del personal de la empresa, lo que se refleja en el incremento de la productividad. Los colaboradores demuestran que se sienten vinculados a la organización y tienen claras las metas y objetivos que ésta persigue; además, muestran precisión y compromiso en las tareas que realizan de manera constante. La preparación especializada que se implementó en los colaboradores mejoro su perspicacia, por ende, se entiende que tuvo respuesta satisfactoria. Esto se refleja en la forma en que la gran mayoría de ellos capta de manera más fácil las circunstancias y aborda los problemas con mayor agilidad.

A nivel Nacional se encuentra las siguientes investigaciones:

Según (Anticon, 2017) en su investigación “Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017”, [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo aplicado, de diseño correlacional no experimental, se aplicó el cuestionario a una muestra de 280 personas. El autor concluyó que, existe relación entre el Coaching y la gestión de talento humano de los docentes de educación secundaria, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2017 donde se vio que el 67% de la población, opina que el coaching y la gestión del talento humano es competente, esto debido a los diversos procedimientos realizados por la asociación en torno a sus instructores aplicando en ellos un sentimiento de liderazgo y persuadiéndolos continuamente.

Según (Calderón, 2017) en su investigación “La influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano En Caritas – Passdih, 2017”, [Tesis de Licenciatura], Universidad Peruana Los Andes. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo aplicado, de diseño Preexperimental y de corte longitudinal, se aplicó el cuestionario a una muestra de 16 personas. El autor concluyó que, el Coaching impacta en la gestión del talento humano en Caritas, donde el grado de gestión del talento humanos en los trabajadores de CARITAS - PASSDIH, antes de la aplicación en la mayor parte era pésimo (68.8%) y después de la utilización de las estrategias de Coaching es aceptable (75%)., Es decir que el método involucrado con la aplicación del coaching ayuda con la producción de un cambio que trabaja con el avance de la capacidad de los colegas de Caritas, convirtiéndose en cualidades al desempeñar las tareas y funciones designadas en los diversos espacios de trabajo.

Según los autores (Guzmán y Parravicini, 2016) en su investigación “Aplicación del Coaching en la Gestión por competencias del Talento Humano de la empresa Hidrandina S.A de la ciudad de Trujillo en el Año 2016”, [Tesis de Licenciatura], Universidad Privada Antenor Orrego. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptiva, de diseño cuasi experimental, se aplicó el cuestionario a una muestra de 50 personas. El autor concluyó que, la utilización del coaching impacta en la gestión por medio de habilidades del talento humano permitiendo el mejoramiento de la conciencia, de la autoconvencimiento, capacidades cardinales y explícitas en los asociados para adquirir mejores resultados en la administración del progreso, la dirección hacia los resultados, la utilidad, el avance y el avance de las conexiones; reconocido como vital para la administración de Hidrandina S.A. en la ciudad de Trujillo. Los puntos que influyen en el coaching son la responsabilidad, la gestión del cambio y la eficacia. Estos evitan que los socios sean conscientes de sus actividades y capacidades. Simultáneamente, la mejor gestión de estos indicadores por parte de los socios

les permite ajustarse al cambio con el objetivo de que su exposición sea más competente.

En el ámbito local se tiene las siguientes investigaciones:

Según los autores (Noel y Serna, 2017) en su trabajo de investigación “Gestión del Talento Humano y la Calidad del Servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorritos - 2015”. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Tumbes. Investigación de enfoque cuantitativa y aplicada, del tipo descriptiva, de diseño no experimental y transversal, se aplicó el cuestionario a una muestra de 25 trabajadores. El autor concluyó que, la Gestión del talento humano es competente, por lo que a través de ella se logrará una gran calidad en la ayuda prestada, superando las expectativas y construyendo la fidelidad en los clientes, por otra parte hace énfasis, que la Gestión del talento humano es un factor básico para mantener una ventaja, por lo que en la fase principal de incorporación de la fuerza de trabajo, se debe garantizar la accesibilidad del potencial humano, su conducta dinámica, innovadora, persuadida y enfocada a la misión y metodología de la asociación.

Para (Periche More, 2023) en su trabajo de investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza vea Tumbes,2022”. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Tumbes. Investigación de enfoque cuantitativa y aplicada, del tipo descriptiva, de diseño no experimental y transversal, se aplicó el cuestionario a una muestra de 85 trabajadores. El autor concluye Se determinó que la variable gestión del talento humano alcanzó un 84% influyendo en el desempeño laboral con un 87% al mismo nivel, resultados que se corroboraron con un (Rho) de 0.998 indicando la asociatividad positiva perfecta entre ambas variables. Obteniendo un P-value de 0.00 por tal razón se acepta la hipótesis planteada. Considerando que si se sigue realizando una buena gestión del talento humano reforzando la selección y potenciando sus habilidades y conocimientos de los colaboradores dará como

resultado una mejora en la productividad realizando una efectiva ejecución de sus funciones correspondientes.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe un nivel de influencia positiva y significativa entre Gestión del Talento Humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H1: Existe un nivel de influencia positiva y significativa entre Gestión del Talento Humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Hipótesis específicas

1. Existe nivel de influencia positiva y significativa entre Motivación y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
2. Existe nivel de influencia positiva y significativa entre Habilidades del personal y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
3. Existe nivel de influencia positiva y significativa entre Clima Laboral y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
4. Existe nivel de influencia positiva y significativa entre Actitud del personal y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

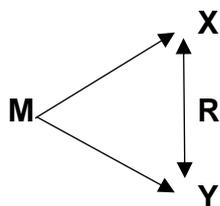
3.2. Tipo de estudio y diseño de investigación

Tipo de estudio

El tipo de investigación es correlacional

Según Cancela (2010)

“El estudio correlacional comprenden aquel estudio donde se está interesado en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables” (p. 210)



Donde:

M= Es la muestra a estudiar

X= Gestión del Talento Humano

Y= Coaching Organizacional

R= Es la correlación entre las variables

Diseño de la investigación

Según los autores Hernández et al. (2014)

Un diseño de investigación es un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación, se dispone de distintas clases de diseño preconcebidos y se debe elegir uno o varios entre las alternativas existentes o desarrollar una estrategia propia. (p. 156)

Esta investigación es de tipo descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, ya que no se manipulan las variables intencionalmente, y también se

pretende visualizar los resultados en un momento dado, en lugar de generalizar o aplicar datos futuros.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población del presente estudio está conformada por 913 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Según Tamayo (2012) “la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”. (p. 125)

MODALIDAD	CANTIDAD
NOMBRADOS	161 colaboradores
CAS	128 colaboradores
TERCEROS	624 colaboradores
TOTAL	913 colaboradores

Fuente: Oficina de recursos humanos

Muestra

Según Arias (2016) define que, muestra es un “fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel

de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”.

La muestra de colaboradores se obtendrá mediante la fórmula para variables cuantitativas, teniendo como dato que la población es de 913 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$
$$n = \frac{913 * 1.96^2 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (913 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

Donde:

N = Total de la población = 913

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

Aplicando la formula el resultado nos da que n= 271

Muestreo

En este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico de carácter por conveniencia.

a) Por conveniencia

Según Otzen y Manterola (2017) permite elegir los casos accesibles que consienten en ser incluidos. Esto se basa en la fácil accesibilidad de los sujetos y su proximidad al investigador. En la presente investigación se tomará en cuenta criterios de inclusión y exclusión considerando en cuenta solo a 50 colaboradores.

Criterios de inclusión

- a) Personas que accedan a contestar las preguntas del cuestionario
- b) Personas que laboren en la institución mínimo 1 año.
- c) Personas que trabajen como administrativo.
- d) Personas que se encuentren en calidad de nombrados.

Criterios de exclusión

- a) Personas que tengan menos de 65 años.
- b) Personas que se encuentren de practicantes.
- c) Personas que no cumplan con el 1 año de servicio.
- d) Personas que se encuentren en calidad de Cas y Terceros.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se toma en cuenta la encuesta como técnica e instrumento el cuestionario, las cuales serán aplicados a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Métodos de investigación.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, dado que las variables serán evaluadas mediante análisis estadísticos, así mismo, porque permitirá explicar los fenómenos que influyan en las variables a través de métodos de recolección de datos.

Técnicas

En las estrategias de medición, se utilizó la encuesta, para evaluar la Gestión del talento humano y el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Instrumentos

El instrumento utilizado en esta investigación es el cuestionario, dado que, se elaboró una serie de preguntas correspondientes a los factores adjuntos.

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos.

Recolección de datos

Los datos necesarios para esta investigación serán recogidos realmente por el especialista. La información narrativa y el material bibliográfico serán dispuestos a partir de escritos bibliográficos, artículos escolares, registros, documentación de la organización y otros datos obtenidos por medio de Internet, identificados con el tema de investigación; para su inscripción, se utilizó fichas bibliográficas y bloc de notas; para los comentarios de las ocurrencias en lugar de la investigación, en la recolección de información de la muestra de la investigación, se aplicará la técnica de la encuesta.

Análisis de datos

La investigación de la información se hará a través de un análisis estadístico claro, por ejemplo, la utilización de tablas de dispersión de recurrencia de tasas; la información se clasificó en una cuadrícula utilizando Microsoft Office Word/Excel 2019. Asimismo, se utilizó la programación estadístico SPSS versión 25, al igual que la prueba de correlación, para inspeccionar la importancia medible en el análisis social de los factores.

3.6. Variables

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Variable Dependiente: Coaching Organizacional

La matriz de consistencia se puede visualizar en el Anexo 02:

3.7. Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Según (Chiavenato, 2014, p. 322) define “la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos

reclutamientos, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Definición operacional

La Gestión del Talento Humano se calculó mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 12 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Tabla 1: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Estrategias de motivación	1,2,3
	Niveles de motivación	
	Identificación de necesidades	
Habilidades del personal	Productividad	4,5,6
	Capacidad de respuesta	
	Satisfacción laboral	
Clima laboral	Trabajo en equipo	7,8,9
	Reconocimientos	
	Compensaciones	
Actitud del personal	Participación Activa	10,11,12
	Solución de conflictos	
	Colaboración	

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Coaching Organizacional

Definición conceptual

Según (Villa y Caperán, 2010, p. 145) “El coaching Organizacional es una herramienta que utilizan las empresas para mejorar el entorno del capital humano, por lo cual hace potenciar el desempeño del colaborador ayudando a motivarse y satisfaciéndose para llegar a lograr objetivo y ser competitivo”.

Definición operacional

El coaching Organizacional se calculó mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 9 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable Coaching Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnostico	Comodidad	1,2,3
	Participación	
	Confiabilidad	
Diseño	Plan de trabajo	4,5,6
	Calidad	
	Determinación de objetivos	
Puesta en marcha	Trabajo en equipo	7,8,9
	Autonomía	
	Autodeterminación	

Fuente: Elaboración propia

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 3: Nivel de frecuencia de Gestión del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	36	72%
Medio	14	28%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 3, demuestra que 36 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de Gestión del talento humano esto se ve reflejado en el 72% del total encuestados, por otra parte, solo 14 personas mencionan que la gestión del talento humano está en un nivel Medio y esto se refleja en el 28% del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la gestión del talento humano es baja.

Tabla 4: Nivel de Frecuencia de la dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	50%
Medio	25	50%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 4, demuestra que 25 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de Motivación esto se ve reflejado en el 50% del total encuestados, de igual manera, 25 personas

mencionan que la motivación está en un nivel Medio y esto es representado en el 50 % del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la dimensión motivación es baja.

Tabla 5: Nivel de frecuencia de la dimensión Habilidades del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	68%
Medio	16	32%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 5, demuestra que 34 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de Habilidades del personal esto se ve reflejado en el 68% del total encuestados, por otra parte, 16 personas mencionan que la habilidad está en un nivel Medio y esto es representado en el 32% del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la dimensión habilidad es baja.

Tabla 6: Nivel de frecuencia de clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	50%
Medio	25	50%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 6, demuestra que 25 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de Clima laboral esto se ve reflejado en el 50% del total encuestados, de igual manera, 25 personas mencionan que el clima laboral está en un nivel Medio y esto es representado en el 50 % del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la dimensión clima laboral es baja.

Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión Actitud del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	44%
Medio	28	56%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 7, demuestra que 22 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de Actitud del personal esto se ve reflejado en el 44% del total encuestados, por otra parte, 28 personas mencionan que la actitud está en un nivel Medio y esto es representado en el 56 % del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la dimensión actitud es baja.

Tabla 8: Nivel de frecuencia de Coaching Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	42	84%
Medio	8	16%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 8, demuestra que 42 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de Coaching organizacional esto se ve reflejado en el 84% del total encuestados, por otra parte, 8 personas mencionan que el coaching organizacional está en un nivel Medio y esto es representado en el 16% del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la variable coaching organizacional es baja.

Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión Diagnostico

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	58%
Medio	21	42%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 9, demuestra que 29 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de Diagnostico esto se ve reflejado en el 58% del total encuestados, por otra parte, 8 personas mencionan que el diagnostico está en un nivel Medio y esto es representado en el 42% del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la dimensión diagnóstico es baja.

Tabla 10: Nivel de frecuencia de la dimensión Diseño

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	37	74%
Medio	13	26%
Bajo	0	0
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 10, demuestra que 37 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de diseño esto se ve reflejado en el 74% del total encuestados, por otra parte, 13 personas mencionan que el diseño está en un nivel Medio y esto es representado en el 26% del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la dimensión diseño es baja.

Tabla 11: Nivel de frecuencia de la Dimensión Puesta en marcha

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	70%
Medio	15	30%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Descripción:

La tabla 11, demuestra que 35 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, afirman que existe un nivel alto de puesta en marcha esto se ve reflejado en el 70% del total encuestados, por otra parte, 15 personas mencionan que la dimensión puesta en marcha está en un nivel Medio y esto es representado en el 30% del total de la muestra encuestada, mientras que ninguna persona menciona que la dimensión puesta en marcha es baja.

4.2. Prueba de normalidad y correlación

Tabla 12: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a los datos sobre Gestión del talento humano, coaching organizacional y dimensiones.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Talento Humano	,976	50	,398
Motivación	,920	50	,002
Habilidades del personal	,903	50	,001
Clima Laboral	,927	50	,004
Actitud del personal	,931	50	,006
Diagnostico	,932	50	,007
Diseño	,898	50	,000
Puesta en Marcha	,933	50	,007
Coaching Organizacional	,960	50	,086

Descripción:

En la tabla 12, se percibe la existencia de valores $P > 0,05$ en donde si siguen una distribución normal, razón por la cual se usará la prueba de correlación de Pearson para muestras relacionadas, asimismo, existen valores $P < 0,05$, por lo

que, no siguen una distribución normal, en este caso se utilizó la prueba de correlación de Spearman con la intención de poder constatar las hipótesis planteadas.

En este caso, se está utilizando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, dado que la muestra para el presente estudio es igual a 50 personas, los cuales son los colaboradores resultantes de aplicación de criterios de inclusión y exclusión.

Tabla 13: Prueba de correlación para las variables Gestión del talento humano y Coaching Organizacional

		Coaching Organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	0,619**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 13, se logra percibir la existencia de una relación entre el coaching organizacional y la gestión del talento humano al observar en los resultados comparativos de las hipótesis; la evidencia estadística apoya el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis afirmativa, lo que demuestra una relación favorable entre ambos. Teniendo un valor de rho de Pearson de 0,619, se demuestra que es una correlación positiva y de nivel moderado.

Tabla 14: Prueba de correlación entre Motivación y Coaching Organizacional

		Coaching Organizacional
Motivación	Correlación de rs	0,742**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 14, se logra percibir la existencia de una relación entre la motivación y el coaching organizacional al observar en los resultados comparativos de las hipótesis; la evidencia estadística apoya el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis afirmativa, lo que demuestra una relación favorable entre ambos. Teniendo un valor de rho de spearman de 0,742, se demuestra que es una correlación positiva y de nivel Alto.

Tabla 15: Prueba de correlación entre habilidades del personal y coaching organizacional

		Coaching Organizacional
Habilidad	Correlación de rs	0,548**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 15, se logra percibir la existencia de una relación entre la habilidades del personal y el coaching organizacional al observar en los resultados comparativos de las hipótesis; la evidencia estadística apoya el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis afirmativa, lo que demuestra una relación favorable entre ambos. Teniendo un valor de rho de spearman de 0,548, se demuestra que es una correlación positiva y de nivel moderado.

Tabla 16; Prueba de correlación entre Clima laboral y Coaching Organizacional.

		Coaching Organizacional
Clima Laboral	Correlación de rs	0,420**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 16, se logra percibir la existencia de una relación entre Clima Laboral y el coaching organizacional al observar en los resultados comparativos de las hipótesis; la evidencia estadística apoya el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis afirmativa, lo que demuestra una relación favorable entre ambos. Teniendo un valor de rho de spearman de 0,420, se demuestra que es una correlación positiva y de nivel moderado.

Tabla 17: Prueba de correlación entre Actitud del personal y Coaching Organizacional

		Coaching Organizacional
Actitud	Correlación de rs	0,437**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 17, se logra percibir la existencia de una relación entre actitud del personal y el coaching organizacional al observar en los resultados comparativos de las hipótesis; la evidencia estadística apoya el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis afirmativa, lo que demuestra una relación favorable entre ambos. Teniendo un valor de rho de spearman de 0,437, se demuestra que es una correlación positiva y de nivel moderado.

4.3. Discusión

Pasando a la interpretación de la discusión del presente estudio, la cual se basa en la comparación de investigaciones previas sobre los temas de gestión del talento humano y coaching organizacional expresadas en tesis, antecedentes y artículos académicos, se pudo lograr a través del proceso de la información obtenida por la muestra con la ayuda del software SPSS V25, y a través de la estadística descriptiva obtener los resultados de contraste de las variables tanto generales como específicas.

Objetivo general: En la tabla 13, se logra apreciar que mediante la prueba de correlación de Pearson para muestras relacionadas un valor de 0,619, por lo que se demuestra que existe relación de manera estadística con un nivel alto de influencia entre Gestión del talento humano y coaching organizacional, este resultado se sustenta con la investigación realizada por Sanchez (2019) donde demuestra que los colaboradores de Financiera Efectiva en Lima Metropolitana tienen fuertes relaciones significativas positivas entre el coaching organizacional y la gestión del talento humano, con una R de Pearson de 0,767 a un nivel de significancia de 0,000 siendo menor al nivel de significancia de 0,05, ya que es importante trabajar el talento de los colaboradores a través de una gestión efectiva para avanzar en el desarrollo de la empresa. Del mismo modo, en la investigación realizada por Arbi y Zevallos (2015) según los hallazgos, el crecimiento de la capacidad de los empleados tiene un efecto favorable sobre su conducta en la agencia del Banco de Crédito - La Oroya. Con un nivel de significación de 3,7%, es decir menor al 5%, el impacto se encuentra en un nivel de 39,8% (impacto positivo medio), asimismo, Los resultados muestran que la remuneración de los empleados, enfocada a la retención y seguridad laboral, tiene un efecto favorable en el comportamiento de los empleados de la agencia Banco de Crédito - La Oroya. El impacto tiene un nivel de significación del 0,5% (impacto positivo medio), y el nivel de impacto es del 57,2%. tiene un nivel de significación del 0,7%, que está por debajo del 5%.

Objetivo específico N° 01: En la tabla 14, se logra apreciar que mediante la prueba de correlación de Spearman para muestras relacionadas un valor de 0,742, por lo que se demuestra que existe relación de manera estadística con un nivel Alto de influencia entre Motivación y coaching organizacional, este resultado es respaldado por la investigación de Araujo (2018) Los resultados han corroborado una incidencia significativa respecto al Coaching Organizacional y la Motivación Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli al Año 2016; la intensidad de la relación obtenida es de 69%, la cual se caracteriza por ser una correlación positiva media respecto a la muestra de estudio, debido a que $r = 0,690$. Se ha estableció la presencia de una relación directa y significativa entre el coaching organizacional cercano a la dimensión de

equipo de trabajo y la motivación laboral del personal administrativo; la fuerza de la relación obtenida es de 58%, la cual se caracteriza como una correlación positiva media porque $r = 0.580$, con respecto a la muestra de estudio.

Objetivo específico N° 02: En la tabla 15, se logra apreciar que mediante la prueba de correlación de Spearman para muestras relacionadas un valor de 0,548, por lo que se demuestra que existe relación de manera estadística con un nivel Moderado de influencia entre habilidades del personal y coaching organizacional, el presente resultado se respalda con lo obtenido en la investigación de García (2021) Dados los resultados, concluye que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y las habilidades blandas en los empleados de una institución financiera de la localidad de Chocope, 2021, con un grado significativo de correlación positiva. El coeficiente obtenido fue de 0,786**, lo que significa que, si existe una adecuada gestión del talento humano, habrá un alto nivel de habilidades blandas. Por otra parte, Chaca y Tito (2022) en su investigación comenta que La correlación r de Pearson ($r= 0.761$) con una significancia de $p= 0.000$, muestra una correlación positiva y buena indica que las habilidades blandas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en trabajo remoto de la Escuela de Post Grado Huancayo 2021. Si las habilidades blandas aumentan mejora significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en trabajo remoto de la Escuela de Post Grado Huancayo 2021.

Objetivos específico N° 03: En la tabla 16, se logra apreciar que mediante la prueba de correlación de Spearman para muestras relacionadas un valor de 0,420, por lo que se demuestra que existe relación de manera estadística con un nivel Moderado de influencia entre clima laboral y coaching organizacional, este resultado se respalda con la investigación de Altez y Castañeda (2019) alcanzó un coeficiente positivo de 0,490, lo que indica asociación positiva entre la variable de rendimiento laboral y la variable de clima organizativo. El cálculo posterior arrojó un valor Sig. de $0,05 > 0,00$, lo que indica que existe significación entre ambas variables. Con estos hallazgos, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: el desempeño laboral de los empleados de la empresa mediana y grande de venta al por menor de calzado y confección Emporio

Comercial de Gamarra, año 2018. Esto implica que un entorno de trabajo positivo aumenta la productividad entre los empleados de esta industria.

Objetivo específico N° 04: En la tabla 17, se logra apreciar que mediante la prueba de correlación de Spearman para muestras relacionadas un valor de 0,437, por lo que se demuestra que existe relación de manera estadística con un nivel Moderado de influencia entre actitud del personal y coaching organizacional, este resultado es respaldado por la investigación de Arevalo (2020) donde concluye que la actitud en el trabajo tiene una relación positiva con la productividad ($Rho = 0,501, p=0,000$); por tanto, si la dirección de una empresa se concentra en fomentar y mantener actitudes positivas entre sus trabajadores, experimentará un aumento de la productividad. El aspecto cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo resultaron estar positivamente correlacionados ($Rho = 0,752, p=0,000$); por tanto, si una empresa permite a sus empleados expresar libremente sus ideas y opiniones en la mejora de los procesos, será posible lograr una mayor productividad. métodos, será posible lograr una mayor productividad en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

- a) Se determinó que, si existe relación entre la Gestión del talento humano y el coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor de ($p=0,000<0,01$), con un $r_s = 0,619$ en un nivel alto y significativa de influencia, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación general formulada.
- b) Se determinó que, si existe relación entre la motivación y el coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor ($p=0,000<0,01$), con un $r_s = 0,742$ en un nivel Alto y significativa de influencia, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación específica formulada.
- c) Se determinó que, si existe relación entre Habilidades del personal y el coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor ($p=0,000>0,01$), con un $r_s = 0,548$, en un nivel moderado y significativa de influencia logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación específica formulada.
- d) Se determinó que, si existe relación entre Clima laboral y el coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor ($p=0,000<,01$), con un $r_s = 0,420$, en un nivel moderado y significativa de influencia, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación específica formulada.
- e) Se determinó que, si existe relación entre actitud del personal y el coaching organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes,

2022. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor ($p=0,000<,01$), con un $r_s = 0,437$, en un nivel moderado y significativa de influencia, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación específica formulada.

VI. RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda al área de recursos humano conjuntamente con el gobernador de la institución, que se implemente un plan de coaching adecuado que ayude a los colaboradores a tener un mayor rendimiento dentro de la institución. Como, por ejemplo:
- a. Introducción de herramientas de gestión innovadoras: La Inteligencia Artificial en el Desarrollo de Recursos Humanos es una opción de vanguardia para la gestión del personal. Esta herramienta le permitirá examinar de forma independiente los datos de recursos humanos y obtener insights significativos sobre el personal, como la gestión de talentos y la rotación del personal. En ausencia del entrenador, la IA asumirá el control y ofrecerá sugerencias de modificaciones para asegurar la satisfacción continua de los trabajadores. En pocas palabras, la integración de las tecnologías de IA en la gestión de recursos humanos aumentaría la eficiencia, permitiría la predicción del comportamiento y proporcionaría medidas preventivas autónomas.
 - b. La implementación del coaching empresarial puede mejorar la comunicación interna dentro de la organización estableciendo procedimientos claros y transparentes. Es la capacidad de instruir a todos los miembros del equipo sobre los métodos apropiados de comunicación dentro del equipo de trabajo. Aquí están algunas de las fórmulas que se pueden utilizar: 1. Las actualizaciones del proyecto se proporcionarán mediante reuniones semanales para asegurar que todos estén informados. 2. Concepto propuesto: un marco organizativo que permita a los trabajadores ofrecer ideas innovadoras, propuestas y comentarios constructivos. 3. Canal de reclamaciones comerciales: canales anónimos para informar y resolver problemas.
 - c. Debe ser de suma importancia dar prioridad a la promoción de un buen equilibrio entre la vida profesional y la vida laboral entre los trabajadores. El aumento de la productividad y la lealtad se observa

a menudo cuando las personas experimentan menos estrés y carga de trabajo. El coaching empresarial puede ayudar a implementar muchas iniciativas, como: 1. Proporcionar un horario de trabajo que permita flexibilidad en términos de horas de trabajo, incluida la posibilidad de trabajar a distancia. 2. Establecer directrices inequívocas para la accesibilidad fuera de las horas ordinarias de oficina y demostrar la consideración por el tiempo personal de las personas. Al implementar estos tipos de actividades encaminadas a armonizar la vida laboral y familiar, su organización se convertirá en un lugar de trabajo atractivo.

- b) Se recomienda seguir fomentando la motivación de los empleados mediante diversas técnicas, como recompensas, incentivos económicos, estrategias de integración del personal y charlas motivacionales, ya que así se conseguirá empleados más felices y con espíritu emprendedor, lo que conlleve en un aumento de la productividad dentro de la organización.
- c) Se debe aplicar un plan de desarrollo de personas que permitan a los colaboradores adquirir nuevas competencias y desarrollar al máximo las ya existentes, asimismo ayudar a desarrollar profesionales valiosos que logren eficazmente los objetivos de la organización. Sin duda, es una de las mejores opciones que se tiene para poder identificar y potenciar las habilidades y destrezas que posee el colaborador de una entidad.
- d) Se recomienda la socialización de todos los empleados de la entidad celebrando reuniones periódicas para que puedan conocerse y disfrutar más de su trabajo. Esto mejorará el ambiente en el lugar de trabajo y mejorará el compromiso y la identificación de los empleados con la entidad porque habrá más comunicación y confianza entre los miembros.
- e) Se recomienda a los directivos del gobierno regional de tumbes que incentive el liderazgo transformacional dentro de la institución, dado que hoy en día los trabajadores necesitan un líder que los inspire, guíe y que los conlleve a

ser futuros líderes, de acuerdo con sus actitudes y las necesidades de la empresa, así como alguien que les dé un buen ejemplo, esto animará a los demás a copiar las acciones de esta persona, aumentando la eficiencia y eficacia de la empresa, lo que conducirá a un mayor nivel de trabajo y aumentará la productividad laboral.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Adecco. (28 de Marzo de 2022). *Impacto actual de la gestión de recursos humanos*. Obtenido de Adecco Blog: <https://blog.adecco.com.mx/2019/07/02/impacto-actual-gestion-recursos-humanos/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20moderna%20del%20talento,sean%20los%20protagonistas%20del%20cambio>

Altez Salazar, E. E., & Arias Castañeda, L. E. (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. (*Tesis de licenciado*). Universidad peruana de ciencias aplicadas, Lima.

Anticona Valderrama, D. M. (2017). Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Aparicio Ortúñez, A. (2015). El coach construye la confianza y si no existe, la inventa. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 48 - 53.

Araujo Huamani, D. F. (2018). El coaching organizacional y la motivación laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Yauli - Año 2016. (*Tesis de Titulación*). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.

- Arbi, B., Wilfredo, E., & Zevallos Sorjano, W. S. (2015). Gestion del talento humano y el comportamiento de los colaboradores. Estudio contextualizado en la entidad financiera del banco de credito - Agencia La Oroya. (*Tesis de Titulación*). Universidad Nacional del centro del Perú, Tarma.
- Arevalo Rios, I. J. (2020). Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos, Periodo 2019. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad San Martin de Porres, Lima.
- Baena Paz, G. (2014). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Ebook.
- Balza Laya, A. (2010). *Educación, Investigación y aprendizaje: Una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario*. Venezuela: San Juan de los morros .
- Calderón Gaspar, D. (2017). La influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano en Caritas - Passdih, 2017. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.
- Cancela, R. (2010). Metodologia de la investigación Educativa: Investigación ex post facto. (*Trabajo de investigación*). Universidad Autonoma de madrid, Madrid.
- Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. (*Tesis de maestria*). Universidad Continental, Huancayo.

- Chávez Hernández, N. (2015). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, 33-45.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Crisostomo Salvatierra, M. R. (2019). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de huacho, 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- De la cruz Ordeñez, E. A. (2011). La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master light cía. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Central de Ecuador, Quito.
- Dilts, R. (2008). *Coaching: herramientas para el cambio*. Barcelona: Urano .
- García Riojas, J. M. (2021). La gestión del talento humano y las habilidades blandas en colaboradores de entidad financiera de la localidad de Chocope, 2021. (*Tesis de Titulación*). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Ger Zuleta, N. D. (2019). Caracterización de la Gestión de Talento Humano de los centros de formación de idioma inglés. (*Tesis de Titulación*). Universidad técnica de Ambato, Ambato.
- Guzmán Julián, W. E., & Parravicini Campos, L. E. (2016). Aplicación del Coaching en la Gestión por competencias del Talento Humano de la empresa Hidrandina S.A de la ciudad de Trujillo en el año 2016. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

- Hernandez, S., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hualpa Morán, S. S. (2016). La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC. *Transferencia Tecnológica y Emprendimiento*, 50 - 76.
- Leon Menendez, M. I. (2016). Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo, Región Norte 2016. (*Tesis de Maestría*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Lopez Roldán, P., & Facheli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: UAB.
- Louffat, E. (2010). *Administración del potencial humano*. España: Cengage Learning.
- Monroy Navarro, A. J. (2015). Coaching y desempeño laboral. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Moreno Galindo, E. (09 de Abril de 2018). *Metodología de Investigación, Pautas para hacer Tesis*. Obtenido de Blogger.com: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Muradep, L. (2012). *Coaching Para La Transformación Personal: Un modelo integrado de la PNL y la ontología del lenguaje*. Argentina: MVZ Argentina.

- Noel Puyen, M. A., & Serna Farfan, Y. E. (2017). Gestión del Talento humano y la Calidad del Servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorritos - 2015. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Perea Rivera, J. L. (2006). Gestión de recursos humanos: Enfoque Sistemático en una perspectiva global. *IIPSI*, 109 - 122.
- Periche More, G. L. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza vea Tumbes, 2022. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Pilataxi Criollo, C. E. (2015). Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la Ciudad de Ambato. (*Tesis de Graduación*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Quintanilla, I. (2006). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. España: Diaz de Santos .
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN*, 179-200.
- Sanchez Carbajo, A. E. (2019). Gestión del talento humano y coaching organizacional en los colaboradores de la financiera efectiva en Lima Metropolitana - 2017. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autónoma del Perú, Lima.

Tamayo Tamayo, M. (2016). *El proceso de Investigación Científica*. Mexico: Limusa.

Taylor, F. (2017). *Gerencia del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.

Villa, J. P., & Caperán, J. A. (2010). *Manual de Coaching*. Barcelona: Profit.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Gestión del talento humano	Según (Chiavenato, 2014) define "la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamientos, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	La Gestión del Talento Humano se calculó mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 12 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.	Motivación	Estrategias de motivación Niveles de motivación Identificación de necesidades Productividad	1,2,3
			Habilidades del personal	Capacidad de respuesta Satisfacción laboral	4,5,6
			Clima laboral	Trabajo en equipo Reconocimientos Compensaciones Participación Activa	7,8,9
			Actitud del personal	Solución de conflictos Colaboración	10,11,12

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable dependiente: Coaching Organizacional	Según Villa y Caperán (2010) El coaching Organizacional es una herramienta que utilizan las empresas para mejorar el entorno del capital humano, por lo cual hace potenciar el desempeño del colaborador ayudando a motivarse y satisfaciéndose para llegar a lograr objetivo y ser competitivo.	El coaching Organizacional se calculó mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 9 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.	Diagnostico	Comodidad Participación Confiabilidad Plan de trabajo	1,2,3
			Diseño	Calidad Determinación de objetivos Trabajo en equipo	4,5,6
			Puesta en marcha	Autonomía Autodeterminación	7,8,9

Anexo 2: Matriz de Consistencia de Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 202

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
¿Cuál es el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?	Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Existe un nivel de influencia positiva y significativa entre Gestión del Talento Humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala
			Motivación	Estrategias de motivación Niveles de motivación Identificación de necesidades	Cuestionario aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes	1,2,3	Likert
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Habilidades del personal	Productividad Capacidad de respuesta Satisfacción laboral		Cuestionario aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes	
			Clima laboral	Trabajo en equipo Reconocimientos Compensaciones Participación Activa	7,8,9		
¿Cuál es el nivel de influencia de la Motivación sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?	Determinar el nivel de influencia de la Motivación sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Existe nivel de influencia significativa y positiva entre Motivación y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Actitud del personal	Solución de conflictos Colaboración		10,11,12	
¿Cuál es el nivel de influencia de las habilidades del personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?	Determinar el nivel de influencia de las habilidades del personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Existe nivel de influencia significativa y positiva entre Habilidades del personal y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Variable 2: Coaching Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala
¿Cuál es el nivel de influencia del clima laboral sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?	Determinar el nivel de influencia de la Clima Laboral sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Existe nivel de influencia significativa y positiva entre Clima Laboral y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Puesta en marcha	Autodeterminación Autonomía Trabajo en equipo	Cuestionario aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes	1,2,3	Likert
			Diagnostico	Confiabilidad Participación Comodidad Calidad		4,5,6	
¿Cuál es el nivel de influencia de la Actitud del Personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?	Determinar el nivel de influencia de la Actitud del Personal sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Existe nivel de influencia significativa y positiva entre Actitud del personal y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Diseño	Plan de trabajo Determinación de objetivos		7,8,9	

Tipo de estudio:

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, correlacional y transversal

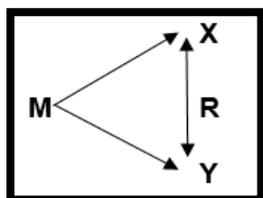
Diseño de investigación

La investigación es de diseño No experimental, tiene como finalidad medir la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2

Método de investigación

Inductivo - deductivo
Descriptivo

Grafica



Donde:

M: Muestra constituida por los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes

X: Variable Independiente: Gestión del talento Humano

Y: Variable dependiente: Coaching Organizacional

R: Relación entre las variables

Población:

Para la elaboración de esta investigación, se ha tomado en cuenta los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes

	Población	Cantidad
	Colaboradores	913

Muestra:

La muestra será igual a la población de usuarios y trabajadores, dado que es una población menor a 50, caracterizándose como muestra intencional o censal.

	Población	Cantidad
	Colaboradores	50

Para esta investigación se plantea como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario

CUESTIONARIO: Aplicado a la muestra de colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes

Administración: Se aplicará el cuestionario a cada uno de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes tomado como Muestra

Duración: Es variable, aproximadamente 20 minutos.

Ámbito de aplicación: Gobierno Regional de Tumbes

Finalidad: Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano sobre el Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Características: El cuestionario consta de 21 ítems, el cual está ligado a las variables de estudio

Confiabilidad: El cuestionario ha sido elaborado teniendo en cuenta una escala de rango y a la escala de likert. Asimismo, se ha parafraseado a un lenguaje más sencillo para su mejor comprensión.

Validez confiabilidad: El instrumento será validada por un "juicio de expertos" especializado en la materia.

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:

Para el método de análisis de datos, la información de los resultados del cuestionario, se trabaja en una tabla matriz de datos en el aplicativo Excel, teniendo en cuenta el orden las variables, dimensiones e indicadores. El procesamiento de la información se elaborarán tablas y cuadros estadísticos para una mejor y mayor comprensión e interpretación de los resultados, de acuerdo a los objetivos de la investigación. Asimismo, para la comprobación de hipótesis se aplicará la prueba estadística "r" de Pearson con el aplicativo SPSS Versión 25, que determinará si se acepta o se rechaza la hipótesis de investigación o se acepta la nula. Finalmente, de acuerdo al análisis de los resultados se elaboran las conclusiones que darán respuestas a los objetivos y preguntas de la investigación.

Luego de aplicadas las pruebas se procederá a crear una base de datos para pasar las respuestas y finalmente, se codificarán los resultados a través del método estadístico del Coeficiente de Pearson en el programa SPSS versión 25 y el programa Microsoft Excel 2019

Anexo 3: Cuestionario para evaluar la influencia del Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la influencia del Gestión del talento humano en el coaching organizacional por parte de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta entidad.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1: Nunca	2: Casi Nunca	3: A veces	4: Casi Siempre	5: Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

I. Gestión del talento humano

N°	Ítems	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
1	Se siente motivado cada vez que llega a su centro de trabajo					
2	Se tienen definidas las estrategias de motivación en la institución					
3	Siente que existe interés por parte de su jefe en conocer sobre sugerencias, críticas e inquietudes del personal.					
HABILIDAD						
4	Ud. Siente que es un factor importante para la empresa					
5	Siente que su jefe es justo al aplicar medidas disciplinarias de la empresa.					

6	Cuenta con la capacidad necesaria para resolver problemas dentro de la empresa					
CLIMA LABORAL						
7	Es adecuado el ambiente físico en que le toca desarrollar su trabajo					
8	Cuenta con los recursos necesarios para realizar bien su trabajo					
9	La organización proporciona oportunidades para desarrollarse profesionalmente.					
ACTITUD						
10	Son escuchadas las opiniones que emito en la organización.					
11	Poseo un alto nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización					
12	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas encomendadas.					

II. Coaching Organizacional

N°	ítems	1	2	3	4	5
DIAGNOSTICO						
1	Los espacios donde labora son los adecuados y cumplen con sus necesidades					
2	La institución suele fomentar la participación activa entre todos los colaboradores					
3	Las decisiones que toma la institución en torno al área donde labora son las más óptimas					
DISEÑO						
4	Los planes de trabajo por parte de la institución toman en cuenta las capacidades y habilidades que posee					
5	Los servicios recibidos por parte de la institución son de calidad					
6	La institución considera su opinión a la hora de determinar los objetivos tanto a cortos como a largo plazo					
PUESTA EN MARCHA						
7	El trabajo en equipo suele ser un factor fundamental entre sus compañeros de trabajo					
8	Suele realizar sus funciones sin necesidad que otra persona le diga que hacer					
9	Las metas y objetivos que se establece lo realizan con determinación					

Anexo 4: Validación de expertos

Yo, **CESAR EDUARDO VEGA GONZALES** con DNI **18118539** Magister en **Ciencias de la educación Superior** de Profesión **Matemático** desempeñándose actualmente como **Docente** en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el **13** de Octubre del 2023.



Dr. **Cesar Eduardo Vega Gonzales**

DNI: **18118539**

Especialidad: **Matemático**

E – Mail: CGONZALESV@UNTUMBES.EDU.PE

Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 13 de Octubre del 2023



Mg. Cesar Eduardo Vega Gonzales

DNI: 18118539

CELULAR:948948424

Constancia de validación

Yo. **JOSE VITERBO ALAMO BARRETO** con DNI **41057014** Doctor en **GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** de Profesión **Administrador** desempeñándose actualmente como **Docente** en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 13 de Octubre del 2023.



Dr. **José Viterbo Álamo Barreto**

DNI: **41057014**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: **JALAMOB@UNTUMBES.EDU.PE**

Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 13 de Octubre del 2023



Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto

DNI: 41057014

CELULAR: 972608211

Anexo 05: Autorización para la ejecución de tesis

Autorización para realizar estudios de investigación

Sra:

C.P.C ANA GREGORIA GONZALES ROMERO
JEFA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES



Estimada, le saluda cordialmente la bachiller en administración: **Evelin Yeraldin Imán Cobeñas**, para solicitar permiso para ejecutar un estudio de investigación dentro del Gobierno Regional de Tumbes. Actualmente me encuentro redactando mi tesis para optar mi título profesional de Administración, el título del estudio es: "**Gestión del talento humano y Coaching Organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, 2022**". Por tal motivo, deseo se me permita encuestar a 271 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes para completar un cuestionario de 2 páginas (Copia Adjunta)

Su aprobación para realizar ese estudio será muy apreciada, así mismo, si está usted de acuerdo y acepta mi solicitud, le pido y extienda una carta de autorización reconociendo su consentimiento para llevar a cabo mi investigación dentro de las instalaciones.

Ruego acceder a mi solicitud.

Br. Evelin Yeraldin Imán Cobeñas

Tumbes 10 de octubre del 2023