

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



Coaching organizacional y Gestión del talento humano en el personal de la empresa de transportes el dorado, Tumbes, 2023.

Tesis

para optar el título profesional de licenciado en administración

Autor:

George Stewar, Tandazo Armanza,

Tumbes, 2024

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

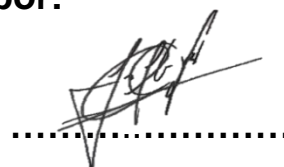


Coaching organizacional y Gestión del talento humano en el personal
de la empresa de transportes el dorado, Tumbes, 2023.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Presidente)

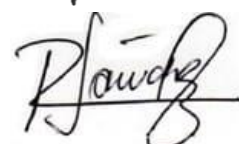
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765



.....

Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima (Secretario)

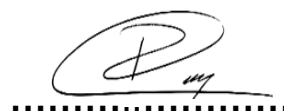
Cod. Orcid: 0000-0003-3341-7382



.....

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Vocal)

Cod. Orcid: 000-0002-4611-1094



.....

Tumbes, 2024

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



Coaching organizacional y Gestión del talento humano en el personal de la empresa de transportes el dorado, Tumbes, 2023.

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Tandazo Armanza, George Stewar (Autor)
ORCID: 0009-0000-0420-1756

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Asesor)
ORCID: 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 2024

REPORTE TURNITIN



11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...



Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas
- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
(Asesor)
ORCID: 0000-0002-4611-1094

Fuentes principales

5%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
9%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo	5%
2	Trabajos del estudiante Universidad Rafael Landívar	1%
3	Internet repositorio.untumbes.edu.pe:8080	0%
4	Internet repositorio.une.edu.pe	0%
5	Internet 1library.co	0%
6	Internet repositorio.utelesup.edu.pe	0%
7	Trabajos del estudiante uniandesec	0%
8	Internet repositorio.autonomadeica.edu.pe	0%
9	Internet repositorio.unsa.edu.pe	0%
10	Trabajos del estudiante Escuela Naval del Peru	0%
11	Internet repositorio.upla.edu.pe	0%



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
(Asesor)
ORCID: 0000-0002-4611-1094

12	Trabajos del estudiante	Universidad Autonoma del Peru	0%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Las Americas	0%
14	Internet	repositorio.espam.edu.ec	0%
15	Internet	repositorio.unp.edu.pe	0%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	0%
17	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	0%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Santa	0%
19	Internet	repositorio.urp.edu.pe	0%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	0%
21	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo	0%
22	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	0%
23	Internet	repositorio.unapiquitos.edu.pe	0%
24	Internet	repositorio.upao.edu.pe	0%

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
 (Asesor)
 ORCID: 0000-0002-4611-1094

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-seccademica@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 12 días del mes Junio del dos mil veinticuatro, siendo las 11 horas, en el Auditorio de F.C.E. 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° 510-2024/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Dr. JOSE VITERBO ALAMO BARRETO, (Presidente) Dr. RAUL ALFREDO SANCHEZ ANCAJIMA (Secretario) y Mg. RUBEN EDGARDO INFANTE CARRILLO (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo, como Asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: denominado: Coaching organizacional y gestión del talento humano en el personal de la empresa de transportes el dorado, Tumbes, 2023, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, presentado por el Bachiller: GEORGE STEWAR TANDAZO ARMANZA,

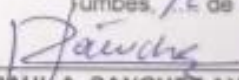
Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: GEORGE STEWAR TANDAZO ARMANZA, con calificativo MUY BUENO

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

En consecuencia, queda APTO para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de LICENCIADO 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 12:05 horas 05 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.


Dr. JOSE V. ALAMO BARRETO
DNI N° 141057014
Código ORCID N° 0000-0003-4459-1165
Presidente

Tumbes, 12 de 06 de 2024

Dr. RAUL A. SANCHEZ ANCAJIMA
DNI N° 40834005
Código ORCID N° 0000-0003-2341-7382
Secretaria


Mg. RUBEN E. INFANTE CARRILLO
DNI N° 4772468
Código ORCID N° 0000-0002-4681-1044
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)

AGRADECIMIENTO

Agradecido en primer lugar con Papá Dios por hacer posible esta meta, y agradecido con mis padres por apoyo incondicional en cada momento, en especial mi mamá Adriana, también a mi hermana Lizzeth que siempre me estuvo motivando a seguir adelante.

George Stewar Tandazo Armanza

DEDICATORIA

Dedicado a mi madre por jamás dudar de mí, por siempre estar apoyándome, este logro es de ella y para ella; dedicado también a mi esposa e hija Summer por ser uno de mis motores para seguir avanzando.

George Stewar Tandazo Armanza

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	15
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
2.1.	Bases teórico – científicas	21
2.2.	Antecedentes.....	30
2.3.	Definición de términos básicos	34
III.	MATERIAL Y MÉTODOS.....	36
IV.	RESULTADOS.....	44
V.	CONCLUSIONES	54
VI.	RECOMENDACIONES	55
VII.	REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS	57
VIII.	ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de trabajadores de la empresa de Transportes El Dorado S.A.C.....	37
Tabla 2: Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Coaching Organizacional.....	42
Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Gestión del Talento Humano.....	43
Tabla 4: Nivel de frecuencia de la variable independiente Coaching Organizacional.....	44
Tabla 5: Nivel de frecuencia de la dimensión Diagnostico.....	44
Tabla 6: Nivel de frecuencia de la dimensión Diseño	45
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión Puesta en marcha.....	45
Tabla 8: Nivel de frecuencia de la variable dependiente Gestión del talento humano	46
Tabla 9: Nivel de la dimensión estrategias organizacionales	46
Tabla 10: Nivel de frecuencia de decisiones individuales	47
Tabla 11: Nivel de frecuencia de la dimensión comportamientos éticos	47
Tabla 12: Prueba de normalidad Shapiro Wilk a las variables Coaching organizacional, Gestión del talento humano y dimensiones	48
Tabla 13: Correlación entre Coaching Organizacional y Gestión del talento humano	48
Tabla 14: Correlación de la dimensión diagnóstico y la variable gestión del talento humano.....	49
Tabla 15: Correlación de la dimensión Diseño y la variable gestión del talento humano	49
Tabla 16: Correlación de la dimensión Puesta en marcha y la variable gestión del talento humano	50

ÍNDICE DE ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	61
Anexo 2: Matriz de consistencia	63
Anexo 3: Cuestionario coaching.....	64
Anexo 4: cuestionario gestión del talento humano	66
Anexo 5: Validación de Juicio de expertos.....	68

RESUMEN

El presente estudio denominada “Coaching organizacional y Gestión del talento humano en el personal de la empresa de transportes el dorado, Tumbes, 2023”. Tenía como objetivo general Identificar el nivel de relación que existe entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023. La investigación es descriptiva, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 colaboradores de la empresa de transportes El Dorado. Se identificó la relación entre el coaching organizacional y la gestión del talento humanos en el personal de la empresa de transportes el dorado, tumbes, 2023. La prueba de la hipótesis Rho de Pearson dio un valor de 0.480** a un nivel de significancia de 0.000, indicando un nivel moderado y positivo de relación. Este resultado refuta la hipótesis nula y apoya la hipótesis de investigación general que se formuló.

Palabras claves: Organización, gestión, Transportes, Puesta en marcha, diagnostico, Coaching

ABSTRACT

The present study entitled “Organizational Coaching and Human Talent Management in the staff of the transport company el dorado, Tumbes, 2023”. Its general objective was to identify the level of relationship between Organizational Coaching and Human Talent Management in the staff of the El Dorado Transport Company, Tumbes, 2023. The research is descriptive, correlational, quantitative-focused, non-experimental cross-cutting design. The population was made up of 40 employees of the transport company El Dorado. The relationship between organizational coaching and human talent management in the personnel of the transport company el dorado was identified, tumbes, 2023. The test of Pearson's Rho hypothesis gave a value of 0.480** to a level of significance of 0,000, indicating a moderate and positive level of relationship. This result refutes the null hypothesis and supports the general research hypotheses that were formulated.

Keywords: Organization, Management, Transport, Launch, Diagnosis, Coaching

I. INTRODUCCIÓN

Es una prueba constante mantenerse al día con el liderazgo de las empresas en un mercado lleno de competitividad y de arduo cambio, las organizaciones deben saber utilizar adecuadamente sus recursos y disminuir los gastos para ser productivas. Cuestiones como, la globalización, ya no son teorías, sino aplicaciones que se hacen hoy en día.

Una gran parte de este trabajo es el efecto posterior de la toma de decisiones y las metodologías que los administradores completan a través del recurso material, la innovación, las finanzas y los recursos humanos. Como resultado de esta realidad, los jefes superiores, más allá de su perspicacia, deben ser capaces de ejercer el liderazgo vital sobre los compañeros de equipo a su cargo, muy lejos de los viejos y anticuados ensayos que consistían en solicitar y poner la voluntad del dirigente en primer lugar, actualmente se requiere que logren inspirar, motivar, fomentar las mejores habilidades en su personal, y hacer que ejecuten un trabajo que se base en las teorías económicas.

Tener las mejores investigaciones no asegura la realidad de ser un jefe decente, es importante realizar coaching a cada trabajador de forma alternativa, pragmática y directa, con resultados transitorios. Los objetivos del coaching son encontrar, crear o ganar habilidades fundamentales para una ejecución de trabajo superior, por lo que el jefe superior necesita la ayuda o consejo que le permita tratar eficazmente con su personal, esto como un valor adicional que permitirá tener un personal eficiente y productivo para el desarrollo de sus actividades y objetivos de trabajo.

El coaching significa fomentar la capacidad de los individuos, de forma deliberada, genuina y organizada, con vistas a la GTH, proponiendo un escenario de desarrollo individual y profesional para los trabajadores que se tiene en control o para uno mismo.

En el momento en que se habla del ciclo en el que los líderes impactan en sus seguidores y viceversa, buscando objetivo que se tenga en común, se caracteriza el liderazgo. Es una realidad que no hay liderazgo, sin un líder.

Un líder decente debe tener como parte de su carácter mínimos atributos, los mismos que hagan que los colaboradores sean más útiles para la organización, por ejemplo, fomentar un clima jerárquico que impulse la eficacia, promover la colaboración y la incorporación, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, la solución de conflictos como también la comunicación asertiva, así como desarrollar un lugar de trabajo ideal.

En estos días, la persona se ha visto influenciada por los impresionantes cambios que están ocurriendo en el planeta, comprometiendo las diversas situaciones de la vida donde se desenvuelve y las diversas apariencias de la conducta humana. En este sentido, todos los espacios del quehacer humano están pasando por cambios duraderos, al igual que el caso de las instituciones de educación superior, donde el método típico de hacer gerencia ha entrado en una profunda crisis.

De esta manera, teniendo en cuenta la importancia de las instituciones de educación superior dentro del clima social y organizacional, es importante tener un grupo de individuos motivados, realizados, útiles, aptos para interactuar colectivamente, creando capacidades y habilidades de aprendizaje e informativas extremadamente duraderas que se sumen al bienestar y visión de la institución, y este es el lugar donde el Coaching Organizacional, dentro de la gestión del talento humano, da la oportunidad de fomentar otro sistema interpretativo, más afinado y más notable, que permite observar y mediar en los fenómenos individuales, de grupo y organizacionales.

En la actualidad, las empresas de todo el planeta se enfrentan continuamente a nuevas dificultades y circunstancias que influyen en su progreso diario y en la búsqueda de una mayor eficacia, teniendo en cuenta los impulsos en materia tecnológica, monetaria, social, humana y laboral; para ello, consolidan medidas de intervención y abordaje para el RRHH, que recomiendan las actividades y sensaciones correctas de los individuos que viven dentro de la empresa.

De igual forma, las instituciones se han vuelto significativo el perfeccionamiento de un trabajo consensuado que eleve la viabilidad de la toma de decisiones para las respuestas significativas a los problemas más relevantes en todos los niveles, así como para garantizar el ensamblaje de cada una de las conductas individuales, y el cumplimiento de los destinos establecidos para lograr la eficiencia y la efectividad de manera predecible alineados a la misión y visión institucional. Así, a los individuos que actúan en la gerencia de las empresas, especialmente las educativas, se les pide que persuadan el desarrollo de grupos de trabajo para el cumplimiento de estos objetivos, y para ello es importante verbalizar unidades ambiciosas que puedan lograr cambios profundos y específicos en la gestión en todos los niveles organizacionales.

En esta línea, es básico que la asociación, como unidad de actividad, produzca y asegure los ciclos de mejora colectivo para alejarse de la dispersión de los esfuerzos individuales, y esto es concebible en el caso de que se establezcan procedimientos que velen por el liderazgo beneficiante del avance de los grupos de trabajo superiores, con la preparación y habilidades fundamentales para ello; que perciban y sientan la institución como un lugar de referencia normal, aceptada como propia a través de su apoyo dinámico para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Universalmente, se ha demostrado desde sus inicios, que, en Grecia, el Coaching es considerada como una disciplina donde se dirige a un individuo dentro de un proceso, de igual manera se tiende a percibir que es una técnica que permite a través de un individuo, fomentar las habilidades de cada uno. Lo que se quiere es decidir la relación entre el Coaching y la gestión del talento humano, se da cuenta de que, debido al talento humano, las organizaciones logran el prestigio y el éxito esperado, se debe considerar que las empresas son criaturas vivas genuinas, es por ello que los individuos se convierten en el componente fundamental del éxito de las organizaciones, explícitamente en las instituciones educativas. El coaching está ahora mismo de moda y no solo en el ámbito empresarial, sino en el ámbito instructivo, ya que comprende la construcción de objetivos y el fomento de cada uno de los activos esenciales para que funcionen como se espera, prefiriendo la auto información y la toma de decisiones.

Por otra parte, la GTH, resulta ser más pertinente en esta época, a la luz del hecho de que las partes de la gestión humana, pueden convertirse en factores de separación que pueden impulsar el logro a los establecimientos de educación avanzada, ya que a través de esta administración se sobrevalora y resalta las cualidades que posee cada trabajador, por lo que no podemos dejar de recordar que los trabajadores son un recurso importante dentro de una institución o empresa, las organizaciones fructíferas se dan cuenta de que sólo pueden desarrollar, prosperar y mantener su autoridad, en caso de que puedan mejorar el rendimiento de sus representantes.

Según Boulanger y Espinoza (2019) en su artículo científico sobre el coaching utilizado en la Empresa Agrícola de Lambayeque, comentan que el coaching ha surgido como una necesidad cada vez más demandada por los líderes organizacionales y los demás miembros de la organización, suponiendo un paradigma que facilita el cambio personal, y que se centra especialmente en el desarrollo del directivo. Esta nueva época supone un reto para las nuevas organizaciones y sus dirigentes, surgiendo la necesidad de desarrollar líderes. La utilización del coaching en la empresa agrícola NAJSA es un 56.94% positivo, porque ese es el promedio integral de los resultados de las calificaciones de logros que comprende al conocimiento de planteamientos teóricos, respuestas positivas a topes externos, eficiencia de las actividades, entendimiento y transmisión de procedimientos y satisfacción de los recursos.

La Gestión del talento humano requiere del coaching organizacional para el desarrollo de un ambiente motivador, que admita que los colaboradores de la empresa de Transportes El Dorado se sientan en un estado de satisfacción, bienestar y contentos con las labores que realizan, lo que permitirá que se muestren identificados tanto con la organización como con la labor que desempeñan, a fin de llevar a cabo sus tareas de forma eficiente y efectiva, con lo que se lograra un mejor servicio a los clientes que acudan a las oficinas de la Empresa de Transportes El Dorado.

Debido a que el coaching se ha mostrado en los últimos tiempos como una metodología eficaz que permite facilitar y suscitar cambios positivos en los trabajadores de las organizaciones, a fin de que puedan conseguir más

rápidamente sus objetivos, realizar un mejor servicio a sus clientes o usuarios y lograr su satisfacción laboral, en ese marco nos hemos permitido desarrollar el presente trabajo.

Razón por la cual se ha inspirado en realizar el presente estudio, por lo que se ha planteado la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023?. De igual manera, se ha planteado las siguientes preguntas específicas: a) ¿Cuál es la relación que existe entre Diagnostico y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023? b) ¿Cuál es la relación que existe entre Diseño y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023? c) ¿Cuál es la relación que existe entre Puesta en marcha y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023?

La presente investigación se justifica de manera teórica dado que radica en la forma en que hay pocos datos con respecto al tema en las organizaciones locales. El compromiso de los especialistas a la corriente confiable de definiciones e información significativa con contenido honesto, hizo concebible ganar información teórica real y solido sobre las variables en investigación que han sido creados en otras situaciones y de las experiencias descubiertas, especulativamente dirigir la investigación para proponer respuestas electivas y ayudar con el trabajo en el Coaching Organización y la gestión del talento humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado. Se justifica de manera practica porque la información adquirida ayudará a los supervisores con la investigación de las diferentes directrices y a la luz de ellos, planificar los marcos aplicables que logran la mejora del personal en lo que respecta a Gestión del Talento Humano, desde el Coaching Organizacional. En lo que respecta a la justificación metodológica para la realización del estudio, se utilizó estrategias, metodología y procedimientos que permitieron un trabajo superior con el instrumento de recopilación de información, para ello se realizó una encuesta, en la que se recopilarán los datos necesarios para que el estudio se realice de forma aceptable, a partir de ahí se canalizó a

través del programa estadístico llamado SPSS 25, que ayudó a la aprobación de la información, así mismo, los resultados que se obtuvieron ayudaron a los diferentes investigadores que escojan las variables presentadas en esta investigación. Para la justificación social el estudio tiene puntos de referencia sociales, ya que es un estudio centrado en propósitos instructivos, y de igual manera, los que se beneficiaran con el presente estudio será el personal de la empresa de Transportes El Dorado. Asimismo, las conclusiones y recomendaciones que se darán serán de gran ayuda para construir un Coaching Organizacional suficiente y así lograr una Gestión del Talento Humano superior. La presente investigación se justifica de manera económica, dado que, se establecerán recomendaciones que sumen al Coaching Organizacional en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, adicionalmente conocer la relación que existe entre el Coaching Organizacional y la Gestión del Talento Humano, este último centrado en los compañeros de equipo, para que de alguna manera u otra se puedan establecer las normas a seguir de manera efectiva y así cumplir con los objetivos y metas.

Asimismo, se estableció el objetivo principal de la investigación el cual es Identificar el nivel de relación que existe entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023. También se formularon objetivos específicos como: a) Describir la relación significativa que existe entre Diagnostico y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023. b) Determinar la relación significativa que existe entre Diseño y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023. c) Identificar la relación significativa que existe entre Puesta en marcha y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico – científicas

2.1.1. 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) 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 (2017) 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 (2017) 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.

Herramientas para el coaching organizacional

Según Muradep (2012) el coaching organizacional permite utilizar las siguientes herramientas:

- a) **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.

- b) **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.

- c) 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 Dilt (2017), 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) en la etapa principal se discierne al coachee 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 (2009) 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 la recolección de datos y temas o necesidades 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.

Chiavenato (2009) 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

Según Villa y Caperán (2010) en esta etapa es el avance de las reuniones, el mentor asegura la privacidad con el coachee 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.

Del mismo modo Chiavenato (2009) 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".

2.1.2. 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.

La gestión de talento humano definido por Mogollón et al. (2015), 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.

Como indica Chiavenato (2009) 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.

Para Vallejo (2016) 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 (2009) 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 Calderón (2021) 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.

Hay seis ciclos en la Gestión de Talentos Humano, que se dividen en: a) afirmación de individuos, b) uso de individuos, c) pago de individuos, d) desarrollo de individuos, e) mantenimiento de individuos y f) evaluación de individuos. Esos procesos están planificados por impactos naturales exteriores e impactos jerárquicos interiores para lograr una similitud más notable entre ellos. Chiavenato (2009)

Elementos de la gestión del talento humano

Según Louffat (2010) 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 (2009) 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

a) Decisiones individuales

Es un dato de interacción que las metodologías y los destinos de la asociación, todas las cosas consideradas, o las personas que se relacionan con la mejor estrategia y la oportunidad en la mejor elección para de esta manera solucionar los problemas y el peligro institucional. Chiavenato (2009)

b) Comportamientos éticos

Se caracteriza como el estudio que poseen los individuos de una actividad que incorporan una organización y toda la conducta influirá consistentemente en el desempeño de la misma. Chiavenato (2009)

c) Estrategias organizacionales

Es un modelo que reúne e incorpora opciones razonables para decidir los planes, actividades y motivaciones detrás de la organización. Es la creación, ejecución y evaluación de las decisiones, a la luz de las cuales se cumplirán las metas

propuestas, igualmente indica los objetivos generales y explícitos, la misión y la visión de la organización. Chiavenato (2009)

2.2. Antecedentes

Desde el punto vista internacional, se tiene las siguientes investigaciones:

Casique (2018) Impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas manizaleñas, una mirada desde sus directivos. El presente estudio se orientó hacia una Investigación de Campo, de nivel o carácter Explicativo y Diseño No Experimental, llevándose a cabo cuestionarios dirigidos a directivos de cuarenta (40) grandes empresas de la ciudad, así como entrevistas estructuradas y personalizadas a cinco (05) de ellos; estos instrumentos de recolección de información sirvieron para dar respuesta a los objetivos (general y específicos) de la investigación. Los resultados arrojados indicaron que el impacto del Coaching en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de las grandes empresas de la ciudad de Manizales es “Alto”; por otra parte, su efectividad y alto grado de recomendación por parte de los directivos, demuestra la gran aceptación que ha tenido esta nueva tendencia administrativa en la capital caldense. En conclusión, el presente estudio es una muestra de la efectividad que tiene la implementación del Coaching en las organizaciones, quienes buscan el desarrollo de competencias de su talento humano y atacar aquellos aspectos que interfieren con el desarrollo profesional de los mismos y, por ende, el organizacional.

Veloz (2018) Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador”. El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar los lineamientos estratégicos a seguir que permitan la aplicación del coaching empresarial para mejorar el clima organizacional en Adecco Ecuador. El trabajo de investigación desarrollado está formado por cuatro capítulos determinados claramente: el marco teórico en el cual se definen conceptos de coaching empresarial, clima organizacional e inteligencia emocional. Análisis de los factores que caracterizan el clima organizacional de Adecco Ecuador en el que se detallan los componentes que conforman el clima organizacional en la empresa: motivación,

liderazgo, trabajo en equipo, estilos de dirección y comunicación. Beneficios de la teoría del coaching empresarial que aborda las estrategias para mejorar el clima organizacional y se integra el último capítulo en el cual se desarrolla la propuesta, determinando el planteamiento de un modelo de coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima en la consultora Adecco y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

Desde el ámbito nacional se tiene las siguientes investigaciones:

Chávez (2019) Programa de Coaching Empresarial y su contribución en el desempeño laboral aplicado a una Institución Privada. Se presenta mediante un enfoque cualitativo, un tipo de investigación aplicada con nivel descriptiva y con un diseño de investigación no experimental transversal. En donde la obtención de la información se consideró trabajar con la totalidad de sus integrantes, es decir la muestra estuvo conformada por (62) ex alumnos del Programa Especialización de Coaching y Consultoría. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario (encuesta) de 30 preguntas, que posteriormente se colocó como base de datos en el programa Excel la cual permitió su procesamiento en el programa SPSS versión 25. Que de acuerdo con los resultados se pudo comprobar si el Programa de Coaching empresarial contribuye de forma excelente en el desempeño laboral.

Sánchez (2019) Gestión del talento humano y coaching organizacional en los colaboradores de la financiera efectiva en lima metropolitana – 2017. El tipo de investigación es básica o no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 82 colaboradores, con una muestra de 68 personas, los datos se obtuvieron mediante la técnica de muestreo simple. Los instrumentos aplicados a la muestra presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.944 para el cuestionario de gestión del talento humano y 0.910 para el cuestionario de coaching organizacional. En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson 0.767, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación alta entre la gestión del talento humano y el coaching organizacional.

Toro (2021) Programa de coaching empresarial para la mejora del desempeño laboral en la empresa GRUPO FOOD DEL NORTE S.A.C2019, la formulación del problema se presentó mediante la siguiente interrogante: ¿De qué manera la aplicación del programa de coaching empresarial contribuye a mejorar el desempeño laboral en la empresa GRUPO FOOD DEL NORTE SAC-2019? La investigación fue de tipo explicativa con enfoque cuantitativa y aplicada, con un diseño pre experimental, teniendo como muestra a 30 trabajadores, a quienes se les aplicó un instrumento con escala de Likert y como técnica la encuesta. El estudio determino que, el desempeño laboral de la empresa GRUPO FOOD DEL NORTE S.A.C, ha sido baja, ya que la mayor parte de los trabajadores le es indiferente el resultado de sus labores, así mismo el tiempo que deben de dedicarle, como también la prioridad de los problemas principales y de los problemas secundarios, también le es indiferente asumir responsabilidades adicionales, y no se capacitan. Por lo que se recomienda aplicar el programa de coaching de manera permanente, ya que con ello se podrá mantener al personal altamente comprometido con la empresa. Se concluye que, mediante la puesta en marcha de la propuesta, se ha logrado que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa, tomando en cuenta los resultados de su trabajo, la comunicación se ha vuelto más fluida ya que los problemas son priorizados, se centran en conseguir los resultados, se asumen responsabilidades adicionales todo en pro del bienestar empresarial.

En cuanto a investigaciones locales se tiene las siguientes:

Periche (2023) Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza vea Tumbes, 2022, investigación de enfoque cuantitativa y aplicada, del tipo descriptiva, de diseño no experimental y transversal 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.

Curay (2022) Coaching y desempeño laboral en los colaboradores del Banco de la Nación Agencia Tumbes, 2022".El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del coaching en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación Agencia Tumbes, 2022, de diseño no experimental, cuantitativa, aplicada, correlacional, transversal, entre las dimensiones de la variable coaching tenemos el diagnóstico, el diseño, la puesta en marcha y el seguimiento y evaluación; las dimensiones para la variable desempeño laboral fueron la satisfacción de trabajo, la autoestima, el trabajo en equipo y la capacitación del trabajador; con una población muestral compuesta por los 29 colaboradores de la agencia Tumbes, se aplicó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios compuestos por 24 preguntas cada uno en escala de Likert. Como resultados tenemos que el 62,1% de las respuestas de nivel alto del coaching tuvieron una influencia en la variable desempeño laboral del 69.0% de nivel alto, para la dimensión del diagnóstico la influencia fue del 55,2% de nivel alto, para la dimensión del diseño fue del 72,4%, para la puesta en marcha se obtuvo un 71.4% y el seguimiento y evaluación logró un 75,9%. La investigación concluyó afirmando la existencia de una influencia significativa de nivel moderado del coaching en el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,573 de los colaboradores de la agencia Tumbes del Banco de la Nación.

Puyen y Serna (2017) Gestión del Talento Humano y la Calidad del Servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorritos - 2015, 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.

2.3. Definición de términos básicos

Desempeño

Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones” (Chiavenato, 2009)

Talento humano

Habilidades y dotes que poseen las personas para desarrollar en las organizaciones contribuyendo al cumplimiento de objetivos. (Muradep, 2012)

Trabajo en equipo

Conjunto de personas que realizan una tarea en conjunto para alcanzar mejores resultados Anwandter y Ricardo (2017)

Selección de personal

Clasificar a personas con función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos al área donde se requiere (Chiavenato, 2015)

Complementariedad

Es lo que se añade a una cosa incompleta para que esté entera Vallejo (2016)

Acompañamiento

Es el proceso de estar con el coachee, escucharle activamente sin juicios ni alianzas, reconocer la validez de lo que está diciendo y permitirle que sea él quien determine la dirección y el ritmo de la sesión

Coach

Persona que guía el proceso de coaching y realiza acompañamiento al jugador. Coachee (se dice “couchii”) Es lo mismo que decir cliente o jugador. Es la persona que recibe la guía y acompañamiento en el proceso de coaching.

Confidencialidad

Es la relación existente entre el coach y el coachee, toda la información aportada y los detalles del proceso que se desarrolla, son de manejo exclusivo de los participantes; el coach en ningún momento utilizará el conocimiento adquirido de su cliente en otro contexto diferente al de las sesiones, salvo previa autorización o petición expresa del coachee.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio se basa en un tipo de investigación básica, dentro de un estudio descriptivo y correlacional, con una metodología cuantitativa, que retrata y aclara el impacto o la conexión entre los factores de estudio en su realidad sustancial.

Según Baena (2014) la investigación básica es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento. La investigación básica está orientada a descubrir las leyes o principios básicos, así como en profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos.

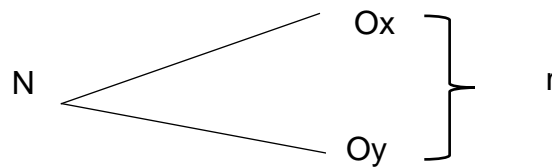
Descriptivo-correlacional

Es descriptivo por que explicara las características de las variables del estudio. Se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental (Bernal, 2010, p.113). Asimismo, expresa: Es correlacional porque su propósito es mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica causas o consecuencias. Su principal soporte es el uso de herramientas estadística. (p.122)

Diseño de investigación

El diseño es no experimental y corte transversal, Ríos (2017), explica que, “en los estudios no experimentales, no se manipula las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural” (p. 84), asimismo menciona, es transversal porque “realiza la recolección de datos en un corto periodo o un

determinado punto del tiempo. Por su característica no puede estudiar tendencias” (p. 85).



Donde:

N = Muestra

Ox = Variable Coaching Organizacional

OY = Variable Gestión Del Talento Humano

r = relación entre variables

3.2. Población y Muestra

Población

La población del presente estudio está conformada por 40 colaboradores de la Empresa de Transportes El Dorado.

Tabla 1: Población de trabajadores de la empresa de Transportes El Dorado S.A.C

Áreas	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Marketing	3	3	6
Ventas	4	3	7
Logística	5	2	7
Contabilidad	3	3	6
Limpieza	3	3	6
Administración	5	3	8
Total			40

Fuente: Of. de personal

Según Tamayo (2016) 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.

Muestra

La muestra de trabajadores de la Empresa de Transportes El Dorado será igual a la población caracterizándose la muestra como intencional o censal.

Muestreo

En este estudio se utilizará un muestreo no probabilístico y se considerará la muestra de 40 trabajadores de la Empresa de Transportes El Dorado.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos

Para la investigación se toma en cuenta la encuesta como técnica e instrumento el cuestionario, las cuales serán aplicados a 40 trabajadores de la Empresa de Transportes El Dorado.

Método inductivo y método deductivo

Este estudio se fundamentará en la técnica inductiva-deductiva para diseccionar exhaustivamente la información y los datos identificados con la investigación.

Según Rodríguez y Pérez (2017) El método inductivo-deductivo está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales.

Técnicas

En las estrategias de medición, se utilizará la encuesta, para evaluar el Coaching Organizacional y la Gestión del Talento Humano del personal de la Empresa de Transportes El Dorado. Esta técnica será infalible para la obtención de datos verídicos.

Encuesta

Es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando (Baena,2017, p.82). Se aplicará el cuestionario, que consta de tres dimensiones y 10 ítems, con una escala de valoración tipo Likert. De igual manera, para la variable Gestión del Talento Humano, se aplicará el cuestionario como instrumento de recolección de información, considerando 3 dimensiones y 10 ítems. Los dos cuestionarios serán aplicados a los 40 colaboradores que componen la Empresa de Transportes El Dorado.

Documental

Ríos (2017), afirma es una técnica que sirve para obtener información que se encuentre en documentos (expedientes, historias clínicas, registros) que forman parte del estudio como fuente de información (p. 102).

Instrumentos

Bernal (2016), menciona que existen variedad de instrumentos para la recolección de información, en el trabajo de campo de una determinada investigación (p. 244).

Cuestionario

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (Arias, 2012, p.74).

En nuestro estudio se diseñó dos cuestionarios, uno por cada variable con 10 preguntas cada uno, valorada con la Escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; aplicándose a 40 trabajadores.

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.

Procesamiento 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 utilizarán 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 clasificará en una cuadrícula utilizando Microsoft Office Word/Excel 2019. Asimismo, se utilizará 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.

3.5. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre Diagnóstico y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.

2. Existe relación significativa entre Diseño y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.
3. Existe relación significativa entre Puesta en marcha y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.

Se probará la hipótesis con el p – valúe

Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis

Si $p > 0.05$ se rechaza la hipótesis

3.6. Definición y operacionalización de las variables

Variable 1: Coaching organizacional

Definición conceptual

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.

Definición operacional

El coaching Organizacional se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 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 40 colaboradores de la empresa de Transportes El Dorado – Tumbes.

Tabla 2: Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Coaching Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnostico	Comodidad	1,2,3,4
	Participación	
	Confiabilidad	
	Plan de trabajo	
Diseño	Calidad	5,6,7
	Determinación de objetivos	
	Trabajo en equipo	
Puesta en Marcha	Autonomía	8,9,10
	Autodeterminación	

Fuente: cuestionario

Variable 2: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) 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 calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 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 40 colaboradores de la empresa de Transportes El Dorado – Tumbes.

Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrategias organizacionales	Propósitos	1,2,3,4
	Evaluación	
	Objetivos	
Decisiones individuales	Oportunidad	5,6,7
	Proceso	
	Acción	
Comportamientos éticos	Desempeño	8,9,10
	Organización	
	Estudio	

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 4: Nivel de frecuencia de la variable independiente Coaching Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	47,5
Medio	21	52,5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 4, se percibe que 21 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que el coaching organizacional se encuentra en un nivel medio y esto se ve reflejado en el 52,5% del total de la muestra. Por otra parte, solo 19 colaboradores mencionan que el Coaching Organizacional esta en un nivel alto, lo cual se refleja en el 47,5% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que ninguna persona da a conocer que el coaching esta en un nivel bajo y esto se representa con el 0%.

Tabla 5: Nivel de frecuencia de la dimensión Diagnostico

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	45,0
Medio	22	55,0
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 5, se percibe que 22 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que la dimensión Diagnostico se encuentra en un nivel medio y esto se ve reflejado en el 55% del total de la muestra. Por otra parte, solo 18 colaboradores mencionan que el Diagnostico está en un nivel alto, lo cual se refleja en el 45% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que ninguna persona da a conocer que el Diagnostico está en un nivel bajo y esto se representa con el 0%.

Tabla 6: Nivel de frecuencia de la dimensión Diseño

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27	67,5
Medio	13	32,5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 6, se percibe que 27 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que la dimensión Diseño se encuentra en un nivel alto y esto se ve reflejado en el 67,5% del total de la muestra. Por otra parte, solo 13 colaboradores mencionan que el Diseño está en un nivel medio, lo cual se refleja en el 32,5% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que ninguna persona da a conocer que el Diseño está en un nivel bajo y esto se representa con el 0%.

Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión Puesta en marcha

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	40,0
Medio	23	57,5
Bajo	1	2,5
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 7, se percibe que 23 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que la dimensión Puesta en marcha se encuentra en un nivel medio y esto se ve reflejado en el 57,5% del total de la muestra. Por otra parte, solo 16 colaboradores mencionan que el Diseño está en un nivel medio, lo cual se refleja en el 40% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que solo 1 colaborador da a conocer que la dimensión puesta en marcha está en un nivel bajo y esto se representa con el 2,5%.

Tabla 8: Nivel de frecuencia de la variable dependiente Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	22,5
Medio	31	77,5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla, se percibe que 31 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que la variable dependiente Gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio y esto se ve reflejado en el 77,5% del total de la muestra. Por otra parte, solo 9 colaboradores mencionan que la gestión del talento humano está en un nivel alto, lo cual se refleja en el 22,5% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que ninguna persona da a conocer que la gestión del talento humano está en un nivel bajo y esto se representa con el 0%.

Tabla 9: Nivel de la dimensión estrategias organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	65,0
Medio	14	35,0
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla, se percibe que 26 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que la dimensión estrategias organizacionales se encuentra en un nivel Alto y esto se ve reflejado en el 65,0% del total de la muestra. Por otra parte, solo 14 colaboradores mencionan que las estrategias organizacionales están en un nivel medio, lo cual se refleja en el 35% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que ninguna persona da a conocer que las estrategias organizacionales están en un nivel bajo y esto se representa con el 0%.

Tabla 10: Nivel de frecuencia de decisiones individuales

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	65,0
Medio	14	35,0
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla, se percibe que 26 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que la dimensión decisiones individuales se encuentra en un nivel Alto y esto se ve reflejado en el 65,0% del total de la muestra. Por otra parte, solo 14 colaboradores mencionan que las decisiones individuales están en un nivel medio, lo cual se refleja en el 35% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que ninguna persona da a conocer que las decisiones individuales están en un nivel bajo y esto se representa con el 0%.

Tabla 11: Nivel de frecuencia de la dimensión comportamientos éticos

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	65,0
Medio	14	35,0
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla, se percibe que 26 colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C, mencionan que la dimensión comportamientos éticos se encuentra en un nivel Alto y esto se ve reflejado en el 65,0% del total de la muestra. Por otra parte, solo 14 colaboradores mencionan que los comportamientos éticos están en un nivel medio, lo cual se refleja en el 35% del total de la muestra tomada en cuenta para el presente estudio. Mientras que ninguna persona da a conocer que los comportamientos éticos están en un nivel bajo y esto se representa con el 0%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 12: Prueba de normalidad Shapiro Wilk a las variables Coaching organizacional, Gestión del talento humano y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching Organizacional	,973	40	,457
Diagnostico	,939	40	,033
Diseño	,914	40	,005
Puesta en Marcha	,957	40	,006
Estrategias organizacionales	,950	40	,000
Decisiones individuales	,924	40	,010
Comportamiento eticos	,939	40	,031
Gestión del Talento Humano	,963	40	,210

Descripción:

Los datos de la tabla 12 muestran valores de $P > 0,05$, lo que indica que se ajusta a una distribución normal. Por lo tanto, la prueba de correlación de Pearson para las muestras dependientes se utilizó para llevar a cabo nuestra prueba de hipótesis. Además, hay valores donde la probabilidad (P) es menor que 0,05, lo que indica una desviación de una distribución normal. Ante estas situaciones, procederemos a evaluar nuestras hipótesis mediante la aplicación de la prueba de correlación de Spearman.

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, dado que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas. En el presente estudio solo se consideró a 40 colaboradores administrativos de la Empresa de Transportes “El Dorado” S.A.C.

Tabla 13: Correlación entre Coaching Organizacional y Gestión del talento humano

		Gestión del Talento Humano
Coaching Organizacional	Correlación de Pearson	,480**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

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

Descripción:

Según los datos mostrados en la tabla 13, se identifica la relación existente entre las variables Coaching organizacional y Gestión del talento humano. Al comparar los resultados de hipótesis, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, demostrando una relación positiva y significativa con un valor de Rho de Pearson de 0,480, por ende, se considera una correlación moderada.

Tabla 14: Correlación de la dimensión diagnóstico y la variable gestión del talento humano

		Gestión del Talento Humano
Diagnostico	Correlación de Spearman	,479**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

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

Descripción:

Según los datos mostrados en la tabla 14, se identifica la relación existente entre la dimensión Diagnostico y Gestión del talento humano. Al comparar los resultados de hipótesis, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula teniendo como significancia 0,002 siendo menor que 0,05, demostrando una relación positiva y significativa con un valor de Rho de Spearman de 0,479, por ende, se considera una correlación moderada.

Tabla 15: Correlación de la dimensión Diseño y la variable gestión del talento humano

		Gestión del Talento Humano
Diseño	Correlación de Spearman	,409**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	40

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

Descripción:

Según los datos mostrados en la tabla 15, se identifica la relación existente entre la dimensión Diseño y Gestión del talento humano. Al comparar los resultados de hipótesis, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula teniendo como significancia 0,009 siendo menor que 0,05, demostrando una relación positiva y significativa con un valor de Rho de Spearman de 0,409, por ende, se considera una correlación moderada.

Tabla 16: Correlación de la dimensión Puesta en marcha y la variable gestión del talento humano

		Gestión del Talento Humano
Diagnostico	Correlación de Spearman	,432**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	40

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

Descripción:

Según los datos mostrados en la tabla 16, se identifica la relación existente entre la dimensión Puesta en marcha y Gestión del talento humano. Al comparar los resultados de hipótesis, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula teniendo como significancia 0,005 siendo menor que 0,05, demostrando una relación positiva y significativa con un valor de Rho de Spearman de 0,432, por ende, se considera una correlación moderada.

4.3. Discusión

La discusión del estudio de investigación se centró en la comparación de estudios anteriores realizados en tesis, artículos científicos o literatura relacionada con el tema Coaching organizacional y gestión del talento humano. Esto se logró utilizando estadísticas descriptivas y el software SPSS V25 para procesar información con el fin de obtener resultados contrastantes tanto para hipótesis generales como específicas.

Para el objetivo general: Los instrumentos y técnicas de recolección de datos ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en averiguar el nivel de la relación entre el Coaching organizacional y la Gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transporte "El Dorado" S.A.C. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,000 y el resultado de la prueba de rho no paramétrica de Pearson ($r = 0,490$), pudimos demostrar estadísticamente que el coaching organizacional y la gestión del talento humano están significativamente relacionados con un grado moderado. Estos datos se asemejan a la investigación realizada por Sanchez (2019) en donde concluye los resultados correlativos obtenidos sugieren que existen relaciones positivas significativas entre la gestión de recursos humanos y el coaching organizacional entre los empleados de Financiera Efectiva en Lima Metropolitana. Esto se indica por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.767 a un nivel de significancia de 0.000, que es menor que el nivel de 0.05. Esto se debe a que, para mejorar el desarrollo de la empresa, es necesario invertir en los talentos de los empleados a través de la orientación adecuada. Sobre la base de los resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la afirmación afirmativa, lo que indica que existe una relación entre el coaching organizacional y la gestión de talento humano dentro de la empresa de transporte El Dorado S.A.C. En lo que respecta al coaching organizacional, la opinión de los empleados valorados es que está en un nivel alto (19 empleados administrativos) y 21 empleados indican que está a un nivel medio. Del mismo modo, para la gestión de los recursos humanos, 9 empleados confirman que se encuentra en un nivel alto y 31 empleados indican que está en un medio.

Para el objetivo específico N°01: Los instrumentos y técnicas de recolección de datos ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en averiguar el nivel de la relación entre la dimensión diagnóstico y la Gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transporte "El Dorado" S.A.C. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,002 y el resultado de la prueba de rho no paramétrica de Spearman ($r = 0,479$), pudimos demostrar estadísticamente que el diagnóstico y la gestión del talento humano están significativamente relacionados con un grado moderado. Estos datos se asemejan a la investigación realizada por Zambrano (2019) donde el autor concluye que mediante el uso de herramientas de información tales como encuestas,

observaciones y análisis en el lugar, se determinó que la Corporación Fortaleza del Valle carecía de procesos administrativos de gestión que permitieran la dirección, control y gestión del Talento Humano. Fortaleza del Valle carece de un modelo de gestión de Talentos Humanos, así como manuales de funciones, políticas y procedimientos, modelos de evaluación del desempeño, procedimientos de inducción y perfiles o descripciones de puestos de trabajo se vio reflejado en la correlación de spearman 0,459. En el estudio actual se establecieron las funciones y procedimientos para la descripción y análisis de puestos de trabajo, la contratación y selección, el proceso de inducción de empleados y el diseño de una herramienta de evaluación del desempeño basada en competencias. Esto se logró mediante el establecimiento de indicadores para evaluar las competencias cardinales, competencias en el campo y competencias específicas del puesto. Sobre la base de los resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la afirmación afirmativa, lo que indica que existe una relación entre la dimensión diagnóstico y la variable gestión del talento humano dentro de la empresa de transporte El Dorado S.A.C. En lo que respecta al diagnóstico, la opinión de los empleados valorados es que está en un nivel alto (18 empleados administrativos) y 22 empleados indican que está a un nivel medio.

Para el objetivo específico N°02: Los instrumentos y técnicas de recolección de datos ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en averiguar el nivel de la relación entre la dimensión diseño y la Gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transporte "El Dorado" S.A.C. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,009 y el resultado de la prueba de rho no paramétrica de Spearman ($r = 0,409$), pudimos demostrar estadísticamente que la dimensión diseño y la gestión del talento humano están significativamente relacionados con un grado moderado. Este resultado es similar a la investigación realizada por Haro (2023) donde concluye que los resultados del estudio indican un nivel de significancia de $p = 0.000$ que es un grado de significancia menor del 0.05, lo que apoya la hipótesis general de que el diseño de gestión de recursos humanos tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral de los empleados en el municipio del distrito de Huaura en 2022. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman moderado pero positivo de 0,647. Por lo tanto, se puede inferir que el diseño aumentará

gradualmente el desempeño de los empleados teniendo en cuenta la selección, colocación, capacitación y desarrollo del personal, así como la evaluación de personal, compensación y prestaciones. Teniendo en cuenta la motivación, el establecimiento de objetivos y el fortalecimiento del desempeño. Sobre la base de los resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la afirmación afirmativa, lo que indica que existe una relación entre la dimensión diseño y la variable gestión del talento humano dentro de la empresa de transporte El Dorado S.A.C. En lo que respecta al diseño, la opinión de los empleados valorados es que está en un nivel alto (27 empleados administrativos) y 13 empleados indican que está a un nivel medio.

Para el objetivo específico N° 03: Los instrumentos y técnicas de recolección de datos ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en averiguar el nivel de la relación entre la dimensión puesta en marcha y la Gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transporte "El Dorado" S.A.C. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,005 y el resultado de la prueba de rho no paramétrica de Spearman ($r = 0,432$), pudimos demostrar estadísticamente que la dimensión puesta en marcha y la gestión del talento humano están significativamente relacionados con un grado moderado. Este resultado es similar a la investigación realizada donde el autor concluye que la puesta en marcha de estrategias de Gestión del talento humano orientadas a mejorar los procesos de selección, capacitación y formación, trae consigo ventajas considerables en una empresa, ya que permite la agilización de los procedimientos rutinarios. La puesta en marcha de las estrategias de gestión de talento humano está estrechamente relacionada y esto queda demostrado a través del coeficiente correlación de spearman con un valor de 0,520, lo cual se considera una relación positiva y moderada. Sobre la base de los resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la afirmación afirmativa, lo que indica que existe una relación entre la dimensión puesta en marcha y la variable gestión del talento humano dentro de la empresa de transporte El Dorado S.A.C. En lo que respecta a la puesta en marcha, la opinión de los empleados valorados es que está en un nivel alto (16 empleados administrativos), 23 empleados indican que está a un nivel medio y solo 1 persona hace mención que es de nivel bajo.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó la relación entre el coaching organizacional y gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C. La prueba de hipótesis Rho de Pearson dio un valor de 0.480** a un nivel de significancia de 0.000 siendo menor que 0,05, indicando un nivel moderado y positivo. Con este resultado se acepta la hipótesis general formulada y se rechaza la hipótesis nula.
2. Se describió la relación entre el diagnóstico y gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C. La prueba de hipótesis Rho de Spearman dio un valor de 0.479** a un nivel de significancia de 0.002 siendo menor que 0,05, indicando un nivel moderado y positivo. Con este resultado se acepta la hipótesis general formulada y se rechaza la hipótesis nula.
3. Se determinó la relación entre el diseño y gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C. La prueba de hipótesis Rho de Spearman dio un valor de 0.409** a un nivel de significancia de 0.009 siendo menor que 0,05, indicando un nivel moderado y positivo. Con este resultado se acepta la hipótesis general formulada y se rechaza la hipótesis nula.
4. Se identificó la relación entre la puesta en marcha y gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado” S.A.C. La prueba de hipótesis Rho de Spearman dio un valor de 0.432** a un nivel de significancia de 0.005 siendo menor que 0,05, indicando un nivel moderado y positivo. Con este resultado se acepta la hipótesis general formulada y se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los resultados nos permiten proponer un plan de trabajo en el que los gerentes de la empresa de transporte El Dorado S.A.C deben facilitar continuamente el desarrollo del talento de los empleados. Esto permitirá a los empleados empoderarse en términos de sus actividades y el desempeño deseado de la organización.
2. Es aconsejable alentar la aplicación de diagnósticos laborales más completos, establecer objetivos comunes y identificar nuevos indicadores que sean coherentes con las políticas y reglamentos de la entidad. Además, es importante fomentar el logro de los objetivos personales y profesionales y los retos propuestos por los propios empleados, y llevar a cabo supervisiones orientadas al personal que estén en consonancia con los objetivos de la institución.
3. A los directivos de la empresa de transportes El Dorado S.A.C se aconseja que aplique un diseño de gestión del talento humano para mejorar los procesos de selección y colocación de su personal. Este diseño debería centrarse en mejorar la capacitación y el desarrollo mediante conversaciones de motivación y sesiones de capacitación, así como en la realización de evaluaciones periódicas y la prestación de comentarios. Además, se deben hacer esfuerzos para mantener la mano de obra fomentando un ambiente de trabajo positivo, escuchando activamente a los empleados, implementando un sistema de reconocimiento, ofreciendo compensaciones y beneficios competitivos y proporcionando oportunidades reales de crecimiento y promoción interna. Estas medidas ayudarán a motivar a los empleados y permitirles establecer y alcanzar sus objetivos laborales.
4. A los directivos de la organización se recomiendan que trabajen en la puesta en marcha de nuevos proyectos que contribuyan en mejorar los bienes y los

servicios que brindan la empresa, utilizando con eficacia y eficiencia los recursos que disponen. También se recomienda en promover la puesta en marcha del establecimiento de objetivos y metas realistas a corto y largo plazo, metas y objetivos que les motiven en el lugar de trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS

- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Aníbal, D. I. (2011). La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master light cía. Ltda. *Tesis de Titulación*. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- 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.
- Anwandter, P., & Ricardo, E. (2017). *Team Coaching: Cómo desarrollar equipos de alto desempeño*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Mexico: Episteme.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. Mexico: Ebook.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Boulangger Montoya, J., & Espinoza Rodríguez, H. (2019). La utilización del coaching en la empresa agrícola de Lambayeque. *Tzhoecoen*, 71 - 78.
- Calderón Gaspar, D. (2017). La influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano En Caritas – Passdih, 2017. *Tesis de Licenciado*. Universidad Peruana Los Antes, Huancayo.
- Calderon Rivera, L. (2021). *Gestión del talento humano: concepto estrategico empresarial para afrontar los retos del presente y futuro*. Nueva granada: Universidad Militar Nueva Granada.

- Caperán, J. Á., & Villa Casal, J. P. (2016). *Manual de Coaching: Como mejorar el rendimiento de las personas*. España: Profit.
- Casique Florez, L. (2018). *Impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas manizaleñas, una mirada desde sus directivos*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Chavez Gomez, M. C. (2019). *Programa de Coaching empresarial y su contribución en el desempeño laboral aplicado a una institución privada*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Chiavenato, i. (2015). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Prentice Hall.
- Chiaventa, I. (2016). *El desempeño laboral de los directivos, procedimiento general para su gestión en unidades de ciencia y técnica en instituciones de educación superior*. Mexico: Contribución a la economía.
- Curay Jimenez, A. F. (2022). *Coaching y desempeño laboral en los colaboradores del Banco de la Nación Agencia Tumbes, 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Dilts, R. (2017). *Coaching: Herramientas para el cambio*. Narcelona: Urano.
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental.
- 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.
- Haro Villaorduña, A. D. (2023). *Diseño de Gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Haura - 2022. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Prentice Hall.

- Louffat, E. (2010). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Mogollon, K., Enriquez, S., & Laya, J. (2015). *Talento Humano*. Mexico: Prentice hall.
- Monroy Navarro, A. J. (2015). Coaching y Desempeño Laboral (Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango). *Tesis de Pregrado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Moreno Galindo, E. (01 de Junio de 2018). *Investigación Correlacional*. Obtenido de Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Muradep, L. (2012). *Coaching para la transformación personal*. Argentina : Granica.
- Noel Puyen, M. A., & Esmith, S. F. (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.
- Periche More, G. L. (2023). Gestion del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de 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 Bilingue "Cebi" de la Ciudad de Ambato. *Tesis de Pregrado*. Universidad Tecnica de Ambato, Ambato.
- Rios. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Malaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- 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* . Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (2016). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Toro Mera, L. J. (2021). *Programa de coaching empresarial para la mejora del desempeño laboral en la empresa GRUPO FOOD DEL NORTE S.A.C2019*. Pimentel: Universidad Señor de Sipàn.
- Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: ESPOCH.
- Veloz Vásquez, H. (2018). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Zambrano Alvarez, J. J. (2019). Diagnostico de la gestión del talento humano en la corporación fortaleza del valle para la mejora de los procesos administrativos. (*Tesis de Titulación*). Escuela superior politecnica agropecuaria de Manabí Manuel Felix Lopez, Calceta.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento y escala de medición
Variable 1. 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".	Se midió las variables de los trabajadores a través de sus indicadores aplicando un cuestionario con doce preguntas, en escala de Likert, el cual consta de 10 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 40 colaboradores de la empresa de Transportes El Dorado – Tumbes.	Variable 1 a. Diagnóstico b. Diseño c. Puesta en marcha	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9,10	Cuestionario en escala de Likert, el cual consta de 10 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 40 colaboradores de la empresa de Transportes El Dorado – Tumbes.

<p>Variable2. Gestión del talento humano</p>	<p>Según Chiavenato (2009) “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”.</p>	<p>Se midió las variables de los trabajadores a través de sus indicadores aplicando un cuestionario con doce preguntas, en escala de Likert, el cual consta de 10 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 40 colaboradores de la empresa de Transportes El Dorado – Tumbes.</p>	<p>Variable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Decisiones individuales b. Comportamientos éticos c. Estrategias organizacionales 	<p>1,2,3, 4,5,6, 7,8,9,10</p>	<p>Cuestionario en escala de Likert, el cual consta de 10 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 40 colaboradores de la empresa de Transportes El Dorado – Tumbes.</p>
--	---	---	--	---	---

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemática	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de Investigación
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023?.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre Diagnostico y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre Diseño y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023?"</p> <p>3. "¿Cuál es la relación que existe entre Puesta en marcha y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Identificar el nivel de relación que existe entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Describir la relación significativa que existe entre Diagnostico y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p> <p>2. Determinar la relación significativa que existe entre Diseño y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p> <p>3. Identificar la relación significativa que existe entre Puesta en marcha y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre Coaching organizacional y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>1. Existe relación significativa entre Diagnóstico y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre Diseño y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p> <p>3. Existe relación significativa entre Puesta en marcha y Gestión del Talento Humano en el personal de la Empresa de Transportes El Dorado, Tumbes, 2023.</p>	<p>Coaching organizacional</p> <p>Gestión del talento Humano</p>	<p>investigación enfoque básica, cuantitativo, tipo de investigación Descriptivo y Correlacional de corte transversal.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>La investigación es de diseño No experimental, tiene como finalidad medir la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2</p>

Anexo 3: Cuestionario coaching

I. Presentación:

Tengan muy buenos días señor trabajador.

El cuestionario tiene por objetivo principal conseguir información que sustente la investigación respecto a “Coaching organizacional y gestión del talento Humano en el Personal de la Empresa de transportes El Dorado, Tumbes, 2023” “Por eso, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución”.

II. Instrucciones:

Seguidamente, se presenta una serie de opiniones vinculadas a logística inversa y responsabilidad social empresarial. Le agradezco que manifieste su opinión marcando con un aspa en la que usted considera que expresa mejor su punto de vista. Responda todas las preguntas:

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

III. Datos generales:

3.1. Sexo: M F

3.2. Edad: _____

3.3. Cargo que tiene dentro de la empresa:

3.4. Tiempo que labora dentro de la empresa:

IV. Test de escala: Coaching Organizacional

N°	ítems	1	2	3	4	5
DIAGNOSTICO						
1	¿El ambiente donde labora es cómodo?					
2	¿Te genera confiabilidad a la hora de realizar tus actividades dentro de la oficina?					
3	¿Existe participación dentro de la oficina?					
4	¿Dentro de la organización se promueve las charlas, capacitaciones, etc. en los colaboradores?					
DISEÑO						
5	¿El plan de trabajo para la oficina esta adecuado correctamente?					
6	¿Las actividades realizadas poseen grado de calidad?					
7	¿En el momento de determinar los objetivos, ya sea, estratégicos, operativos, etc, los colaboradores son participe de ello?					
PUESTA EN MARCHA						
8	¿En la Oficina se suele trabajar en equipo?					
9	¿Los colaboradores tienen la capacidad de tomar decisiones por si mismos?					
10	¿La autodeterminación es una de las cualidades que caracteriza a los colaboradores de la oficina?					

Anexo 4: cuestionario gestión del talento humano

I. Presentación:

Tengan muy buenos días señor trabajador.

El cuestionario tiene por objetivo principal conseguir información que sustente la investigación respecto a “Coaching organizacional y gestión del talento Humano en el Personal de la Empresa de transportes El Dorado, Tumbes, 2023” “Por eso, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución”.

II. Instrucciones:

Seguidamente, se presenta una serie de opiniones vinculadas a logística inversa y responsabilidad social empresarial. Le agradezco que manifieste su opinión marcando con un aspa en la que usted considera que expresa mejor su punto de vista. Responda todas las preguntas:

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

III. Datos generales:

3.1. Sexo: M F

3.2. Edad: _____

3.3. Cargo que tiene dentro de la empresa:

3.4. Tiempo que labora dentro de la empresa:

IV. Test de escala: Gestión de talento humano

N°	Ítems	1	2	3	4	5
ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES						
1	¿Los propósitos de la oficina están alineados con el de la institución?					
2	¿Se plantea estrategias de evaluación para lograr la productividad de los colaboradores?					
3	¿Los objetivos establecidos son medibles y realizables?					
DECISIONES INDIVIDUALES						
4	¿Cuándo se presenta la oportunidad de postular a una mejor plaza dentro de la institución, se le comunica a todos los colaboradores?					
5	¿La oficina brinda a sus colaboradores la oportunidad para someterse a programas que ayuden a mejorar profesionalmente?					
6	¿Los procesos se realizan en base a lo propuesto día a día?					
COMPORTAMIENTOS ÉTICOS						
7	¿ El desempeño de los colaboradores ha ido aumentando en los últimos años?					
8	¿Se encuentran correctamente organizados en terma de ejecución de actividades?					
9	¿Se realiza practicas que fomentan la organización entre todos los colaboradores?					
10	¿La oficina realiza de forma periódica estudios que permitan conocer el comportamiento de los colaboradores?					

Anexo 5: Validación de Juicio 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 Coaching organizacional y gestión del talento Humano en el Personal de la Empresa de transportes El Dorado, Tumbes, 2023	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 **21** de Julio del 2023.

Dr. **Cesar Eduardo Vega Gonzales** DNI:
18118539

Especialidad: **Matemático**

E – Mail: CGONZALESV@UNTUMBES.EDU.PE



Constancia de validación

Yo, **JESUS MERINO VELÁSQUEZ** con DNI **00240035** Doctor en **Ciencias Económicas** 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	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
Coaching organizacional y gestión del talento Humano en el Personal de la Empresa de transportes El Dorado, Tumbes, 2023					
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 21 de Julio del 2023.

Dr. **Jesús Merino Velásquez**

DNI: **00240035**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: **JMERINOV@UNTUMBES.EDU.PE**



Firma

