



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El coaching y su influencia en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Aguirre Sánchez, Helen Geraldine (ORCID: 0000-0001-7795-859X)

Arca León, Luis Felipe (ORCID: 0000-0002-0696-5220)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**PIURA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

A Dios por darme las fuerzas para no rendirme. A mis padres, hermanas y sobrina, por el apoyo constante y sacrificio que día a día me han brindado para poder alcanzar mis objetivos.

**Aguirre Sánchez, Helen Geraldine.**

### **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los logros y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más. A mis padres por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y por sus consejos que han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mis hermanos que siempre han estado junto a mí y brindándome su apoyo y muchas veces poniéndose en el papel de padres.

**Arca León, Luis Felipe.**

## **Agradecimiento**

A Dios por siempre cuidarme y guiarme por cada paso que doy. A mis padres y hermanas por orientarme y brindarme su apoyo en todo momento para ser mejor cada día. Al Dr. Freddy Castillo Palacios por su tiempo y enseñanzas brindadas.

**Aguirre Sánchez, Helen Geraldine.**

## **Agradecimiento**

A mi madre Carola, que me ha demostrado ser una madre ejemplar, para no rendirme ante nada y siempre luchar por lo que uno desea. A mi padre Marco, por ser el apoyo de mi carrera profesional y por sus buenos consejos. A mis hermanos Karla, Marco y María, por ser los grandes amigos, ya que hemos pasado momentos inolvidables. Al Dr. Freddy Castillo, por su magnífica enseñanza durante la elaboración de la presente investigación.

**Arca León, Luis Felipe**

## **Página del Jurado**

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

---

Nosotros, Arca León, Luis Felipe con DNI N° 47511633 y Aguirre Sánchez, Helen Geraldine con DNI N° 48308707, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, 18 de Diciembre de 2018



---

Arca León, Luis Felipe  
DNI: 47511633



---

Aguirre Sánchez, Helen Geraldine  
DNI: 48308707

## Índice

Cáratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	vi
Índice .....	vi
Índice de tablas.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>16</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
2.2 Operacionalización de variables .....	17
2.3 Población y muestra.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5 Método de análisis de datos .....	21
2.6 Aspectos éticos.....	22
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>30</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>54</b>
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	54
Anexo 2: Matriz de Instrumentos. ....	55
Anexo 3: Formato de Cuestionario al Personal Respecto a la Variable Coaching. ....	56
Anexo 4: Formato de Cuestionario al Personal Respecto a la Variable Competencias Laborales.....	58
Anexo 5: Formato de Guía de Entrevista al Director de la Institución Educativa.....	60
Anexo 6: Materiales Visuales en la Aplicación de los Instrumentos.....	62
Anexo 7: Informe de la Guía de Entrevista al Director de la I.E.P. San José Obrero Respecto a la Variable Coaching y Competencias Laborales.....	65
Anexo 8: Validaciones de Instrumentos. ....	68
Anexo 9: Validaciones de la Confiabilidad del Instrumento. ....	86
Anexo 10: Solicitud a la Institución Educativa Parroquial San José Obrero.....	88
.....	88
Anexo 11: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis. ....	89
Anexo 12: Print de Turnitin.....	90
Anexo 13: Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis. ....	91
Anexo 14: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	92

## Índice de tablas

Tabla 1	Totalidad del personal responsable de la institución educativa.....	19
Tabla 2	Influencia de la disciplina del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución.....	23
Tabla 3	Correlación entre la disciplina del coaching y las competencias del personal .....	24
Tabla 4	Influencia del entrenamiento del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución.....	24
Tabla 5	Correlación entre el entrenamiento del coaching y las competencias del personal .....	25
Tabla 6	Influencia de los resultados del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución.....	26
Tabla 7	Correlación entre los resultados del coaching y las competencias del personal .....	27
Tabla 8	Realidad del coaching en el personal administrativo y docentes en la institución.....	27
Tabla 9	Influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución .....	28
Tabla 10	Correlación entre el coaching y las competencias del personal .....	29
Tabla 11	Detalle de las estrategias propuestas en el estudio en función a sus costos que incurren para su ejecución .....	49

## Resumen

La investigación planteó como objetivo general; “Determinar la influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018”. Mediante la metodología de diseño no experimental y de tipo correlacional, la población estuvo conformada por un total de 40 colaboradores, entre las técnicas de recolección de datos se utilizó (02) encuesta al personal responsable y (01) entrevista al director de la institución educativas, las cuales permitieron obtener los factores eficientes y deficientes que inciden en el coaching y empoderamiento. Entre las principales conclusiones se determinó que el coaching es deficiente, debido a que no existe una adecuada disciplina y entrenamiento, puesto que no se está contribuyendo al desarrollo de las condiciones de aprendizaje y habilidades críticas, así mismo los resultados muestran una deficiencia en función al desarrollo laboral del personal administrativo y docente, por el contrario si poseen habilidades relacionados con el trabajo en equipo, creatividad y organización, pero no siempre se tienen la iniciativa laboral, a pesar que regularmente poseen un nivel de aprendizaje optimo, pero la institución no evalúa dicho conocimiento

**Palabras claves:** Coaching, competencias, entrenamiento, habilidades, destrezas.

## **Abstract**

The research raised as a general objective; "Determine the influence of coaching in strengthening the skills of administrative staff and teachers in the I.E.P. San José Obrero of the city of Piura, year 2018 ". Using the methodology of non-experimental design and correlational type, the population consisted of a total of 40 collaborators, among the techniques of data collection was used (02) survey of responsible personnel and (01) interview with the director of the educational institution, which allowed to obtain the efficient and deficient factors that affect coaching and empowerment. Among the main conclusions was that coaching is deficient, because there is no adequate discipline and training, since it is not contributing to the development of learning conditions and critical skills, likewise the results show a deficiency depending on the job development of the administrative and teaching staff, on the contrary if they have skills related to teamwork, creativity and organization, but not always have the labor initiative, although they regularly have an optimal level of learning, but the institution does not evaluate said knowledge

**Keywords:** Coaching, skills, training, skills, abilities.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

El crecimiento económico desde una perspectiva mundial, muestra un indicador de 3.1% respecto al 2018, permitiendo la recuperación de las inversiones de los sectores manufactureras, comercio y exportación, que han permitido esencialmente el desarrollo de los países en situaciones emergentes y en proceso de crecimiento, por el contrario el sector educativo ha mostrado una fortaleza a un futuro para establecer políticas en función al desarrollo sostenible a un largo plazo sobre el factor económico, mientras que los países potenciales deben su desarrollo económico al fortalecimiento educativo (La Asociación Internacional de Fomento – AIF, 2018).

Siendo los países de América, que han experimentado un cambio relacionado con la potencialidad de sus actividades económicas y educación, las cuales son uno de los factores más relevantes que a lo largo de los años han presentado muchos cambios, alcanzando un 5% del PBI para el desarrollo del sector educativo demostrando que la educación ha pasado a ser una prioridad política y presupuestaria que supera el 75% en escolarización en la educación primaria y básica, por el contrario en otros países de Sudamérica se estima un 60% de alfabetismo en jóvenes y adultos, siendo necesario también el desarrollo de las principales competencias laborales relacionados con los actividades administrativo y docente de las diferentes instituciones (El País, 2017).

Mientras la educación es un motor del desarrollo, en el Perú existe políticas relacionadas con mantener una alta calidad educativa, el surgimiento de nuevas instituciones privadas están relacionados esencialmente con una mayor jerarquía educativa, por su parte es imprescindible que el personal de las principales áreas educativas logren mantener un relación directa con las competencias en función al desarrollo eficiente de sus actividades que surge desde el directivo hacia el personal administrativo y docente, sin embargo existen instituciones que no logran cumplir con los requisitos y normas que impulsen el aprendizaje educativa, mientras el enfoque laboral muestra ciertas falencias en función a las habilidades, adiestramiento y liderazgo del personal superior hacia las actividades en los dos niveles; Educativo y laboral (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento – BIRF, 2017).

El Perú a nivel de calidad educativa se encuentra en la posición 72 a nivel mundial, representando un retroceso de 5 posiciones respecto al último informe educativo, asimismo se debe dar mayor índice a nivel interno enfocado a las competencias técnicas del personal que labora en las instituciones sea pública o privada, el cual depende necesariamente del apoyo de las entidades que promueven el desarrollo educativo y sobre todo reestructura pedagógica educativa, siendo afectados por la corrupción, burocracia gubernamental, impuestos, infraestructura, regulación laboral entre otros aspecto que inciden en todo el sector educativo (The World Economic Forum – WEF, 2017).

Por su parte a nivel laboral y educativo, el presupuesto del sector educativo es ajustado en el país, subiendo la inflación en un 8,01% esto se debe a las evaluaciones de las condiciones de enseñanzas y aprendizaje de los servicios educativos, aumento salarial a los maestros y mejora en el aprendizaje de los alumnos, estableciéndose una asignación de S/. 28,308 millones, asimismo el salario del docente corresponderá S/. 2,000 mientras el sector educativo muestra un salario estratificado que comprende fines independientes, uno de los objetivos de estas condiciones es brindar una mejora en la calidad educativa a través de un personal directivo, administrativo y docente que tengan la capacidad eficiente para poder cumplir con sus labores (La República, 2017).

Es por ello que la institución Educativa Parroquial San José Obrero de actividad educativa, con mayor prestigio en la ciudad de Piura, presenta una variedad de deficiencias relacionados principalmente con la competencia laboral por parte del personal del área administrativa y docente que afecta significativamente a las actividades que desarrolla diariamente, debido a que existe una falta de capacidad en la gestión de tareas o actividades administrativas, asimismo que los docentes que mantienen funciones administrativas las cuales en su mayoría lo realizan de manera inadecuada pero es parte de la currícula educativa de la institución y no solo a nivel privado, sino también público, por el contrario el personal administrativo y docente debe potenciar dichas actividades a una mejora razonable.

Esto ocasiona varias dificultades que reflejan en un porcentaje la calidad educativa, por la falta de un entrenamiento por parte del directivo o especialista en función a que puedan cumplir con sus metas y el desarrollo de sus habilidades, asimismo en mantener un alineamiento con los objetivos que deben estar encaminado a través de la motivación y responsabilidad que debe existir en la institución al momento del direccionamiento del personal, entre otros factores con el propósito de que el personal

administrativo y docentes adopte las competencias suficientes para poder mantener una cultura cooperativa en función al área administrativa y docente, mientras el personal de estas áreas puedan fortalecer en sus capacidades en función a mantener los procesos administrativos y pedagógicos de manera adecuada.

La situación problemática del estudio, se basó principalmente con las competencias del personal administrativo y docentes para lo cual es necesario la implementación y desarrollo de una herramienta que permita su fortalecimiento y desarrollo, debido que de continuar con esta problemática se teme que la institución reduzca su nivel de calidad educativa y también la gestión de su procesos administrativos, siendo el gerente que tome medidas correctivas y acciones que fomenten el crecimiento de la institución, en función a los factores deficientes, de esta manera se ha establecido el estudio se basó en el coaching y el fortalecimiento de las competencias laborales en la institución educativa.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

Según Monroy (2015) en su estudio denominado: *Coaching y desempeño laboral en las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango*, perteneciente a la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Su objetivo general fue: Determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas. Entre sus resultados se identificó que el coaching se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral incrementando sustancialmente sus ventas y en el cumplimiento de los logros organizacionales establecidos, así mismo se determinó que la práctica adecuada del coaching permite alcanzar los objetivos organizacionales, a través de la cooperación conjunta de todos los trabajadores, además entre los beneficios adicionales se evidenció un aumento de clientes, número de visitantes, incremento de la productividad, mayor desarrollo de las competencias y capacidades laborales, generando una mayor liquidez y cumplimiento eficiente de las actividades y tareas realizadas.

Por su parte Luisamary (2014) en su estudio denominado: *Estrategias gerenciales apoyadas en el proceso coaching para generar eficiencia en la empresa LAMISUR C.A.*, perteneciente a la Universidad José Antonio Paéz, Venezuela. Su objetivo general fue; Proponer estrategias gerenciales apoyadas en el proceso coaching para generar eficiencia en la empresa. Entre sus resultados se identificó que durante el proceso de coaching que

las estrategias de comunicación para conocer los objetivos propuestos no son adecuados, así mismo no se tienen identificados la misión, visión y valores en toda la empresa en función a los niveles que impiden alcanzar las metas establecidas, por el contrario el personal no recibe una capacitación y adiestramiento continuo demostrando deficiencias en las actividades o tareas diarias, siendo necesario formular acciones estratégicas basados en el desarrollo del proceso de coaching que permita los procedimientos gerenciales con el propósito fundamental para contribuir en el desarrollo del personal y principalmente aplicar una mejora en los resultados de la organización.

De acuerdo a Deiwé (2016) en su estudio denominado: *El coaching como herramienta gerencial para el fortalecimiento de la comunicación entre el directivo y el personal docente de la Unidad educativa Estatal "Carmen Ruiz"* perteneciente a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. Su objetivo general fue; Analizar el coaching como herramienta gerencial en el fortalecimiento de la comunicación entre el directivo y el personal docente. Entre sus resultados se identificó que el coaching gerencial es inadecuada siendo necesario la implementación de la evaluación institucional y supervisión por parte de los directivos dificultando al compromiso del personal en la formación y aprendizaje que permita una mejora en los resultados laborales, respecto a la disciplina que el directivo requiere en función a los docentes, respecto a cumplir con las condiciones laborales para fortalecer la habilidades, mediante el entrenamiento y comunicación, debido a que existe un descontento laboral.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Por su parte Barrientos y Portilla (2015) en su estudio denominado: *Modelo de gestión por competencias dirigido a mejorar el talento humano en la contrata Minera New Horus S.A.C.- 2015*, perteneciente a la Universidad Privada del Norte, Perú. Su objetivo general fue; Explicar cómo diseñar un modelo de gestión por competencias dirigido a mejorar el talento humano. Entre sus resultados se identificó que el modelo en función a la gestión por competencias permitirá un mayor desarrollo y valoración del talento humano, sin embargo los procesos que se ejecutan en los RR.HH se desarrollan de manera empírica, siendo el 75% que indica que no se ha promovido adecuadamente el conocimiento de los principales lineamientos de la empresa, el 62% así mismo no emplea algún método o documentos basado al reclutamiento o retención laboral, concluyendo que de los 19 perfiles analizados en función a los competencias, se pudo evidenciar una serie de falencias relacionados con el involucramiento y compromiso, así como de las

competencias cardinales y específicas, siendo necesario el fortalecimiento de dichas competencias en el desarrollo de sus labores.

Según Carpio (2016) en su estudio denominado: *Caracterización de la competencia laboral y competitividad en las Mype del sector servicio rubro courier de la provincia San Román Año 2015*, perteneciente a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Su objetivo general fue; determinar las principales características de la capacitación laboral y la competitividad de las Mype. Entre sus resultados se identificó que las competencias en algunos de los trabajadores son adecuadas, sin embargo no se tienen claro las funciones que deben de realizar, así también la falta de motivación en función al direccionamiento establecido en los objetivos de la empresa, reflejando un bajo nivel de competitividad puesto que no se preocupan por lograr resultados favorables, recursos, tiempos de entrega y modernización de los equipos u otras falencias que inciden de manera directa a la competitividad de las unidades de negocio, concluyendo que existe una necesidad basado al fortalecimiento de las competencias de los trabajadores de cada unidad de negocio.

De acuerdo a Ramírez y Vincés (2016) en su estudio denominado: *El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma – Lima*, perteneciente a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Su objetivo general fue; Determinar el desarrollo de las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal administrativo en la organización. Entre sus resultados se identificó que las competencias laborales muestran un 92.38% de desarrollo, que influye en el desempeño de los trabajadores administrativos y las diferentes áreas puesto que reflejan un nivel competitivo bajo, la cual se debe a la experiencia, conocimiento, dominio tecnológico y ofimática, manteniendo dificultades en el fortalecimiento de los recursos humanos respecto a sus actitudes que contribuya en el desarrollo de las actividades y/o tareas que permita aumentar la competencia del personal.

Según Roque (2016) en su estudio denominado: *Herramientas del coaching y su contribución en el desarrollo de capacidades ejecutivas en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2015*, perteneciente a la Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Su objetivo general fue; Describir y evaluar las herramientas del coaching en el desarrollo de capacidades de los funcionarios públicos. Entre sus resultados se identificó que es necesario la adecuación laboral en las actividades que se realicen, así como

garantizar las acciones necesarias en función a las capacidades laborales de las distintas áreas, permitiendo mejorar el nivel competitivo y cubrir las necesidades de la institución, sin embargo existe una regular aplicación del coaching, puesto que está es una herramienta fundamental para generar un mejor desarrollo de las capacidades, rendimiento y desarrollo de los trabajadores.

### **1.2.3. Antecedentes locales**

Por su parte Carrión (2017) en su estudio denominado: *Modelo de liderazgo basado en el coaching para el directivo de una empresa Hotelera en la ciudad de Piura*, perteneciente a la Universidad de Piura, Perú. Su objetivo general fue; Demostrar la necesidad del coaching en el directivo de una empresa Hotelera. Entre sus resultados se identificó que las empresas hoteleras requieren de un modelo de coaching directivo que es una herramienta necesaria para el desarrollo de las empresas, permitiendo un direccionamiento competitivo de su desempeño y gestión del negocio, así mismo permite el fortalecimiento de los niveles de liderazgo directivo, además el proceso de coaching garantiza la mejora constante de las organizaciones por lo tanto permite a la empresas hoteleras brindar un entorno de confianza y de incentivos, involucrando a todo el personal de las diferentes áreas en cumplimiento de los objetivos y metas establecidos, demostrando que el liderazgo mantiene una relación consistente con el coaching laboral.

Según Díaz (2014) en su estudio denominado: *Modelos de competencias profesionales de enfoque cognitivo – motivacional*, perteneciente a la Universidad de Piura, Perú. Su objetivo general fue; Analizar, visualizar y relacionar las investigaciones científicas relacionadas a las competencias profesionales profundizando en el ámbito de la motivación y el aprendizaje. Entre sus resultados se identificó que en el mundo empresarial existe una gran necesidad e interés en la formación de personas, siendo de vital importancia los aspectos relacionados en el ámbito motivacional, así mismo el apoyo formativo de un personal competente en una determinada empresa debe conocer sus atributos, capacidades, rasgos de personalidad, actitudes, valores, personalidad, relaciones laborales, que en su mayoría las empresas carecen y esto demuestra la falta viabilidad de sus actividades en función a los objetivos, por el contrario el aprendizaje laboral refleja un mayor desempeño y establece un perfil de calidad.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

El coaching, de acuerdo a García y Martín (2017) es una herramienta de cambio en función al aprendizaje, exploración y el descubrimiento orientado al éxito en relación a los objetivos y metas a nivel personal y principalmente empresarial u organizacional. Por su parte también Goldvarg y Goldvarg (2016) indican que el coaching comprende una serie de dimensiones esenciales que muestran un impacto significativo en toda empresa u organización, por lo cual se menciona y fundamenta a continuación:

*La disciplina*, está definida principalmente por las condiciones de aprendizaje y habilidades críticas, con el propósito de determinar los procesos en que el personal de las empresas u organizaciones adquieran en función a los lineamientos estratégicos establecidos. Sus principales indicadores: *Las condiciones de aprendizajes*, se refiere aquellos aspectos relacionados principalmente con contribuir al desarrollo de la capacidad del personal en función a su desempeño de aprendizaje laboral en las empresas. *Las habilidades críticas*, es el pensamiento crítico del personal relacionado esencialmente con el análisis de entender y evaluar los conocimientos en relación a su interpretación y representación en sus actividades laborales (Goldvarg y Goldvarg, 2016).

*El entrenamiento*, está centrado fundamentalmente por las competencias e incentivos laborales, el cual está relacionado entre el personal con el nivel jerárquico con la intención de formar incentivos que favorezcan en la mejora de sus actividades y/o tareas. Sus principales indicadores: *Las competencias laborales*, es el conjunto de conocimientos relacionados esencialmente con las habilidades y actitudes laborales en relación al desempeño de sus labores diarias. *El incentivo laboral*, son aquellos aspectos o recursos relacionados principalmente con motivar al recurso laboral respecto al desarrollo productivo de sus labores que les asignen (Goldvarg y Goldvarg, 2016).

*Los Resultados*, se basan esencialmente en las técnicas de aprendizaje, perfeccionamiento continuo y la orientación de los resultados debido a que conforma el direccionamiento de la organización en relación a los objetivos trazados. Sus principales indicadores: *El proceso de aprendizaje*, son aquellas fases o etapas donde las empresas ponen en marcha una serie de mecanismos o acciones basados al desarrollo cognitivos de personal de las diferentes áreas. *La mejora continua*, es el conjunto de acciones, dirigidas esencialmente a mantener una mejora correctiva en los servicios y/o

productos que brinda una empresa, involucrando al personal de las diferentes áreas. *La orientación de los resultados*, es aquella que se basa principalmente en establecer un adecuado direccionamiento de los resultados obtenidos durante un periodo o jornada laboral, establecido los propios estándares o indicadores de mejora (Goldvarg y Goldvarg, 2016).

Respecto al coaching como un proceso de aprendizaje García y Martín (2017) expresan que en el coaching existen una serie de procesos necesarios en función a su conocimiento en las características en la que están alineadas, las cuales son; el proceso cuenta como un inicio y un fin, así mismo surge una realidad actual hasta conseguir una situación deseada, así también está compuesto por objetivos, metas, planes y sobre todo tiene la opción de poder reformular o mejorar aquellos aspectos que indiquen una serie de falencias durante dicho proceso, dependen específicamente de un compromiso de las personas o colaboradores que se encuentran relacionadas con dicho proceso en la empresa, puesto que deben estar motivados en función a los cambios de mejora. Posteriormente de identificar dichas características, durante el proceso del coaching, se debe de disponer de un coachee, con la finalidad de poder representar las actividades, evaluaciones, cualquier aprendizaje exige un esfuerzo, limitaciones y resistencias a desaprender.

Para García y Martín (2017) manifiestan que el ciclo en el proceso del coaching se centra en cinco fases muy importante que permiten el adecuado cumplimiento del coaching. A continuación, se describen: El *diagnóstico actual*, comprende la observación sobre las competencias enfocadas en el autoconocimiento. La *situación deseada*, está basada en el objetivo en la que se quiere lograr, la cual implica la elaboración de un adecuado plan estratégico para su cumplimiento. *Plan de acción*, se enfoca en la elaboración de una serie de acciones que comprenderá actividades, indicadores y mecanismo. El *mantenimiento de la situación*, se basa en poder generar un mayor nivel de voluntad y compromiso laboral. La medición de resultados, es el análisis y evaluación de una situación con respecto a otra en función a generar nuevas acciones correctivas para poder cumplir con dichos objetivos.

Según Génova (2016) indica que la labor de un coach es la interacción relativa con el colaborador de una empresa u organización, para ello el grupo de interés laboral debe tener en cuenta los siguientes criterios; comprender y escuchar los objetivos laboradores, identificar los logros por cumplir, fortalecer el compromiso laboral, obtener

resultados laborales favorables. Estos aspectos muestran una relación basada en la adecuada labor que debe realizar un coach, debiendo ser la persona idónea que permita el desarrollo y orientación laboral.

Respecto a las directrices del coaching, está busca el rendimiento y el mejoramiento continuo, pero también los administradores deben buscar el buen desempeño y la mejora continua. A continuación, se mencionan las principales directrices que permitirá a ser un coach efectivo; *Establecer una relación laboral de apoyo*, es la relación que establece con el personal que laboran, con la finalidad de transmitir el entusiasmo e intereses logrando un mayor compromiso de entrenarlos para lograr el éxito. *Establecer una comunicación integral continua*, mediante el personal con el propósito de ayudarlos con sus actividades o tareas a nivel laboral, que consiste en escucharlos para eliminar las interferencias y las barreras. *Elogiar y reconocer los méritos*, realizando adecuadamente sus labores, motivándolos, proporcionándoles conocimientos con la finalidad de mantener y mejorar su desempeño. *Evitar culpar y apenar a otros*, se basa en la finalidad de cultivar reconocimiento y las habilidades del personal, estableciendo un comportamiento de liderazgo que no tenga como propósito que se sientan mal no ayudando a que mejore su crecimiento (Génova, 2016).

*Concentrarse en el comportamiento, no en la persona*, busca lograr una conducta excelente sin denigrar al individuo, influyendo mediante en acciones que hagan reflexionar a las personas sin que se sientan culpables. *Ofrecer retroalimentación específica y descriptiva*, se basa en evitar confusiones sobre una determinada conducta que debe mejorarse sustancialmente. Retroalimentación de manera oportuna, pero flexible, después de haber observado en el comportamiento equivocado, debe darse la retroalimentación de manera oportuna. Estas directrices se aplican principalmente en cualquier situación de liderazgo, mediante un coach efectivo en función a las directrices que deben seguir para el desarrollo organizacional (Génova, 2016).

Por su parte Génova (2016) menciona que el coaching es una herramienta basado en el uso personal y empresarial, que tiene como finalidad obtener resultados favorables que permita adaptarse a los principales cambios laborales, estableciendo valores y compromisos entre los miembros de toda área empresarial, estimulando al cumplimiento de los objetivos trazados, mediante un ambiente colaborativo y trabajo continuo, así mismo permitirá el desarrollo potencial de las capacidades y habilidades laborales

mediante el logro de metas y generando una contribución conjunta, puesto que esta técnica es esencial para el desarrollo laboral en toda organización o institución.

De acuerdo a las competencias laborales, Alles (2016) indica que es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten un mayor desempeño que responden a sus necesidades, requerimientos y solucionar sus problemas en función al cumplimiento de los objetivos.

En función a las dimensiones que permiten medir la competencia laboral, según Rubió (2016) expresa que esta comprende una serie de clasificaciones o modelos, sin embargo, está estará enfocado mediante la siguiente estructura; *Las habilidades y destrezas (Hacer)*, incluye las habilidades y destrezas las cuales el personal podrá demostrar ante un obstáculo laboral, así mismo está compuesto por el trabajo en equipo, creatividad y habilidades de comunicación. Siendo sus principales indicadores: *El trabajo en equipo*, se refiere a la acción de cooperación laboral en función a las áreas que agrupan la empresa para el adecuado desarrollo de las actividades que se les asignen. *La creatividad laboral*, se basa en el desarrollo de la creatividad laboral del personal en función a mantener una mayor confianza en las tareas o actividades programadas. *Las habilidades organizativas*, se basan en aquellas habilidades laborales relacionadas con la comunicación y orden en sus actividades diarias, siendo fundamentales para el cumplimiento de las metas durante cada jornada laboral.

*Las actitudes (Ser)*, se refiere al personal que comprende todas las actitudes tomadas en función a su comportamiento, así mismo está compuesta por la iniciativa laboral, participación laboral y responsabilidad laboral. Siendo sus principales indicadores: *La iniciativa laboral*, es la acción relacionada fundamentalmente con la iniciativa del personal respecto a las actividades en cada jornada laboral. *La participación laboral*, se basa en el desarrollo del personal en función a solucionar problemas, teniendo en cuenta su participación y apoyo de la empresa respecto al desarrollo eficiente de sus labores. *La responsabilidad laboral*, Es aquella que está enfocado con aquellas prioridades en el personal respecto al cumplimiento normativo de las actividades diarias (Rubió, 2016).

*El conocimiento (Saber)*, se basa en la información almacenada en la memoria del personal, siendo obtenida por el nivel de experiencia o la obtención de nuevos métodos de aprendizaje la cual está compuesto por el aprendizaje y experiencia laboral. Siendo sus

principales indicadores: *El aprendizaje laboral*, es aquella contribución de la empresa en función a la formación del personal y así mismo en su desarrollo técnico y laboral en las áreas de trabajo. *La experiencia laboral*, a nivel empresarial es el conocimiento y habilidades que posee el personal en relación a una determinada área organizacional (Rubió, 2016).

Respecto a la gestión por competencias laborales, para Rubió (2016) menciona que está abarca un conjunto de procesos y políticas de gestión laboral es esencial para el desarrollo de una organización, así mismo se consideran aspectos que deberían tenerse en cuenta. Las cuales comprenden los siguientes aspectos; reclutamiento y selección, formación, desarrollo profesional, motivación, evaluación del desempeño, retribución y beneficios sociales. Este proceso comprende también como la capacidad de las personas requeridas en un determinado puesto laboral con el propósito de incrementar y mejorar las contribuciones del personal en las organizaciones.

Según Alles (2016) expresa que los modelos de competencia laboral, es el conjunto de procesos laborales basados en la integración en la empresa, con la finalidad de basarse en los objetivos trazados. En la cual comprende los siguientes procesos; Seleccionar, evaluar y desarrollar las competencias laborales. Siendo estos aspectos son de vital importancia para establecer un adecuado desarrollo competitivo del personal en las empresas u organizaciones, asimismo este modelo requiere de una serie de documentación.

En función a las competencias para el personal administrativos, de acuerdo Alles (2016) indica que existe una variedad de competencias basadas en el personal administrativo de una organización, asimismo de esto depende el desempeño eficiente del personal. A continuación, se detalla; capacidad de planificación, pensamiento analítico, calidad, mejora continua, productividad, responsabilidad y compromiso. A pesar que existe una variedad de competencias que corresponden al rol administrativo, estas competencias identificadas muestran una relación dinámica que debería tenerse en cuenta.

En función al perfil de la competencia laboral, Rubió (2016) menciona que es la relación entre las características personales ligadas con los resultados excelentes en un puesto determinado de una organización, asimismo están relacionados con la estructura, estrategia, la cultura, valores, comportamientos y conductas, además existe dos tipos de

competencias. Siendo estas competencias basadas; *Las competencias genéricas*, se refieren a las habilidades vinculadas con el comportamiento general de las personas o personal en la empresa, independientemente de otros aspectos más específicos del puesto basados fundamentalmente en la orientación al cliente, trabajo en equipo e innovación, etc. *Las competencias técnicas*, se refieren a las habilidades específicas que están esencialmente relacionadas con el trabajo e implica el correcto desempeño de puestos en un área técnica o de una función específica basada principalmente en la práctica de conocimientos técnicos. La determinación del perfil de competencia del personal permite a las empresas u organizaciones realizar una evaluación de 360° que se deben realizar periódicamente en función al personal y los clientes.

Respecto a la aplicación de la competencia laboral, Rubió (2016) expresa que para implementar el sistema de competencias en la empresa, la finalidad es dirigir de manera integral los recursos humanos dentro de la empresa aprovechando al máximo los conocimientos, habilidades y capacidades de cada personal, optimizando las tomas de decisiones dentro de la empresa que están ligados con la evaluación laboral en función a los requerimientos organizacionales, además es necesario tener en cuenta la formación y desarrollo del personal, realizar recompensas o compensaciones con el propósito de que facilite la adecuada integración del recurso laboral y mantener una cultura de desarrollo continuo en relación a la calidad.

La importancia de la competencia laboral, para López (2017) menciona que es un aspecto de gran relevancia en toda organización, debido esencialmente a que uno de sus beneficios es incrementar su competitividad y productividad, para ello se debe disponer en la integración conjunta de los miembros que conforma la organización, además la transformación del personal permitirá cambios de los conocimientos, capacidades y actitudes exigidos, con el objetivo principal de impulsar y extender la formación de todo el personal, demostrando que desde una perspectiva empresarial, el desarrollo efectivo de este factor mostrar indicadores de éxito en el cumplimiento de las tareas y actividades que se le asignen al personal.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Pregunta general**

¿De qué manera el coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?

### **1.4.1. Preguntas específicas**

- ¿Cómo la disciplina del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?
- ¿Cómo el entrenamiento del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?
- ¿Cómo los resultados del coaching influyen en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?
- ¿Cómo una propuesta de coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

El estudio comprendió una serie de razones fundamentales que permitieron dar sustento para la elaboración y desarrollo del estudio respecto a las variables; Coaching y competencias laborales. De tal manera se justificó a nivel práctico, debido a que en el estudio se evidencia que las capacidades del personal en función a sus actividades y/o tareas es de vital importancia no solo en las instituciones públicas sino también privado, asimismo a lo largo de los años se han presentado varias falencias con estos aspectos por la falta de adiestramiento, liderazgo y desarrollo en las capacidades y competencias laborales, es por ello que a nivel práctico permitirá a través de una propuesta para fortalecer las competencias del personal administrativo y docentes de la institución.

Se justificó de manera económica, puesto que la propuesta de valor basado en el coaching permitirá al personal administrativos y docentes impulsar los procesos administrativos de sus actividades y tareas diarias con el propósito de impulsar un mayor progreso laboral en la institución para poder ofrecer un servicio de calidad eficiente y de esta manera generar un mayor prestigio en la población local generando una mayor demanda y por ende un mayor nivel de liquidez. De manera social la investigación contribuirá principalmente a la institución, a fortalecer las competencias del personal administrativo y docentes mediante el desarrollo del coaching basado a su fortalecimiento, permitiendo al gerente seleccionar las estrategias y mantener una cultura correctiva en relación a las deficiencias que existen, sirviendo como fuente de información, además contribuirá a otras instituciones educativas que muestran las mismas cualidades o contexto problemático, bajo el mismo modelo de herramienta y mantener una mejora en sus resultados de acuerdo a los enfoques distintos que se apliquen.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El coaching influye significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- La disciplina del coaching influye significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.
- El entrenamiento del coaching influye significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.
- Los resultados del coaching influyen significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.
- Una propuesta de coaching permitirá el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Determinar como la disciplina del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.
- Establecer como el entrenamiento del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.
- Analizar como los resultados del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.
- Realizar una propuesta de coaching que permita el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.

## II. MÉTODO

El estudio comprendió una serie de criterios o aspectos que integran la metodología en la cual se desarrollara la recolección y desarrollo de la investigación. A continuación, se detallan:

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Hernández *et al.* (2014) manifiestan que el tipo de estudio es aplicado, puesto que tiene como finalidad generar un conocimiento sobre los aspectos relacionados con el coaching y competencias laborales para dar una propuesta de valor ante una problemática planteada en la investigación. Por su naturaleza, comprendió un estudio correlacional, la cual tiene como propósito buscar la relación entre las variables en función a poder analizar y evaluar los factores que inciden en el problema del estudio respecto a los sucesos, fenómenos, etapas y procesos que surgen en función al sujeto del estudio respecto a los objetivos establecidos.

Respecto al diseño del estudio, según Hernández *et al.* (2014) indican que es no experimental, debido a que no se pretende realizar alguna acción o estímulo del coaching con respecto a las competencias laborales, sino evidenciar los hechos de manera natural como se presenten, así mismo es transversal, debido a que la recopilación de los datos se realizó en un periodo o dentro de una temporalidad definida en función a las necesidades que requiera sustentar el estudio. Además, tuvo un enfoque mixto, basado en datos de tipo cuantitativo y cualitativo en función a la obtención de la información mediante la utilización y ejecución de los instrumentos.

#### Diseño de la investigación correlacional:

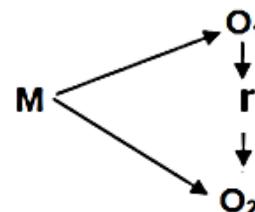
##### Dónde:

**M:** Personal administrativo y docentes

**O<sub>1</sub>:** (Coaching)

**O<sub>2</sub>:** (Competencias laborales)

**R:** Relación



## 2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V<sub>1</sub> COACHING</b>	De acuerdo a García y Martín (2017) lo define como una herramienta de cambio en función al aprendizaje, exploración y el descubrimiento orientado el éxito en relación a los objetivos y metas a nivel personal y principalmente empresarial u organizacional.	▪ Disciplina	▪ Se midió a través de las condiciones de aprendizaje y habilidades críticas, utilizando (02) instrumentos; (01) cuestionario al personal responsable y (01) guía de entrevista al director de la I.E.P. San José Obrero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condición de aprendizaje</li> <li>▪ Habilidades críticas</li> </ul>	▪ Ordinal
		▪ Entrenamiento	▪ Se midió a través de la competencia e incentivo laboral, utilizando (02) instrumentos; (01) cuestionario al personal responsable y (01) guía de entrevista al director de la I.E.P. San José Obrero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Competencia laboral</li> <li>▪ Incentivo laboral</li> </ul>	
		▪ Resultados	▪ Se midió a través de los procesos de aprendizaje, mejora continua y orientación de los resultados, utilizando (02) instrumentos; (01) cuestionario al personal responsable y (01) guía de entrevista al director de la I.E.P. San José Obrero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proceso de aprendizaje</li> <li>▪ Mejora continua</li> <li>▪ Orientación de los resultados</li> </ul>	

<b>V<sub>2</sub> COMPETENCIAS LABORALES</b>	Alles (2016) indica que es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten un mayor desempeño que responden a sus necesidades, requerimientos y solucionar sus problemas en función al cumplimiento de los objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidades y destrezas (Hacer)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se midió a través del trabajo en equipo, creatividad laboral y habilidades organizativas, utilizando (02) instrumentos; (01) cuestionario al personal responsable y (01) guía de entrevista al director de la institución educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Creatividad laboral</li> <li>▪ Habilidades organizativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ordinal</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actitudes (Ser)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se midió a través de la iniciativa, participación y responsabilidad laboral, utilizando (02) instrumentos; (01) cuestionario al personal responsable y (01) guía de entrevista al director de la institución educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iniciativa laboral</li> <li>▪ Participación laboral</li> <li>▪ Responsabilidad laboral</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento (Saber)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se midió a través del aprendizaje y experiencia laboral, utilizando (02) instrumentos; (01) cuestionario al personal responsable y (01) guía de entrevista al director de la institución educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprendizaje laboral</li> <li>▪ Experiencia laboral</li> </ul>	

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Estuvo estructurado fundamentalmente por el personal responsable que comprende; el personal administrativo y docentes, siendo una población de 40 individuos. De acuerdo al cargo organizacional y en consideración del personal que conforma el total de recursos humanos que comprende la institución educativa. A continuación, se determinan:

**Tabla 1**

*Totalidad del personal responsable de la institución educativa*

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL SAN JOSÉ OBRERO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANT.</b>
- Director	01
- Coordinadores	07
- Administrativos	05
- Auxiliares	02
- Docentes	35
- Apoyo y mantenimiento	07
- <b>Personal responsable</b>	<b>40</b>
- <b>Totalidad del personal</b>	<b>57</b>

*Fuente:* Registro de la planilla laboral de la institución  
Elaborado por el Autor.

### 2.3.2 Muestra

Por su parte Hernández *et al.* (2014) manifiestan que en el caso la totalidad que comprende la población del estudio, muestra un valor menor a 100 individuos, las cuales comparten ciertas características, es necesario considerar dicha población como sujeto de estudio, es decir; n=40 individuos (Colaboradores) comprenderá la muestra, de tal manera que no se emplea ninguna técnica de muestreo para su determinación.

### **2.3.3 Muestreo**

Respecto a la técnica de muestreo, la cual usualmente comprenden de tipo probabilística o estimación, en el estudio, está no se empleó, debido a que el grupo que conforma la población es reducido o menor, por lo tanto, solo se realizó un CENSO, que abarco el recuento total de los individuos o colaboradores que comprende la institución educativa parroquial.

### **2.3.4 Criterios de selección**

Se consideró al personal o colaborador responsable que se encuentra debidamente registrado en la plantilla laboral de la institución, así también que comprenden en los grupos de edades entre 25 a 45 años. Por su parte se excluyeron a todo el personal que solo mantiene un contrato limitado o temporal, en tal caso la mayoría que emite recibos por la prestación de sus servicios, sea docente o administrativo.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

*La encuesta*, es una de las técnicas principales y necesarias para fundamentar un determinado problema científico, que comprendió con una serie de interrogantes en función a los indicadores de medidas, que también contó con escala en función a las alternativas que fueron seleccionados pertinentemente por el sujeto de estudio, que permitieron contextualizar la problemática. *La entrevista*, es una de las técnicas que se encuentra ubicado en un nivel secundario, pero fue necesario para poder abordar y complementar la valoración del problema científico, mediante una serie de interrogantes en relación a los indicadores que midieron la apreciación libre la cual abarca uno o más sujetos de estudio, en tiempo determinado y el espacio introductorio que genere un diálogo cómodo y flexible ante la entrevista.

### **2.4.2 Instrumentos**

*El cuestionario*, es un instrumento que fue aplicado al sujeto de estudio de la institución educativa, la cual abarcó 14 interrogantes para evaluar el Coaching y 15 interrogantes para evaluar las Competencias laborales, para la cual se utilizó un escala ordinal, a través de los niveles de Likert, que permitiendo dar respuesta en función a la

intensidad de cada interrogante, la cual fue necesario para poder conocer a profundidad la problemática, estableciendo las principales falencias y ventajas que reflejo la institución desde una perspectiva laboral, conduciendo a sustentar los objetivos del estudio. *La guía de entrevista*, es un instrumento que fue aplicado al Dir. Mayo Ramírez, Crisanto de la institución educativa, para ello se estructuró 15 interrogantes que fueron necesarios para poder evaluar la necesidad del coaching y las competencias laborales, las cuales se ejecutaron durante un tiempo de 50 min, que permitió conocer la realidad y situación del problema del estudio en función a respaldar los hallazgos obtenidos que fueron pertinentemente detallado en cada objetivo del estudio.

### **2.4.3 Validación y confiabilidad de instrumentos**

Según Hernández *et al.*, (2014) expresa la necesidad de la validación de los instrumentos que pertinentemente fueron empleados para la recolección de información, puesto que este comprende un carácter inferencial y veraz. Por lo tanto, en la investigación se realizó la valoración mediante jueces expertos o especialistas en las líneas laborales y administrativas respecto a los interrogantes empleados en el cuestionario y guía de entrevista en relación a la evaluación del Coaching y competencias laborales, la cual fueron calificados en un nivel *Excelente*. De tal manera que los instrumentos fueron aplicados técnicamente en consideración con la metodología y los hallazgos necesarios que permitieron dar sustento a la problemática del estudio.

Por su parte también los autores Hernández *et al.*, (2014) menciona que para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento “Cuestionario”, es necesario cumplir con una serie de procedimientos estadísticos. En base a esto, el estudio comprendido una prueba piloto con la finalidad de generar datos cuantificables y necesarios que se utilizaron para procesar estadísticamente mediante el análisis de fiabilidad, en la cual se obtuvo un valor de 0,928 para el Coaching y 0,971 para las competencias laborales, que condujo a demostrar un nivel *Excelente* respecto al Alfa de Cronbach, por lo tanto, el instrumento puede utilizarse bajo los lineamientos de recolección de información.

### **2.5 Método de análisis de datos**

En consideración al método o procedimiento que, comprendido el análisis de los datos, estos esencialmente mantuvieron una orientación correlacional, para la cual se

aplicó pertinentemente dos cuestionarios al personal responsable y una guía de entrevista al director de la institución educativa parroquial. En relación al cuestionario se utilizaron tablas de frecuencia y porcentualidad que permitieron representar las respuestas obtenidas por el sujeto de estudio, así como el nivel de relación y significancia mediante el método inferencial de Rho de Spearman, a diferencia de la guía de entrevista que comprendió un análisis descriptivo en función a las respuestas libres obtenidas por el entrevistado. Finalmente, para el procesamiento de los datos, se requirió del SPSS V.25, los programas de office; Word y Excel 2016, así como el sistema operativo conocido como Windows 10 – 64 bits, la cual fue la plataforma operativa para llevar a cabo su ejecución.

## **2.6 Aspectos éticos**

En función a los principales criterios éticos, esta fue indispensable para poder contrastar los lineamientos necesarios en función a la elaboración y desarrollo del estudio respecto al coaching y competencias laborales. La cual abarcó el reconocimiento intelectual de las fuentes extraídas tanto primarias y secundarias, así como el cumplimiento de las normas APA respecto a las citas tanto textuales y no textuales, el respeto de las opiniones y respuestas obtenidas mediante la aplicación de los instrumentos hacia el sujeto de estudio, evitando la incomodidad o discrepancia durante su participación. Así también de mantener el anonimato de los datos confidenciales y la información reservada de la institución, debido a que contempla una empresa privada, finalmente considerando la benevolencia durante el progreso y avance de la investigación, las cuales fueron fundamentales para poder abarcar los aspectos necesarios que contribuyeron al estudio.

### III. RESULTADOS

En el estudio, se evidenciará de manera representativa los hallazgos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos en cuanto al cuestionario dirigido al personal administrativo y docente, así como un guía de entrevista dirigido al director de la institución educativa. El propósito fundamental de este acápite es evidenciar la problemática actual de la institución en función a la necesidad de la herramienta del coaching y la competencia laboral, en tanto la estructura de las tablas contempla un análisis correlacional, mediante el método inferencial. A continuación, se sustentará cada uno de los objetivos propuestos en la investigación:

#### **3.1 Determinar como la disciplina del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución educativa.**

**Tabla 2**

*Influencia de la disciplina del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución*

Disciplina del coaching	Valoración de la escala										Total	
	ET		ED		IN		DA		TD		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
- Condición de aprendizaje	4	10%	18	45%	10	25%	4	10%	4	10%	40	100%
- Habilidades críticas	4	10%	6	15%	20	50%	6	15%	4	10%	40	100%

*Fuente:* Encuesta al personal de la institución.

Los resultados muestran que la disciplina del coaching en la institución respecto a las condiciones de aprendizaje fue calificado en desacuerdo un 45% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que en las habilidades críticas fue calificado indeciso un 50,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo, demostrando que si existe un eficiente disciplina del coaching, existirá una eficiente fortalecimiento de las competencias del personal.

Esto se debe a que el personal administrativo y docentes de la institución, manifestaron que no se brindan las técnicas necesarias para lograr mantener una mayor captación y comprensión de sus actividades, así mismo la institución no ha establecido las técnicas de aprendizaje que permitan el desarrollo eficiente de sus funciones, por el contrario también consideran que en la institución no se realiza un adecuado

entrenamiento y fortalecimiento laboral en relación a las habilidades de interpretación y evaluación en las distintas actividades laborales y además consideran que la institución en algunas ocasiones ha promovido el adecuado desarrollo de las habilidades críticas en sus áreas, a pesar que este aspecto permite una mejora en las gestión administrativas y pedagógicas de la institución.

**Tabla 3**

*Correlación entre la disciplina del coaching y las competencias del personal*

	V <sub>2</sub> Competencias del personal	
	Grado de correlación	0,859**
R <sup>2</sup>	0,761	
Sigma Bilat.	0,000 <sup>b</sup>	
Sujeto de estudio	40	

\*\* Nivel de significancia < 0,01 (Bilat.)

Fuente: Encuesta al personal de la institución.

Respecto a la primera hipótesis específica; La disciplina del coaching influye significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = 0,859^{**}$  y sigma Bilat. =  $0,000^b$  por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre la disciplina del coaching y competencial del personal.

### 3.2 Establecer como el entrenamiento del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución educativa.

**Tabla 4**

*Influencia del entrenamiento del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución.*

Entrenamiento del coaching	Valoración de la escala										Total	
	ET		ED		IN		DA		TD			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Competencia laboral	4	10%	10	25%	14	35%	4	10%	6	15%	40	100%
- Incentivo laboral	4	10%	6	15%	10	25%	12	30%	08	20%	40	100%

Fuente: Encuesta al personal de la institución.

Los resultados muestran que el entrenamiento del coaching en la institución respecto a la competencia laboral fue calificado en indeciso un 35,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo,

mientras que en el incentivo laboral fue calificado de acuerdo un 30,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente en desacuerdo, demostrando que si existe un eficiente entrenamiento del coaching, existirá una eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que el personal administrativo y docentes de la institución, manifestaron que en algunas ocasiones la institución ha tomado acciones o medidas necesarias que puedan mantener un adecuado nivel competitivo en las áreas administrativas y pedagógicas, por el contrario no mantienen una eficiente competencia durante cada jornada laboral en relación a los lineamiento de la institución, asimismo la institución no brinda incentivos laborales a diferencia de otras, que inciden el desarrollo y compromiso de sus labores, por el contrario consideran que los incentivos laborales constituyen un factor compensatorio muy importante en la institución que usualmente debe de realizar para incentivar al personal a realizar eficientemente sus tareas y/o actividades asignados.

**Tabla 5**

*Correlación entre el entrenamiento del coaching y las competencias del personal*

	V <sub>2</sub> Competencias del personal	
Entrenamiento del coaching	Grado de correlación	0,864**
	R <sup>2</sup>	0,724
	Sigma Bilat.	0,000 <sup>b</sup>
	Sujeto de estudio	40

\*\* Nivel de significancia < 0,01 (Bilat.)

Fuente: Encuesta al personal de la institución.

Respecto a la segunda hipótesis específica; El entrenamiento del coaching influye significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = 0,864^{**}$  y  $\text{sigma (bilat.)} = 0,000^b$  por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre el entrenamiento del coaching y competencial del personal.

### 3.3 Analizar como los resultados del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución.

**Tabla 6**

*Influencia de los resultados del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución*

Resultados del coaching	Valoración de la escala										Total	
	ET		ED		IN		DA		TD			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Proceso de aprendizaje	06	15%	14	35%	10	25%	08	20%	02	05%	40	100%
- Mejora continua	02	05%	10	25%	16	40%	08	20%	04	10%	40	100%
- Orientación de los resultados	06	15%	16	40%	08	20%	06	15%	04	10%	40	100%

*Fuente:* Encuesta al personal de la institución.

Los resultados muestran que los resultados del coaching en la institución respecto al proceso de aprendizaje fue calificado en desacuerdo un 35,00% a diferencia de un 05,00% que lo calificó de acuerdo, mientras que en relación a la mejora continua fue calificado indeciso un 40,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó en totalmente de acuerdo, así mismo en función a la orientación de los resultados fue calificado en desacuerdo un 45,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente de acuerdo, demostrando que si existe un eficiente resultado del coaching, existirá una eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que el personal administrativo y docentes de la institución, manifestaron que la institución no evalúa los procesos de aprendizaje actuales a lo que son sometidos, a pesar que esto permite el cumplimiento de los objetivos de sus áreas, muchos han reestructurado los procesos de aprendizaje en sus áreas, a pesar que permite una mejora en la gestión de sus actividades, pero regularmente están de acuerdo que en la institución existe una cultura de mejora orientada principalmente en el progreso de las actividades que se desarrollan diariamente en sus áreas, por el contrario esta mejora continua no se ha establecido adecuadamente en todo el plantel educativo, además la institución no ha establecido nuevos indicadores que les permitan alcanzar de manera productiva y no siempre se trata de orientar los resultados obtenidos en un enfoque de mejora respecto a actividades previstas.

**Tabla 7***Correlación entre los resultados del coaching y las competencias del personal*

	V <sub>2</sub> Competencias del personal	
	Resultados del coaching	Grado de correlación
	R <sup>2</sup>	0,870
	Sigma Bilat.	0,000 <sup>b</sup>
	Sujeto de estudio	40

\*\* Nivel de significancia &lt; 0,01 (Bilat.)

Fuente: Encuesta al personal de la institución.

Respecto a la tercera hipótesis específica; Los resultados del coaching influyen significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = ,915^{**}$  y  $\text{sigma Bilat.} = 0,000^b < 0,01$ , por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre los resultados del coaching y competencial del personal.

### 3.4 Realizar una propuesta de coaching que permita el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución

**Tabla 8***Realidad del coaching en el personal administrativo y docentes en la institución*

Coaching	Valoración de la escala										Total	
	ET		ED		IN		DA		TD			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Disciplina	04	10%	06	15%	20	50%	06	15%	04	10%	40	100%
- Entrenamiento	04	10%	06	15%	10	25%	12	30%	08	20%	40	100%
- Resultados	06	15%	14	35%	10	25%	06	15%	04	10%	40	100%

Fuente: Encuesta al personal de la institución.

Los resultados muestran que el coaching en la institución respecto a su disciplina del coaching fue calificado indeciso un 50,00% a diferencia del 10,00% que lo calificó totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que el entrenamiento del coaching fue calificado de acuerdo un 30,00% a diferencia de un 10,00% que fue calificado totalmente en desacuerdo, así mismo los resultados del coaching fue calificado en desacuerdo un 35,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente de acuerdo, demostrando que si existe un eficiente coaching, existirá una eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que el personal administrativo y docentes de la institución, manifestaron que en la institución no existe un adecuado cumplimiento de los procesos de coaching, debido a que no se han establecido las condiciones o técnicas de aprendizaje necesarias, sin embargo en ocasiones se ha promovido el fortalecimiento de las habilidades críticas, debido a que no existe un adecuado competencia laboral ni mucho menos se brindan incentivos, además no se evalúan los procesos de aprendizaje, siendo este un factor de gran valor en la gestión de las actividades diarias en las áreas responsables, pero regularmente existe una cultura de mejora, a pesar que no siempre tratan de orientar los resultado en un enfoque de mejora, por lo cual afecta significativamente al desarrollo y crecimiento de las competencias del personal.

Respecto a la cuarta hipótesis específica; Una propuesta de coaching permitirá el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el diseño de estrategias de coaching permitirá fortalecer las competencias laborales, por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, la cual ha sido demostrado de manera estadística.

### **3.5 Determinar la influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución.**

**Tabla 9**

*Influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución.*

VARIABLES	Valoración de la escala										Total	
	ET		ED		IN		DA		TD			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Coaching	04	10%	10	25%	14	35%	08	20%	04	10%	40	100%
Competencias laborales	04	10%	10	25%	12	30%	10	25%	04	10%	40	100%

*Fuente:* Encuesta al personal de la institución.

Los resultados muestran que respecto al coaching fue calificado indeciso un 35,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo, así mismo que las competencias laborales fue calificado indeciso o regular un 30,00% a diferencia de un 10,00% que lo calificó totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo, demostrando que si existe un eficiente coaching, existirá una eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que el personal administrativo y docentes de la institución, manifestaron que no se está impartiendo una adecuada disciplina de coaching, muchos menos se está entrenando al personal respecto a sus habilidades y técnicas de aprendizaje que son necesarias para su desarrollo laboral, por el contrario si existe una mejora continua pero es deficiente puesto que no se están orientando los resultados a una mejora un largo plazo, asimismo consideran que poseen habilidades y destrezas relacionados regularmente con la actitud de cooperación, perfil creativo, organización pero no existe una adecuada integración laboral, por el contrario siempre tienen la iniciativa de desarrollar sus labores o dar solución a problemas diarios, a pesar que la institución no valora la iniciativa de liderazgo en los proyectos administrativos y pedagógicos en sus actividades y/o tareas.

Además consideran que la institución tiene algunas situaciones que contribuye a la participación laboral, asimismo éstas cumplen con las normas relacionados con el horario laboral establecido en la institución, a pesar que algunas veces se toman medidas o sanciones al personal que incumplan con este aspecto, así también poseen regularmente un nivel de aprendizaje optimo en función a sus actividades, pero la institución no evalúa dicho conocimiento, mucho menos realizan una evaluación exhaustiva de su nivel de experiencia laboral que afecta a la institución.

**Tabla 10**

*Correlación entre el coaching y las competencias del personal*

		V <sub>2</sub> Competencias del personal
V <sub>1</sub> Coaching	Grado de correlación	0,891**
	R <sup>2</sup>	0,805
	Sigma Bilat.	0,000 <sup>b</sup>
	Sujeto de estudio	40

\*\* Nivel de significancia < 0,01 (Bilat.)

Fuente: Encuesta al personal de la institución.

Respecto a la hipótesis general; Una propuesta de coaching permitirá el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = 0,891^{**} < 1$  y sigma (bilat.) = 0,000<sup>b</sup> por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre el coaching y competencial del personal.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1 Discusión de resultados**

Respecto a la discusión estará esencialmente determinada por los resultados obtenidos, las cuales presentaron algunas deficiencias relacionadas fundamentalmente con la necesidad de un coaching y competencias laborales en la Institución Educativa, respecto a la disciplina, entrenamiento y resultados que requieren el personal de las áreas responsables, por el contrario existen algunos aspectos favorables, así también existen algunas deficiencias en función a las habilidades, destrezas, actitudes y conocimiento que son necesarios para el desarrollo de las actividades laborales administrativos y pedagógicos, por el cual se contrastaran los principales hallazgos respecto a los diferentes aportes teóricas y antecedentes. A continuación, se detallarán en función a los objetivos establecidos en el estudio:

De acuerdo al primer objetivo específico, determinar como la disciplina del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Según Goldvarg y Goldvarg (2016) menciona que la disciplina del coaching son las condiciones de aprendizaje y habilidades críticas, con el propósito de determinar los procesos en que el personal de las empresas adquieran respecto a los lineamientos estratégicos establecidos”, por el contrario los resultados muestran que la disciplina del coaching es regular en función a las condiciones de aprendizaje y habilidades críticas, demostrando que si existe un eficiente disciplina del coaching, existirá una eficiente fortalecimiento de las competencias del personal.

Esto se debe a que en la institución, no se suele brindar las técnicas adecuadas para lograr que recurso laboral de las áreas responsables, puedan mantener una mayor comprensión en las actividades laborales, puesto a que no existen las técnicas de aprendizaje necesarias, así mismo no se ha fortalecido las habilidades en función a la interpretación y evaluación en las distintas actividades, pero en algunas ocasiones se ha promovido el desarrollo de las habilidades críticas, así también estos resultados muestran una similitud con lo comentado por el propio Director de la institución, sin embargo en el estudio indica una similitud a lo encontrado por Deiwe (2016) el cual concluyó que en la institución, existe una dificultad con las condiciones de aprendizaje del personal respecto a su formación y entrenamiento constante, así también de promover el fortalecimiento de sus habilidades escritas basados en la comprensión y análisis.

En función a la apreciación de la disciplina del coaching, es un elemento muy relevante durante la formación del personal puesto que contribuye específicamente a establecer las condiciones necesarias para su aprendizaje y se centra en el fortalecimiento de las habilidades escritas fundamentales para el crecimiento productivo de sus labores, puesto que no se centra específicamente en mantener un orden sino direccionar al personal respecto a su formación y desarrollo, siendo las empresas u organizaciones que deben brindar las técnicas y/o herramientas que permitan promover dichas habilidades, por el contrario en la institución, se evidencia un contexto diferente, puesto que no se ha contribuido a las condiciones de aprendizaje y a las habilidades escritas del personal principalmente de las áreas administrativas y pedagógicas.

Respecto a la primera hipótesis específica; La disciplina del coaching influye significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = 0,859^{**}$  y  $\sigma \text{ Bilat.} = 0,000^b$  por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre la disciplina del coaching y competencial del personal.

De acuerdo al segundo objetivo específico, establecer como el entrenamiento del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Según Goldvarg y Goldvarg (2016) indica que las competencias e incentivos laborales, el cual está relacionado entre el personal con el nivel jerárquico con la finalidad de establecer incentivos que permitan el logro de sus actividades, por su parte los resultados, muestran que el entrenamiento del coaching es regular en relación a las competencias e incentivo laboral, demostrando que si existe un eficiente entrenamiento del coaching, existirá una eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que en la institución, no se ha tomado acciones suficientes para establecer un adecuado nivel competitivo en las áreas responsable, así mismo las competencias actuales que presenta el personal no están sujetas con los lineamientos establecidos, tampoco se brindan incentivos laborales que logre fortalecer el desarrollo y compromiso laboral, así también de estos resultados muestran una similitud con lo comentado por el propio el Director de la institución, por el contrario el estudio muestra relación consistente con lo indicado por Carrión (2017) quien concluyó que en la empresa, el coaching basado en el entrenamiento del personal, es fundamental debido a que

permitirá el direccionamiento competitivo de sus actividades, así también de los incentivos laborales, las cuales son un factor esencial que contribuyen al crecimiento laboral del personal.

En relación a la apreciación del entrenamiento del coaching, es un elemento clave en desarrollo productivo, puesto que se basa principalmente en las competencias que deben mantener el personal en funciones en sus actividades laborales, así también de los incentivos laborales que contribuyen esencialmente a incrementar el rendimiento del personal con la finalidad de que logren mantener un compromiso en función a los planes y/o proyectos que se desarrollen, por el contrario en la institución, se evidencia una realidad diferente, puesto a que no se está contribuyendo a promover las competencias en las áreas administrativas y pedagógicas, muchos menos se brindan incentivos laborales con el propósito de que estos puedan mostrar un mejor compromiso de las actividades en la institución.

Respecto a la segunda hipótesis específica; El entrenamiento del coaching influye significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = 0,864^{**}$  y  $\text{sigma (bilat.)} = 0,000^b$  por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre el entrenamiento del coaching y competencial del personal.

De acuerdo al tercer objetivo específico, analizar como los resultados del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Según Goldvarg y Goldvarg (2016) manifiesta que los resultados del coaching, es el procesos de aprendizaje, mejora continua y la orientación de los resultados debido a que conforma el direccionamiento de la organización en relación a los objetivos trazados, por el contrario los hallazgos, indican que los resultados del coaching es regular en función a los procesos de aprendizaje, mejora continua y orientación de los resultados, demostrando que si existe un eficiente resultados del coaching, existirá un eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que en la institución, no se han evaluado los procesos de aprendizajes al personal de las áreas responsables, que cumplan con los objetivos y estándares establecidos, a pesar que existe una cultura de mejora continua, está a su vez no es suficiente, así mismo no siempre tratan de orientar los resultados obtenidos,

reflejando algunas deficiencias con el logro de las metas y objetivos, estos resultados muestran una similitud con lo comentado por el propio el Director de la institución, por el contrario el estudio reflejan una relación con lo encontrado por Luisamary (2014) quien concluyó que en la empresa para cumplir con el proceso de coaching, es necesario evaluar los procesos de aprendizaje del personal, sobre todo establecer una mejora continua que contribuya en la mejora de los resultados respecto a los indicadores establecidos, que contribuyan a su desarrollo técnico.

En relación a la apreciación de los resultados del coaching, es uno de los elementos que permiten demostrar cuales son los alcances obtenidos durante el desarrollo de las actividades de cada jornada laboral, por el contrario estas dependen esencialmente de establecer una adecuada cultura de mejora continua y sobre todo de direccionar los resultados que están ligados sustancialmente por los procesos de aprendizaje, puesto que sin su cumplimiento o evaluación no se logrará alcanzar lo planeado, por el contrario en la institución, se evidencia una realidad diferente, puesto a que no se está contribuyendo con evaluar y establecer los procesos de aprendizaje adecuado al personal de las áreas administrativas y pedagógicas, reflejando resultados deficientes, a pesar que existe una cultura de mejora pero está a su vez no es suficiente para el direccionamiento adecuado del personal que incide durante todas las actividades.

Respecto a la tercera hipótesis específica; Los resultados del coaching influyen significativamente en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = ,915^{**}$  y  $\text{sigma Bilat.} = 0,000^b < 0,01$ , por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre los resultados del coaching y competencial del personal.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, diseñar estrategias de coaching que permita el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Según García y Martín (2017) mencionan que es una herramienta de cambio en función al aprendizaje, exploración y el descubrimiento orientado hacia el éxito en relación a los objetivos, metas y/o retos a nivel laborales, en función a las competencias laborales, sin embargo los resultados, indican que el coaching es regular en relación de la disciplina, entrenamiento y resultados, demostrando que si existe un eficiente coaching, existirá un eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que la institución, no se han establecido condiciones o técnicas de aprendizaje, pero en ocasiones se ha promovido el desarrollo de habilidades críticas, así mismo no existe un alto nivel de competencias laborales debido a que no se evalúan los procesos de aprendizaje, sin embargo, si existe una regular cultura de mejora, así también los resultados muestran una similitud con lo comentado por el propio el Director de la institución, sin embargo el estudio indican que existen algunas diferencias con lo expresado por Monroy (2015) quien concluyó que en la empresa, el coaching se relaciona favorablemente, puesto que el desempeño laboral del personal ha permitido incrementar sus ventas y el cumplimiento de varios logros, mediante el entrenamiento constante de sus actividades, así mismo de la disciplina basado en las condiciones del aprendizaje, logrando resultados favorables en función a los objetivos trazados.

En relación a la apreciación del coaching, es uno de los aspectos de gran valor, debido a que se basa esencialmente a tres procesos que implica la disciplina, entrenamiento y los resultados, este último permite determinar los logros u objetivos alcanzados en cada jornada laboral, que es fundamental para que una institución mantenga una cultura de mejora y oriente sus resultados a fortalecer la competencias laborales de sus diferentes áreas, mediante acciones o medidas correctivas, donde el coaching sea una herramienta principal para una mejora continua que involucre todos los miembros de la organización, por el contrario en la institución, se evidencia una realidad diferente , puesto a que no se está contribuyendo en establecer los procesos adecuado del coaching, mucho menos existe una eficiencia en los resultados de su desarrollo.

Respecto a la cuarta hipótesis específica; Una propuesta de coaching permitirá el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el diseño de estrategias de coaching permitirá fortalecer las competencias laborales, por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesto, la cual ha sido demostrado de manera estadística.

Finalmente, el objetivo general, determinar la influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Según García y Martín (2017) expresa que el coaching como una herramienta de cambio en función al aprendizaje, exploración y el descubrimiento orientado hacia el éxito en relación a los objetivos, metas y/o retos laborales, en función a la competencias laborales, por su parte Alles (2016) indica que las competencias, es el conjunto de

conocimientos, habilidades y actitudes que permiten un mayor desempeño que responden a sus necesidades, requerimientos y solucionar de problemas, sin embargo los resultados, muestran que el coaching y las competencias laborales son regulares, demostrando que si existe un eficiente coaching, existirá un eficiente fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente.

Esto se debe a que en la institución, no se está impartiendo una disciplina y entrenamiento adecuado al personal de las áreas responsables, reflejando resultados deficientes en relación a las actividades que desarrollan durante las jornadas laborales que incide desfavorablemente al crecimiento de la institución, incidiendo en las competencias laborales, puesto que no poseen habilidades y destrezas adecuadas, a pesar que mantienen una actitud de cooperación y de iniciativa ante cualquier situación, a pesar de esto la institución no siempre valora de manera efectiva y mucho menos contribuye a su aprendizaje, puesto que el personal de dichas áreas si cuentan con un adecuado nivel de experiencia, estos resultados muestran una similitud con lo comentado por el propio el Director de la institución.

Por el contrario, existen algunas diferencias, respecto a lo manifestado por Monroy (2015) quien concluyó que el coaching se relaciona favorablemente, puesto que el desempeño laboral del personal han permitido incrementar sus ventas y el cumplimiento de los logros de la empresa, mediante el entrenamiento constante de sus actividades, así mismo de la disciplina basado en las condiciones del aprendizaje, logrando resultados adecuados, así mismo en función a lo encontrado por Ramírez & Vences (2016) el cual llegó a la conclusión que en la organización, el personal de las diferentes áreas no cuentan con las competencias adecuadas respecto a las experiencias y conocimiento en relación a las habilidades críticas y técnicas, así también muestran actitudes y habilidades cooperativas de manera inadecuada, siendo necesaria orientar sus competencias laborales.

En relación a la apreciación del coaching, este es un aspecto fundamental para el direccionamiento del personal, puesto que su aplicación y/o desarrollo en las empresas permiten el desarrollo formativo del personal de las diferentes áreas, puesto que se basa sustancialmente en la disciplina y entrenamiento con la finalidad de alcanzar los resultados deseados, mientras que en relación a las competencias laborales, este es otro aspecto que permite al personal de las empresas mantener un mayor desarrollo de sus actividades teniendo en cuenta el fortalecimiento de sus habilidades, actitudes y

conocimiento respecto a sus labores diarias que son fundamental para mantener un mayor compromiso laboral.

Respecto a la hipótesis general; Una propuesta de coaching permitirá el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la institución. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que  $r = 0,891^{**} < 1$  y  $\text{sigma (bilat.)} = 0,000^b$  por lo cual **SE ACEPTA** la hipótesis propuesta, debido a que estadísticamente existe un alto nivel de influencia y significancia entre el coaching y competencial del personal.

## **4.2 Propuesta**

### **“Diseñar las estrategias de coaching para fortalecer las competencias del personal administrativo y docentes en la Institución Educativa Parroquial San José Obrero”**

#### **1. Introducción**

Durante los años, las empresas continuamente presentan un crecimiento continuo, así mismo este crecimiento se debe a muchos factores que se centran en el desarrollo productivo de sus actividades laborales principalmente del personal del área administrativa, así mismo implica el fortalecimiento de sus competencias laborales, por el contrario esto ha formado parte por la necesidad de un coaching que permita el direccionamiento del factor humano, siendo uno de los sectores en que las empresas presentan varias deficiencias, el sector educación, puesto que en muchas ocasiones se ha evidenciado dificultades relacionados con las función y/o responsabilidad entre las tareas administrativas y/o pedagógicas.

Puesto que en las empresas del sector educación privado, no existe una adecuada disciplina, ni mucho menos entrenamiento laboral, reflejando una inadecuada orientación en la mejora continua durante las jornadas laborales y estas a su vez se encuentra influenciado con aquellas habilidades y destrezas que no se promueven y mucho menos se desarrollan, dificultando el progreso efectivo de las actividades diarias, además muestran actitudes y conocimientos algunas veces favorable, puesto que en las empresas del sector educativo, lo suelen integrar personal calificado y sobre todo que mantienen un alto nivel participativo a pesar que las empresas o institución no valoran estas actitudes, por el contrario siempre están pendientes a mostrar una actitud de cambio en los nuevos

conocimiento o técnicas que se les brinden, puesto que regularmente cuentan con experiencia en la aplicación de la docencia y roles administrativos, siendo una de las dos áreas con mayor responsabilidad educativa en toda institución.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Diseñar las estrategias de coaching para fortalecer las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Analizar de los cuadrantes internos y externos que comprende la situación de la institución.
- Identificar y seleccionar los principales factores que indiquen en el coaching y competencias laborales de la institución.
- Formular las principales estrategias basado en la herramienta del coaching en función a la institución.
- Formular las principales estrategias de competencias laborales en la institución.

## **3. Justificación**

La propuesta tiene como propósito conocer los factores que inciden en el coaching y competencias laborales que afecta al desarrollo eficiente de las labores en las áreas administrativas y pedagógicas de la institución, respecto a los procesos de cumplimiento relacionados con las actividades asignadas. Debido a que no se está cumpliendo con las condiciones o técnicas de aprendizaje que la institución debería brindar, así mismo de las habilidades críticas, así mismo no se realiza un adecuado entrenamiento laboral, puesto no se fortalece adecuadamente las competencias laborales, así también no se brindan incentivos laborales que permita el desarrollo adecuado del personal de estas áreas, por su parte consideran que si se ha realizado una mejora con los procesos de aprendizaje pero se ha establecido una mejora continua orientada al desarrollo de las tareas y/o actividades que se realizan, tampoco han orientado adecuadamente los resultados mediante un enfoque de mejor.

En función a las competencias laborales, respecto a las habilidades y destrezas del personal, muestran en ocasiones trabajo en equipo, así mismo que inciden en la

creatividad en el desarrollo de sus actividades, sin embargo, presentan regularmente habilidades organizativas, pero estas no son suficientes, pero si mantienen la iniciativa laboral mediante algún plan o programa pedagógico que se realicen durante las jornadas laborales, así también no siempre se brindan incentivos adecuados para fomentar el compromiso y rendimiento laboral, pero la institución no ha permitido la adecuada participación del personal, pero si mantienen actitudes de responsabilidad en el cumplimiento de las actividades, pero no se ha apoyado al aprendizaje laboral a pesar que en su mayoría el personal del área administrativa y pedagógica poseen una experiencia laboral, por el cual la propuesta se justifica en relación al contexto de la institución.

#### 4. Matriz de los factores en la institución

<b>ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE LOS FACTORES INTERNOS</b>			
<b>FACTORES</b>	<b>PES.</b>	<b>CALF.</b>	<b>VAL. POND.</b>
<b>FORTALEZAS</b>			
- Adecuado nivel de trabajo en equipo	0.10	3	0.30
- Creatividad laboral	0.15	4	0.60
- Iniciativa laboral	0.05	3	0.15
- Responsabilidad laboral	0.10	3	0.30
- Experiencia laboral	0.10	3	0.30
<b>DEBILIDADES</b>			
- Falta de condiciones y habilidades críticas	0.10	1	0.10
- Falta de entrenamiento laboral	0.10	1	0.10
- Deficiencia en la orientación de resultados	0.10	1	0.10
- Deficiencias en las habilidades organizativas y aprendizaje laboral	0.15	1	0.15
- Falta de contribución o participación laboral	0.05	2	0.10
	100	-	2.20

Los factores que comprenden la matriz, demuestran una ponderación de 1.65 para las fortalezas y 0.55 para las debilidades, indicando que la institución educativa debe aprovechar los principales aspectos claves para reducir las debilidades y aumentar las fortalezas en función al recurso laboral que comprenden los docentes y administrativos, permitiendo potenciar los factores internos en función a los objetivos trazados.

<b>ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE LOS FACTORES EXTERNOS</b>			
<b>FACTORES</b>	<b>PES.</b>	<b>CALF.</b>	<b>VAL. POND.</b>
<b>(OPORTUNIDADES)</b>			
- Dinamismo del sector educativo	0.10	3	0.30
- Crecimiento de la población estudiantil	0.15	4	0.60
- Estabilidad en el sector educativo	0.15	4	0.60
- Bajo nivel de inflación	0.10	3	0.30
- Accesibilidad financiera	0.05.	3	0.15
<b>AMENAZAS</b>			
- Alto nivel competitivo en el sector educativo	0.10	3	0.30
- Ingreso de nuevas instituciones educativas privadas	0.15	3	0.45
- Marco laboral	0.10	3	0.30
- Políticas fiscales	0.05	2	0.15
- Conflictos del entorno social	0.05	2	0.10
	100	-	3.25

Los factores que comprenden la matriz, demuestran una ponderación de 1.95 para las oportunidades y 1.30 para las amenazas, indicando que la institución educativa debe aprovechar los principales aspectos claves para reducir las amenazas y generar mayores oportunidades en función al recurso laboral que comprenden los docentes y administrativos, permitiendo potenciar los factores externos en función al mercado o sector externo.

## 5. Análisis FODA

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuado nivel de trabajo en equipo (0.30)</li> <li>- Creatividad laboral (0.60)</li> <li>- Iniciativa laboral (0.15)</li> <li>- Responsabilidad laboral (0.30)</li> <li>- Experiencia laboral (0.30)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de condiciones y habilidades críticas (0.10)</li> <li>- Falta de entrenamiento laboral (0.10)</li> <li>- Deficiencia en la orientación de resultados (0.10)</li> <li>- Deficiencias en las habilidades organizativas y aprendizaje laboral (0.15)</li> <li>- Falta de contribución o participación laboral (0.10)</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>FO</b>	<b>DO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamismo del sector educativo (0.30)</li> <li>- Crecimiento de la población estudiantil (0.60)</li> <li>- Estabilidad en el sector educativo (0.60)</li> <li>- Bajo nivel de inflación (0.30)</li> <li>- Accesibilidad financiera (0.15)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantizar el adecuado cumplimiento de las actividades laborales (O1,O2,O3,F1,F2,F3,F4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar un taller de coaching laboral (O1,O2,O3,D1,D2,D3)</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<b>FFA</b>	<b>DA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto nivel competitivo en el sector educativo (0.30)</li> <li>- Ingreso de nuevas instituciones educativas privadas (0.45)</li> <li>- Marco laboral (0.30)</li> <li>- Políticas fiscales (0.15)</li> <li>- Conflictos del entorno social (0.10)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar programas de difusión informativa (A1,A2,A3,A5,F4,F5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar alianzas con empresas de formación de competencias laborales (O1,O2,D4,D5)</li> </ul>

## **6. Análisis del mercado meta**

La I.E.P. San José Obrero, está compuesto principalmente por todos la población que comprenden los niveles primarios y secundarios de los distritos de la ciudad de Piura, que en su mayoría lo conforman familia de nivel socio – económico A y B de las zonas urbanas, que comprende un segmento de mercado en crecimiento, además una de sus políticas de la institución educativa se centra en la expansión a un largo plazo de sus servicios educativos en función a las necesidades de otros nichos de mercado.

## **7. Planteamiento de las estrategias**

### **EFO: GARANTIZAR EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES**

#### **a) DESCRIPCIÓN**

La estrategia busca que el personal administrativo y docente, cumpla eficientemente sus labores diarias en la institución, en relación a sus funciones y/o responsabilidades, con el propósito de cumplir con los objetivos trazados, así mismo generando un ambiente laboral de armonía respecto a la obtención de los principales resultados favorables.

#### **b) TÁCTICAS**

- Fortalecimiento de la iniciativa laboral.
- Aprovechamiento del dinamismo en el sector.
- Estabilidad en el sector educativo.
- Mejora en el crecimiento.

#### **c) PROGRAMA ESTRATÉGICO**

La ejecución de las actividades propuestas en la estrategia, comprenderá en los meses de enero a marzo del 2019, así también el logro y eficacia, dependerá del responsable “Director”, en función a que el personal pueda efectuar las actividades laborales respecto a los objetivos trazados.

**d) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

	ENE				FEB				MAR			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar las actividades deficientes												
2. Seleccionar las actividades de mayor valor												
3. Fortalecer y cumplir las actividades laborales												
4. Supervisar las actividades												
5. Evaluar los resultados												

**e) COSTOS**

MATERIALES NECESARIOS			
DETALLE	CANT.	P.U	C.T
Hojas A4	03 Millares	S/. 12.20	S/. 36.60
Lapicero Azul	½ Docena	S/. 6.40	S/. 3.20
Resaltador Amarillo	½ Docena	S/. 12.00	S/. 6.00
Folder manila	04 Paquetes	S/. 3.80	S/. 15.20
			<b>S/. 61.00</b>

COFEEBREAK			
DETALLE	CANT.	P.U	C.T
Néctar Pulp durazno 145 ML.	03 Paquetes	S/. 6.20	S/. 18.60
Galletas	03 Paquetes	S/. 2.40	S/. 7.20
			<b>S/. 25.80</b>

HONORARIOS					
DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Director	01	1hra.	13	S/. 100.00	<b>S/. 1,300.00</b>

**f) VIABILIDAD**

La ejecución de la estrategia tiene un costo total de S/. 1,386.80 garantizará el adecuado cumplimiento de las actividades laborales, disponiendo de los principales recursos humanos, financieros y económicos en la institución educativa, permitiendo al personal administrativo y docente, cumplir adecuadamente con sus tareas o actividades que se le asignen, manteniendo una eficiencia en sus labores diarias.

**g) MECANISMO DE CONTROL**

- Nivel de trabajo en equipo
- Nivel de iniciativa laboral
- Nivel de responsabilidad laboral
- Nivel de crecimiento del sector educativo.

**EDO: REALIZAR UN TALLER DE COACHING LABORAL**

**a) DESCRIPCIÓN**

La estrategia busca que el personal administrativo y docente, logre mantener un adecuado aprendizaje sobre sus actividades asignadas, así mismo mantener un entrenamiento en sus procesos de aprendizaje en la institución, mediante la obtención de resultados adecuado a través de una mejora continua respecto a la efectividad de sus labores y calidad educativa.

**b) TÁCTICAS**

- Fortalecimiento de las habilidades laborales
- Fortalecimiento de la mejora en los resultados
- Aprovechamiento del crecimiento en el sector educativo
- Aprovechamiento en el dinamismo del mercado

**c) PROGRAMA ESTRATÉGICO**

La ejecución de las actividades propuestas en la estrategia, comprenderá en los meses de enero a mayo del 2019, así también el logro y eficacia, dependerá del responsable “Director”, en función a que el personal pueda ser direccionados y entrenados para que puedan fortalecer sus competencias y cumplir con las actividades laborales respecto a los objetivos trazados.

**d) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar y contratar al especialista para el taller del coaching																				



## **f) VIABILIDAD**

La ejecución de la estrategia tiene un costo total de S/. 3,839.60 garantizando el adecuado cumplimiento de las actividades laborales, disponiendo de los principales recursos humanos, financieros y económicos en la institución educativa, permitiendo al personal administrativo y docente, mantener una adecuada disciplina en función a sus condiciones de aprendizaje y fortalecer sus habilidades, así mismo de su entrenamiento respecto a actividades diarias y alcanzar una mejora en los procesos de aprendizaje.

## **g) MECANISMO DE CONTROL**

- Nivel de condiciones y habilidad críticas
- Nivel de competencias laborales
- Nivel de mejora continua
- Nivel de desarrollo económico

## **EDA: REALIZAR ALIANZAS CON EMPRESAS DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

### **a) DESCRIPCIÓN**

La estrategia busca que el personal administrativo y docente, logre una mejora en sus habilidades organizativas y sobre todos obtener un mayor aprendizaje a nivel técnico y laboral respecto a sus actividades que desarrolla en la institución, así mismo que permita una mayor contribución y participación con los demás miembros de la institución.

### **b) TÁCTICAS**

- Fortalecimiento del aprendizaje
- Mejora del desarrollo laboral
- Mejora en la organización laboral
- Fortalecimiento del sector competitivo

### **c) PROGRAMA ESTRATÉGICO**

La ejecución de las actividades propuestas en la estrategia, comprenderá en los meses de enero a marzo del 2019, así también el logro y eficacia, dependerá del responsable “Director”, en función a que el personal pueda potenciar adecuadamente

aquellas capacidades y habilidades que incidan en la mejora de las actividades programadas y desarrolladas.

**d) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

	ENE				FEB				MAR			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar y selección de los principales centros de formación de competencias laborales												
2. Enviar cartas de presentación												
3. Efectuar una reunión con los encargados y/o representantes legales												
4. Analizar los principales beneficios con los centros de formación laboral												
5. Ejecutar las alianzas de manera formal												

**e) COSTOS**

MATERIALES NECESARIOS			
DETALLE	CANT.	P.U	C.T
Hojas A4	01 Millares	S/. 12.20	S/. 12.60
Lapicero Azul	½ Docena	S/. 6.40	S/. 3.20
Resaltador Amarillo	½ Docena	S/. 12.00	S/. 6.00
Folder manila	02 Paquetes	S/. 3.80	S/. 7.60
			<b>S/. 29.40</b>

COFEEBREAK			
DETALLE	CANT.	P.U	C.T
Néctar Pulp durazno 145 ML.	02 Paquetes	S/. 6.20	S/. 12.40
Galletas	03 Paquetes	S/. 2.40	S/. 7.20
			<b>S/. 19.60</b>

HONORARIOS					
DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Director	01	1hra.	11	S/. 100.00	<b>S/. 1,100.00</b>
Coordinador	01	1hra.	11	S/. 50.00	<b>S/. 550.00</b>
					<b>S/. 1,650.00</b>

SERVICIOS EXTRAS			
DETALLE	CANT.	P.U	C.T
Carta de presentación	½ Millar	S/. 250.00	<b>S/. 125.00</b>

## **f) VIABILIDAD**

La ejecución de la estrategia tiene un costo total de S/. 1,824.00 garantizará el adecuado cumplimiento de las actividades laborales, disponiendo de los principales recursos humanos, financieros y económicos en la institución educativa, permitiendo al personal administrativo y docente mantener una mejora en sus competencias respecto a su organización y establecer un mejor desarrollo a nivel participativo respecto a la adecuada orientación de sus actividades laborales.

## **g) MECANISMO DE CONTROL**

- Nivel de habilidad organizacionales
- Nivel de aprendizaje laboral
- Nivel de competitividad en el sector
- Nivel de ingreso de nuevos competidores

## **EFA: REALIZAR PROGRAMA DE DIFUSIÓN INFORMATIVA**

### **a) DESCRIPCIÓN**

La estrategia busca que el director de la institución, pueda brindar la información de los resultados de mejora obtenidos producto del personal administrativo y docente posteriormente de a ver aplicado los distintos talleres, así mismo evaluar los resultados, si estos han mostrado una mejora en su aprendizaje y como han permitido el desarrollo adecuado en cada jornada de trabajo.

### **b) TÁCTICAS**

- Fortalecimiento del aprendizaje.
- Mejora de los resultados obtenidos.
- Aprovechamiento de la experiencia en el sector.
- Fortalecimiento de las relaciones con el personal.

### **c) PROGRAMA ESTRATÉGICO**

La ejecución de las actividades propuestas en la estrategia, comprenderá en los meses de enero a abril del 2019, así también el logro y eficacia, dependerá del responsable “Director”, en función a poder informar al recurso laboral en función a la capacidad y

habilidades se han potenciado y aquellas falencias que implica una participación de mejor en el plantel educativo.

**d) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

	ENE				FEB				MAR				ABR			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar y seleccionar el ambiente adecuado																
2. Reunir al personal administrativo y docente, entre otros.																
3. Realizar la difusión informativa de los resultados obtenidos																
4. Evaluar los resultados obtenidos																
5. Realizar acciones de mejora respecto a los resultados laborales																

**e) COSTOS**

<b>MATERIALES NECESARIOS</b>			
DETALLE	CANT.	P.U	C.T
Hojas A4	03 Millares	S/. 12.20	S/. 36.60
Lapicero Azul	1 Docena	S/. 6.40	S/. 6.40
Resaltador Amarillo	1 Docena	S/. 12.00	S/. 12.00
Folder manila	04 Paquetes	S/. 3.80	S/. 15.20
			<b>S/. 70.20</b>

<b>COFEEBREAK</b>			
DETALLE	CANT.	P.U	C.T
Néctar Pulp durazno 145 ML.	10 Paquetes	S/. 6.20	S/. 62.00
Galletas Soda	10 Paquetes	S/. 2.40	S/. 24.00
			<b>S/. 86.60</b>

<b>HONORARIOS</b>					
DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Director	01	1hra.	12	S/. 100.00	<b>S/. 1,200.00</b>
Coordinador	01	1hra.	12	S/. 50.00	<b>S/. 600.00</b>
					<b>S/. 1,800.00</b>

DETALLE	TIEM.	CANT.	C.U	C.T
Instituto IDECIP	1 mes y medio	40	S/. 120.00	<b>S/. 4,800.00</b>

## f) VIABILIDAD

La ejecución de la estrategia tiene un costo total de S/. 6,756.00 garantizando el adecuado cumplimiento de las actividades laborales, disponiendo de los principales recursos humanos, financieros y económicos en la institución educativa, permitiendo al personal administrativo y docente lograr un mayor conocimiento en función a los resultados obtenidos en la mejora de su desarrollo y competencia laboral, así mismo al director a tomar acciones correctoras para una mejora a un determinado plazo.

## g) MECANISMO DE CONTROL

- Nivel de evaluación de los resultados
- Nivel de orientación al cambio
- Nivel de competitividad en el sector
- Nivel de ingreso de nuevos competidores

**Tabla 11**

*Detalle de las estrategias propuestas en el estudio en función a sus costos que incurren para su ejecución*

<b>ESTRATEGIAS</b>		<b>C.T</b>
FO -	Garantizar el adecuado cumplimiento de las actividades laborales	S/. 1,386.80
DO -	Realizar taller de coaching laboral	S/. 3,839.60
FA -	Realizar programas de difusión informativa	S/. 1,824.00
DA -	Realizar alianzas con empresas de formación de competencias laborales	S/. 6,756.00
<b>TOTALIDAD</b>		<b>S/. 13,806.40</b>

*Fuente:* Elaborador por los investigadores.

## V. CONCLUSIONES

1. La disciplina del coaching influyen en el fortalecimiento de las competencias del personal en la institución, en donde;  $r = 0,859^b$  y  $\sigma \text{ bilat.} = 0,01$  concluyendo que no se brindan técnicas necesarias para mantener una mayor captación y comprensión, así mismo no se promueve el desarrollo de habilidades críticas, relacionados con la interpretación en sus actividades diarias.
2. El entrenamiento del coaching influyen en el fortalecimiento de las competencias del personal en la institución, en donde;  $r = 0,864^b$  y  $\sigma \text{ bilat.} = 0,01$  concluyendo que no se está promoviendo el desarrollo competitivo en el personal, mucho menos se brindan incentivos laborales que incide en el compromiso de sus laborales diarias.
3. Los resultados del coaching influyen en el fortalecimiento de las competencias del personal en la institución, en donde;  $r = 0,915^b$  y  $\sigma \text{ bilat.} = 0,01$  concluyendo que no se evalúa los procesos de aprendizaje, pero sí existe una cultura de mejora continua, pero no es muy adecuada y no siempre se trata de orientar los resultados a un enfoque de mejora respecto a las actividades.
4. Los procesos del coaching en el personal de la institución, muestra una realidad deficiente respecto a la disciplina, entrenamiento y resultados, debido a que no se aplicado de manera efectiva esta herramienta respecto al fortalecimiento de aquellas habilidades y capacidades laborales en las diferentes áreas, en función a su mejora y formación constante.
5. En general el coaching influyen en el fortalecimiento de las competencias del personal en la institución, en donde;  $r = 0,891^b$  y  $\sigma \text{ bilat.} = 0,01$  concluyendo que la disciplina, entrenamiento en la institución es deficientes, así mismo con los resultados relacionados con la mejora continua y procesos de aprendizaje, así mismo el personal presenta algunas deficiencias en relación a sus habilidades y destrezas, actitud y conocimiento laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A la institución educativa mediante el taller de coaching laboral periódicamente, para mantener un mayor nivel de disciplina del personal administrativo y docente en función a contribuir a las condiciones de aprendizaje, así mismo a desarrollar las habilidades críticas respecto a realizar eficientemente sus actividades diarias.
2. Realizar un taller de coaching laboral periódicamente, con el propósito de mantener un constante entrenamiento de las competencias laborales, así mismo del involucramiento del director en función a los incentivos laborales, así también de que el personal administrativo y docente se comprometa al cumplimiento eficiente de sus labores diarias.
3. Realizar un taller de coaching laboral periódicamente, con el objetivo de orientar los resultados laborales respecto al personal administrativo y docente en función a los procesos de aprendizaje y mejora, para mantener un cambio favorable respecto al desarrollo de sus tareas o actividades asignadas.
4. Efectuar alianzas con empresas de formación competitiva, para que el personal administrativo y docente logre potenciar sus competencias mediante el adecuado desarrollo de las fases que comprenden la orientación y dirección del coach, a través de centros especialistas que permitan el desarrollo de actividades de manera eficiente.
5. En general a la institución educativa mediante la alianza con una empresa de formación de competencias laborales durante el año, así mismo garantizar el cumplimiento laboral y realizar programas de difusión informativa, con el propósito de conocer el adecuado resultado del coaching en el personal administrativo y docente, además realizar acciones correctivas que permita su fortalecimiento laboral.

## REFERENCIAS

- Asociación Internacional de Fomento - AIF (2018) La economía mundial crecerá 3,1 por ciento en 2018, pero el potencial de crecimiento futuro genera inquietud. <http://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/01/09/global-economy-to-edge-up-to-3-1-percent-in-2018-but-future-potential-growth-a-concern>
- Alles, A. (2016) Dirección Estratégica de Recursos Humanos Vol. 2; 4º Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Barrientos, E., y Portilla, J. (2015) Modelo de gestión por competencias dirigido a mejorar el talento humano en la contrata Minera New Horus S.A.C.- 2015. Trujillo, Perú.
- Banco Mundial -BIRF (2017) La educación es un importante motor del desarrollo. Desde fomentar un aumento en la matrícula hasta promover el aprendizaje para todos, el Grupo Banco Mundial juega un papel fundamental en la educación a nivel mundial. <http://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Carpio, D. (2016) Caracterización de la competencia laboral y competitividad en las mype del sector servicio rubro courier de la provincia San Román Año 2015. Jualiaca, Perú.
- Carrión, N. (2017) Modelo de liderazgo basado en el coaching para el directivo de una empresa Hotelera en la ciudad de Piura. Piura, Perú.
- Deiwe, M. (2016) El coaching como herramienta gerencial para el desarrollo de la comunicación entre el directivo y el personal docente de la Unión Educativa Estatal "Carmen Ruiz". República Bolivariana, Venezuela.
- Díaz, N. (2014) Estudio de los modelos de competencias profesionales de enfoque cognitivo - motivacional. Piura, Perú.
- El PAÍS (2017) La mejora de la educación es uno de los factores más relevantes de un proceso histórico de cambio en Latinoamérica. [https://elpais.com/internacional/2014/09/04/actualidad/1409864542\\_745677.htm](https://elpais.com/internacional/2014/09/04/actualidad/1409864542_745677.htm)
- 1
- García, B., y Martín, L. (2017). Coaching y liderazgo personal. España: Secretaría General Técnica.
- Génova, E. (2016) Manual de relaciones públicas e institucionales: estrategias y tácticas relacionales y de comunicación 2a. Edición. Buenas Aires, Argentina: Ugerman Editor.

- Goldvarg, D. y Goldvarg, P. (2016) Mentor coaching en acción: feedback efectivo para un coaching exitoso. Buenas Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- La República (2017). El presupuesto 2018 en Educación ajustado a la inflación sube en 8.01%. <https://larepublica.pe/economia/1099427-el-presupuesto-2018-en-educacion-ajustado-a-la-inflacion-sube-en-801>
- López, F. (2017) Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Logroño, España: Editorial Tutor Formación.
- Luisamary, O. (2014) Estrategias gerenciales apoyadas en el proceso coaching para generar eficiencia en la empresa LAMISUR C.A. Estado de Corabobo, Venezuela.
- Monroy, J. (2015) Cocahing y desempeño laboral; Estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango, Guatemala.
- Ramirez, K. y Vinces, G. (2016) El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubarmental Asociación Benéfica Prisma - Lima. Lima, Perú.
- Roque, L. (2016) Herramientas del coaching y su contribución en el desarrollo de capacidades ejecutivas en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2015. Puno, Perú.
- Rubió, T. (2016) Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Barcelona, España: Ediciones Octaedro, S.L.
- World Economic Forum - EF. (2017) Perú cae 5 posociones en el ranking global de competitividad del World Economic Forum. Obtenido de <http://www.cdi.org.pe/InformeGlobaldeCompetitividad/index.html>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia.

TÍTULO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	
“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTES EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018”	- ¿De qué manera el coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?	- Determinar la influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	- El coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Diseño de investigación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No experimental</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Diseño de investigación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Correlacional</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Enfoque</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuantitativo y cualitativo</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Población</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estuvo conformado por 57 individuos que conforma el personal de la I.E.P. San José Obrero.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Muestra</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Está constituido por el personal responsable, siendo un total de 40 individuos</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Técnica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (02) Encuestas y (01) entrevista</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Instrumentos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (02) Cuestionarios y (01) guía de entrevista.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Método de análisis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis correlacional mediante SPSS V22, a través de tablas de frecuencia y porcentaje.</li> </ul> </li> </ul>
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
	- ¿Cómo la disciplina del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?	- Determinar como la disciplina del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	- La disciplina del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	
	- ¿Cómo el entrenamiento del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?	- Establecer como el entrenamiento del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	- El entrenamiento del coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	
	- ¿Cómo los resultados del coaching influyen en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?	- Analizar como los resultados del coaching influye en las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	- Los resultados del coaching influyen en las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	
- ¿Cómo una propuesta de coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?	- Realizar una propuesta de coaching que permita el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	- Una propuesta de coaching permitirá el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.		

**Anexo 2: Matriz de Instrumentos.**

Problema General	Hipótesis general	Objetivos General	Variables	Indicadores	INSTRUMENTO A1		INSTRUMENTO A2		INSTRUMENTO B		
					N° de Ítems	Ítems	N° de Ítems	Ítems	N° de Ítems	Ítems	
¿De qué manera el coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018?	El coaching influye en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	Determinar la influencia del coaching en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	<b>O1 Coaching</b>	O1.1	▪ Condiciones de aprendizaje	02	1,2			01	1
				O1.2	▪ Habilidades criticas	02	3,4			01	2
				O1.3	▪ Competencia laboral	02	5,6			01	3
				O1.4	▪ Incentivo laboral	02	7,8			01	4
				O1.5	▪ Proceso de aprendizaje	02	9,10			01	5
				O1.6	▪ Mejora continua	02	11,12			01	6
				O1.7	▪ Orientación de los resultados	02	13,14			01	7
			<b>O2 Competencias laborales</b>	O2.1	▪ Trabajo en equipo			02	1,2	01	8
				O2.2	▪ Creatividad			01	3	01	9
				O2.3	▪ Habilidades organizativas			02	4,5	01	10
				O2.4	▪ Incentivo laboral			02	6,7	01	11
				O2.5	▪ Participacion laboral			02	8,9	01	12
				O2.6	▪ Responsabilidad laboral			02	10,11	01	13
				O2.7	▪ Aprendizaje laboral			02	12,13	01	14
				O2.8	▪ Experiencia laboral			02	14,15	01	15

### Anexo 3: Formato de Cuestionario al Personal Respecto a la Variable Coaching.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° \_\_\_\_\_

Estimado personal reciba un cordial saludo, el siguiente cuestionario, de carácter confidencial, está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la “El coaching y su influencia en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P.” San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018”. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

#### I. INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguiente escala:

(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
	<p>▪ <b>DISCIPLINA</b></p>					
01	La institución le brindan las técnicas necesarias para que logre mantener una adecuada captación y comprensión de sus actividades.					
02	La institución ha establecido otras condiciones o técnica de aprendizaje con el propósito de lograr un desarrollo eficiente de sus funciones					
03	La institución se realiza un entrenamiento y fortalecimiento laboral respecto a las habilidades de interpretación y evaluación de sus principales funciones					
04	La institución promueva el desarrollo de las habilidades críticas en su área, con la finalidad de mejorar su nivel de gestión administrativa.					
	<p>▪ <b>ENTRENAMIENTO</b></p>					
05	La institución realiza acciones o medidas necesarias para que pueda mantener un adecuado nivel competitivo en las áreas administrativas o pedagógicas.					
06	Mantiene una eficiente competencia durante cada jornada laboral en relación a los lineamientos de la institución educativa					
07	La institución le brinda incentivos laborales a diferencia de otras áreas, con el propósito de contribuir al desarrollo de sus labores.					
08	Considera que los incentivos laborales constituyen un factor compensatorio muy importante que la institución debe realizar en cada jornada.					
	<p>▪ <b>RESULTADOS</b></p>					
09	En la institución evalúa los procesos de aprendizajes actuales a los que es sometido con la finalidad de cumplir con los objetivos de su área.					
10	La institución ha reestructurado los procesos de aprendizaje en su área con el propósito de mantener una mejor gestión en sus actividades.					

11	En la institución existe una cultura de mejora continua orientada principalmente al desarrollo eficiente de sus tareas y/o actividades.					
12	La institución ha establecido una mejora continua no solo de su área sino también de todo el plantel institucional con la finalidad de cumplir con la calidad educativa.					
13	La institución establece nuevos indicadores que deben alcanzar en su área con la finalidad de orientar los resultados a un mejor desarrollo productivo.					
14	La institución trata de orientar los resultados obtenidos en su área a un enfoque de mejora relacionado con cumplir con lo previsto en sus actividades laborales.					

**DATOS GENERALES**

1. Sexo: M: \_\_\_ F: \_\_\_
2. Edad: 20 - 29      30 – 39      40 – 49      50 – 69
3. Grado de instrucción: Post grado \_\_\_ Superior Universitario \_\_\_ Técnico \_\_\_ Secundaria \_\_\_
4. Nivel de ingresos: Menos de s/.750      s/. 750 – 1800      s/1800 - 3500      s/.3500 a más
5. Tiempo laborando: Menos de 01 años \_\_\_ Entre 01 a 02 años \_\_\_ Más de 02 años \_\_\_

**Anexo 4:** Formato de Cuestionario al Personal Respecto a la Variable Competencias Laborales.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

N° \_\_\_\_\_

Estimado personal reciba un cordial saludo, el siguiente cuestionario, de carácter confidencial, está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la “El coaching y su influencia en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P.” San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018”. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

**I. INSTRUCCIONES**

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguientes escala : (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

ÍTEM		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
	<p>▪ <b>HABILIDADES Y DESTREZAS</b></p>					
01	Mantienen una actitud de cooperación o trabajo en equipo con la finalidad de desarrollar los roles o actividades diarias de manera eficiente.					
02	La institución promueve una cultura de integración en su área al momento de desarrollar alguna labor o proyectos pedagógicos.					
03	Cuenta con un perfil creativo que permite la lluvia de ideas ante un determinado plan pedagógico destinado al desarrollo educativo de la institución.					
04	Posee la habilidad de organizarse en función a los planes administrativos y pedagógicos que deben desarrollar frecuentemente.					
05	La institución promueve la organización laboral con el propósito de lograr un mayor rendimiento de sus actividades.					
	<p>▪ <b>ACTITUDES</b></p>					
06	Siempre tiene la iniciativa en el desarrollo de sus labores o solución de los problemas en cada actividad de la institución.					
07	La institución valora la iniciativa de liderazgo de un determinado proyecto administrativo y pedagógico que desarrolla el personal.					
08	La institución contribuye a su participación laboral con la finalidad de mantener un ambiente sumamente adecuado respecto a sus funciones y/o responsabilidades.					
09	Está totalmente de acuerdo con el nivel de participación laboral que le brinda la institución respecto a alguna sugerencia y/o informe que desea comunicar.					
10	Cumple eficientemente con las normas relacionadas con el horario de trabajo en cada jornada laboral.					
11	La institución toma medidas o sanciones que garanticen el adecuado cumplimiento de sus horas laborales.					

12	<p>▪ <b>CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Cuenta con un nivel de aprendizaje óptimo que le permite desempeñarse productivamente en sus tareas y/o actividades.</p>					
13	La institución periódicamente evalúa su grado de conocimiento laboral con la finalidad de superar sus deficiencias.					
14	Cuenta con un nivel de experiencia laboral adecuada y pertinente para suplir con el puesto requerido en la institución.					
15	En la institución se realiza una evaluación exhaustiva de su nivel de experiencia laboral.					

**DATOS GENERALES**

1. Sexo: M: \_\_\_ F: \_\_\_
2. Edad: 20 - 29                      30 – 39                      40 – 49                      50 – 69
3. Grado de instrucción: Post grado \_\_\_ Superior Universitario \_\_\_ Técnico \_\_\_ Secundaria \_\_\_
4. Nivel de ingresos: Menos de s/.750    s/. 750 – 1800                      s/1800 - 3500                      s/.3500 a más
5. Tiempo laborando: Menos de 01 años \_\_\_ Entre 01 a 02 años \_\_\_ Más de 02 años \_\_\_

## Anexo 5: Formato de Guía de Entrevista al Director de la Institución Educativa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado director, reciba un cordial saludo, la siguiente entrevista de carácter confidencial está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la “El coaching y su influencia en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente en la I.E.P,” San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018”. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

#### I. DATOS GENERALES

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Nombre del Entrevistador: | <input type="checkbox"/> Fecha de la aplicación: |
| <input type="checkbox"/> Nombre del Entrevistado:  | <input type="checkbox"/> Tiempo de aplicación:   |
| <input type="checkbox"/> Cargo del Entrevistado:   |  |

1. ¿Considera que en la institución se le brinda las técnicas y condiciones necesarias para que el personal logre mantener un mejor aprendizaje?
2. ¿En la institución se promueve el desarrollo de habilidades críticas relacionadas con las labores del personal?
3. ¿Considera que el personal de la institución es altamente competitivo en el desarrollo de sus actividades laborales?
4. ¿En la institución se otorgan incentivos al personal con la finalidad de reconocer su desempeño laboral? ¿Cuáles son dichos incentivos?
5. ¿En la institución se evalúan los procesos de aprendizajes del personal con la finalidad de conocer su nivel de desarrollo laboral?
6. ¿En la institución existe una cultura de mejora en función al personal respecto a las tareas y/o actividades que desarrollan?
7. ¿Considera que en la institución evalúa y orienta los resultados obtenidos en cada jornada laboral del personal con el propósito de establecer acciones de mejora? Explique.
8. ¿En la institución se promueve el trabajo en equipo principalmente en el personal con la finalidad de cumplir eficientemente sus tareas y/o actividades?
9. ¿En la institución se promueve y valora la creatividad del personal ante cualquier actividad laboral que desarrollen?
10. ¿Considera que en la institución se promueve el desarrollo de habilidades organizativas en el personal, en función a sus jornadas laborales?
11. ¿Considera que constantemente la institución promueve y valora la iniciativa del personal en función a sus responsabilidades y/o funciones?

12. ¿La institución promueve la participación del personal en función a las actividades relacionadas con sus funciones y/o responsabilidades?
13. ¿En la institución el personal cumple con las normas relacionadas con el horario laboral y sus tareas asignadas? (si cumple con su jornada laboral)
14. ¿En la institución el personal cuenta con un nivel de aprendizaje adecuado que les permite cumplir con las tareas y/o actividades solicitadas?
15. ¿En la institución el personal presenta un nivel de experiencia adecuada en relación a sus funciones y responsabilidades que deben cumplir?

Muchas gracias por su colaboración.

## Anexo 6: Materiales Visuales en la Aplicación de los Instrumentos.

### Ilustración 1

*Docentes y administrativos de la institución educativa*



*Fuente: Cuestionario al personal responsable*

### Ilustración 2

*Docentes y administrativos de la institución educativa*



*Fuente: Cuestionario al personal responsable*

### **Ilustración 3**

*Docentes y administrativos de la institución educativa*



*Fuente: Cuestionario al personal responsable*

### **Ilustración 4**

*Docentes y administrativos de la institución educativa*



*Fuente: Cuestionario al personal responsable*

## **Ilustración 5**

*Docentes y administrativos de la institución educativa*



*Fuente: Cuestionario al personal responsable*

## **Ilustración 6**

*Docentes y administrativos de la institución educativa*



*Fuente: Cuestionario al personal responsable*

**Anexo 7:** Informe de la Guía de Entrevista al Director de la I.E.P. San José Obrero Respecto a la Variable Coaching y Competencias Laborales.

## **ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA APLICADO AL DIRECTOR DE LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO, DE LA CIUDAD DE PIURA.**

### **I. Datos generales**

- **Nombre del entrevistador** : Br. Arca León, Luis Felipe
- **Nombre del entrevistado** : Dir. Mayo Ramírez, Crisanto
- **Fecha de aplicación** : 05/10/2018
- **Tiempo de aplicación** : 50 min.

### **II. Desarrollo**

El desarrollo del análisis o informe de entrevista, tiene como propósito obtener los datos necesarios sobre la problemática del estudio respecto a las variables; “Coaching y competencias del personal” de I.E.P. San José Obrero, con el objetivo de que permita dar sustento al direccionamiento de la investigación respecto aquellos elementos o factores inciden en el crecimiento competitivo de la institución. A continuación, se describen:

*La disciplina del coaching en el personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero.* En relación a la disciplina del coaching, el director de la I.E.P. San José Obrero, manifestó que en la institución se trata de siempre brindar las técnicas y condiciones necesarias para que el personal logre mantener un adecuado aprendizaje , por el contrario si existen algunas deficiencias relacionados con las actividades administrativas que en ocasiones tienen que el personal pedagógico apoyar, lo cual demuestra que aún existen mejora que se están realizando para que aun corto plazo mejorar y para ello es necesario brindar una adecuada orientación a través del coaching, a pesar que en la institución se trata también de promover un mayor desarrollo de habilidades críticas que permitan al personal de estas principales áreas a realizar

eficientemente sus actividades pero es necesario instruirlo y direccionarlo, puesto que no se está cumpliendo con los procesos del coaching.

*El entrenamiento del coaching en el personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero.* En función al entrenamiento del coaching, el director de la I.E.P. San José Obrero, manifestó que el personal de la institución no es altamente competitivo pero posee todas las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de las actividades laborales tanto en el personal administrativo o docente, puesto que aún no se ha implementado acciones que permita entrenar productivamente al personal con la finalidad de que mantengan una mayor eficiencia en sus jornadas laborales, así mismo si bien es cierto no se están aplicando incentivo al personal con mayor desempeño o reconocimiento al personal que cumpla con las cualidades necesarias en los perfiles de puesto, pero se está tratando de tomar acciones correctivas, debido a que es fundamental compensar al personal que presenta un mayor compromiso en la institución, pero esto se debe a que tampoco se está realizando adecuadamente este proceso de coaching, debido a factores de tiempo y de contar con una persona idónea.

---

*Los resultados del coaching influyen en el personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero.* Respecto a los resultados del coaching, el director de la I.E.P. San José Obrero, manifestó que en la institución se trata de evaluar los procesos de aprendizaje del personal con la finalidad de conocer el nivel de desarrollo laboral, a pesar que en ocasiones no se está realizando por factores de tiempo y por las actividades diarias que deben realizarse y que poseen una mayor prioridad, sin embargo si existe una cultura de mejora en función al personal respecto a que cumplen y mejoren constantemente en sus labores que realicen, pero aún existen algunas deficiencias relacionados con establecer indicadores que permitan que el personal logre cumplir y superar respecto a los resultados en función a las áreas administrativas y pedagógicas, sin embargo a lo largo del tiempo, se ha ido tomando medidas de mejoras que garanticen el adecuado orden y desarrollo competitivo del personal, puesto que la institución representa uno de los centros educativos privados más importante a nivel local.

*Las competencias del personal administrativo y docentes en la I.E.P. San José Obrero.* En función a los resultados del coaching, el director de la I.E.P. San José Obrero, manifestó que en la institución se trata de promover en ocasiones el trabajo en equipo con la finalidad de sumar esfuerzos y trabajar conjuntamente en un determinado proyecto

administrativo como pedagógico, suprimiendo tiempo y garantizando una mayor eficiencia laboral, por el contrario se trata de valorar la creatividad del personal ante el desarrollo de un plan laboral a pesar que no se ha tratado de desarrollar habilidades competitivas en el personal, se está tratando de optar por medidas que maximicen las competencias laborales, puesto que si se evidencia que el personal toma la iniciativa para poder desarrollar sus labores de acuerdo, pero casi siempre no es apoyado por los demás miembros, pero si está tratando de que el personal cumpla con las normas laborales tanto en su llegada y salida del centro educativo, a pesar que no se está evaluando el nivel de aprendizaje y experiencia laboral.

**Anexo 8: Validaciones de Instrumentos.**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, MERCEDES PALACIOS DE BRICEÑO con DNI N° 02845588 Doctor  
 en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
 N° ANR: ....., de profesión LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 desempeñándome actualmente como DOCENTE  
 en U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Entrevista y Cuestionario

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

Guía de Entrevista para el Director del I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario para el Personal Administrativo y docente del I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Dieciocho.

*M. R. Palacios de Briceno*

Dr. : MERCEDES R. PALACIOS DE BRICENO  
 DNI : 02845588  
 Especialidad : LIC. EN AP  
 E-mail : mercedesr@yahoo.es

**“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			91		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			91		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			91		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			91		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			91		



**“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		





**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Licenciado  
 en Ciencias Administrativas  
 N° ANR: ....., de profesión Administrador  
 desempeñándome actualmente como Docente  
 en la Escuela de Administración UCV-Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Entrevista y Cuestionario

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

Guía de Entrevista para el Director del I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario para el Personal Administrativo y docente del I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Dieciocho.



Lc. : José Martín Lazo Sánchez  
DNI : 02778943  
Especialidad : Administración  
E-mail : milazo@hotmail.com

**“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		



**“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95							



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas  
 N° ANR: A202528, de profesión lic. en Administración  
 desempeñándome actualmente como Docente tiempo parcial  
 en U. C. V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Entrevista y Cuestionario

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

Guía de Entrevista para el Director del I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

  
 D. Prof. W. Castillo Palacios  
 TITULAR DE COLEG. N° 843

Cuestionario para el Personal Administrativo y docente del I.E.P. San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Dieciocho.



Dr.  
DNI  
Especialidad :  
E-mail

Freddy Castillo Palacios  
02842237  
Administración / Investigador  
fcastillo30@gmail.com

**“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				

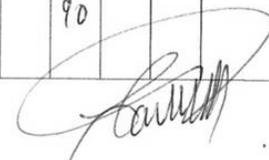




**“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			





## Anexo 9: Validaciones de la Confiabilidad del Instrumento.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Luis Felipe Arca León Helen Geraldine Aguirre Sánchez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Coaching y su influencia en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente en la IEP San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Coaching
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( )
	:	Alfa de Cronbach. ( X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	04-10-2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

### II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.928</b>
------------------------------------	--------------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.)

Número de items iniciales: 14
Número de items iniciales: 14
El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento

  
Estudiante: Luis F. Arca León  
DNI: 47511631

  
Estudiante: Helen G. Aguirre Sánchez  
DNI: 48308707

Docente

  
LENNY ABANTO CERBASÍ  
LIC. EN ESTADÍSTICA  
COESPES 509

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Luis Felipe Arca León Helen Geraldine Aguirre Sánchez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Coaching y su influencia en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo y docente en la IEP San José Obrero de la ciudad de Piura, año 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Competencias laborales
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 <i>Kuder Richardson</i> ( )
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	04-10-2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.971</b>
------------------------------------	--------------

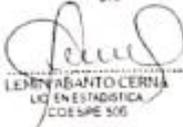
III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Número de ítems iniciales: 15
Número de ítems mejorados: 15
El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento

  
 Estudiante: Luis F. Arca León  
 DNI : 47511633

  
 Estudiante: Helen G. Aguirre Sánchez  
 DNI : 48308707

Docente

  
 LEMMY ABANTO CERNA  
 LIC. EN ESTADÍSTICA  
 COESPRE 506

**Anexo 10:** Solicitud a la Institución Educativa Parroquial San José Obrero.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

01 de Octubre de 2018

Señor Director del I.E.P. San José Obrero.

Sr. Crisanto Mayo Ramírez

Asunto: Solicito autorización para aplicar dos instrumentos.

Yo, Luis Felipe Arca León con DNI N° 47511633, alumno de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, cursando el X ciclo de la carrera de ADMINISTRACIÓN, en la actualidad me encuentro desarrollando la investigación "EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA I.E.P. SAN JOSÉ OBRERO DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2018" que servirá como tesis para obtener el grado de licenciado en administración. Me dirijo a su despacho para solicitar autorización para aplicar una guía de entrevista y una encuesta, para recoger información para la tesis.

Agradeciendo su atención de la presente quedo de usted.

Muy atte.

Nombre: Luis Felipe Arca León

DNI: 47511633

E.P. "SAN JOSÉ OBRERO"	
RECIBIDO	
Fecha: 01/10/18	Hora: 9:35am
N° Exp.:	
Firma:	