

**COACHING Y EL EMPOWERMENT EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ DE  
GUAYAQUIL, ECUADOR**  
**COACHING AND EMPOWERMENT IN THE AUTOMOTIVE SECTOR OF GUAYAQUIL,  
ECUADOR**

**Lisbeth Daniela Rivera Manzano<sup>a</sup>**

Universidad Internacional Iberoamericana, Ecuador

([lisbeth2855@hotmail.com](mailto:lisbeth2855@hotmail.com)) (<https://orcid.org/0000-0002-7716-6709>)

**René Ileana Velázquez Pompeyo**

Universidad Internacional Iberoamericana, México

([renevelazquez@unini.edu.mx](mailto:renevelazquez@unini.edu.mx)) (<https://orcid.org/0000-0001-9367-4861>)

---

**Información del manuscrito:**

**Recibido/Received:** 08/02/2023

**Revisado/Reviewed:** 27/09/2023

**Aceptado/Accepted:** 04/12/2023

---

**RESUMEN**

**Palabras clave:**

coaching, empowerment, liderazgo, clima organizacional e inteligencia emocional.

El estudio investigativo tiene como objetivo determinar la relación del coaching y el empowerment para alcanzar un alto rendimiento en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador. Dentro del estudio forma parte la teoría de Barrett (2017) acerca del modelo de los siete niveles de conciencia: supervivencia, relaciones, autoestima, transformación, cohesión interna, marca una diferencia y servicio, esto representa un potencial poderoso en el ser humano en las empresas que dirigen líderes para mejorar la cultura organizativa y promueve el éxito empresarial para cumplir las metas. La metodología del estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, básico, con un nivel descriptivo-correlacional. La población del estudio es de 30 trabajadores de dos empresas del sector automotriz, donde se realizó un estudio censal por medio de un cuestionario de preguntas para conocer cómo se relaciona el coaching y el empowerment en el sector automotriz. En los resultados se obtuvo una relación significativa del coaching y el empowerment, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), la asociación es significativa en 0,000, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte de = ,637 a; a través de esto, la implementación de estrategias con sesiones de coaching genera un alto beneficio dentro del entorno empresarial y promueve un alto rendimiento en la gestión de talento humano de los trabajadores de la empresa.

---

**ABSTRACT**

The investigative study aims to determine the relationship between coaching and empowerment to achieve high performance in the automotive sector of Guayaquil, Ecuador. Within the study, Barrett's

---

<sup>a</sup> Autor de correspondencia.

**Keywords:**

coaching, empowerment, leadership, organizational climate and emotional intelligence.

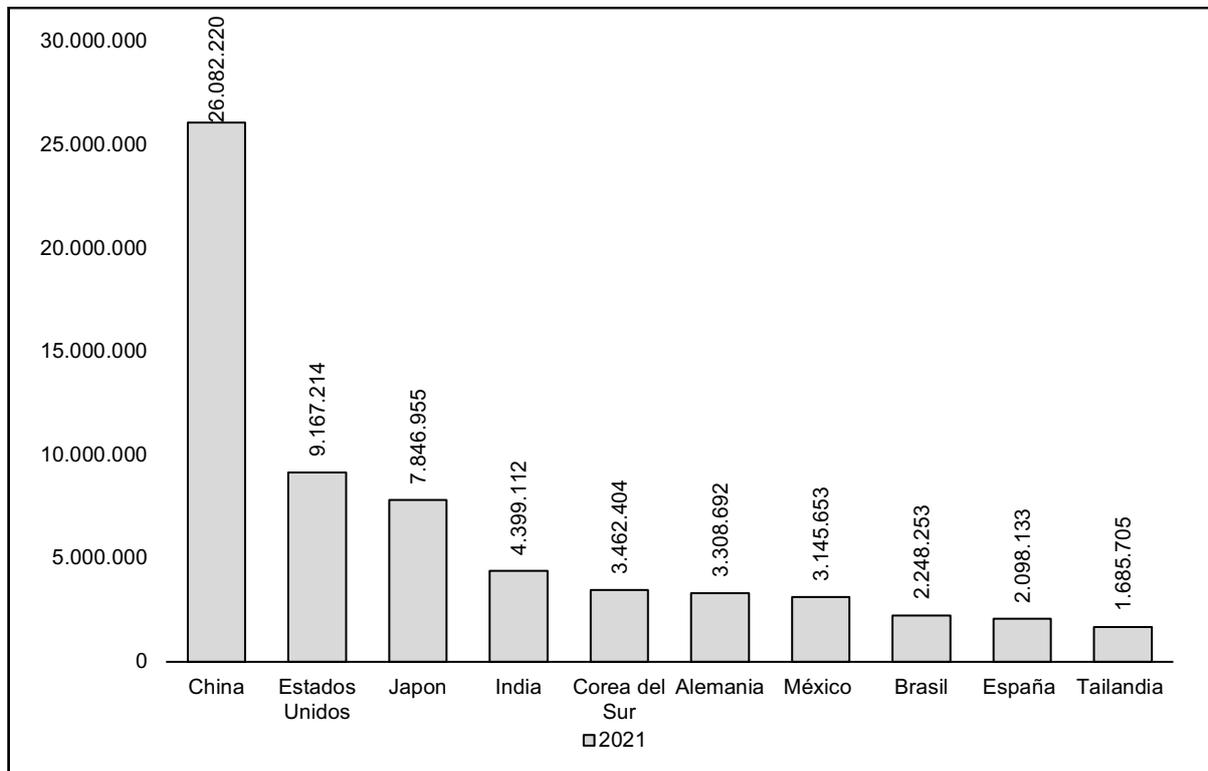
theory (2017) is part of the model of the seven levels of consciousness: survival, relationships, self-esteem, transformation, internal cohesion, making a difference and service, this represents a powerful potential in the human being in the companies that direct leaders to improve the organizational culture and promote business success to meet goals. The study methodology is quantitative, non-experimental, cross-sectional, basic, with a descriptive-correlational approach. The study population is 30 workers from two companies in the automotive sector, where a census study was carried out through a questionnaire to find out how coaching and empowerment are related in the automotive sector. In the results, a significant relationship between coaching and empowerment was obtained, the null hypothesis (Ho) was rejected and the alternative hypothesis (Ha) was accepted, the association is significant at 0.000, with a strong positive Spearman correlation coefficient of = .637 to; Through this, the implementation of strategies with coaching sessions generates a high benefit within the business environment and promotes high performance in the management of human talent of the company's workers.

---

## Introducción

La industria automotriz en los últimos años se ha convertido en los sectores más competitivos del mundo, siendo una de las principales en mantener la economía en un alto nivel en los países con alto impacto de innovación tecnológica que sobresale en la competencia con otros mercados. Según datos de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA, 2022a), la industria automotriz de México representa el primer generador de divisas, quinto exportador de vehículos ligeros, los productos automotrices tienen el 32% de exportaciones manufacturadas, es el séptimo fabricante de vehículos en el mundo y el primero de América Latina, cuarto exportador mundial de autopartes y el primer proveedor a Estados Unidos. En el 2021 generó 930.758 plazas de empleo, un 18,3% de participación en el Producto Interno Bruto (PIB) manufacturero. El sector automotriz tiene una participación de inversión extranjera directa (IED) del 17% y la recepción de la misma genera divisas e innovación.

**Figura 1**  
*Producción mundial de vehículos 2021*



Nota. Adaptado de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA, 2022b).

La producción mundial de vehículos representa 80.154.988 (3.1%) unidades anuales; siendo los diez productores de vehículo por año en el ranking los siguientes: La figura 1 muestra en primer lugar, China con 26.082.220 (32.5%) unidades, segundo lugar Estados Unidos con 9.167.214 (11.4%) unidades, seguido de Japón con 7.846.955 (9.8%) unidades, India tiene 4.399.112 (5.5%) unidades, Corea del Sur con 3.462.404 (4.3%) unidades, Alemania con 3.308.692 (4.1%) unidades, en séptimo lugar México con 3.145.653 (3.9%) unidades, Brasil con 2.248.253 (2.8%) unidades, España con 2.098.133 (2.6%) unidades y Tailandia con 1.685.705 (2.1%) unidades de producción de vehículos

en el mundo y es uno de los sectores más importantes en la economía de los países para lograr un alto impacto por la rentabilidad que genera en el mundo (AMIA, 2022b).

En el informe de Iparraguirre (2022), el sector automotriz de Argentina tiene un buen desempeño a pesar de los pocos insumos importados, problemas de logística global y conflictos sindicales. Se tomaron medidas para superar los problemas, hubo un incremento del 15%, la implementación de la ley de promoción de inversiones para la industria automotriz dio un incentivo al exportador fomentando la inserción internacional, generando empleo, fortaleciendo el sector y la cadena de valor. La producción de vehículos y autopartes tuvo un incremento anual de 28%. El déficit de divisas del sector por la escasez de autopartes afectó la economía de las empresas automotrices, puso en peligro la cadena de valor y la producción en las terminales; a pesar de la situación compleja de Argentina lograron un aporte al sector automotriz de 60.4% para el crecimiento de la industria.

La Asociación de Empresas Automotrices del Ecuador (AEADE, 2022) registra 12.439 unidades vendidas, esto representa el crecimiento de las ventas del 9% a comparación del año 2021, el mercado con mayor número de ventas de vehículos en el país es Pichincha, Guayaquil y Azuay, cuya importación de vehículos en el 2022 fue de 10.701 y no existen exportaciones porque el país no cuenta con presupuesto, equipo tecnológico, personal capacitado ni innovación para invertir en la fabricación de vehículos para su exportación. Según datos obtenidos por el Banco Central del Ecuador (BCE) el número de empleados en el 2022 en el sector automotriz fue de 62.268. Las marcas con mayor ventas de vehículos livianos del país son Kia (19.7%), Chevrolet (17.5%), Toyota (9.6%), Hyundai (6.6%) y Chery (5.6%); también en vehículos comerciales están Hino (15.9%), JAC (12.3%), Shineray (8.9%), Sinotruk (8.6%) y Chevrolet (8.1%); esto demuestra que, las ventas de vehículos desempeñan un rol importante en la economía nacional, promueve la generación de empleo, ingresos y liquidez de los ecuatorianos, acceso de financiamiento, inversiones y reactivación productiva que influyen en las decisiones para adquirir un vehículo.

En el artículo de Rodríguez Barrero et al. (2020) el objetivo fue describir el coaching como una herramienta que facilita el logro de los objetivos empresariales de las instituciones financieras de Colombia. La finalidad es desarrollar el potencial de los trabajadores para alcanzar el liderazgo y empoderamiento que mejore el estilo de vida de las personas. La metodología es cualitativa, estudio exploratorio-descriptivo la población de estudio comprende dos instituciones financieras de Colombia, mediante el estudio de caso. Las debilidades de la empresa son por la poca comunicación asertiva, bajo desarrollo competitivo y de sinergia en las áreas de gestión, necesidades de eficacia en los procesos, limitaciones en el logro de objetivos y estrategias para fortalecer los valores de la empresa. Por esto la aplicación del coaching en las empresas representa una herramienta necesaria que permite la transformación y entrenamiento de los trabajadores para el desempeño idóneo del equipo de trabajo y alcanzar la satisfacción laboral con el fin de ayudar en la toma de decisiones para incrementar la productividad y el máximo potencial de los trabajadores.

En el estudio de Peña Vincés (2021) el objetivo fue analizar la incidencia del empowerment en la gestión de talento humano, en empresas consultoras de recursos humanos en Perú. Con la aplicación de estrategias de gestión empowerment se puede mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal para potenciar el trabajo en equipo, desarrollar las habilidades y competencias para maximizar la productividad y rentabilidad de las empresas. La metodología es cuantitativa, tipo cuasi experimental de corte transversal, con escala de Likert, la población es de 80 trabajadores para recopilar los datos a través de un cuestionario y ver como incide el empowerment en la gestión de

talento humano. En los resultados tiene un Chi cuadrado de Pearson = 9,676<sup>a</sup> y el punto crítico con Chi cuadrado invertido de 9.48772904, tiene una significancia asintótica de ,046 menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa; se afirma que, existe una incidencia significativa del empowerment y la gestión de talento humano en empresas consultoras de recursos humanos. Con la aplicación de estrategias administrativas el empowerment favorece positivamente en la empresa en la gestión de talento humano para generar incentivos en el personal y lograr un alto rendimiento económico y empresarial.

García Guilianny et al. (2021) en su artículo de las empresas de Venezuela y Colombia el 36% de los trabajadores indican que, la empresa no cumple con las estrategias gerenciales para lograr las metas y una planificación adecuada en el tiempo establecido; mientras que, el 21% si conocen y están de acuerdo con las estrategias implementadas. Para el 31% de los trabajadores incluir las estrategias gerenciales permite a las empresas mantenerse en el mercado e incrementar la cartera de clientes con el fin de lograr el crecimiento económico. El 77% de los trabajadores están de acuerdo que, el empowerment representa una herramienta gerencial que ayuda a los gerentes, supervisores y trabajadores a diseñar un plan de gestión que promueve alto rendimiento empresarial y fortalecimiento del talento humano.

En el estudio de Altamirano Salazar (2022) el objetivo general fue determinar la relación del coaching empresarial y empowerment en los trabajadores del Hostal San Eduardo-Perú. Debido a los problemas ocasionados por el estrés el interés de los directivos fue buscar estrategias que mejoren el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. La investigación fue básica, nivel correlacional, diseño no experimental de enfoque cuantitativo, con una encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario realizado a una población de 16 trabajadores del hostal, esto representa un estudio censal por ser pequeña. En los resultados muestran que, el 81.25% de los trabajadores perciben un nivel medio del coaching empresarial y el 18,75% está en un nivel alto; mientras que, el 31.25% de los trabajadores perciben un nivel bajo del empowerment y el 56.25% está en un nivel medio. El coaching empresarial se relaciona positivamente con el empowerment con un  $p = 0,000$  menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, tiene una correlación de Pearson positiva fuerte de = ,856<sup>a</sup> que muestra la relación de las variables de estudio. Con esto se necesita fortalecer la relación del coaching empresarial y el empowerment a través de un plan estratégico anual que permita la autogestión de la empresa, mantener la organización y promover el fortalecimiento empresarial en los trabajadores.

Quiroz Yerren (2021) en su estudio propone un programa de coaching desde un enfoque de prospectiva para mejorar el clima organizacional en el servicio de cirugía general del Hospital Regional Lambayeque-Perú. La metodología es enfoque mixto, diseño no experimental, transeccional, tipo exploratoria, descriptiva-propositiva. Se realizó un cuestionario a 70 trabajadores del Hospital Regional Lambayeque, cuyos datos se procesan para obtener la información referente al problema del estudio. En los resultados se obtuvo como nivel de percepción desfavorable la motivación (78.5%), liderazgo (72.9%), toma de decisiones (71.4%), conflicto y cooperación (68.6%), innovación (60%), esto debido al inadecuado clima organizacional se evaluaron las fases que perjudican en la ejecución de actividades dentro de la institución, por eso es necesario la implementación de programas de coaching, liderazgo, motivación y trabajo en equipo para garantizar el bienestar de los trabajadores, promover el desarrollo de competencias y habilidades con el fin de brindar un servicio garantizado y mejorar el clima organizacional.

Las empresas del sector automotriz presentan un deficiente ambiente laboral por la inadecuada comunicación, poca motivación, bajo rendimiento y poco personal capacitado que lidere el equipo de trabajo, esto debe ser analizado por parte de la gerencia para buscar mecanismos de control a través de estrategias que brinden sesiones de coaching para lograr el empowerment e incremento en las ventas con un buen desempeño del personal y obtener recursos tecnológicos que generen un impacto positivo en el rendimiento del sector automotriz. Es importante asumir el rol del líder con estrategias encaminadas a la comunicación efectiva y la gestión emocional de los trabajadores para organizar al equipo de trabajo dentro de la empresa, lograr el alto rendimiento económico, optimizar los recursos y cumplimiento de metas que promuevan el buen desarrollo competitivo en el sector automotriz. El coaching y la relación con el empowerment representa un alto nivel empresarial en el mercado automotriz para alcanzar la competitividad, práctica de gestión de equipos, liderazgo empresarial que brinden a los trabajadores el poder de tomar decisiones y colaborar con ideas con el fin de alcanzar el crecimiento económico y desarrollo de habilidades en la empresa.

El objetivo general del estudio es determinar la relación del coaching y el empowerment para alcanzar un alto rendimiento empresarial en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador. Los objetivos específicos son: Analizar la relación del coaching y el clima organizacional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador y evaluar la relación del coaching y la inteligencia emocional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador. La hipótesis general: Existe una relación significativa del coaching y el empowerment en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador. La hipótesis específica 1, existe una relación positiva del coaching y el clima organizacional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador y la hipótesis específica 2, existe una alta relación del coaching y la inteligencia emocional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

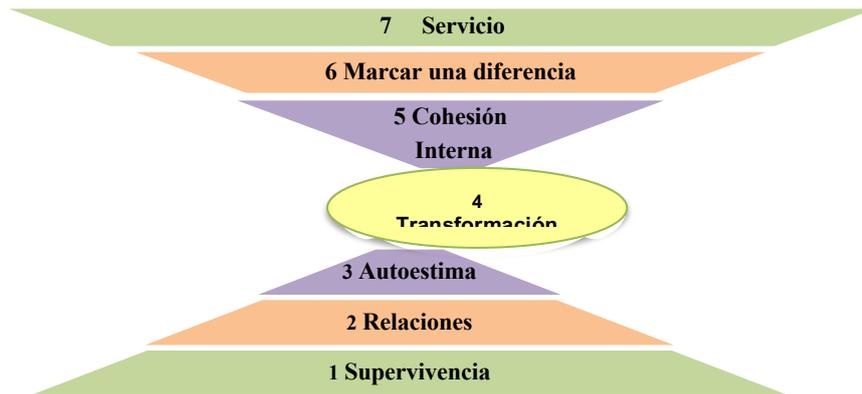
En el sector automotriz las empresas no cuentan con las herramientas necesarias para alcanzar el óptimo desempeño de los trabajadores debido a los pocos incentivos que existen y el deficiente ambiente laboral, esto debe ser evaluado por los directivos de las empresas para buscar habilidades y competencias que promuevan una alta relación con el propósito de mejorar el desarrollo empresarial para lograr la eficacia y alto rendimiento de los trabajadores; por lo tanto, es necesario hacer un análisis de los problemas internos de la empresa, como llevan la planificación diarias de las actividades, si existe comunicación en los trabajadores, con el fin de implementar técnicas de coaching dentro del equipo de trabajo para alcanzar el óptimo rendimiento laboral y competitividad del mercado.

Dentro del estudio forma parte la teoría de Barrett (2017) acerca del modelo de los siete niveles de conciencia que se muestra en la figura 2: supervivencia, relaciones, autoestima, transformación, cohesión interna, marcar una diferencia y servicio. Este modelo representa un poderoso potencial humano en las empresas que dirigen líderes para mejorar la cultura organizativa y promueve el éxito empresarial desde la perspectiva de las necesidades humanas y su desarrollo con el entorno para cumplir sus metas. Se integran conceptos asociados a la conciencia detallados en la filosofía védica, conciencia del alma, conciencia de cósmica, conciencia Dios, conciencia de unidad en el modelo de los siete niveles de conciencia. Esto forma parte de la vida cotidiana de las personas y reconoce que una persona es más que un ego o físico, donde se identifica los valores, el propósito del alma y la realidad energética. Desde la conciencia cósmica se identifica con el alma en todo momento, donde el estado de la mente y la filosofía funcionan sin miedo, son capaz de vivir su propia vida en plenitud sin depender de la aprobación de otros. En la conciencia Dios existe un nivel de conexión del alma con otras personas donde la conciencia es un aspecto individualizado del mismo campo energético individual. El

séptimo estado de conciencia unidad representa el elevado estado de conciencia que puede alcanzar el ser humano, no hay separación del conocedor y el objetivo conocido. Según transcurre el tiempo y las necesidades físicas y emocionales, se experimentan nuevas creencias dejando ir el miedo, liberando el alma para lograr un alto potencial del estado de conciencia que promueve sentimientos positivos que liberan el estrés y se gana energía que favorece el estado de ánimo de las personas para lograr una plena satisfacción personal.

## Figura 2

*Modelo de los siete niveles de conciencia*



*Nota.* Barrett (2017)

La teoría que parte del modelo de los siete estados de conciencia es importante dentro del estudio investigativo, esto desde los estados de conciencia logran identificar el empoderamiento personal que tienen los trabajadores en la empresa y solucionar conflictos internos desde la comunicación asertiva, el trabajo en equipo para alcanzar un alto rendimiento, cumplimiento de metas, crear un ambiente laboral idóneo con eficiencia que promuevan la motivación e incentivos por parte de los gerentes y lograr el éxito empresarial en el sector automotriz.

El presente estudio es de gran relevancia porque permite determinar la relación del coaching y el empowerment para alcanzar un alto rendimiento empresarial en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador; se han conocido factores que afectan el estado de los trabajadores de las empresas, con este propósito se implementó el trabajo investigativo como aporte en el mejoramiento interno desde el enfoque de nuevas estrategias con técnicas de coaching y empoderamiento personal que permiten alcanzar las metas y mejorar el clima organizacional. Con respecto al aporte práctico, tiene la finalidad de otorgar un plan gerencial que incluya técnicas de coaching, liderazgo, trabajo en equipo, habilidades blandas, desarrollo personal y motivación laboral que permitan a los trabajadores lograr con compromiso el empowerment como una estrategia de gestión laboral para alcanzar la productividad y competitividad en el sector automotriz.

## Método

La metodología del estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, básico, con un nivel descriptivo-correlacional. Este estudio tiene el fin de identificar las falencias presentadas dentro del entorno laboral por parte de los trabajadores ante cualquier situación que afecta el ambiente laboral dentro de la empresa

para otorgar las estrategias y un plan de acción para el mejoramiento del rendimiento empresarial del sector automotriz.

Variable 1. Coaching: Según la International Coach Federation (ICF, 2020), es la relación profesional continua con los clientes para obtener resultados favorables en la vida, profesión y empresa de los individuos, profundiza en los conocimientos, incrementa el rendimiento y mejora la calidad de vida. En las sesiones de coaching crean la interacción por parte del coach y motivan al cliente actuar y dejar paradigmas del pasado y enfocarse a tomar acción para el logro de objetivos y el éxito personal.

Variable 2. Empowerment: Es una herramienta estratégica que mejora el liderazgo, fortalece el trabajo en equipo, este se sustentan en el poder de delegar autoridades y responsabilidad de los niveles de la organización, motivación para crear un entorno donde se reconoce y estimula el buen desempeño, el desarrollo que encamina a la capacitación constante y el liderazgo que permite tomar decisiones para lograr el trabajo en equipo con eficacia que promueve la participación del talento humano (Riquelme, 2023).

La población del estudio investigativo es de 30 trabajadores de dos empresas del sector automotriz, se realiza un estudio censal, dado que la población es pequeña y se toma directamente para el análisis y recopilación de datos, con el fin de alcanzar una solución positiva dentro del estudio investigativo. Las variables del estudio son Coaching y el Empowerment, con esto se identificó las falencias internas de la empresa para implementar estrategias de solución que ayuden al crecimiento empresarial y desarrollo personal de los trabajadores dentro del sector automotriz. Los criterios de inclusión de las empresas del sector automotriz son: hombres y mujeres que trabajan en las empresas del sector automotriz de Guayaquil y en los criterios de exclusión están los trabajadores de otras empresas, menores de 18 años y los clientes que no participaron en la investigación para obtener los datos necesarios del estudio.

Se realizaron encuestas a 30 trabajadores del sector automotriz basadas en la escala de Likert con niveles de frecuencia para acceder a la información que permitan tomar decisiones por parte del investigador y recopilar los datos del estudio, con el fin de conocer las falencias y el comportamiento gerencial que maneja las empresas por parte de los trabajadores en relación al objetivo y ver la veracidad de la hipótesis planteada. El instrumento fue un cuestionario de 17 preguntas para estudiar las variables coaching y empowerment y obtener los resultados con los datos adquiridos por los trabajadores encuestados. La validación del cuestionario fue por jueces expertos en las variables de estudio para dar a conocer la factibilidad y brindar ideas que aporten con los datos necesarios en la investigación. La medición del cuestionario es por medio de escalas Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo, la información se ingresa a una base de datos en Excel e luego al programa estadístico "Statistical Package for Social Sciences SPSS V.25" para obtener los datos en la investigación.

A través de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach se conoce la confiabilidad del cuestionario con una prueba piloto de 10 trabajadores de las empresas del sector automotriz de Guayaquil-Ecuador con la veracidad del estudio. El Alfa de Cronbach tiene una valoración de 0.80 que son idóneas en la medición de variables enfocadas en el estudio investigativo. Este estudio fue realizado con la autorización de las empresas cuya información se recopila en un promedio de 10 minutos sin afectar las labores de los trabajadores para continuar su jornada.

Para el análisis de datos se efectuó una base de datos para ingresar la información adquirida en la encuesta y mostrar la confiabilidad en el programa estadístico Excel de Alfa de Cronbach con el respaldo de teorías que promuevan la veracidad de la hipótesis

planteada. Se obtuvo información en base a los objetivos de las variables para acceder a los resultados a través de las correlaciones y ver la significancia de la hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman en el programa SPSS para conocer la situación interna de las empresas del sector automotriz de Guayaquil-Ecuador y otorgar un plan gerencial que promueva el liderazgo óptimo y alto rendimiento empresarial.

## Resultados

En la tabla 1, el 60% de los trabajadores están de acuerdo que el empowerment es bueno cuando el coaching tiene un nivel medio; mientras que, el 25% están indecisos que el empowerment es regular cuando el coaching está en un nivel bajo, esto identifica la buena relación del coaching y el empowerment, siempre y cuando los directivos toman las medidas necesarias para lograr la estabilidad en el ambiente laboral y hacer una gestión de talento humano adecuada reduciendo las falencias presentadas a través de estrategias en sesiones de coaching para alcanzar un alto impacto en el desarrollo de competencias y rentabilidad de la empresa.

**Tabla 1**  
*Análisis de Coaching y Empowerment*

		EMPOWERMENT					
		En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
COACHING	En desacuerdo	Recuento	3	1	0	0	4
		% dentro de Coaching	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indeciso	Recuento	1	11	4	0	16
		% dentro de Coaching	6,3%	68,8%	25,0%	0,0%	100,0%
	De acuerdo	Recuento	0	3	6	1	10
		% dentro de Coaching	0,0%	30,0%	60,0%	10,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>% dentro de Coaching</b>	4	15	10	1	30	
		13,3%	50,0%	33,3%	3,3%	100,0%	

En la tabla 2, el 100% de los trabajadores están de acuerdo que el clima organizacional es bueno cuando el coaching tiene un nivel medio; también un grupo considerable están en desacuerdo que, el clima organizacional es malo cuando el coaching está en un nivel bajo, esto demuestra la buena relación del coaching y el clima organizacional cuando los trabajadores mantienen una comunicación efectiva en el equipo de trabajo para lograr la armonía grupal, incentivando con motivación y promoviendo la iniciativa de dar ideas para que sean tomadas en cuenta por los directivos al momento de tomar decisiones que favorezcan el bienestar personal y profesional de los miembros que conforman la empresa.

**Tabla 2**  
*Análisis de Coaching y Clima organizacional*

			CLIMA ORGANIZACIONAL			
			En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total
COACHING	En desacuerdo	Recuento	4	0	0	4
		% dentro de Coaching	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indeciso	Recuento	0	16	0	16
		% dentro de Coaching	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	10	10
		% dentro de Coaching	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
<b>Total</b>		Recuento	4	16	10	30
		% dentro de Coaching	13,3%	53,3%	33,3%	100,0%

En la tabla 3, el 68.8% de los trabajadores están indecisos que la inteligencia emocional es regular cuando el coaching tiene un nivel bajo; mientras que, el 60% están de acuerdo con la buena relación de la inteligencia emocional cuando el coaching está en un nivel medio; esto muestra que, la relación de las variables se mantiene buena cuando los trabajadores saben manejar las emociones y usan técnicas que liberan el estrés y promueven la calma para reflexionar ante un suceso sin afectar el bienestar personal y mantener un ambiente laboral saludable que mejora la comunicación del equipo de trabajo, genera la satisfacción de las necesidades y alto rendimiento laboral.

**Tabla 3**  
*Análisis de Coaching e Inteligencia emocional*

			INTELIGENCIA EMOCIONAL				
			En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
COACHING	En desacuerdo	Recuento	3	1	0	0	4
		% dentro de Coaching	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indeciso	Recuento	1	11	4	0	16
		% dentro de Coaching	6,3%	68,8%	25,0%	0,0%	100,0%
	De acuerdo	Recuento	0	3	6	1	10
		% dentro de Coaching	0,0%	30,0%	60,0%	10,0%	100,0%
<b>Total</b>		Recuento	4	15	10	1	30
		% dentro de Coaching	13,3%	50,0%	33,3%	3,3%	100,0%

Ho. No existe relación significativa del coaching y el empowerment en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

Ha. Existe relación significativa del coaching y el empowerment en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

La tabla 4 muestra que, existe una relación significativa del coaching y el empowerment con un valor  $p = ,000$  menor a  $p = 0,01$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), por eso existe una relación significativa de 0,01 en las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte =

,637<sup>a</sup> esto determina que, las variables se asocian entre ellas dentro del estudio realizado en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

**Tabla 4**  
*Coefficiente de correlación Coaching y el Empowerment*

			Coaching	Empowerment
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Coaching</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,637**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
	<b>N</b>	30	30	
	<b>Empowerment</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,637**	1,000
<b>Sig. (bilateral)</b>		,000	.	
	<b>N</b>	30	30	

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

Ho. No existe relación positiva del coaching y el clima organizacional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

Ha. Existe relación positiva del coaching y el clima organizacional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

La tabla 5 muestra que, existe una relación positiva del coaching y el clima organizacional con un valor  $p = ,000$  menor a  $p = 0,01$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), por eso existe una asociación significativa de 0,01 en las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva perfecta = 1,000<sup>a</sup> esto determina que, las variables se asocian entre ellas de forma perfecta logrando un buen aporte en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

**Tabla 5**  
*Coefficiente de correlación Coaching y el Clima organizacional*

			Coaching	Clima organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Coaching</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	1,000**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	.
	<b>N</b>	30	30	
	<b>Clima organizacional</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000**	1,000
<b>Sig. (bilateral)</b>		.	.	
	<b>N</b>	30	30	

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

Ho. No existe una alta relación del coaching y la inteligencia emocional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

Ha. Existe una alta relación del coaching y la inteligencia emocional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

La tabla 6 muestra que, existe una alta relación del coaching y la inteligencia emocional con un valor  $p = ,000$  menor a  $p = 0,01$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), por eso existe una relación significativa de 0,01 en las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte = ,637

<sup>a</sup> esto determina que, las variables del estudio se asocian entre ellas en un alto grado dentro del sector automotriz de Guayaquil, Ecuador.

**Tabla 6**  
*Coefficiente de correlación Coaching e Inteligencia emocional*

			Coaching	Inteligencia emocional
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Coaching</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,637**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	30	30
	<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,637**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
		<b>N</b>	30	30

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

## Discusión y conclusiones

En el estudio investigativo se analizaron el coaching y el empowerment en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador, donde se recopiló información para obtener los datos pertinentes de las variables e identificar las falencias que existen dentro de las empresas con el fin de demostrar la veracidad del estudio a comparación de estudios efectuados en otros periodos antes del estudio actual.

En el objetivo general: Determinar la relación del coaching y el empowerment para alcanzar un alto rendimiento empresarial en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador. Con el análisis estadístico se visualiza que, las variables se asocian entre ellas; por lo tanto, en la tabla 4 da como resultado del coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte = ,637<sup>a</sup>, con un valor  $p = ,000$ , esto demuestra la relación significativa del coaching y el empowerment en el sector automotriz. Esto viene con el aporte de la teoría de Barret (2017) acerca del modelo de los siete niveles de conciencia: supervivencia, relaciones, autoestima, transformación, cohesión interna, marcar una diferencia y servicio. Este modelo representa un poderoso potencial humano en las empresas que dirigen líderes para mejorar la cultura organizativa y promueve el éxito empresarial desde la perspectiva de las necesidades humanas y su desarrollo con el entorno para cumplir sus metas. Tiene un aporte positivo en el entorno empresarial y permite la asociación de las variables a comparación de otros periodos con alto rango de veracidad, por eso la teoría de Barret (2017), brinda las herramientas necesarias para proceder a un plan de gestión de talento humano idóneo con el fin de promover la estabilidad económica y financiera del sector automotriz. García Guilianny et al. (2021) en su artículo el objetivo fue analizar el coaching y el empowerment para fortalecer el talento humano de las empresas de Venezuela y Colombia, con el propósito de otorgar herramientas de gestión empresarial y técnicas de apoyo al crecimiento competitivo para incrementar la productividad de las operaciones que contribuyen a la resolución de conflictos internos como aporte al logro del rendimiento económico y metas de la empresa. El 33,33% de los trabajadores se identifican con la organización en la aplicación de métodos con eficacia y promueve la comunicación idónea, el 26% está de acuerdo con la implementación del autocoaching como una estrategia de autogestión que beneficie al fortalecimiento del talento humano en la empresa.

Con respecto al objetivo específico: Analizar la relación del coaching y el clima organizacional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador. Esto muestra una relación positiva del coaching y el clima organizacional, dando como resultado en la tabla 5, un valor  $p = ,000$ , con un coeficiente de correlación de Spearman positiva perfecto =  $1,000^a$  esto determina que, existe una relación positiva de las variables de estudio en el sector automotriz. Quiroz Yerren (2021) en su estudio propone un programa de coaching para mejorar el clima organizacional en el servicio de cirugía general de un hospital de Perú. El nivel de percepción fue desfavorable en la motivación (78.5%), liderazgo (72.9%), toma de decisiones (71.4%), conflicto y cooperación (68.6%), innovación (60%), debido al inadecuado clima organizacional se evaluaron las fases que perjudican en la ejecución de actividades dentro de la institución, por eso es necesario la implementación de programas de coaching, liderazgo, motivación y trabajo en equipo para garantizar el bienestar de los trabajadores, promover el desarrollo de competencias y habilidades con el fin de brindar un servicio garantizado y mejorar el clima organizacional. Con el aporte de un programa de coaching se puede mejorar la situación del sector automotriz a través de técnicas de comunicación y trabajo en equipo, esto ha sido favorable logrando un alto impacto en la relación del coaching y el clima organizacional para alcanzar metas al corto plazo dentro de las empresas.

En la evaluación de la relación del coaching y la inteligencia emocional en el sector automotriz de Guayaquil, Ecuador, la tabla 6 muestra que, existe una alta relación del coaching y la inteligencia emocional, con un valor  $p = ,000$  y el coeficiente de correlación positiva fuerte =  $0,637^a$  esto determina que, las variables del estudio se asocian entre ellas en un alto grado dentro del sector automotriz. Desde el estudio de Rodríguez Barrero et al. (2020) al incluir al coaching como herramienta que facilita el logro de objetivos empresariales en las instituciones financieras de Colombia, otorga un gran potencial para alcanzar el liderazgo a través de la inteligencia emocional, mejora el estilo de vida de los trabajadores e incentiva el empoderamiento liberando las cargas del miedo y rompiendo paradigmas con el fin de lograr una comunicación asertiva y el desarrollo competitivo para obtener la transformación de la mentalidad de los trabajadores e incrementar la productividad en la empresa.

Es importante destacar que, dentro del estudio realizado existe una relación significativa de las variables; promueve el trabajo en equipo con responsabilidades de acuerdo al cargo que desempeñan, motiva al personal para lograr una mejor productividad y desarrollo profesional, donde destaca el aporte del coaching y el empowerment en los miembros que conforman las empresas para alcanzar una buena gestión de talento humano y mantener la estabilidad con estrategias que mejoren el rendimiento laboral.

Conclusión: El estudio realizado del coaching y el empowerment en la tabla 1 muestra que, el 60% de los trabajadores están de acuerdo que el empowerment es bueno cuando el coaching tiene un nivel medio; en la tabla 4 muestra un coeficiente de correlación positiva fuerte =  $0,637^a$ , con un valor  $p = ,000$ , esto demuestra la relación significativa de las variables, por eso los directivos deben tomar las medidas necesarias para mantener estable el ambiente laboral y lograr un alto impacto en el desarrollo de competencias en el sector automotriz.

También se analiza la relación del coaching y el clima organizacional, en la tabla 2 muestra que, el 100% de los trabajadores están de acuerdo que el clima organizacional es bueno cuando el coaching tiene un nivel medio; en la tabla 5 muestra un coeficiente de correlación positiva perfecta =  $1,000^a$  con un valor  $p = ,000$ , esto demuestra la relación positiva de las variables de estudio, pero se requiere de un cambio en la estructura

gerencial para tomar decisiones acertadas en el equipo de trabajo con el fin de lograr optimizar los recursos y alcanzar las metas establecidas en el sector automotriz.

Con respecto a la evaluación del coaching y la inteligencia emocional, en la tabla 3 muestra que, el 68.8% de los trabajadores están indecisos que la inteligencia emocional es regular cuando el coaching tiene un nivel bajo; en la tabla 6 muestra un coeficiente de correlación positiva fuerte = 637<sup>a</sup>, con un valor  $p = ,000$ , esto demuestra la alta relación de las variables de estudio. Es necesario gestionar las emociones de los trabajadores a través del coaching y la inteligencia emocional para tomar mejores decisiones, mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación, desde el control del estrés y manejo de la ira con el fin de evitar disturbios dentro de la empresa y lograr con habilidades blandas la motivación del personal para trabajar en equipo y alcanzar el alto rendimiento empresarial en el sector automotriz a nivel mundial.

## Referencias

- Altamirano Salazar, X. (2022). *Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del hostel San Eduardo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105336/Altamirano\\_SKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105336/Altamirano_SKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asociación de Empresas Automotrices del Ecuador. (2022). *Sector Automotor en cifras*. AEADE. <https://www.aeade.net/wp-content/uploads/2023/01/12.-Sector-en-Cifras-Resumen-Diciembre.pdf>
- Asociación Mexicana de la Industria Automotriz. (2022). *AMIA*. [https://www.amia.com.mx/publicaciones/industria\\_automotriz/](https://www.amia.com.mx/publicaciones/industria_automotriz/)
- Asociación Mexicana de la Industria Automotriz. (2022b). *AMIA*. <https://www.amia.com.mx/indicadores-internacionales-relacionados1/>
- Barrett, R. (2017). *Las métricas de la conciencia humana*. Lulu.com.
- García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Pinto Aragón, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista de Ciencias Sociales* 27(3), 219-230. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36766>
- International Coach Federation . (2020). *ICF Argentina* . <https://icf.ar/coaching/>
- Iparraguirre, M. (2022). *Situación Automotriz*. BBVA Research. <https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2022/12/Situacion-Automotriz-2022.pdf>
- Peña Vines, F. (2021). *Empowerment y gestión del talento humano, en empresas, consultoras en recursos humanos*. [Tesis profesional, Universidad Ricardo Palma]. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5142/ADM-T030\\_03887612\\_T%20%20%20PEÑA%20VÍNCES%20FELICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5142/ADM-T030_03887612_T%20%20%20PEÑA%20VÍNCES%20FELICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiroz Yerren, M. (2021). *Coaching para mejorar el Clima Organizacional en el Servicio de Cirugía General, Hospital Regional Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Riquelme, M. (2023). *Web y Empresas*. <https://www.webyempresas.com/empowerment/>
- Rodríguez Barrero, M., Mogollón Varela, M., & Cortés Bonilla, A. (2020). El coaching como herramienta de gestión en empresas del sector financiero. *Revista Sinergia*, 1(7), 87-104. <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/94>