

Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario

Coaching in the management of human talent of university teaching staff

Julia Nohemí Rebaza Iparraguirre
Universidad Nacional de Trujillo – Perú

Carlos Andrés Infantas Cáceres
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – Perú

RESUMEN

La finalidad de la investigación fue comprender y explicar el coaching en la gestión del talento humano del personal docente de la facultad de Ingeniería de una Universidad Privada de Trujillo; con enfoque cualitativo, describir procesos e interpretar significados desde una mirada profunda; de tipo descriptivo. Permite conocer la problemática del desempeño y necesidades de los docentes de la facultad de ingeniería, las cuales se pueden abordar a través del coaching y gestión del talento humano; la técnica utilizada entrevista semiestructurada a profundidad y el instrumento guía de entrevista semiestructurada, elaborada según las dimensiones refrendadas con autores; se seleccionó seis docentes considerando la antigüedad y experiencia; se organizó y analizó la información según la categoría de estudio; afirmándose que los docentes se desempeñan mejor si son valorados, motivados y potencializando sus capacidades, por tanto gestionando sus talentos del personal docente se brindará una educación de calidad, garantizando el éxito de sus egresados.

Palabras clave: Coaching, gestión, talento humano.

Cómo referenciar este artículo / How to reference this article

Según formato APA

Rebaza Iparraguirre, J.N. y Infantas Cáceres, C.A. (2023). Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario. *Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 67-80. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.5>

ABSTRACT

The purpose of the research was to understand and explain coaching in the management of human talent of the teaching staff of the Faculty of Engineering of a Private University of Trujillo; with a qualitative approach, describe processes and interpret meanings from a deep perspective; descriptive type. It allowed to know the problems of the performance and needs of the professors of the engineering faculty, which can be addressed through coaching and management of human talent; the technique used semi-structured in-depth interview and the semi-structured interview guide instrument, elaborated according to the dimensions endorsed with authors; six teachers were selected considering seniority and experience; the information was organized and analyzed according to the study category; affirming that teachers perform better if they are valued, motivated and empowering their abilities, therefore managing their talents of the teaching staff will provide a quality education, guaranteeing the success of its graduates.

Keywords: Coaching; management; human talent.

PERFIL DEL AUTOR**Julia Nohemí Rebaza Iparraguirre**

Magister en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, Segunda Especialidad en Investigación Cualitativa. Miembro del Comité de Calidad de la Escuela Profesional de Educación Inicial. Docente de pre y posgrado.

Afiliación: Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

E- Mail: jhulyry@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9470-4214>

Carlos Andrés Infantas Cáceres

Magister en Investigación y Docencia Universitaria. Ingeniero Industrial. Experiencia en Gestión Administrativa, en Gestión Comercial y Marketing.

Afiliación: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Correo: andresind@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7761-425X>

RECEPCIÓN: 15/10/2022 **REVISADO:** 10/11/2022 **ACEPTADO:** 15/12/2022

INTRODUCCIÓN

En los contextos educativos el docente cumple el rol de formar a las nuevas generaciones que deben estar acorde a las exigencias de la época también al progreso del saber, los valores, la ciencia, deben integrar los conocimientos con su actuación como proceso permanente en su formación; sin embargo, muchas veces no se cumple ese rol como tal.

En general el estrés aumenta en circunstancias no satisfactorias que provocan desconformidades ya sean de comunicación, poder, de distintos valores u otros. Cuando hay sobrecarga de trabajo afecta gravemente a las personas, el coaching es utilizado como un recurso positivo para enfrentar estas situaciones, donde es necesario fortalecer la mente para tu desarrollo actual laboral.

La enseñanza a nivel mundial ha sufrido diferentes cambios y variaciones importantes, estableciendo de tal manera un verdadero desafío para la nueva gestión educativa, tomando en cuenta principalmente al trabajo evolutivo que se da en equipo, como mediador para el desenlace de un problema, estableciendo un adecuado vínculo con los colegas, y en la constitución de elementos importantes para el desempeño profesional.

Es posible que el coaching haya existido desde que el hombre habita en la tierra, desde hace muchos años atrás, ciertos personajes han recurrido a entrenadores para aumentar su productividad, a nivel universal, se ha manifestado desde sus inicios, en otros países; por tanto, es considerado como una doctrina donde para conducir a las personas siguiendo un proceso, así

mismo se puede entender que esta metodología permite en las personas, desarrollar sus propias habilidades.

En el Perú, la demanda laboral y el día a día de los trabajadores, el nivel de desempeño, son permanentemente más inestables, problema que se hace más denso un estudio desvinculado de no atender a exigencias nacionales y globales en donde se da énfasis en que las personas mejoren en su desempeño y que tiende a ignorar la variedad en sus diferentes interacciones entre trabajadores.

En la actualidad el coaching se está abordando no solo en el entorno empresarial, sino también en el entorno educativo, ya que busca contribuir a establecer objetivos y desarrollar todos los bienes necesarios para que estas se hagan realidad, propiciando el autoconocimiento, y en la elección de buenas decisiones.

Nuestro país es precursor en la atención de coaching en las empresas, y lo que se demanda es que llegue a las instituciones educativas y universidades ya que, en el Perú, el temor a la variación y a la implantación de nuevos talentos, son los elementos que más aquejan a las universidades.

Con relación a la variable de estudio de cómo gestionar el talento refiere a las acciones que desarrollan las organizaciones para poder atraer diferentes personas con habilidades mejoradas enfocándose únicamente en los objetivos de la organización. En la aproximación al desarrollo mundial, se ejecutan nuevos procedimientos guiando así a la elevar el potencial futuro, cuestionando cual es la

por ello que se inicia como primer paso

la Gestión de Talento Humano, la cual enfoca su visión en el futuro de la tecnología como propósito para la integración y adaptación realizada, la necesidad de rivalidad, además de la búsqueda de reducción de costos y gastos y la importancia de la calidad que se le brinde al cliente (Chiavenato, 2008)

En las organizaciones el mayor reto empleado es generar una adecuada supervisión de la gestión del talento humano; ya que se debe manejar los distintos factores empleados en un ambiente laboral como el funcionamiento, justicia y la imaginación, el coaching es una forma de desarrollo personal, que tiene como objetivo fomentar aspectos claramente importantes como el aprendizaje, la responsabilidad, el afecto y la conquista de habilidades, pues el trabajador debe incidir en que sus decisiones se avoquen a evidenciar un compromiso permanente, conllevando a la realización de los objetivos esperados. Para guiar la realización o el accionamiento del coaching no es preciso un tiempo o instante determinado, pues solo es necesario la persuasión de que es necesario un cambio, proveyendo con ello al avance del mundo. Por tanto, requiere que los líderes cuenten con la organización pertinente y apropiada para poder acoplarse a la variación y exigencias del campo laboral actual.

En la facultad de ingeniería de la universidad en donde se realizó la investigación se observó la presencia de personal docente con cualidades, pero que no todos lo orientan a potencializar y a gestionar el talento humano como son los estudiantes y otros trabajadores,

muchos docentes por desconocimiento trabajan aisladamente y a veces tienden a perder el entusiasmo para compartir sus aprendizajes por la presión de factores externos y otros, el coaching brinda a todas las personas beneficios tanto a nivel personal, como desarrolla habilidades sociales, reducción de comportamientos incorrectos y mejora de la autoimagen, entre otros.

Por ello, en esta investigación coaching y la gestión del talento humano, se identificó situaciones que impiden que la acción y el aprendizaje, se pueda asumir con responsabilidad; donde el coaching, aporta en que se mejore y descubra el potencial, buscando que cada colaborador trabaje con compromiso, entusiasmo y autoconfianza, siendo la pregunta general ¿Qué significados tienen los docentes sobre el coaching y la gestión del talento humano en la facultad de Ingeniería de una Universidad Privada de Trujillo? y el objetivo general Comprender los significados del coaching y la gestión del talento humano en el personal docente la facultad de Ingeniería de una Universidad Privada de Trujillo y los objetivos específicos Analizar el coaching y la admisión del personal docente en la facultad de Ingeniería de una Universidad de Trujillo, Interpretar el coaching y las capacidades del personal docente en la facultad de Ingeniería una Universidad de Trujillo, Interpretar el coaching y la compensación del personal docente en la facultad de Ingeniería una Universidad de Trujillo

La investigación se realizó con el objetivo de añadir a la academia existente, de manera actualizada sobre

las variables de estudios sobre la cuestión de coaching; que es pieza clave en la gestión del talento humano en el transcurso del proceso educativo.

Es relevante en los conocimientos ya que es una recopilación de teorías ordenadas acerca de cómo deben actuar los docentes respaldados en el sustento teórico sobre la variable de estudio considerando un recurso fundamental para el uso de los docentes en su desenvolvimiento, direccionando el refuerzo de las habilidades en conocimientos producidos por el coaching impulsando la interrelación en el aula y asegurando la participación de cada alumno de manera total hacia la sociedad.

Tiene resultado científico metodológico, ya que permitió instaurar un dictamen situacional del avance de coaching y cómo gestionar el talento humano en el desenvolvimiento futuro en la educación universitaria.

Para reunir lo diversos datos se diseñó una herramienta de medida que ejecute las condiciones de credibilidad y autenticidad para estimar el coaching, la gestión de talento humano y la magnitud, ejerciendo una aportación para la aplicación en diversos estudios semejantes previa investigación.

En la medida que los resultados del presente estudio benefician a la universidad ya que por medio del desenlace se ha dado a comprender en la disposición que se encuentra el coaching y la gestión de talento, así mismo el educador fue sumamente beneficiado con el trabajo tomando en cuenta la recolección de información su sentir y el enfoque hacia excelentes resultados obtenidos, valorando la importancia del coaching para la mejora

de los procesos.

Desde los años 70, el coaching tiene un trayecto extenso en diversas áreas. Dentro de ellas, resalta la educación por medio de los elementos importantes aportados como la motivación, autoconciencia, observación y la formulación de objetivos claves, como instrumento para el éxito en la educación.

Al referirnos del coaching educativo, se piensa en primer lugar que el receptor es el alumnado en las distintas etapas de formación educativa. Sin embargo, en este análisis hemos confirmado que los receptores son los siguientes: docentes, alumnos de diferentes grados y componentes directivos de los centros educativos... Este procedimiento está gradualmente avanzando y aumentando (Ramos et al, 2019).

La calidad de la instrucción educativa que ofrece la universidad va dirigida hacia la orientación y formación del alumno, no solo hacia la docencia o la referencia investigativa. De tal forma, el coaching institucional se forma hacia la orientación modernizada y futura. En cambio, para la realización de la adaptación de la técnica y la práctica aplicada en el entorno educativo, aun es imprescindible la instrucción del docente, que le permita la adecuada adaptación de la misma, así como el desempeño integral por parte del alumnado (Pérez et al, 2019).

Coach procede de coche que significa “vagón o carruaje”, palabra que sigue transmitiendo de la misma manera el significado en la actualidad básicamente un profesional que ayuda a más de una persona a realizar sus objetivos en un tiempo adecuado (Dilts,

2010).

El coaching es el arte de revelar al mundo actual sobre como es el ser humano, significativamente como el proceso de interacción entre dos gentes donde uno el (coach) contribuye a que el otro; el coachee sea más consciente y pueda fortalecer sus capacidades de creer en sí mismo y esté motivado para desempeñarse de manera responsable, esto se dará si domina su cuerpo, sus emociones y su lenguaje, retándose a sí mismo para lograr sus metas planteadas en sus aspectos de ser y del hacer (Ravier, 2005).

Coaching es un transcurso de enseñanzas de transformación que su finalidad es superar las diversas dificultades y lograr expandir las capacidades de manera efectiva. Todo se logrará si se plantea metas con acciones pertinentemente definidas, así se alcanzará en su totalidad resultados esperados tanto por la organización, y también por sus colaboradores (Wolk, 2008).

Considerando también que talento, son características que tiene cada persona, entonces la definición es relacionada al capital humano, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los procesos de los empleos gerenciales los cuales se vinculan con las personas o bienes, pasando por las etapas de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Por lo tanto, gestión del talento humano es: Administrar con las personas y ya no administrar a las personas, por lo expuesto talento humano es un grupo de políticas y ejercicios necesarios para redirigir las cualidades administrativas de las personas o los recursos humanos,

llevando a cabo procesos como el reclutamiento, la selección, la formación, las retribuciones y la valoración de desempeño (Chiavenato, 2008).

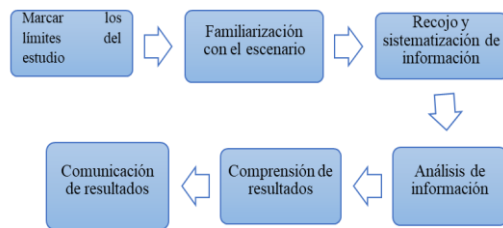
Es relevante mencionar los seis procesos de la Gestión del Talento Humano para llevar a cabo la gestión del talento humano: Admisión de personas: Permite la integración de personas, son los procesos para adjuntar a nuevos empleadores en la compañía. La elección del personal es un proceso que se centra a encontrar, evaluar y afiliar a las personas que cuentan con las destrezas adecuados para realizar los distintos puestos de trabajo, tal proceso evalúa cada lista de candidatos presentados y dirige a la selección según las calificaciones y criterios que hacen diferente a los participantes para la elección del puesto disponible e idóneo en cada uno dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la institución brinda nuevas oportunidades de empleo y atención al mercado. Ejecución de personas: fases para estructurar a las personas: Graficar las distintas tareas que ejecutan en la propia compañía, para informar y añadir su desempeño. Incorporan un tipo de diseño estructurado y de grados, el estudio y la presentación de estos, la posición de las personas y la apreciación de sus desempeños. Compensación de las personas: son los procesos para motivar a las personas y para atender sus necesidades individuales más esperadas. Incorporan diversas refuerzos, remuneraciones, rendimiento y servicios sociales. Desarrollo de personas: procesos para implementar el desarrollo en las personas: Son los

procesos para habilitar y acrecentar el desempeño profesional y personal. Comprometen la enseñanza, la dirección del entendimiento y de las contiendas, la planificación y el avance de las carreras. Mantenimiento de personas, procesos para conservar a las personas: ¿Cómo conservar a las personas en el trabajo? Son los procesos para instituir las categorías del ambiente y mentales placenteras para las actividades de las personas. Incorporan la gestión de la modernización institucional, la situación, la enseñanza, la limpieza, la confianza y las conexiones laborales. Evaluación de personas: permite monitorear a las personas: ¿Con relación a lo que hacen y lo que son?, permite evaluar y dirigir ciertas actividades de las personas asegurando alcanzar los resultados proyectados. Es necesario para el desarrollo de las empresas se incorporan la recolección de documentos y la indagación sistemática gerencial para evaluar a los trabajadores. expandirse e incrementar ciertas actividades entonces los procesos para unir a personas adquiere prioridad, si se cambia a estilos modernos, los procesos para desarrollar personas deducen ser los más notables y si inquiera retener a los trabajadores más talentosos de la organización, los procesos para retener a las personas son fundamentales. Por lo tanto, todos los procesos son igualmente importantes y deben ser tratados sistemáticamente como un todo, si uno de ellos falla en consecuencia, sobrecarga a los demás, lo que hace la diferencia es la conexión, o sea la red (Chiavenato, 2008).

METODOLOGÍA

Según el patrón de análisis fue básica, descriptiva, es una exploración sencilla porque se sostiene en un razonamiento teórico y su ocupación principal radica en el progreso y evolución de cierta teoría, desplegar, modificar o comprobar el entendimiento a través del hallazgo de extensas divulgaciones o inicios. Se efectuó para conseguir recientes saberes y nuevas áreas de estudio sin algún objetivo marcado o establecido (Landeau, 2010).

Fue una investigación de orientación cualitativa, ya que se elige cuando el único deseo es indagar la manera en que los sujetos conocen y perciben las manifestaciones que se presentan, ahondando en diferentes puntos de vista y connotaciones. En cuanto a los métodos de investigación fue el método fenomenológico que es un procedimiento que busca comprender las significaciones que atribuyen los docentes sobre el coaching y la gestión el talento humano en torno a tres dimensiones. Observación y registro más resaltantes de la guía de entrevista aplicadas y que sea de uso los hechos para la investigación, el diseño utilizado fue el fenomenológico, en primer lugar, se reconoció la manifestación y siguiente a eso se adjuntó diversa información de las personas que lo han padecido, por último se desarrolló una presentación dividida de la existencia practica para todos los integrantes, los que existieron y de qué manera lo realizaron, se analizaron y clasificaron los hechos, en donde la información recolectada de la revisión documental fue necesario y de uso para la investigación (Hernández et al, 2018).

Figura 1*Procedimiento Del Método Fenomenológico*

Fuente: *Elaboración propia.*

En cuanto a la población estuvo conformada por 80 docentes de la facultad de ingeniería de una universidad privada de Trujillo, de las carreras de ingeniería industrial, civil y computación y sistemas, electrónica.

El análisis se desarrolló en un ambiente escaso y con un pequeño número de prototipo, ello es consecuente con el sentido cualitativo de investigación y la brevedad del análisis (seis meses). Por otra parte, es fundamental tener presente que del muestreo cualitativo su objetivo es comprender el fenómeno de interés (Mayán, 2001).

El análisis cualitativo se realiza sobre modelos escogidos a propósito. El que está investigando elige a quienes le pueden dar la mejor información acerca de lo que se quiere investigar, cuáles serán los contextos que permitirán tener la más verídica información acerca de lo que se quiere investigar (Mayán, 2001).

Para este estudio se seleccionó seis docentes, considerando criterios como la condición laboral, docentes contratados y nombrados con muchos años de experiencia, los preferimos con un único propósito de examinar, ya sean parecidos o desiguales, la resolución del número propio de componentes se realizó siguiendo el juicio de saturación.

“[...] el indagador escoge deliberadamente a los sujetos.

La investigación tuvo como escenario de estudio a la universidad privada, que cuenta con siete facultades y 18 carreras en dos campus, en dicha facultad de ingeniería están vigentes las carreras de ingeniería de computación y sistemas, industrial, civil y electrónica, dichas carreras lograron acreditarse por ICACID en el año 2019.

Por lo tanto, la investigación se realizó en contextos académicos de quienes laboran en la facultad de ingeniería como docentes, en la modalidad de clases virtuales. Se realizaron las entrevistas con la autorización y consentimiento de estos, coordinando una reunión según sus tiempos de los informantes.

En lo que se refiere la medición de las categorías se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada a profundidad y el análisis documental, es flexible, abierta, en ella el interpelante acepta que los integrantes puedan expresarse con independencia con relación a todos los asuntos y la inscripción de sus respuestas (Galindo, 1998).

Los diálogos semiestructurados se establecen en un modelo de interrogantes; sin embargo, el interpelante tiene la independencia de realizar interrogantes agregados para determinar diversas ideas y conseguir la principal información sobre los asuntos requeridos; es decir, no todas las interrogantes se encuentran preestablecidas (Hernández et al., 2010).

Se recopiló diversa información directamente de la muestra en forma reservada.

Otra técnica que se utilizó fue la revisión bibliográfica sobre los datos de los informantes y fueron registrados en un cuaderno de campo, en el que se registró, resúmenes, bibliografía, comentario y otros aspectos de la revisión bibliográfica respecto al tema de estudio. Los datos fueron analizados mediante la técnica del análisis de contenido y el análisis del discurso para comprender la información de las unidades semánticas sobre lo que versa la investigación.

Se utilizó la guía de conversación semiestructurada a profundidad es un instrumento que se ejecuta cuando se afirma una información veredicta, desde lo retórico, hasta las diversas manifestaciones analizadas; pero necesitando aún mejores datos, alcanzados por los informantes (Mayan, 2001).

El esquema de conversación se preparó sabiendo que el propósito fue comprender los significados del coaching y la gestión del talento humano en los docentes, con ese fin, también, se establecieron las clases de observación y el tiempo aproximado. Se proyectaron las diferentes interrogantes en base del avance fluido del diálogo. La cifra de preguntas fue escasa con el motivo de conseguir facilidad y sencillez a la entrevista.

Se aplicó la guía de la conversación a profundidad a cada uno de los comunicantes entrevistados tuvo una duración cercana de 30 minutos y se ejecutó, de igual manera en todos los casos, por la plataforma zoom, protegiendo su identidad como parte de la ética investigativa, fue filmado en un dispositivo electrónico, con el entendimiento y aprobación del

informante. Asimismo, registró el interrogatorio, se tomaron “notas de campo” de varias de las opiniones destacadas o también las expresiones gestuales manifestadas. Para ejecutar este propósito, se planeó una guía sistemática del conversatorio por cada interrogado, donde se tomó en cuenta el saludo inicial, la información del entrevistado, la duración de la entrevista, fecha, lugar, el esquema del interrogatorio, la partida y el lugar para los apuntes rutinarios.

A los informantes se les comunicó que lograrían acceder a los efectos concluidos del análisis. Cada participante firmó el documento de “Consentimiento informado” sobre su colaboración en la investigación.

La indagación acumulada a través de la entrevista fue ordenada para contestar a las interrogantes orientadoras y a los objetivos del análisis. Las entrevistas se examinaron y corrigieron con el objetivo de dividir los elementos insustanciales propios del lenguaje oral. Cada informante fue etiquetado es decir se le asignó un número para facilitar su análisis, cada interrogatorio, se escogió y planificó considerando las categorías definidas. Esta acción fue realizada con el objetivo de escoger y conocer los patrones actuales, y concluir a la terminación asertiva para dar respuesta a la pregunta orientadora.

El presente análisis, se desarrolló revelando compromiso en la tramitación de los datos obtenidos tras emplear los instrumentos de recopilación; cabe señalar que la información obtenida es de carácter confidencial y de uso exclusivo para fines universitarios. Los mismos que conllevaron a las discusiones y consideraciones finales,

se realizó la documentación del análisis, predisponiendo a las normas y métodos decretados en la universidad y se gestione los consentimientos necesarios, para la obtención de la muestra de estudio, sin modificar algún dato. Esta investigación tiene especificidad y validez, produciendo una contribución a la sociedad científica, la finalidad del estudio permite perfeccionar los procesos del coaching y la gestión del talento humano.

RESULTADOS

Los testimonios de los informantes se relacionan con las bases doctrinarias y los antecedentes a modo de precisar abordaremos citando para mayor nivel de profundidad.

Se logró comprender los significados del coaching y la gestión del talento humano en el personal docente de la facultad de Ingeniería de una Universidad Privada de Trujillo, además se lograron los respectivos objetivos específicos: Analizar el coaching y la admisión del personal docente, interpretar el coaching y las capacidades del personal docente, interpretar el coaching y la compensación del personal docente.

Los fundamentos, teorías y conceptos revisados en el estudio fueron pertinentes pues permitieron comprender los significados de las categorías que fueron el coaching y la gestión del talento humano por ello las bases doctrinarias y la diversa literatura permitieron comprender, analizar e interpretar los significados como institucionalizar procesos para gestionar el talento humano que tienen los docentes, para fortalecer sus

competencias de los futuros ingenieros así como potenciar sus competencias como coach para estar capacitado, preparado motivado puede elevar su desempeño y garantizar un servicio de calidad en la enseñanza y así contribuir de mejor forma al desarrollo del país (Cabrales Salazar & Bermúdez, 2022). Por tanto los informantes expresaron que un coach “...es como un entrenador, es como un motivador en la formación de un ingenieros ya que los ingenieros tienen que estar con la mente abierta despejada para poder resolver las dificultades de las empresas” (E1). “...tenemos el desafío de lograr q todos los estudiantes logren sus objetivos y metas trazadas” (E3). “...es aquel docente competente, creativo, innovador, motivador, empático, asertivo, domina su materia, influye positivamente” (E6).

Entonces en las facultades o escuelas profesionales de las universidades deben ser espacios en donde promuevan a través de la academia y la cátedra; fortalecer las capacidades y habilidades para la formación de los profesionales como coach y así gestionar su talento para garantizar el éxito de la organización educativa, considerando los resultados de los informantes “...la función es asesorar, guiar y promover el desarrollo personal y profesional” (E2). “...es brindar los conocimientos de manera pertinente y oportuna, para que el futuro ingeniero logre sus metas, sea competente y se desempeñe eficazmente” (E3). “...es generar oportunidades para que potencie sus habilidades, desarrolle otras competencias que le permitirán ser líder y transformador en su campo de acción” (E6).

Estos testimonios coinciden con lo expuesto por Ramos, Sierra y Roses (2019) al dirigirnos al coaching educativo, se piensa que el beneficiario es singularmente el alumnado en las distintas fases educativas, pero los beneficiarios en si llegan a ser varios: docentes, estudiantes de diferentes grados, integrantes directivos de centros de enseñanza por lo que los informantes mencionan que si se instaura el coaching en la organización educativa trae beneficios para todo los que la conforman.

Así mismo los informantes sobre la gestión del talento mencionan “...es realizar acciones para que tus capacidades se hagan más fuertes. Es lo que debe hacer la facultad con sus estudiantes” (E5). “...es permitir que los talentos se evidencien, se muestren, es movilizar tus habilidades, competencias., se debe institucionalizar procesos para gestionar el talento humano que hay en los estudiantes” (E6). Dichos resultados también coinciden con lo planteado por Chiavenato (2009) quien aborda las dimensiones de la gestión del talento humano consideradas por los informantes en la admisión de personal, cuyo perfil debe garantizar su excelente desempeño, así también la valoración de las capacidades para potenciarlas y la compensación de personal que es clave para que los docentes se sientan motivados.

Interpretando los testimonios de los informantes respecto a docente que deben ser para sus estudiantes comunican “...en realidad no hay límites porque siempre se necesita un entrenador alguien que nos motiva a alguien que nos capacita alguien que

esté pendiente de repente alguna necesidad o algún desbalance emocional o algún pendiente que se tenga dentro de una empresa o dentro de un ambiente educativo laboral hasta incluso personal” (E1). “...nuestro coach si está bien preparado nos encaminará sin fronteras, nos dará alas, pero no se apartará porque su misión es ver nuestra evolución personal y profesional” (E4). “...hasta cuando hayamos evolucionado, desarrollado otras competencias, hasta que seamos más resolutivos, mayor nivel de discernimiento, más innovadores” (E6). coinciden con el aporte de Chiavenato (2008), en cuanto a cómo empoderar las competencias de la gestión del talento humano que son las necesarias para potencializar el talento como son: disputas de comportamiento: entendimiento, destrezas e inteligencia; sabiduría como capacidad para determinar problemas, la contienda de personalidad, que determinan su condición y su forma de ser, también la humildad que es consciente de sus falencias y que jamás lo sabrá todo, lo menciona que la gestión del talento humano no solo es ver al docente académicamente, sino también de manera holística para que identifique su habilidad, capacidad, competencia, basándose en el respeto por permitirles movilizar y crecer a nivel personal y profesional, también mencionan que se debe institucionalizar procesos para gestionar el talento humano que hay en los docentes, deben ser empoderados, seguros de sí mismos, paciente como fortaleza, ser consecuente que es la lealtad que alguien reserva con sus particularidades, a lo largo de la vida.

Estamos de acuerdo con Zegarra y Velásquez (2016) menciona en su investigación sobre un programa basado en el Coaching en donde da énfasis en la acciones pedagógicas reflexivas, concluyendo en mi investigación que desde la facultad de ingeniería se implementa y ejecuta un plan de acción considerando el coaching pueden generar mayor motivación, empoderamiento de sus docentes y fortalecer sus competencias, gestionar su talento y así contribuir a la formación de futuros ingenieros, relacionando lo antes expuesto los testimonios coinciden respecto a lo que debe ser el docente que contribuye en la formación del futuro profesional “...ser buena persona, ser empático, que esté atento al estudiante, que resuelva sus interrogantes, que tengan desarrolladas las habilidades blandas” (E1), “...conocimiento, capacidad de respuesta y solución de problemas, empatía, trato para los alumnos, disponibilidad de tiempo para atención y lo más importante saber llegar al estudiante” (E3).

Los testimonios expuestos por los informantes hacen referencia que los criterios para valorar, es haber desarrollado las habilidades blandas, que sea empático, que tenga conocimientos, que tenga tiempo para dialogar con sus estudiantes, sea respetuoso que sea exigente, tolerante, asertivo, innovador que tome en cuenta a los estudiantes en sus opiniones y sus actuaciones lo antes mencionado coincide con lo que puede lograr el coaching en los docentes según lo menciona “...que sea empático, asertivo, tolerante, resolutivo, innovador, disciplinado, líder, ejemplo

de buen trato, que esté empoderado” (E6). “...conocimiento, capacidad de respuesta y solución de problemas, empatía, trato para los alumnos, disponibilidad de tiempo para atención y lo más importante saber llegar al estudiante” (E2).

Se concuerda con Majad (2016) Gestión del talento humano en instituciones de enseñanza, menciona que urge un modelo nuevo de gestión del talento humano para implementar el fortalecimiento del trabajo en equipo, de tal manera, al generar un modelo de gestión, se tiende a cambiar la dirección de los integrantes con el avance de las relaciones interpersonales, donde la investigación sea una competencia que permite adaptarse y el saber ampliado y la evaluación en el desempeño, transformando diversas oportunidades de mejora, considerando todos los fines y metas de la institución, que los planes se lleven a cabo según los conocimientos y aptitudes de cada uno, siendo los reconocimientos parte de la motivación en permanente en la potenciación de sus capacidades, conocimientos y productividad, coincidiendo con lo antes expuesto los informantes expresan respecto a la gestión del talento humano “...es realizar acciones para que tus capacidades se hagan más fuertes. Es lo que debe hacer la facultad con sus estudiantes” (E2). “...es permitir que los talentos se evidencien, se muestren, es movilizar habilidades, competencias, se debe institucionalizar procesos para gestionar el talento humano que hay en los estudiantes” (E6).

Por tanto, es necesario dar énfasis en la formación manifestada en los procesos educativos de acuerdo con las

normas que serán procesadas y remplazadas por diferentes requerimientos y los manuales se convertirán en objetos de aprendizaje. Los informantes de la facultad de ingeniería mencionan que, si los capacitan, pero no aprecian su avance no hay una cultura o filosofía para generar fortaleza y competitividad. En las instituciones de educación superior se debe explorar sus ventajas competitivas para obtener el desarrollo humano y mejorar la calidad de vida (Gomez Llano, 2022).

CONCLUSIONES

Los significados que tienen los docentes sobre el coaching y la gestión del talento humano es que el coaching si se convierte en una filosofía, en una herramienta de gestión puede impactar de manera positiva en los resultados de sus futuros egresados se puede dar a través del trabajo en equipo, una cultura en donde se les capacita sus docentes permanentemente se valora sus talentos se potencializa todas sus capacidades para que puedan desempeñarse, con mucha pasión, con compromiso hacia su carrera y a la institución.

Los significados del coaching y las capacidades del personal docente es que para que los futuros ingenieros se desempeñen con eficacia, sean competentes deben tener coach o entrenadores en su formación en donde no les presionen, no les impongan disciplina sino que los estudiantes se sientan motivados, apoyados, siempre dispuestos a reflejar lo mejor de cada uno, su coach debe ser una persona que brinde confianza ya que para lograr el éxito el coaching debe establecer una relación entre coach y coachee, debe

ser dócil, sincero, honestos con capacidad de escucha, debe ofrecer un feedback ya que debe proporcionar una retroalimentación continua, es crear posibilidades generar automotivación, ser consejero para su desarrollo personal individual de sustentar sus conocimientos de sus fortalezas y debilidades, los docentes de la muestra tienen características para ser coach dentro de sus campos de acción, manejan información relevante, hay dominio de sustento teórico, hay coincidencias en sus testimonios lo que demuestra que si son motivados pueden contribuir de manera directa para potenciar el talento humano de los estudiantes.

Se concluye que en toda organización y más en las organizaciones educativas del nivel universitario, se debe brindar capacitación in situ, el decano, coordinador o rector asume el proceso de diseñar experiencias de aprendizaje para que los docentes de este nivel construyan, formen sus competencias y así puedan desempeñarse integralmente y en lo alusivo a la gestión del talento humano, tanto en la institución privada o pública debe convertirse en un elección, pues para que sea una organización exitosa depende de los colaboradores, como actúan, como se desempeñan, por lo tanto las instituciones deben invertir en la capacitación de su personal para lograr grandes beneficios, como el crecimiento personal y profesional para potenciar y retener las mejores capacidades, y con ello preservar un nivel de complacencia en calidad educativa y así marquen la diferencia en el mercado educativo.

REFERENCIAS

- Cabrales Salazar, O., & Bermúdez, J. A. (2022). Self-awareness and transcendence in the management of human talent in educational institutions in post-pandemic scenarios. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, 38(1), 1-23. <https://doi.org/10.21573/vol38n12022.120293>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, G. (2018). *Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Lima. Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PDGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dils, R. (2010). *Coaching herramientas para el cambio*. España.
- Gómez Llano, E. L. (2022). El Capital Intelectual en las Instituciones de Educación Superior y el desempeño organizacional. Una Revisión Teórica desde 2018 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 2159-2183. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3672
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill.
- Landeau, R. (2010). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: ALFA.
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es.
- Mayan, M. (2001). *Una introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesores*. Alberta: Qual Institute Press. <http://www.ualberta.ca/~iiqm/pdfs/introduccion.pdf>
- Pérez Y., Reyes A., Matos H, y De la Guardia A. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. *Multimed*, 23(2), 364-385 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S10288182019000200364&lng=es&tlng=es
- Ramos E., Sierra B. y Rocés C. (2019). Ámbitos de aplicación del coaching educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *Educatio Siglo XXI*, 37(2), 223-244. <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- Ravier, L. (2005). *El arte ciencia del coaching, su historia, su filosofía y esencia*. Argentina: Dunken
- Trank, H. & Jenkins, Z. (2022). Embracing the Future of Education Work with Talent Centered Education Leadership. *Journal of Education Human Resources*, 40(2), 266-276. <https://doi.org/10.3138/jehr-2021-0051>
- Wolk, L. (2008). *Coaching: el arte de soplar brasas en acción*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores
- Zegarra, R. y Velásquez M. (2016). El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. *Páginas de Educación*, 9(2), 156-189. <https://doi.org/10.22235/pe.v9i2.1294>

