



Universidad
Continental

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

**Influencia del coaching en la etapa de exploración
de la madurez vocacional de estudiantes del I ciclo
de la carrera profesional de Administración y
Recursos Humanos de la Universidad
Continental-2017**

Liliana Ines Romero Núñez

Huancayo, 2017

Tesis para optar el Grado Académico de
Maestro en Educación con Mención en
Docencia en Educación Superior



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

Asesor

Dr. Carlos Augusto Mezarina Aguirre

Agradecimiento

Agradezco a Dios, el artífice de mi vida, de la misma manera a mis más grandes amores, mis hijos, mi madre, y esa persona especial, las cuales estuvieron a mi lado siempre y que son mi vida entera.

Así mismo agradezco a mi asesor, el Dr. Carlos A. Mezarina Aguirre, que gracias a él fue posible la ejecución de esta investigación de tesis magistral.

También al Director de la Carrera de Administración de la Universidad Continental, Omar Salinas, quien con sus consejos estuvo presente durante esta etapa y por su apoyo brindado para la aplicación de la investigación.

A la coordinación general de la Maestría, a la escuela de post grado, y administrativos en general. Agradezco enormemente a mi alma mater la Universidad Continental a la cual tengo una gran estima y agradecimiento por acogerme en sus aulas desde pregrado y ahora en postgrado.

Agradezco además a los alumnos de la facultad de Administración por su cooperación al contestar el inventario y la predisposición e interés en participar en los talleres realizados en horas de clase, de igual manera a mi colega docente Mg. Cristina Ninoska Ñaña, responsable del aula donde se ejecutó la aplicación de la investigación.

Un agradecimiento especial los expertos jueces que me apoyaron a validar el instrumento utilizado en la presente investigación quienes estuvieron muy pendiente de mis avances. A mis jurados quienes me orientaron a realizar con éxito el presente trabajo de investigación.

A mis docentes de la maestría en general, quienes me brindaron sus conocimientos y experiencias en el aula de clases, ya que sus enseñanzas me han hecho crecer profesionalmente ya ahora puedo ejercer la docencia con mejores habilidades cognoscitivas y socioemocionales.

A mis colegas maestrando con los cuales compartimos esta etapa de preparación experimentando situaciones valiosas que me enriquecieron.

Agradezco finalmente y no menos importante, a todos mis alumnos, ya que ellos son la razón de ser de mi pasión por la docencia, porque cada clase dictada es una experiencia de aprendizaje compartida, donde tengo la oportunidad de poder

aportar mínimamente al crecimiento profesional y personal de ellos y a la vez me voy nutriendo de estas experiencias que harán que logre ser una profesional de excelencia que aporte con el desarrollo de la educación nacional.

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis grandes amores, mis hijos, mi madre y a esa persona especial, las cuales son el motor de mi vida, que siempre creen en mí.

También quiero dedicarlos a todos mis alumnos, de los cuales aprendo diariamente y me ayudan a crecer profesionalmente.

Índice

Asesor	ii
Índice	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
Capítulo I: Planteamiento Del Estudio	18
1.1. Planteamiento y Formulación del Problema	18
1.1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.1.2. Formulación del problema.....	22
1.2. Determinación de Objetivos	23
1.2.1. Objetivo general.....	23
1.2.2. Objetivos específicos.	23
1.3. Justificación e Importancia del Estudio.....	24
1.4. Limitaciones de la Presente Investigación.....	25
Capítulo II: Marco Teórico	26
2.1. Antecedentes Académicos.....	26
2.1.1. Antecedentes peruanos.	26
2.1.2. Antecedentes internacionales.	28
2.2. Bases Teóricas	29
2.2.1. Coaching.....	29
2.2.2. Madurez Vocacional.....	48
2.3. Definición de Términos Básicos	55
2.3.1. Coaching.....	55
2.3.2. Coaching educativo.....	55
2.3.3. Desempeño docente.....	56

2.3.4.	Etapa exploratoria de la Madurez Vocacional.	56
2.3.5.	Madurez.....	56
2.3.6.	Madurez vocacional.	56
2.3.6.	Programa de coaching.	56
2.3.7.	Universidad.....	57
2.3.8.	Vocación.....	57
Capítulo III: Hipótesis y Variables		58
3.1.	Hipótesis.....	58
3.1.1.	Hipótesis general.	58
3.1.2.	Hipótesis específicas.	58
3.2.	Operacionalización de Variables.....	59
Capítulo IV: Metodología de Investigación		61
4.1.	Alcance y Método de Investigación.....	61
4.1.1.	Alcance.....	61
4.1.2.	Método.....	61
4.2.	Diseño de la Investigación	61
4.3.	Población y Muestra.....	62
4.3.1.	Población.....	62
4.3.2.	Muestra.....	62
4.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	62
4.5.	Técnica de Análisis de Datos	64
Capítulo V: Resultados		65
5.1.	Resultado y Análisis.....	65
5.1.1.	Características generales.....	65
5.1.2.	Resultados del pre test.	68
5.1.3.	Resultados del pos test.....	74
5.1.4.	Contrastación de hipótesis.....	81
5.2.	Discusión de Resultados.....	91

Conclusiones	95
Recomendaciones	97
Referencias Bibliográficas	97
Anexo 1.....	102
Anexo 2.....	107
Anexo 3.....	120
Anexo 4.....	128
Anexo 5.....	128

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Resumen de las definiciones de Coaching</i>	31
Tabla 2: <i>Pilares fundamentales en la implantación del coaching educativo</i>	34
Tabla 3: <i>Etapas del Modelo Grow</i>	39
Tabla 4: <i>Las posiciones perceptivas</i>	40
Tabla 5: <i>Operacionalización de la variable Coaching</i>	59
Tabla 6: <i>Operacionalización de la variable Madurez Vocacional en la etapa de exploración</i>	59
Tabla 7: <i>Baremo de la puntuación total del IMV</i>	63
Tabla 8: <i>Baremo de la puntuación por cada dimensión del IMV</i>	63
Tabla 9: <i>Estadísticos Descriptivos del Sexo de los Estudiantes del I Ciclo de la Carrera Profesional de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.</i>	65
Tabla 10: <i>Estadísticos Descriptivos del Sexo de los Estudiantes del I de la Carrera Profesional de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.</i>	66
Tabla 11: <i>Estadísticos Descriptivos de la Edad según Sexo de los Estudiantes del I de la Carrera Profesional de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.</i>	67
Tabla 12: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Planificación en el Pre test.</i>	68
Tabla 13: <i>Escala de la Dimensión Planificación en el Pre test</i>	68
Tabla 14: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Exploración de Carrera en el Pre test</i>	69
Tabla 15: <i>Escala de la Dimensión Exploración de la Carrera en el Pre test</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 16: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Información de Carrera en el Pre test</i>	70
Tabla 17: <i>Escala de la Dimensión Información de Carrera en el Pre test</i>	71
Tabla 18:	71

Tabla 19: <i>Escala de la Dimensión Toma de Decisiones en el Pre test</i>	72
Tabla 20: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Orientación Realista en el Pre test</i>	72
Tabla 21: <i>Escala de la Dimensión Orientación Realista en el Pre test</i>	73
Tabla 22: <i>Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración en el Pre test</i>	73
Tabla 23: <i>Escala de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración en el Pre test</i>	74
Tabla 24: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Planificación en el Pos test</i>	74
Tabla 25: <i>Escala de la dimensión Planificación en el Pos test</i>	75
Tabla 26: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Exploración de Carrera en el Pos test</i>	75
Tabla 27: <i>Escala de la dimensión Exploración de Carrera en el Pos test</i>	76
Tabla 28: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Información de Carrera en el Pos test</i>	76
Tabla 29: <i>Escala de la dimensión Información de Carrera en el Pos test</i>	77
Tabla 30: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Toma de Decisiones en el Pos test</i>	77
Tabla 31: <i>Escala de la dimensión Toma de Decisiones en el Pos test</i>	78
Tabla 32: <i>Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Orientación Realista en el Pos test</i>	78
Tabla 33: <i>Escala de la dimensión Orientación Realista en el Pos test</i>	79
Tabla 34: <i>Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración en el Pos test.</i> ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 35: <i>Escala de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración en el Pos test</i>	80
Tabla 36: <i>Pruebas de normalidad (Kolmogorov – Smirnov) de los valores de las dimensiones del IMV</i>	81
Tabla 37: <i>Pruebas de normalidad de los valores de las dimensiones del IMV</i> .	81

Tabla 38: <i>Comparación de los Estadísticos del Pre test y Pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.....</i>	82
Tabla 39: <i>Correlación del Pre test y Pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.....</i>	83
Tabla 40: <i>Prueba de Hipótesis General entre el Pre test y Pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.....</i>	84
Tabla 41: <i>Comparación de los Estadísticos del Pre test y Pos test de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.....</i>	¡Error!
Marcador no definido.	
Tabla 42: <i>Correlación del Pre test y Pos test de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.....</i>	86
Tabla 43: <i>Prueba de hipótesis específica del Pre test y Pos test de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.....</i>	87

Índice de Figuras

Figura 1. Puntuación de la madurez vocacional en la etapa de exploración de los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración (análisis exploratorio).	20
<i>Figura 2.</i> Pilares del coaching.	32
<i>Figura 3.</i> Herramientas conversacionales del coach.....	35
<i>Figura 4.</i> Herramientas del coaching.....	36
<i>Figura 5.</i> La rueda de la vida.....	38
<i>Figura 6.</i> Línea del tiempo.....	39
Figura 7. Distribución de la edad.....	65
Figura 8. Proporción de sexo de los estudiantes.....	66
Figura 9. Edad promedio según sexo.....	67

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia del coaching en la etapa de exploración de la madurez vocacional de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental –Huancayo -2017 Metodológicamente, la investigación es descriptiva - explicativa; asimismo tiene un diseño pre experimental, toda vez que se aplicó un experimento que consistió en talleres de coaching donde se trabajaron las cinco dimensiones del constructo Madurez Vocacional, para incrementar la madurez vocacional en la etapa de exploración, aplicándose un pre test y un pos test a una muestra de 30 estudiantes de la carrera de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental, ciudad Huancayo.

Se ha logrado evidenciar que el coaching tiene impactos positivos permitiendo incrementar la madurez vocacional en la etapa de exploración de los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos, de acuerdo a la prueba de muestra relacionadas con un nivel de significancia del 0,05. Estadísticamente se ha validado un incremento en la puntuación de la etapa de exploración de la madurez vocacional, no obstante, dicho incremento es algo notable (toda vez que entre el pre test y pos test se incrementó en 5,13 puntos en promedio). Esto también puede observarse indicando que solo dos dimensiones (exploración de carrera y toma de decisiones) tuvieron incrementos significativos estadísticamente de 2.30 y 2.83 puntos en promedio, respectivamente. Es así que es recomendable realizar una investigación que tenga un mayor control en la variable independiente Coaching, la cual podría ser desarrollada como una estrategia permanente dentro de las sesiones de clases correspondientes mínimamente en los dos primeros ciclos de la educación universitaria, fortaleciendo así las cinco dimensiones de la madurez vocacional en su etapa de exploración.

Palabras claves: Coaching, etapa de exploración de la madurez vocacional.

Abstract

The present research determines the influence of coaching in the exploration stage of the vocational maturity of the students of the I Cycle of Administration and Human Resources of the Continental University - Huancayo - 2017. Methodologically, the work is descriptive - explanatory; It also has a pre-experimental design, since an experiment was applied that consisted of coaching workshops to increase vocational maturity, applying a pretest and a posttest to a sample of 30 students of the Administration and Human Resources degree at Continental University Huancayo city.

It has been demonstrated that coaching has positive impacts allowing increasing the vocational maturity of the students of the Professional Career Management, according to the test of means correlated with a level of significance of 0.05. By way of criticism, statistically an increase in the vocational maturity score has been validated, however, this increase is not remarkable (since pretest and posttest increased by 5.13 points on average). This can also be observed by indicating that only two dimensions (career exploration and decision making) had statistically significant increases. Thus, it is advisable to conduct research that has greater control of the independence variable: Coaching that influence vocational maturity, such as family, culture, socioeconomic status and others.

Keywords: Coaching, exploration stage of the vocational maturity.

Introducción

Actualmente la demanda de la educación superior se encuentra en crecimiento, según estudios realizados, Vega y Vega (2016), indican como resultado de su informe que en el año 2014 en el Perú, arroja la cifra de 1.2 millones de matrículas universitarias, este dato nos refleja una mayor conciencia en la población por contar con instrucción universitaria.

Como respuesta a esta demanda las instituciones de educación superior universitaria, están obligadas a responder como entes involucrados en el desarrollo socio cultural y económico que buscan el desarrollo de las sociedades, para lo cual las nuevas generaciones de profesionales universitarios tienen que estar preparados y formados en base a competencias y habilidades integrales, con un nivel de madurez vocacional óptimo según su etapa de vida, todas estas capacidades y actitudes lograra se obtenga profesionales de calidad, capaces de enfrentar la problemática de la realidad nacional, actual y futura, aportando en el desarrollo sostenible de la sociedad peruana.

Por lo tanto, es necesario tener en cuenta que para lograr este gran objetivo se tiene que plantear estrategias educativas teniendo en cuenta todos los factores que intervienen en la deserción, abandono, bajo rendimiento académico, etc. Así mismo Busot, (1995), plantea que los estudiantes se forman y crean un estilo de vida de acuerdo a la elección profesional que deciden. Por lo tanto, el proceso de elección vocacional, se convierte en un factor importantísimo, y después de esta elección el logro de la madurez vocacional en determinada etapa de la vida del estudiante, es un tema importante tocarlo y desarrollarlo dentro de las aulas universitarias.

Teniendo en cuenta que los alumnos universitarios ingresantes que tomaron una decisión de elección por una carrera profesional influenciados por muchos factores internos y externos, ya que una persona que decide por una carrera profesional requiere tomar una decisión que involucra muchos aspectos como la estabilidad económica, la influencia familiar, la cultura, su entorno social, el status que ofrece la carrera, conveniencias académicas, o por creer tener las habilidades necesarias para una determinada carrera universitaria. No obstante, existen

también diferentes factores motivacionales al momento de elegir una opción profesional, por lo tanto, cuando los estudiantes atraviesan sus primeros momentos en su vida universitaria necesitan que el docente realice un papel determinante para fortalecer la vocación profesional de los estudiantes y logren el éxito con su elección profesional. Es necesario indicar que el constructo madurez vocacional estudiado por muchos autores y según Súper (1995), indica que el término madurez vocacional se asoció con el nivel o grado de desarrollo humano esto quiere decir, “la posición que un individuo ocupa dentro del continuo desarrollo vocacional desde la etapa de crecimiento hasta la etapa del declive” (Super,1995, citado por Ravier, 2005, p. 135), a cada individuo le corresponde realizar ciertas actividades y actitudes de acuerdo a su edad y su madurez vocacional.

Por lo tanto con las premisas descritas y por la preocupación e interés de la autora en estos temas tan importantes, decidió ella realizar una investigación exploratoria y aplicó el “Inventario de Madurez Vocacional” de Busot (1995) a una muestra de 27 estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental, y se encontró que los estudiantes tuvieron una predominancia media baja respecto a la madurez vocacional, considerando que estos se encuentran en la etapa de exploración.

Es así que esta investigación se planteó como objetivo determinar la influencia del coaching en la etapa de exploración de la madurez vocacional en de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017. Para ello se empleó la siguiente metodología: el alcance de la investigación fue descriptivo – explicativo, el método usado fue el analítico, el diseño pre experimental (dado que se aplicó un pre test y pos test a la misma muestra), y se utilizó la técnica de la encuesta y se empleó como instrumento el Inventario de Madurez vocacional [IMV] de Busot (1995) adaptado, para la recopilación de datos.

El presente documento está compuesto por cinco capítulos. En el primer capítulo se detalla el planteamiento del problema respecto a la predominancia media baja respecto a la etapa de exploración de la madurez vocacional de los estudiantes

del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental, así como los objetivos, la justificación y las limitaciones. En el segundo capítulo se describe el marco teórico que compone los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos. En el tercer capítulo se formulan las hipótesis de investigación, así como las variables. En el cuarto capítulo se plantea la metodología necesaria para recopilar datos, procesarlo y analizarlos. En el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos con la investigación tanto el pre test y pos test, además se realiza la contratación de la hipótesis. Finalmente se desarrollan las conclusiones y recomendaciones arribadas con la investigación.

La autora

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

1.1.1. Planteamiento del problema.

Elegir una carrera profesional está supeditada a diversos factores tales como motivaciones y otros factores internos y externos. Por lo tanto, al inicio de los estudios de una carrera universitaria encontramos a los estudiantes con muchas motivaciones diferentes sobre la carrera elegida, algunos muy seguros de su decisión, otros menos y posiblemente con muchas dudas. Por lo tanto, cuando los estudiantes atraviesan sus primeros momentos en su vida universitaria necesitan que el docente con el uso de diversas herramientas metodológicas, realice un papel determinante para fortalecer la vocación profesional.

Es necesario mencionar que los estudiantes universitarios de los primeros ciclos académicos, según el promedio de sus edades se encuentran en la etapa de exploración de la Madurez Vocacional por lo cual es muy importante que la institución universitaria mediante sus docentes, áreas de tutoría y asistencia, se ocupen en este factor importantísimo para que estos alcancen el éxito dentro de su vida universitaria y así también en el desarrollo de su vida labora en la carrera elegida.

Existen muchas investigaciones respecto a estos aspectos motivacionales, y es así que Cano (2008), refiere en su investigación que la elección de las carreras profesionales muchas veces se debe a motivaciones extrínsecas como, la retribución económica, o la posición social que determinada carrera, ofrece. Indica también que si se elige una profesión tan solo por motivación externa el resultado será el fracaso, como reprobación y deserción.

Así refieren Rodríguez y Cerezo (2014), que la labor del orientador debiera ser el de inducir al aprendizaje de estrategias, competencias, creencias, hábitos, valores y habilidades personales los cuales instruirán a las personas para lograr la satisfacción laboral. Es así que en todas las universidades deberían plantear el reto de fortalecer la vocación profesional de sus estudiantes en los primeros años de estudio.

En base a lo planteado, la Universidad Continental requiere que los docentes hagan uso de diferentes herramientas educativas para lograr que los estudiantes fortalezcan su vocación profesional y logren la madurez vocacional en los primeros años de estudios universitarios, esto es la madurez vocacional en la etapa de exploración.

Dentro de la Carrera Profesional de Administración, los estudiantes eligen estudiar esta carrera por muchos motivos que pueden ser: influenciados por seguir la tradición familiar, por la facilidad de la carrera, por facilidad de encontrar trabajo al final de la carrera, una alternativa más cercana de la carrera deseada. Es aquí donde urge la intervención de los docentes en una de las primeras asignaturas de la carrera que viene a ser la Introducción a la Administración, ya que el docente debería lograr que el alumno desarrolle diversas habilidades necesarias para actuar dentro de la carrera, lograr el interés en ella, la pasión por la carrera elegida haciendo uso de diversas estrategias educativas y afianzar la vocación profesional de los estudiantes. Es decir, lograr que los estudiantes reconozcan en ellos las habilidades, competencias y cualidades que se requiere desarrollar en la carrera de Administración, asimismo al identificar estas habilidades y competencias en los estudiantes resaltarlas y convertirlas en un medio para que logren la plena identificación y compromiso con la carrera de la misma manera empoderarlos para el logro de sus objetivos.

Para contar con datos preliminares sobre el nivel de madurez vocacional durante la etapa de exploración en la Universidad

Continental, se desarrolló un análisis exploratorio a los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración. El estudio exploratorio arrojó que los estudiantes tienen una predominancia media baja respecto a la madurez vocacional en la etapa de exploración. Es necesario señalar que el estudio (tanto exploratorio como el realizado en esta tesis) corresponde a la etapa de exploración, toda vez que corresponde a la edad de los estudiantes. De acuerdo a Súper (1995) entre los 18 a 21 años, las personas pasan por etapa de exploración transicional respecto a la madurez vocacional.

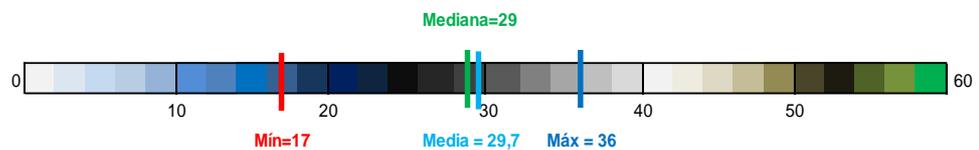


Figura 1. Puntuación de la madurez vocacional en la etapa de exploración de los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración (análisis exploratorio).

Fuente: Propia

Durante el análisis exploratorio la investigadora aplicó el “Inventario de Madurez Vocacional” de Busot (1995) a una muestra de 27 estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración, entre el 15 y 19 de mayo de 2017. La aplicación del instrumento, de manera exploratoria, tuvo como finalidad conocer el nivel de la madurez vocacional en la etapa de exploración y evidenciar aspectos negativos que sustenten el problema. En términos generales se encontró que los estudiantes tienen una puntuación media (pues el promedio fue de 29,7 puntos) considerando que la puntuación del inventario se evalúa entre 0 y 60 puntos (ver Figura 1), donde más puntos es mejor, es decir mayor madurez vocacional en la etapa de exploración. No obstante, se obtuvo que más del 50% de los datos se ubican por debajo de los 30 puntos, siendo el mínimo puntaje 17 y el máximo 36. En base a lo descrito, los estudiantes tuvieron una predominancia media baja respecto a la madurez vocacional en la etapa de exploración. Estos resultados ponen de manifiesto que los

estudiantes no tienen la madurez vocacional respecto a la Carrera Profesional de Administración en la Universidad Continental. Diversos factores estarían afectando en la baja madurez vocacional, tales como la presión por seguir una carrera profesional y la falta de orientación vocacional adecuada.

Es importante señalar que la baja madurez vocacional durante la etapa de exploración de los estudiantes del análisis exploratorio podría traer como consecuencia bajos rendimientos académicos, y la posibilidad de repetición o deserción que afectaría la reputación de la universidad. En base a ello se debería implementar mecanismos para incrementar la madurez vocacional, entre ellas se puede emplear el coaching.

Actualmente el coaching es una herramienta adecuada para alcanzar destrezas y habilidades. Asimismo, mediante el coaching se busca que los estudiantes descubran por ellos mismos sus habilidades y cualidades que muchas veces no creían tenerlas y lograr la automotivación que se requiere para recorrer con éxito el camino que requiere la carrera. El coaching es una herramienta y estrategia muy valiosa porque logra desarrollar también el autoconocimiento, motivación intrínseca, conocimientos de emociones y su adecuado manejo, así también mediante el coaching se logra alcanzar con mayor facilidad los objetivos que se puedan plantear un individuo.

Al respecto se ha visto conveniente aplicar cinco talleres de coaching, mediante los cuales se busca que los estudiantes desarrollen las dimensiones de la madurez vocacional como son: Planificación, exploración de la carrera, información de la carrera, toma de decisión y orientación realista.

Con el desarrollo de estas dimensiones en lo alumnos su busca lograr afianzar la vocación profesional, por ende, se logrará también que a largo plazo el estudiante logre culminar sus estudios con éxito y se convierta en un profesional integro que se sienta identificado con su profesión y desarrolle también la vocación de servicio, ejerza con

pasión y logre así su plena satisfacción profesional, por consiguiente, la satisfacción personal.

Ante esta situación en el marco educativo y pedagógico, la autora de esta investigación, hace uso de las siguientes variables: coaching y madurez vocacional en la etapa de exploración, cabe aclarar que la madurez vocacional a lo largo de la vida del ser humano se divide en etapas relacionadas con el ciclo de la vida, y estas son: Crecimiento (4 -14 años) Exploración (15-24 años), Establecimiento (25-45 años), Mantenimiento (45 – 65 años) y finalmente la etapa del Retiro por lo que el presente estudio se ubica en la etapa de Exploración de la Madurez Vocacional ya que los alumnos del primer ciclo de se encuentran en un promedio dentro de los 15 a 24 años.

Esta investigación al momento de realizar la correlación y operacionalizar las dos variables mencionadas darán una nueva perspectiva de la influencia de las estrategias de Coaching Educativo dentro del contexto universitario, evidenciando resultados en estudiantes de la facultad de Administración en la Universidad Continental para el contraste de la hipótesis.

1.1.2. Formulación del problema.

A. Problema general

¿Cuál es la influencia del coaching en la etapa de exploración de la madurez vocacional en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017?

B. Problemas específicos

a. ¿Cómo influye el coaching en la dimensión Planificación de la carrera, en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017?

- b. ¿Cómo influye el coaching en la dimensión exploración de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017?
- c. ¿Cómo influye el coaching en la dimensión información de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017?
- d. ¿Cómo influye el coaching en la dimensión toma de decisiones de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017?
- e. ¿Cómo influye el coaching en la dimensión orientación realista de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017?

1.2. Determinación de Objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Determinar la influencia del coaching en la etapa de exploración de la madurez vocacional en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017.

1.2.2. Objetivos específicos.

- A. Establecer la influencia del coaching en la dimensión planificación de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.
- B. Determinar la influencia del coaching en la dimensión exploración de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y

- Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.
- C. Establecer la influencia del coaching en la dimensión información de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.
 - D. Determinar la influencia del coaching en la dimensión toma de decisiones de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.
 - E. Establecer la influencia del coaching en la dimensión orientación realista de la carrera en los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

1.3. Justificación e Importancia del Estudio.

La investigación se justificó teóricamente toda vez que la investigación permite demostrar la influencia del coaching, desarrollado por Whitmore (2002), en la madurez vocacional en la etapa exploración, evaluada por Busot (1995). Por tanto, este documento pone en evidencia que hay posibilidad de que el coaching incremente la madurez vocacional de los estudiantes.

Asimismo, la investigación tiene una justificación práctica pues se encontraron resultados de la influencia del coaching en la madurez vocacional de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental.

Finalmente, esta investigación contribuyó a la obtención de soluciones para la generación de estrategias frente al incremento del nivel de madurez vocacional de los estudiantes del I Ciclo de Administración, dado que metodológicamente se empleó la adaptación del Inventario de la Madurez Vocacional de Busot (1995), es por ello que el presente documento es de importancia para la literatura científica pues aporta evidencias aplicadas. El desarrollo de esta investigación educativa / pedagógica, tiene importancia

académica, por ser una fuente para otras investigaciones en el Área de Docencia en Educación Superior, que traten con las variables de: Coaching y Madurez vocacional en la etapa de exploración.

1.4. Limitaciones de la Presente Investigación

La principal limitación de la investigación consistió en el control de otros factores que afectaron en la madurez vocacional de la muestra de estudio. Además, no se pudo garantizar la participación total de los participantes en los talleres desarrollados, toda vez que se evidenció que algunos de los estudiantes no asistían. Estos aspectos han influido en la madurez vocacional de los estudiantes, por lo tanto, los resultados obtenidos no son contundentes, es así que solo es posible definir la influencia del coaching en la madurez vocacional.

Entre las limitaciones de índole externo, no fue posible realizar talleres continuos durante el semestre respectivo, dado que las clases y la posibilidad de reunir a todos los estudiantes resultó ser complejo, es así que se procedió a desarrollar solo cinco talleres en el I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes Académicos

2.1.1. Antecedentes peruanos.

Caballero (2015), en su investigación “Modelo Educativo a través del coaching para desarrollar la motivación de estudiantes de educación inicial, de la Universidad San Ignacio de Loyola del Perú”, tuvo como principal objetivo el desarrollo de la motivación mediante el coaching, de los estudiantes de educación inicial de la Institución Educativa N° 20605 “Virgen del Carmen” de Santa Eulalia de Huarochirí. Lima Perú. Metodológicamente la investigación es de enfoque cualitativo educacional de tipo aplicada proyectiva. Trabajaron con una muestra de 73 estudiantes, 5 docentes, 2 auxiliares de educación y 5 padres de familia. Se determinó que existe deficiencia motivacional después de aplicar los instrumentos, por lo que, utilizando la herramienta del coaching se desarrolló un modelo para lograr motivar a los estudiantes de educación inicial, y lograr estudiantes y personas proactivas, creativas y con liderazgo según los requerimientos de la sociedad actual.

Cárdenas (2011), en su investigación “Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo, de la Universidad Nacional del Centro”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la aplicación del coaching en el desarrollo del desempeño docente. Se desarrolló una investigación aplicada, método científico, experimental, descriptivo, y estadístico; el diseño fue cuasi experimental. Se concluye con la afirmación de la hipótesis general, si tiene una influencia positiva es decir que la aplicación del coaching en el desarrollo del desempeño docente de los colegios Salesiano Santa Rosa y Colegio Don Bosco Salesiano Técnico. Según el resultado

obtenido demuestra la validez de la herramienta del coaching y su aplicación para determinados objetivos.

Angulo (2008), en su investigación “Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM, de Lima”. El tipo de investigación básico de corte transaccional, la investigación tiene como conclusión que las dos variables motivación y satisfacción tienen relación significativa con el rendimiento académico además que la motivación logra la satisfacción con la carrera profesional, esta conclusión nos indica que si se logra la motivación en los estudiantes esto tendrá como consecuencia la satisfacción con la carrera mejorando el rendimiento académico, esta motivación puede ser lograda mediante las técnicas del coaching.

Urbina (2015), en su investigación “Nivel de vocación profesional en los estudiantes de Enfermería Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Chachapoyas 2014”. Esta investigación descriptiva transversal tuvo como finalidad medir la vocación profesional de los Estudiantes de la carrera de Enfermería de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Chachapoyas, obteniendo como resultados que el 67.2% de los estudiantes de la Facultad de Enfermería presentan un nivel vocacional alto; el 31.2% de los estudiantes un nivel de vocación medio y el 1.6% presenta un nivel de vocación bajo. Finalmente se concluye que los estudiantes del I al VII ciclo de la Facultad de Enfermería cuentan con un nivel de vocación predominantemente alto.

Rodríguez (2013), en su investigación “Interés vocacional-profesional y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012”. En esta investigación se determinó la influencia entre la vocación profesional con el rendimiento académico en los cursos de especialidad de los estudiantes del primer y tercer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Educación de la Universidad

Nacional del Centro del Perú - Huancayo 2012. Dentro de la metodología el nivel de investigación fue el descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo constituida por los estudiantes del primer y tercer ciclo de la Facultad de Educación. El muestreo fue aleatorio simple. Finalmente, los resultados muestran la existencia de correlación entre el interés vocacional-profesional y el rendimiento académico.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Rosa (2015) en su investigación “Madurez vocacional e inteligencia emocional. Influencia y eficacia de la aplicación del programa: Plan de Acción Tutorial Vocacional, PAT-VOCACIONAL (PAT-V) “, se planteó los siguientes objetivos principales: i) Comprobar la eficacia del Plan Acción Tutorial Vocacional (PAT-V) para desarrollar la Madurez Vocacional y la Inteligencia Emocional; y ii) comprobar la relación entre la inteligencia emocional y la madurez vocacional. El PAT-V estuvo conformado por ocho componentes, los cuales son: i) auto concepto; ii) autoestima; iii) toma de decisiones; iv) educación emocional; v) interioridad (reflexión, silencio, oración y análisis); vi) proyecto de grupo; vii) proyecto personal de vida; y viii) testimonios. Para la evaluación se aplicó un el PAT-V sobre un grupo experimental, asimismo se definió un grupo control para verificar la eficacia. Se llegó a la conclusión de que el PAT-V influyó en la madurez vocacional, toda vez que las competencias genéricas o transversales (socio personales) son cada vez más solicitadas fuera del contexto escolar, y por lo tanto hay que preparar al alumnado antes de llegar a formar parte de él.

Avendaño (2015), en su investigación “Fortalecimiento de la orientación profesional en la educación media, disminuye la deserción en la educación superior, en la Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá” concluye que la pertinencia del Ministerio de Educación tiene en el fortalecimiento de la orientación profesional,

además que este fortalecimiento no debe terminar en la educación media sin no más bien debería continuar en la universidad en el inicio de la carrera de pregrado, para lograr la reducción de la deserción estudiantil universitaria.

Castellanos (2007), Venezuela, tuvo como objetivo “estudiar los efectos producidos por los talleres de madurez vocacional en los puntajes de madurez vocacional de estudiantes del 1er año del Ciclo Diversificado”, en los resultados destacan: el incremento de los puntajes de madurez vocacional posterior a la aplicación de los talleres, valorando el conocimiento de sí mismos y de su realidad.

Pinzón y Pietro (2006), en su investigación “La madurez vocacional y rendimiento académico de los estudiantes de Ingeniería de Gas de la UNERMB, Maracaibo”. El propósito de esta investigación fue la de realizar el análisis de la relación entre madurez vocacional y el rendimiento académico, la conclusión obtenida muestra la existencia de correlación moderada entre la madurez vocacional y el rendimiento académico, hallándose coherencia entre el desarrollo vocacional y las tareas vocacionales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Coaching.

A. Definición del Coaching

El término coaching es definido de diversas maneras, aunque todos tienen como eje central a la persona, que es el elemento clave en este proceso de desarrollo o crecimiento personal continuo.

Coaching, según López y Valls (2013), es una forma de compañía que busca el desarrollo del aprendizaje y el crecimiento del individuo o grupos de manera personalizada.

Según Bou (2007) se trata de una técnica que busca conseguir las metas y mejorar las capacidades, destrezas y actitudes personales, contribuyendo por en la calidad de vida.

La International Coach Federation (2010, p. 18) entiende el coaching como “la relación profesional que ayuda a que las personas produzcan resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios u organizaciones. Mediante ello el proceso de Coaching, los clientes ahondan en su aprendizaje, mejoran su desempeño y refuerzan su calidad de vida”.

Por otro lado, para Whitmore (2002), define al coaching como la tutela, adiestramiento o las indicaciones que se brindan para ayudar a realizar las cosas de múltiples formas, por tanto el coaching “está relacionado tanto con el modo de hacer estas cosas como con lo que se hace” (p. 19).

De los diferentes conceptos de los autores mencionados se concluye con el siguiente concepto ampliado de coaching basado en el de Whitmore:

El coaching busca exteriorizar, desarrollar y valorar el potencial de un individuo, en búsqueda del desarrollo e incremento del desempeño. Lo más importante además es que el coaching busca ayudar a aprender y no busca enseñar. Estableciendo objetivos, analizando el presente para poder obtener las opciones y determinar un plan de acción y los intervinientes en ella.

Este concepto adaptado a nuestra investigación brinda el soporte a la variable coaching donde se determina según Whitmore:

Método GROW

- Goal: Establecer una meta u objetivo a largo plazo en este caso de estudio a 5 años al finalizar los estudios universitarios.
- Reality: Una mirada al presente mediante el diagnóstico personal FODA

- Option: Lograr dilucidar las opciones con las que se cuenta para lograr el objetivo planteado.
- Wh- Preguntas, Que, como, cuando y donde. Para poder evaluar alternativas, posibilidades, plantear fechas, las personas que intervendrán en el logro de los objetivos y realizar un primer plan de acción.

Tabla 1:

Resumen de las definiciones de Coaching

Autor/ Autores	Definición De Coaching
Whitmore 2)	Busca exteriorizar, desarrollar y valorar el potencial de un individuo, en búsqueda del desarrollo e incremento del desempeño. Lo más importante además es que el coaching busca ayudar a aprender y no busca enseñar. Estableciendo objetivos, analizando el presente para poder obtener las opciones y determinar un plan de acción y los intervinientes en ella.
Bou (2007)	Técnica que tiene como objetivo principal ayudar a conseguir las metas propuestas y a mejorar las competencias, conductas, habilidades y actitudes personales, aportando por tanto una mejor calidad de vida.
International Coach Federation (2010)	Relación profesional continuada que ayuda a que las personas produzcan resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios u organizaciones.
López y Valls (2013)	Forma de acompañamiento que tiene por objetivo el aprendizaje, el desarrollo y crecimiento de individuos o grupos de una forma personalizada.

Fuente: Elaboración propia a partir de Whitmore (2002), Bou (2007), International Coach Federation (2010), López y Valls (2013), Castro (2016)

B. Pilares del Coaching

El coaching determina en un primer momento una relación uno a uno, en la que se establecen dos roles: el de coach y el de coaching. Estos dos sujetos mantienen un vínculo de confianza que favorece ese proceso de aprendizaje y autoconocimiento,

siendo el coach un facilitador del aprendizaje del coaching que se queda en un segundo plano. El coach es aquel que acompaña en aprendizaje al coachee, el que le ayuda a pensar, a conectar consigo mismo (con sus valores, emociones, metas, miedos, etc.), dándole todo el protagonismo a éste y haciéndole responsable de su propio aprendizaje.

Se está acostumbrado a un tipo de aprendizaje en el que se menciona a los estudiantes lo que han de hacer y si lo que están haciendo está bien o está mal. Mientras que este tipo de aprendizaje, como afirma la experta en coaching Castro (2016), supone provocar que ellos mismos aprendan si lo que están haciendo es correcto o no y, si no lo es, qué deben hacer para corregirlo. Basándome en varios autores López y Valls (2013), Whitmore (2002) y Castro (2016), se puede decir que el coaching se apoya en cuatro pilares fundamentales.



Figura 2. Pilares del coaching.

Fuente: Elaboración propia a partir de López y Valls (2013)

Es posible sintetizar las ideas básicas de estos pilares en las siguientes líneas:

- Conciencia: uno de los grandes errores a la hora de enseñar es que se instruye mediante órdenes. Por el contrario, el coaching lo que trata es hacernos más conscientes de las acciones, emociones, pensamientos, es decir la conexión con nuestra

realidad, de la cual no éramos plenamente conscientes antes, aumentando de ese modo nuestro nivel de conciencia. Por ejemplo, este pilar se muestra en el trabajo en el aula, como los niños aprenden a contactarse con sus propias emociones, con sus capacidades y dificultades. Además, López y Valls (2013) refieren que en grupo también se puede lograr aprender a contactar con otras formas de sentir y pensar, generándose en vínculo con sus colegas, es allí donde se logra desarrollar habilidades sociales.

- Responsabilidad: dentro de este pilar se aprecia que un coach no proporciona respuestas ni da soluciones, sino que acompaña y guía al coachee para que éste dé respuesta a sus preguntas y soluciones a sus problemas, lo que hace que el que aprende se responsabilice y se comprometa más. Lo que propone Whitmore (2002) para motivar es ayudar al otro en su aprendizaje y elección. Es decir, si es uno mismo el que puede elegir, entonces estaremos más motivados para probar y aprender de nuevas experiencias, y a su vez responsabilizarnos de nuestras acciones y de los resultados obtenidos.
- Creatividad: el coach, según López y Valls (2013), ayuda desarrollar la observación desde el punto de vista de nuevas maneras de actuar, surgiendo pensamientos y nuevas formas de sentir y pensar. El coaching busca crear climas de confianza en el que no se juzga ni se evalúa a nadie, lo que hace que el miedo, la ansiedad y la infelicidad se desvanezcan. De hecho, tal y como apunta Castro (2016) en su entrevista, una de las técnicas del coaching es no prejuizar, ver que delante tienes a una persona con potencial. Esto es muy importante para que un educando sea capaz de desarrollar todo su potencial porque de lo contrario, si prejuizamos, estaremos presuponiendo que a hacer o decir algo determinado y no le podremos ayudar en su proceso. No debemos olvidar que los seres humanos somos creativos por naturaleza, que tenemos una gran capacidad para

crear, simplemente hemos de trabajarla para dejarla brotar, y de este modo dejarnos sorprender por nuestros estudiantes.

Tabla 2:

Pilares fundamentales en la implantación del coaching educativo

Coaching Familiar	Coaching en las Aulas	Coaching a los Estudiantes
Formación de padres y madres implementando las herramientas del coaching para que les ayude en la misión de educadores.	Formación del personal docente entrenando habilidades de comunicación, solución de conflictos, dominio emocional y liderazgo.	Formación del alumnado como coachees. Podrá ir dirigida a toda clase de estudiantes, aunque la edad recomendada para aplicar este tipo de metodología es a partir de los 13 años dado que es a esa se forjan definitivamente los valores de las personas.

Fuente: Núñez (2009)

- Transformación: El coaching implica un proceso de transformación personalizada, que nos lleva desde la situación en la que nos encontramos hasta allá a donde deseemos llegar. Digamos que si no hay una transformación no existe el coaching. El coaching educativo puede ir dirigido a los tres estamentos principales del contexto escolar como se muestra en la Tabla 2: equipo docente, familia y estudiantes. Siendo estos tres elementos los pilares fundamentales para la implantación de esta nueva metodología.

C. Herramientas del Coaching

El coaching posee un conjunto de herramientas que el coach empleará para llevar a cabo su labor de impulsar el desarrollo personal de aquel con el que trabaje. En nuestro caso, un educador que quiera alentar a sus estudiantes tomando el papel

de coach debe servirse de estas tres herramientas según Ravier (2005):

- Retroalimentación y resonancia: El profesional de la enseñanza que ha estado incentivando al joven a estar bien informado y a convertir esa información en conocimiento, se dedica ahora estimular a éste para que lidere su propia vida.

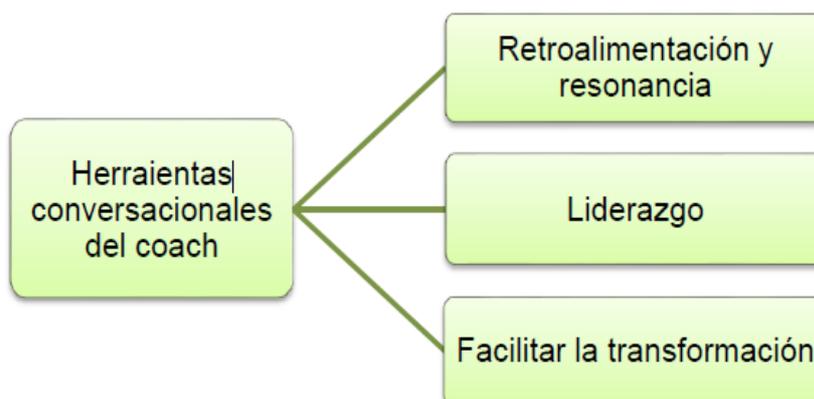


Figura 3. Herramientas conversacionales del coach.

Fuente: Tomado de Ravier (2005)

- Liderazgo basado en su autenticidad: El docente pasa a convertirse en algo más que un simple transmisor de conocimientos, ya que él también desarrollará una serie de destrezas sobre sus propias emociones. Por lo tanto, sabrá comprender a sus estudiantes mucho mejor ya que él también ha pasado por una experiencia similar.
- Facilitar la transformación: El educador dispone del escenario ideal para animar al educando a que aprenda más de sí mismo y que logre alcanzar su propio éxito a su manera.

De todas las herramientas que están a disposición del profesorado se puede distinguir dos tipos: las herramientas internas y las herramientas externas, que aparecen en la Figura 4.



Figura 4. Herramientas del coaching.

Fuente: Tomado de Núñez (2009)

Las herramientas internas son aquellas que se basan en la propia capacidad del profesor, entre las que Núñez (2009) destaca:

- Calibración: se centra en las señales no verbales de la comunicación. Por lo que pretende analizar de forma exacta los movimientos de la persona que apreciamos enfrente, lograr interpretarlos de forma correcta.
- Escucha activa: Bayón (2010), destaca que saber escuchar y atender es una de las cualidades imprescindibles que ha de tener un profesor-coach. Escuchar de forma activa va más allá de atender y analizar minuciosamente lo que los estudiantes nos cuentan, sino que lo realmente importante es hacerles ver que hemos comprendido a la perfección lo que nos querían transmitir con su mensaje.
- Comunicación: Existen dos tipos de comunicación: la intrapersonal y la interpersonal. La primera, muestra el dialogo interno con nosotros mismos, pero insuficiente para desarrollar

una buena comunicación. Por otra parte, segunda, permite transmitir a otros los mensajes, pensamientos y emociones. Ambos conforman nuestra propia identidad.

- Intuición: es la habilidad que procesa toda la información que almacenamos en nuestro cerebro, ya sea consciente e inconsciente, buscando mejorar el conocimiento de nosotros mismos y de nuestro entorno, tal y como manifiesta Bou (2007). Las herramientas externas son todos aquellos recursos externos de los cuales dispone el docente, entre los que cabe destacar según Núñez (2009):
- La rueda de la vida: Según los autores O'Connor y Lages (2005), esta viene a ser una herramienta de coaching que evalúa la posición del cliente, así como su equilibrio vital. De acuerdo a lo que dicen estos autores, existe ocho secciones:
 - Entorno físico: lo que le rodea y sus posesiones.
 - Proyectos.
 - Salud.
 - Carrera profesional.
 - Amor.
 - Autodesarrollo.
 - Finanzas o economía.
 - Ocio y diversión.

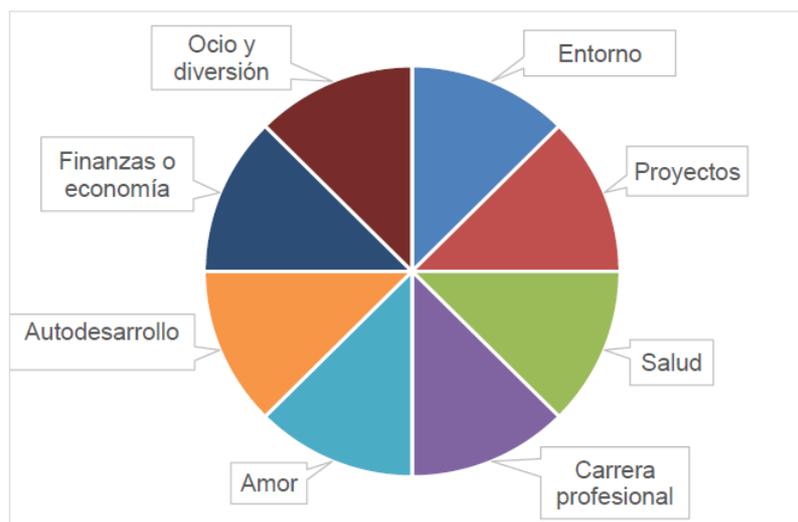


Figura 5. La rueda de la vida.

Fuente: Tomado de O'Connor y Lages (2005).

Para Zaragoza (2014) la rueda de la vida es “una especie de radiografía que nos facilita saber cómo está el alumno en cada área para que el coachee se marque, acompañado por el coach, acciones de mejora” (pág. 1). Para el caso de estudiantes se ha adaptado el concepto de la rueda de la vida en 10 sectores, los cuales influyen directamente en los resultados de su vida académica o escolar. Para Zaragoza (2014) los 10 sectores son: 1) Ambiente de estudio, 2) Agenda escolar, 3) Material escolar, 4) Tiempo total, 5) Tiempo dedicado a prácticas, 6) Tiempo dedicado al estudio teórico, 7) Técnicas de estudio, 8) motivación intrínseca, 9) apoyo externo, y 10) Relación interpersonal y autoevaluación.

- La línea del tiempo: Se trata de un instrumento que ayuda a urdir un plan de acción, que nos ayudará a saber qué es lo que hay que hacer en cada momento. El estudiante en este caso deberá representar el tiempo en forma de distancia para posteriormente establecer los pasos necesarios para llevar a cabo el plan de acción.



Figura 6. Línea del tiempo.

Fuente: Tomado de Núñez (2009)

- **Modelo Grow:** Whitmore (2002), propone una secuencia de preguntas con cuatro etapas diferenciadas:

Tabla 3:

Etapas del Modelo Grow

Etapas	
PRIMERA	Establecer la meta (Goal) de la sesión, tanto a corto como a largo plazo.
SEGUNDA	Examinar la realidad (Reality) para explorar la situación presente.
TERCERA	Contemplar las opciones (Options) y estrategias o cursos de acción alternativos.
CUARTA	Determinar qué (What) se va a hacer, cuándo (When) y quién (Who) lo hará y la voluntad (Will) de hacerlo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Whitmore (2002).

Es aconsejable explorar las cuatro etapas, especialmente si es la primera vez que se trata el tema. Puede que la lógica nos lleve a pensar que lo primero que debemos hacer es examinar la realidad para luego establecer nuestras metas, pero de ser así, al basarnos en el presente tal vez esas metas sean un tanto negativas o una solución a un problema actual, limitándonos de esta manera por el pasado y frenando nuestro potencial.

- **Metáforas:** Mediante este recurso literario podemos conocer la cultura y la forma de comunicarse de cada persona. Pero lo realmente importante es descubrir si detrás de esa metáfora se esconde lo que el individuo quiere realmente, es por ello que el coach debe examinar el lenguaje y el comportamiento de éste.
- **Las posiciones perceptivas:** Un buen coach debe ser capaz de ver la realidad desde distintos ángulos. Al igual que un docente

no sólo debe conocer sus debilidades y fortalezas, valores, creencias y objetivos que desea alcanzar, sino que además ha de ser capaz de ver el mundo desde la perspectiva de los estudiantes. Así que el profesor ha de dominar cuatro niveles de análisis denominados las posiciones perceptivas.

Tabla 4:
Las posiciones perceptivas

Posiciones Perceptivas	
PRIMERA POSICIÓN	Partimos de una posición de autoconocimiento, donde seamos capaces de conocernos a nosotros mismos de una manera íntegra y absoluta.
SEGUNDA POSICIÓN	Se realiza un análisis exhaustivo de la persona que tenemos delante, que en el caso de un educador sería el estudiante. En esta posición se trata de comprender a la otra persona y ponerse en su situación, para llegar a pensar como lo haría ella.
TERCERA POSICIÓN	Ser observadores externos de la relación que mantenemos con la otra persona para analizar la conexión existente entre ambas partes.
CUARTA POSICIÓN	Conocer el entorno del estudiante más allá del aula (entorno familiar, amigos, conocidos, etc...) para comprobar cómo condiciona ese entorno a las acciones del educando y cómo las decisiones tomadas por éste afectan al mismo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Núñez (2009).

D. Empleo de las técnicas de Coaching Educativo

El modelo del coaching dialógico es un proceso de acompañamiento que despliega las potencialidades del individuo a través del aumento de la responsabilidad, el compromiso hacia las acciones y la construcción de relaciones en el contexto. El proceso de aclimatación respecto a la educación universitaria, el aula de clase (o lugar de estudios universitario) es vista como “un espacio sistémico compuesto

por una red de elementos interrelacionados y donde los cambios en uno de sus componentes, afectan al conjunto del sistema, al tiempo que la interacción registrada dará lugar a una atmósfera micro-social denominada 'Entre'" (Rodríguez & Cerezo, 2014, pág. 540).

Aplicaciones prácticas de las técnicas del Coaching Educativo Cognitivo

Las aplicaciones de las técnicas del coaching educativo cognitivo buscan mermar la reclusión del profesor y mejorar su eficacia, aumentando las estrategias durante las clases, investigando los recursos que tiene en su entorno y los cuales no fueron empleados. Este procedimiento consta de tres pasos básicos según Rodríguez y Cerezo (2014): "a) Conversación planificada; b) Proceso de observación (recopilación de datos); y c) Conversación reflexiva" (pág. 542).

Generalmente, el objetivo por cada sesión de coaching radica en "llevar a un docente del punto donde éste se encuentra al estado ideal donde quisiera estar" (Dildy, 2012, pág. 2). Respecto a los pasos establecidos, según el diseño propuesto por Dildy (2012), se ha aplicado la estrategia de la "conversación planificada" que viene a ser un conjunto de preguntas que el coach cuestiona al docente, con el fin de esclarecer los objetivos, el ritmo potencial de las clases, y los comportamientos que podrían presentarse mientras los estudiantes realizan una tarea o una actividad.

E. Definición de orientación vocacional

La orientación vocacional es un proceso que permite generar intereses vocacionales los cuales se ajustan a la competencia laboral del individuo y a las demandas del mercado laboral; generalmente el primer paso de la vocación consiste en elegir

un interés realista el cual permite que una persona pueda alcanzar su meta laboral (Escamilla, 2014).

Normalmente no se ha tenido presente la elección del usuario al momento de definir su interés vocacional; se creía que las personas no eran capaces de desenvolver nuevos intereses en otras ramas laborales. La baja actitud hacia el mantenimiento del empleo está marcada, en parte, por la insatisfacción que presenta la persona respecto al trabajo elegido. Betz (1969) halló que la satisfacción se encuentra correlacionada con las necesidades de trabajo y sus reforzadores; asimismo la satisfacción respecto al trabajo elegido preveía que el individuo mantendría el empleo. Existen muchos factores que conllevan al desajuste de la orientación vocacional de las personas, entre ellos se encuentran: la falta de experiencia laboral, la ignorancia de las habilidades y capacidades que se poseen, la falta de búsqueda de información del mercado laboral y el auto concepto se categorizarse como una persona no apta para un empleo.

F. Factores influyentes en el proceso de orientación vocacional (Escamilla, 2014)

- El motivo laboral real. El ánimo de encontrar un empleo y su formación, la forma de visita y la frecuencia, la eficacia de sus iniciativas; el lugar y la manera de solicitar empleo, el método empleado y la persistencia, son algunos de los factores que ofrecen luces de su ajuste vocacional.
- La valoración de los recursos económicos que permiten cubrir las necesidades mínimas del individuo descontarán el impulso y la motivación al momento de obtener un trabajo.
- El entorno familiar. El apoyo y la relación con la familia, con miembros de su red social, con personas del trabajo (apreciación social en relación a su mundo laboral, y su propia

situación laboral) influyen en la motivación e interés hacia el trabajo.

- La relación de la persona con el ámbito laboral. Es conveniente evaluar los conocimientos que son necesarios con las condiciones laborales actuales, así como la presencia de falsas ideas respecto al mercado laboral.
- La historia formativa y/o laboral experimentada por la persona de forma positiva, permite predecir el éxito de un proceso de interés hacia un empleo.
- El último empleo desempeñado y el último curso de formación, las ocupaciones desarrolladas, el tipo de jornada, las causas de la terminación y el grado de desempeño y de satisfacción obtenido resultan ser indicadores respecto a los intereses y preferencias de una persona.
- Las causas de abandono laboral, formativo, ocupacional u ocio brindan información del sistema de atribuciones de la persona.
- **La orientación vocacional y su evaluación (Escamilla, 2014)**
- La evaluación en orientación vocacional tiene por objetivo encontrar los intereses laborales de la persona, así como sus perspectivas vocacionales, el grado de conocimiento y su relación con el mundo laboral, y los motivos reales que delimitan el interés hacia el empleo definido.
- Dentro de la literatura existen diversos instrumentos que se emplean para la evaluación en orientación vocacional. Escamilla (2014) enumeró los siguientes:
 - Test CIPSA (Andrade & Fernández, 1992). Esta prueba ayuda al usuario a valorar, tomando en cuenta el aspecto personal, social y económico, más de 160 profesiones de diferentes áreas. No obstante, el resultado de esta prueba no debería considerarse como hallazgo definitivo.

- Test IPP (Prueba de Intereses y Preferencias Profesionales) (De La Cruz, 2015). Sintetiza por encima de 200 profesiones, actividades y tareas de las cuales una persona valora diversos aspectos señalando: “me gusta, no me gusta, la desconozco, me resulta indiferente”. El resultado clasifica los intereses vocacionales por diversos ámbitos laborales tales como lo administrativo, creativo, manual, técnico, entre otros.
- Cuestionario de motivación laboral para personas con enfermedad mental crónica (Colis, Coy, Galilea, López, & Pascual, 1996). Este cuestionario mide el nivel de interés hacia el trabajo, asimismo diferencia diversos elementos motivacionales: “la satisfacción laboral, la integración al entorno laboral, la aceptación social, el desempeño social, el asertividad laboral, y otros”.
- Listado de ítems sobre acercamientos laborales (Galilea & Colis, 2000). Este instrumento evalúa el número de acercamientos de una persona hacia el mundo laboral, tomando en cuenta: “el tipo, la frecuencia, métodos que utiliza, apoyos con los que cuenta, y otros”.
- Inventario de preferencias profesionales (Galilea & Pagola, 2001): Este instrumento se encarga de la descripción de más de 50 labores y trabajos, que el usuario responde cuando elige o no para desempeñarlas ya sea en el corto plazo o medio plazo. Además, este inventario muestra el grado de interés en la elección de las diversas profesiones.
- Listado de ítems de intereses vocacionales (Galilea V. , 2000). El listado es una herramienta que facilita información respecto a las preferencias laborales, así como sus expectativas laborales, y otros de una persona.
- Entrevistas semiestructuradas con el usuario. Facilita el conocimiento de la historia formativa y laboral de una persona, las preferencias laborales, la interrelación con sus colegas, el motivo de despidos, las expectativas laborales.

- Entrevista con familiares y otros miembros significativos (jefes, antiguos compañeros, y otros) de la persona. La opinión de las personas que conocen a una persona como la familia y otros respecto al pasado laboral brindan información de su desenvolvimiento en el pasado. Si realmente los familiares piensan que el trabajo fue positivo, ello afectaría positivamente en el proceso rehabilitador de la persona.
- Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral (Galilea V. , 1999).
- Este instrumento muestra el grado de conocimientos del usuario respecto al mercado laboral como el salario mínimo, jornada laboral, obligaciones, derechos, entre otros.
- Observación directa referida a los diversos hábitos de trabajo y destrezas sociales en el ámbito laboral. La observación directa (que pueden ser mediante talleres) contribuye información respecto al grado de ajuste laboral y social de la persona evaluando sus intereses, la calidad de trabajo, puntualidad, entre otros.

G. Modelo de programa de orientación vocacional según Escamilla (2014)

El modelo de programa de orientación vocacional une diversas perspectivas laborales de la persona. Este modelo considera intereses vocacionales, habilidades y conocimientos, sus preferencias, además las diversas necesidades del mercado laboral. Se cuenta con dos aspectos relevantes:

- a) Incrementar el interés hacia el trabajo
Aumentar la motivación hacia el trabajo mediante tutorías, talleres rehabilitadores, entrenamiento en asertividad laboral, coloquios laborales, coloquios de información social, ocio y tiempo libre entre otros.
- b) Ampliar los conocimientos del ámbito laboral

Existen usuarios que cuentan con mucha experiencia laboral, pero desconocen conceptos como: salario mínimo, convenio laboral, jubilación, tipos de jornadas, derechos laborales, y otros. Es aquí donde el orientador se encarga de conducir la preparación, haciendo uso de diversas fuentes para lograr información: como la familia, amigos, organismos públicos.

Existe casos donde algunos de los usuarios del grupo no hacen una correcta utilización de sus habilidades sociales, en este caso donde es necesario adiestrar al mismo en una tarea concreta.

H. Teorías de la orientación profesional

Históricamente existen diferentes perspectivas teóricas que responden hacia una mirada específica de la orientación profesional. Algunas perspectivas se enfrentan epistemológicamente y otras se complementan de acuerdo a la trascendencia histórica.

Los enfoques fueron clasificados por diversos autores de acuerdo a múltiples criterios de agrupación específicos. No obstante, entre los diversos criterios se considera conveniente revisar el criterio de Crites (1974) que divide la orientación profesional en tres enfoques:

a. Enfoque no psicológico

Este enfoque señala que la orientación vocacional está determinada a un conjunto de situaciones externas que experimenta una persona. Asimismo, este enfoque indica que los aspectos personales y los propios motivos no median al momento de la elección. Solo el conjunto de aspectos externos determina la elección de la persona, los cuales se caracterizan por ser difíciles de controlar. Al respecto, Crites (1974) menciona tres tipos de factores que determinarían el curso de elección de una persona, los cuales son:

- Factores casuales o fortuitos. La elección vocacional está determinada por el azar, por lo que la elección de la carrera ya se encuentra predeterminada o predestinada. Un ejemplo de lo mencionado viene a ser una crisis económica o una entrega de una herencia. Los representantes que desarrollaron la teoría del accidente fueron Miller y Form (1951), citados por Crites (1974).
 - Factores económicos. Esta teoría sostiene que, aunque la persona es independiente de elegir, su elección vocacional depende de los beneficios económicos que podrían obtenerse al seguir un empleo o carrera en particular. Al respecto el coach debería brindar mayor información de la situación del mercado laboral. Este tipo de elección responde a las fuerzas del mercado laboral.
 - Factores sociológicos y culturales. Esta teoría indica que orientación y decisión de la vocación está determinada por la cultura y la sociedad donde vive la persona. La familia, la escuela y la cultura resultan ser determinantes de la elección vocacional, asimismo los factores influyen proporcionalmente a la proximidad hacia la persona.
- b. Enfoque psicológico
- El enfoque psicológico enfatiza los aspectos internos de una persona, evaluando aquellas que intervienen en el proceso de la elección vocacional. Este enfoque se clasifica en dos subgrupos. El primer subgrupo incorpora las perspectivas de los autores que señalan que la elección vocacional es un hecho puntual desarrollado en un momento fijo; y el segundo subgrupo señala que la elección vocacional resulta ser un proceso compuesto por diversas etapas del desarrollo de la persona, los representantes más importantes son Ginzberg y Super, citados por Crites (1974).
- c. Enfoques de rasgos y factores
- Este enfoque final aduce hipotéticamente que las diferencias de los rasgos personales, de intereses y aptitudes coexistentes de

los individuos; y que tanto las ocupaciones como los estudios demandan también rasgos y aptitudes específicos. En base a lo descrito, la elección vocacional responde a la correlación de ambos aspectos. Entre los principales representantes de este enfoque está Parsons (1909), citado por Crites (1974). Luego William (1965), citado por Crites (1974), desarrollo el trabajo de sistematizar, estructurar y consolidar este enfoque y a su vez impulso el diagnóstico como elemento básico distinguiendo cuatro tipos de personas frente a la elección vocacional, los cuales son:

- 1) Aquellos que se sienten incapaces de hacer una elección,
- 2) Aquellos que presentan dudas o inseguridad al momento de la toma de decisiones,
- 3) Aquellos que son pocos prudentes al momento de la elección y
- 4) Aquellos que señalan estar en desacuerdo y discrepan de sus capacidades respecto a los requisitos de determinadas ocupaciones al momento de elegir.

2.2.2. Madurez Vocacional

La madurez vocacional cobró gran importancia en los años cincuenta productos del origen del enfoque evolutivo respecto al asesoramiento vocacional. Los primeros hallazgos demostraron que las elecciones vocacionales no se efectúan en un momento fijo de la vida, sino que se despliegan pasando un conjunto de estadios durante el ciclo vital, a partir de lo señalado resulta necesario encontrar indicadores que midan el grado de progreso del individuo en el largo de su vida (Pinzón & Prieto, 2006).

A. Definición de la madurez vocacional

La madurez vocacional puede ser definida “como la posición que ocupa un individuo dentro del continuo desarrollo vocacional desde la etapa de la exploración a la etapa del declive” (Super, 1995, pág. 150).

En palabras de Super (1995), la madurez vocacional es la “disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o el desarrollo de la carrera con las que uno está realmente confrontado o a punto de estarlo, comparado con otros que se hallan en la misma época de la vida y frente a las mismas tareas del desarrollo” (pág. 153). Asimismo, Super diferencia su concepto de madurez vocacional con el de adaptación vocacional, pues algunas veces se confunde. Para Super (1995) la diferencia radica en que:

- “La adaptación, ya se la defina como satisfacción personal (sentimiento subjetivo) o el éxito profesional (logro objetivo), es siempre una consecuencia de la conducta (de la elección vocacional). Tiene pues una dimensión retrospectiva. La persona adaptada es, pues, aquélla que está haciendo lo que le gusta hacer y tiene éxito al hacerlo” (Super, 1995, pág. 160).
- “La madurez, definida como una disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o al desarrollo de una carrera, es previa a la conducta (la elección vocacional). Representa, pues, una visión prospectiva, ya que muestra actitudes y comportamientos manifestados en el presente que atañen a una actividad profesional que se desempeñará en el futuro” (Super, 1995, págs. 161-162).

Luego se han ido sucediendo diversas definiciones sobre la madurez vocacional según criterios específicos de los autores. Siguiendo a Forrest y Thompson (1974) se agrupa en tres tipos: El primero incluye aquellas que la defienden como “el grado de desarrollo, en comparación el típico de diferentes etapas de la vida” (pág. 56). En el segundo, se define como un grado relativo de desarrollo a partir de la comparación de la etapa de madurez en al que se encuentra el individuo con su edad cronológica. El tercer tipo de definiciones, el grado de desarrollo se establece

a partir de la comparación de la conducta del individuo con la de otros que se encuentran en la misma etapa.

El término madurez procede de la Psicología evolutiva y denota crecimiento, diferenciación, irreversibilidad y ordenación progresiva. Esencialmente, el concepto de madurez vocacional es mucho más amplio que el de elección vocacional, puesto que incluye actitudes hacia la toma de decisiones, comprensión de la demanda laboral, actividades de planificación y desarrollo de capacidades vocacionales, además de la propia elección vocacional.

La teoría de la madurez vocacional, de acuerdo con la concepción de Súper (1995) se apoya en una serie de observaciones empíricas y de comprobaciones experimentales que, en resumen, pueden enunciarse así:

- La madurez vocacional definida como “el grado de desarrollo, es decir, la posición alcanzada dentro del continuo de evolución vocacional” es una variable psicológica multifactorial.
- Las diferencias psicológicas individuales respecto a la madurez vocacional, se establecen ya durante los primeros años de adolescencia. En efecto, a esta edad unos individuos se hallarían más preocupados por el problema vocacional y se encontraría mejor dispuestos a hacer planes vocacionalmente orientados. Así, tal como se ha hecho respecto al cociente intelectual, podría hablarse de “cociente de madurez vocacional” de cada individuo, como la razón existente entre su edad vocacional y su edad cronológica.
- Aquellos individuos que se hallan vocacionalmente más maduros, es probable que tomen decisiones vocacionales más realistas, que éstas sean más estables que durante su ejercicio profesional se encuentren más satisfechos y obtengan mejores logros. En definitiva, el proceso de adquisición de la identidad ocupacional. En la medida en que se aclare el “patrón de carrera” se acrecientan los esfuerzos por conservar la identidad

ocupacional, reforzándose la identidad vocacional y cristalizando la “vocación”. En consecuencia, la vocación no nace, sino que se hace al unísono de la construcción de nuestro propio proyecto vital.

- La mayor parte de la investigación efectuada sobre madurez vocacional se ha llevado a cabo en el concepto del “Estudio de Patrón de Carrera” proseguido a lo largo de más de 20 años. Su objetivo fue doble: obtener un concepto de madurez vocacional y describir su estructura desde los primeros años de la adolescencia hasta la edad adulta.

B. Etapas de la vida vocacional

La concepción del “desarrollo vocacional” como un proceso que se realiza a través del tiempo, frente a la “elección vocacional” como algo más puntual, implica la introducción del concepto de “etapas de la vida” (también contempladas como etapas cronológicas o vitales).

Existen diversos esquemas de fases de la vida con el fin de elaborar el proceso de desarrollo humano:

- a) La primera describe la elección del profesional tomándolo como parte de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, y Herma (1951). Ello determina el desarrollo vocacional en base a los estados jerarquizados.
- b) Las elecciones fantasiosas (hasta los 10 o 12 años). aquí las elecciones se refieren a la expresión de los deseos del instante.
- c) Los ensayos (hasta los 16-18 años), se elige tomando en cuenta los intereses, los valores y las capacidades.
- d) Estadio realista. Se distingue diversos sub estadios: como la exploración. En otro la cristalización interrelación entre factores realistas y los intereses-capacidades-valores. Finalmente se conforma el proyecto.

Super (1963) resalta las etapas siguientes:

- a) Etapa de Crecimiento (0-14 años). esta etapa resalta al yo que se desarrolla con la identificación de las figuras como la familia y la escuela, adquiere a lo largo de esta cierta habilidad intereses y valores que lo van configurando y básicamente lo aprende por los procesos de modelado e identificación.

Se cuenta con sub etapas:

Fantasía (4-10 años): manejo de papeles en la fantasía.

Intereses (11-12 años): los gustos principales determinante de los deseos y las acciones.

Aptitudes (13-14 años): mayor importancia a las destrezas.

- b) Etapa de Exploración.

Inicia con la adolescencia; y se caracteriza por ser un período de indagación. Etapa de “adaptación cultural” donde el adolescente abandona la infancia y se adentra en el mundo del adulto. Y dentro de esta ocurre el momento de la elección vocacional. También se caracteriza por una profunda introspección, confirmación y confrontación de lo descubierto en la etapa anterior frente a la realidad de ña definición de una elección de una carrera profesional. A su vez se subdivide en sub etapas:

Tentativa (15-17 años): Se considera las necesidades intereses y las oportunidades, podría decirse que este es un periodo de integración de los aspectos antes descubiertos como las habilidades, ocupacionales, valores, intereses. Esta integración progresiva en confrontación con la realidad va a generar una nueva conducta, depura lo que pensaba que eran sus capacidades o habilidades y ahora no lo son. La reflexión, en esta fase, constituye el elemento clave que originan auto concepto más realista.

Así mismo el profesor Aurelio Busot (1995) plantea en referencia, “el desarrollo vocacional consiste esencialmente en dos procesos: en diseñar una imagen del tipo de persona que cree que es y en tratar de que ese concepto sea real”, (p 71).

Para que puedan ser reales las percepciones que el joven tiene acerca de si mismo, es necesario que sean confirmadas o puestas a prueba mediante la ejecución breve de una ocupación u oficio de manera imaginaria o real, buscando así una experiencia realizable, indicadora de confirmación de auto concepto. El periodo tentativo culmina pues con la elección de una o más carreras u ocupaciones que se irán reafirmando en las etapas posteriores.

Transición (18-21): Se da mayor importancia debido a las necesidades laborales. Etapa complicada donde el joven aún no está en la sociedad de los adultos. Aquí se establece un cambio de sistema escolar, pues el joven entra a la universidad asumiendo la adultez joven y dejando atrás la adolescencia.

Ensayo (22-24): Al hallar una profesión que se identifica con el joven, se ensaya un trabajo con él. Y comienza a pensar en este trabajo y a realizar sus primeros intentos de empleo.

c) Etapa de Establecimiento (25-44 años).

Se logra hallar una ocupación aparentemente la adecuada, buscando retenerla. Aquí el individuo busca estabilizarse, mantiene el empleo y requiere realizarse en varios aspectos de su vida a la vez. Super (1995) plantea algunas personas no logran la estabilidad y prosiguen la etapa de exploración.

Sub etapas:

Ensayo (25-30): se suponía que el área en el que se desenvolvía era el adecuado, pero puede resultar nada satisfactorio, generando cambios.

Estabilización (31-44): en esta etapa se caracteriza por ser más creativo.

d) Etapa de Sostenimiento (45-64 años).

Aquí se busca mantener el puesto de trabajo alcanzado. Ya no se busca explorar campos nuevos.

e) Etapa de Declinación (desde los 65 años en adelante).

Según pasan los años la actividad física y mental varía hasta cesar en un determinado momento reemplazándolas por otras actividades.

Sub etapas:

Desaceleración (65-70): disminuye el ritmo de trabajo, trabajos a tiempo parcial y en algunos casos el retiro oficial.

Retiro (71 en adelante): se caracteriza por el cese general del trabajo.

C. Dimensiones de la madurez vocacional

Super (1995) ha presentado en varias oportunidades algunos modelos de Madurez Vocacional. Se tomará como referencia los trabajos que hacen alusión a Super (1995) y Busot (1995):

- a. Planificación: aquí el individuo se analiza personalmente, buscando proyectarse hacia el futuro, haciendo una evaluación del pasado y su desempeño en el presente. Para que se llegue a desarrollar el proceso de planificación es necesario interactuar tres componentes. En primer lugar, existe la autonomía de la conducta del sujeto, para lograr la aceptación de responsabilidades. El segundo componente es darle valor al tiempo, la meditación del pasado y el anticipo del futuro, finalmente el tercer componente es la autoestima, la cual es esencial para la independencia y el avance del futuro. (Busot, 1995, pág. 212).
- b. Exploración: cuando el joven se mira a si mismo buscando conocerse más y preguntarse qué quiere en la vida y cómo lograrlo. Aquí se cuenta con la participación de: el trabajo, la escuela, la familia, la comunidad, su propia persona. (Busot, 1995, pág. 212)
- c. Información: esta se caracteriza por ser de índole cognoscitivo. Como el esclarecimiento de las carreras, duración de la carrera, campo de trabajo, etc. además muestra la información acerca de la información en el ámbito laboral, sobre cómo integrarse al

mundo de trabajo y de los pasos a seguir, elaboración del currículum vitae, entrevistas (Busot, 1995 pág. 213)

- d. Toma de decisiones: aquí el individuo debe ser capaz de definir la capacidad del individuo respecto al manejo e integración de toda la información tanto personal como ocupacional. Esta dimensión fundamentalmente se basa en reconocer la habilidad para aplicarlos a los problemas vocacionales (Busot, 1995, pág. 213).
- e. Orientación Realista: esta es la dimensión es más compleja porque requiere el manejo de la toma de decisión. Es decir, lograr darse cuenta hasta qué punto se puede lograr en el futuro, en relación a la carrera. Es la combinación de diversos componentes como las percepciones personales y situacionales, el conocimiento de sí mismo, las preferencias vocacionales, las metas (Busot, 1995, pág. 213).

Estas dimensiones son susceptibles de ser medidas mediante pruebas psicométricas, éste es el caso del Inventario de Madurez Vocacional de Busot (1995).

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Coaching.

El coaching busca exteriorizar, desarrollar y valorar el potencial de un individuo, en búsqueda del desarrollo e incremento del desempeño. Lo más importante además es que el coaching busca ayudar a aprender y no busca enseñar. Estableciendo objetivos, analizando el presente para poder obtener las opciones y determinar un plan de acción y los intervinientes en ella (Whitmore, 2002).

2.3.2. Coaching educativo.

El coaching educativo dentro de su desarrollo interioriza cambios cognitivos, emocionales y conductuales que amplían la capacidad de

acción de la persona. Según Bou (2007), el modelo educativo en 'coaching' debe ser cooperativo (no directivo) y potenciar los procesos de 'aprender a aprender'; porque el aprendizaje basado en acumular información no sirve más que para ocasionar frustración en los alumnos. El cambio educativo debe ser real, y no olvidar las emociones y el pensamiento propio de los alumnos.

2.3.3. Desempeño docente.

Para Montenegro (2003), el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para apoyar al proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo. Asimismo, afirma que este se encuentra determinado por factores relacionados al propio docente, al estudiante y al entorno.

2.3.4. Etapa exploratoria de la Madurez Vocacional.

Esta etapa comprende las edades de 15 a 24 años de edad, es la etapa donde se especifica, se implementa y estabiliza las preferencias vocacionales, según (Súper, 1995)

2.3.5. Madurez.

Es el estado de una persona que ha alcanzado su mejor momento en algún aspecto.

2.3.6. Madurez vocacional.

Es la "disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o el desarrollo de la carrera con las que uno está realmente confrontado o a punto de estarlo, comparado con otros que se hallan en la misma época de la vida y frente a las mismas tareas del desarrollo" (Super, 1995, pág. 153)

2.3.6. Programa de coaching.

Es un proceso de aprendizaje basado en un sistema metodológico de desarrollo profesional, estudiado y acordado para conseguir una optimización del desempeño del coaching, que promueve actividades de coaching a través de diversas técnicas y herramientas que se brindan a través de sesiones planificadas (Fernández, 2009).

2.3.7. Universidad.

Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes

2.3.8. Vocación.

Es aquella tendencia que siente la persona hacia determinadas actividades, personas, objetos o contextos, es una inclinación natural que generalmente se comienza a manifestar desde la niñez. Muchas veces se alude la vocación hacia una profesión u ocupación, no obstante, abarca todos los aspectos de la vida.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

El coaching influye positivamente en la etapa de exploración de la madurez vocacional de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- El Coaching influye positivamente en la en la dimensión planificación de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.
- El Coaching influye positivamente en la dimensión exploración de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.
- El Coaching influye positivamente en la dimensión información de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.
- El Coaching influye positivamente en la dimensión toma de decisiones de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

- El Coaching influye positivamente en la dimensión orientación realista de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

3.2. Operacionalización de Variables

- Variable Independiente (X)
Coaching.
- Variable Dependiente (Y)
Etapa de exploración de la Madurez Vocacional.

3.2.1. Variable Independiente (X): Coaching.

Tabla 5:

Operacionalización de la variable Coaching

Definición Conceptual	Método
El coaching busca exteriorizar, desarrollar y valorar el potencial de un individuo, en búsqueda del desarrollo e incremento del desempeño. Lo más importante además es que el coaching busca ayudar a aprender y no busca enseñar. Estableciendo objetivos, analizando el presente para poder obtener las opciones y determinar un plan de acción y los intervinientes en ella. (Whitmore, 2002)	GROW: Según (Whitmore, 2002) • Goal: Meta • Reality: Análisis interno • Option: Plantear opciones • Will: Deseo

Fuente: Propia

3.2.2. Variable Dependiente (X): Madurez Vocacional en la etapa de exploración.

Tabla 6:

Operacionalización de la variable Madurez Vocacional en la etapa de exploración

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Es la "disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o el desarrollo de la carrera	Planificación	Preguntas de Inventario de Busot (1995): 1; 6; 11; 16; 21; 26; 31; 36; 41; 46; 51; 56

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
con las que uno está realmente confrontado o a punto de estarlo, comparado con otros que se hallan en la misma época de la vida y frente a las mismas tareas del desarrollo” (Super, 1995, pág. 153).Específicamente en la etapa de Exploración que comprende de los 15 a 24 años de edad.	Exploración de la carrera	Preguntas de Inventario de Busot (1995): 2; 7; 12; 17; 22; 27; 32; 37; 42; 47; 52; 57
	Información de la carrera	Preguntas de Inventario de Busot (1995): 3; 8; 13; 18; 23; 28; 33; 38; 43; 48; 53; 58
	Toma de decisiones	Preguntas de Inventario de Busot (1995): 4; 9; 14; 19; 24; 29; 34; 39; 44; 49; 54; 59
	Orientación Realista	Preguntas de Inventario de Busot (1995): 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; 45; 50; 55; 60

Fuente: propia

Capítulo IV

Metodología de Investigación

4.1. Alcance y Método de Investigación

4.1.1. Alcance.

Por su finalidad de estudio, en relación a las variables propuestas y el objetivo general y específico de la investigación, la investigación es de alcance descriptivo - explicativo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

4.1.2. Método.

Para la investigación se empleó el método analítico comparativo (Sánchez & Reyes, 2009), mediante el cual se analizaron los resultados obtenidos de las dimensiones y sus indicadores de la variable madurez vocacional en la etapa de exploración, tanto en el pre test como en el pos test.

4.2. Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un diseño pre experimental, mediante el cual se evalúa el efecto de una variable sobre otra. Para la tesis, el diseño consistió en determinar la influencia del coaching en la madurez vocacional en la etapa de exploración de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental, Huancayo, 2017.

O1 \longrightarrow X \longrightarrow O2

Dónde: X es el tratamiento, para la investigación viene a ser el coaching, O1 es la observación de la muestra en el pre test, para medir la madurez vocacional en la etapa de exploración; y O2 es el pos test de la madurez vocacional en la etapa de exploración.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población.

La población de estudio corresponde a los estudiantes del turno diurno del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo, 2017. Asimismo, se considera que el tamaño corresponde a seis secciones o aulas (N=154 estudiantes) del I ciclo de la Facultad de Administración.

4.3.2. Muestra.

El tamaño de la muestra se determinó, mediante la técnica del muestreo intencional o criterial, porque empleando esta técnica se buscó que la población motivo de investigación sea representativa, asimismo en base a una opinión o intención particular de la investigadora con una muestra de n=30 estudiantes del turno diurno del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En relación a la naturaleza del trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta y empleó como instrumento el Cuestionario denominado Inventario de Madurez vocacional [IMV] (Busot, 1995). El IMV fue adaptado y validado por tres expertos, quienes aseguraron que la formulación de las preguntas es apta para su medición, así como su uso del mismo para medir la madurez vocacional en la etapa de exploración:

- Rosa M. Ñaña Baquerizo. Magíster en Administración de la Educación
- Carlos Mezarina Aguirre. Doctor en Ciencias de la Educación
- Jesús Ricardo Ávila Cárdenas. Doctor en Administración de la Educación

Asimismo, el IMV tiene mide el nivel de la madurez mediante el siguiente Baremo:

Tabla 7:

Baremo de la puntuación total del IMV

Medida	Escala
0-12	Bajo
12-24	Media baja
24-36	Media
36-48	Media alta
48-60	Alta

Fuente: Propia

Tabla 8:

Baremo de la puntuación por cada dimensión del IMV

Medida	Escala
0-2,4	Bajo
2,4-4,8	Media baja
4,8-7,2	Media
7,2-9,6	Media alta
9,6-12	Alta

Fuente: Propia

Por otro lado, los resultados de la confiabilidad del IMV (Busot, 1995) mediante la evaluación del estadístico del alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0,669 considerando los 60 ítems que lo componen. Este valor que resulta estar por encima de 0,60 resulta ser aceptable, es así que es posible indicar que el IMV puede aplicarse para medir la madurez vocacional de estudiantes de la Carrera Profesional de Administración.

Tabla 9:

Resultado de confiabilidad adaptación IVM (Busot, 1995)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.669	60

Fuente: Elaboración Propia

4.5. Técnica de Análisis de Datos

Las técnicas que permitieron el procesamiento y análisis de datos, se realizaron considerando las técnicas de conteo y tabulación de las muestras tomadas, empleando la media, moda y mediana, como parte de la estadística descriptiva en las dos secciones de experimentación, asimismo se utilizaron las técnicas de la estadística de dispersión para los resultados de la varianza, desviación estándar, coeficiente de variación y las medidas de asimetría (Coeficiente de Pearson).

Igualmente se utilizó la estadística inferencial (Hipótesis Nula “H0” y la Hipótesis Alternativa “H1”), con la regla de decisión y su respectivo intervalo de confianza del 95% ($\alpha = 0,05$ con un error de 5%) y su interpretación en base a los datos obtenidos. Una vez obtenidos los datos, se hizo el análisis de cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de la investigación, de manera tal que se contrastó las hipótesis con las variables y objetivos planteados, demostrando así la validez o invalidez de estas. Al final se formuló las conclusiones y sugerencias para mejorar la problemática investigada. En el cuadro se presentan los elementos estadísticos a emplearse en la investigación.

Capítulo V: Resultados

5.1. Resultado y Análisis

5.1.1. Características generales.

Tabla 9:

Estadísticos Descriptivos del Sexo de los Estudiantes del I Ciclo de la Carrera Profesional de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	30	16	23	19,17	1,663
N válido (según lista)	30				

Fuente: Propia

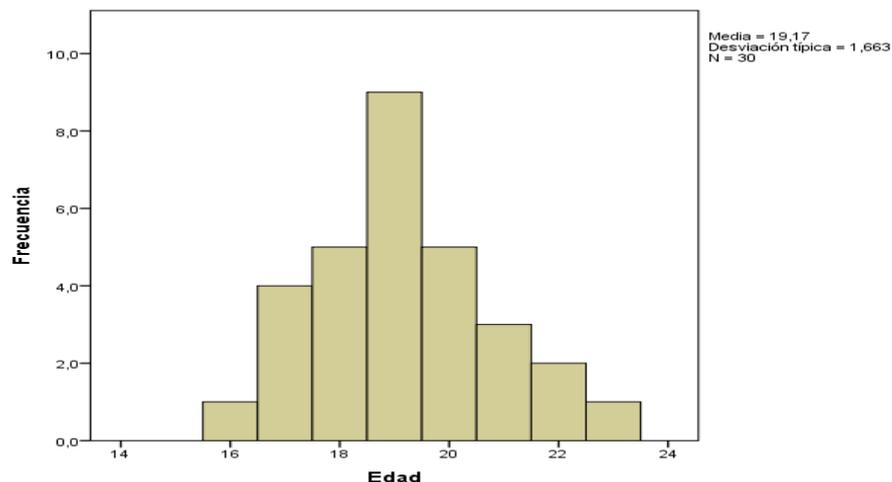


Figura 7. Distribución de la edad.

Fuente: Propia

Interpretación:

La edad promedio de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, es de 19,2 años, asimismo cuenta con una desviación típica de 1,7 años. La *Figura 7* muestra que la edad presenta una concentración a la media, con una distribución aparentemente simétrica.

Además la Tabla 9:

Estadísticos

Tabla 9 Señala que la edad de los estudiantes del I ciclo varía entre 16 y 23 años de edad, siendo el rango de 7 años. La moda y la mediana son 19 años.

Tabla 10:

Estadísticos Descriptivos del Sexo de los Estudiantes del I de la Carrera Profesional de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	10	33,3	33,3	33,3
Válidos Varón	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

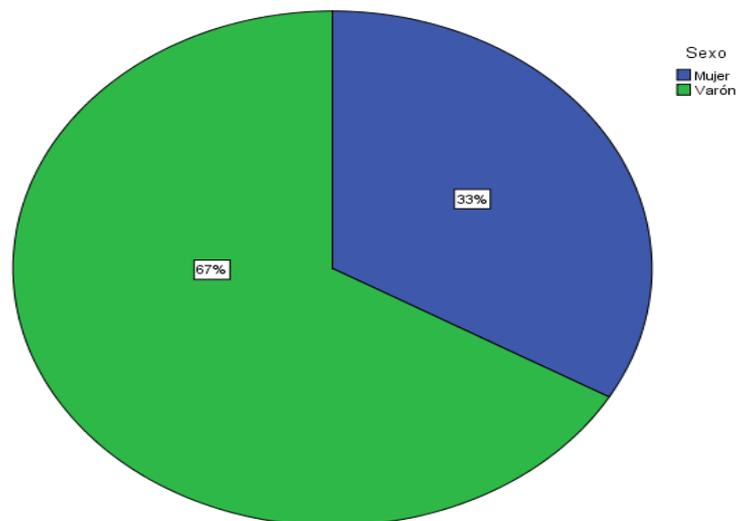


Figura 8. Proporción de sexo de los estudiantes.

Fuente: Propia

Interpretación:

En relación al sexo de los 30 estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, a los cuales se hizo el seguimiento, se

encontró que la tercera parte son mujeres mientras que las dos terceras partes estuvo compuesta por varones (ver *Figura 8*).

Por tanto la moda y la mediana del sexo de los estudiantes son los varones (ver Tabla 10). Esta diferencia de proporción entre varones y mujeres se debería a que los varones presentan un mayor interés a estudiar la carrera de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Tabla 11:

Estadísticos Descriptivos de la Edad según Sexo de los Estudiantes del I de la Carrera Profesional de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

		Edad			
		Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Sexo	Mujer	16	22	19,0	2,0
	Varón	17	23	19,3	1,5

Fuente: Propia

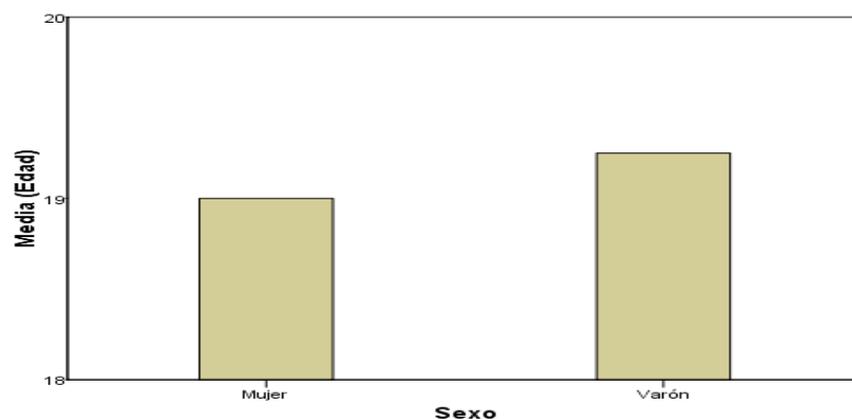


Figura 9. Edad promedio según sexo.

Fuente: Propia

Interpretación:

Según sexo, la edad promedio de las mujeres estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, es de 19 años de edad

con una desviación estándar de 2 años; además la edad mínima es de 16 años y la máxima, es de 22 años. Al respecto, la edad promedio de los varones es de 19,3 años con una dispersión de 1,5 años. La mínima edad de los varones es de 17 años y la mayor edad es 23 años (ver Tabla 11).

En la *Figura 9* se observa que la edad promedio de las mujeres es menor a la de los varones. Sin embargo, de acuerdo a la dispersión (desviación típica) se observa que la edad de las mujeres es mayor.

5.1.2. Resultados del pre test.

Tabla 12:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Planificación en el Pre test.

	Pretest: Pregunta 1	Pretest: Pregunta 6	Pretest: Pregunta 11	Pretest: Pregunta 16	Pretest: Pregunta 21	Pretest: Pregunta 26
N						
Válidos	30	30	30	30	30	30
Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media	0,63	0,13	0,23	0,80	0,67	0,13
Mediana	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00
Moda	1	0	0	1	1	0
Desv. típ.	0,490	0,346	0,430	0,407	0,479	0,346

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión planificación muestran que tres preguntas se encuentran por encima de 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder correctamente, por tanto, se consigna el valor de 1.

Tabla 13:

Escala de la Dimensión Planificación en el Pre test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Baja	13	43,3	43,3	43,3

Media Baja	16	53,3	53,3	96,7
Media	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

Más del 50% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media baja. Solo el 3,3% tuvo una escala media.

Tabla 14:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Exploración de Carrera en el Pre test

		Estadísticos					
		Pretest: Pregunta 2	Pretest: Pregunta 7	Pretest: Pregunta 12	Pretest: Pregunta 17	Pretest: Pregunta 22	Pretest: Pregunta 27
N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	0,47	0,67	0,77	0,73	0,60	0,50
	Mediana	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,50
	Moda	0	1	1	1	1	0 ^a
	Desv. típ.	0,507	0,479	0,430	0,450	0,498	0,509

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión exploración de carrera muestran que cuatro preguntas se encuentran por encima de 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder correctamente, por tanto, se consigna el valor de 1.

Tabla 15:

Escala de la Dimensión Exploración de la Carrera en el Pre test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
	Baja	6	20,0	20,0
	Media	14	46,7	66,7
Válidos	Baja	10	33,3	100,0
	Media	30	100,0	
	Total	30	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

Cerca del 50% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media baja. Por otro lado, el 33,3% tuvo una escala media en la dimensión exploración de la carrera.

Tabla 16:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Información de Carrera en el Pre test

		Estadísticos					
		Pretest: Pregunta 3	Pretest: Pregunta 8	Pretest: Pregunta 13	Pretest: Pregunta 18	Pretest: Pregunta 23	Pretest: Pregunta 28
N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	0,33	0,97	0,43	0,30	0,83	0,50
	Mediana	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,50
	Moda	0	1	0	0	1	0 ^a
	Desv. típ.	0,479	0,183	0,504	0,466	0,379	0,509

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión información de la carrera muestran que cuatro preguntas se encuentran por debajo o igual que 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder incorrectamente, por tanto, se consigna el valor de 0.

Tabla 17:

Escala de la Dimensión Información de Carrera en el Pre test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Baja	7	23,3	23,3	23,3
Media Baja	19	63,3	63,3	86,7
Media	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 63,3% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media baja. No obstante, el 13,3% tuvo una escala media en la dimensión información de la carrera.

Tabla 18:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Toma de Decisiones en el Pre test

		Estadísticos					
		Pretest: Pregunta 4	Pretest: Pregunta 9	Pretest: Pregunta 14	Pretest: Pregunta 19	Pretest: Pregunta 24	Pretest: Pregunta 29
N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	0,83	0,33	0,57	0,17	0,30	0,37
	Mediana	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
	Moda	1	0	1	0	0	0
	Desv. típ.	0,379	0,479	0,504	0,379	0,466	0,490

Fuente: Propia

Interpretación:

El estadístico descriptivo de los ítems de la dimensión toma de decisiones muestran que cuatro preguntas se encuentran por debajo o igual que 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder incorrectamente, por tanto, se consigna el valor de 0.

Tabla 19:

Escala de la Dimensión Toma de Decisiones en el Pre test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	15	50,0	50,0	50,0
	Media Baja	13	43,3	43,3	93,3
	Media	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 43,3% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media baja en el pre test. Por otra parte, el 6,7% tuvo una escala media en la dimensión toma de decisiones.

Tabla 20:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Orientación Realista en el Pre test

		Pretest: Pregunta 5	Pretest: Pregunta 10	Pretest: Pregunta 15	Pretest: Pregunta 20	Pretest: Pregunta 25	Pretest: Pregunta 30
N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	0,17	1,00	0,37	0,40	0,50	0,27
	Mediana	,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,00
	Moda	0	1	0	0	0 ^a	0
	Desv. típ.	0,379	0,000	0,490	0,498	0,509	0,450
	a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.						

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión toman de decisiones muestran que cinco preguntas se encuentran por debajo o igual que 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder incorrectamente, por tanto, se consigna el valor de 0.

Tabla 21:

Escala de la Dimensión Orientación Realista en el Pre test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Baja	15	50,0	50,0	50,0
Media Baja	13	43,3	43,3	93,3
Media	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 43,3% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media baja en el pre test. Por otra parte, el 6,7% tuvo una escala media en la dimensión orientación realista, durante el pre test.

Tabla 22:

Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones de la Madurez

Vocacional en la etapa de exploración en el Pre test.

	Pre: Planificación	Pre: Exploración de Carrera	Pre: Información de Carrera	Pre: Toma de Decisiones	Pre: Orientación Realista
N					
Válidos	30	30	30	30	30
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	2,60	3,53	3,37	2,57	2,70
Mediana	3,00	4,00	3,00	2,50	2,00
Moda	3,00	3,00 ^a	4,00	3,00	2,00
Desv. típ.	1,13	1,51	1,00	1,22	1,26
Mínimo	0,00	1,00	2,00	1,00	1,00
Máximo	5,00	6,00	5,00	6,00	5,00

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Fuente: Propia

Interpretación:

Evaluando los resultados del pre test respecto a las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración muestra que las dimensiones exploración y la información de carrera muestran un mayor promedio, por tanto, se observa que en el pre test las dimensiones señalan un Madurez Vocacional en la etapa de exploración media baja.

Tabla 23:

Escala de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración en el Pre test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	6	20,0	20,0	20,0
	Media Baja	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

En el pre test, se ha encontrado que el 80% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tienen una escala media baja respecto a la Madurez Vocacional en la etapa de exploración. Por otra parte, el 20% tuvo una Madurez Vocacional en la etapa de exploración baja. Tal como se detalló en el trabajo exploratorio, la madurez tiene una tendencia a la baja.

5.1.3. Resultados del pos test.

Tabla 24:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Planificación en el Pos test

		Estadísticos					
		Postest: Pregunta 1	Postest: Pregunta 6	Postest: Pregunta 11	Postest: Pregunta 16	Postest: Pregunta 21	Postest: Pregunta 26
N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		0,17	0,90	0,87	0,20	0,30	0,17

Mediana	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
Moda	0	1	1	0	0	0
Desv. típ.	0,379	0,305	0,346	0,407	0,466	0,379

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión planificación muestran que cuatro preguntas se encuentran por debajo de 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder incorrectamente, por tanto, se consigna "0".

Tabla 25: *Escala de la dimensión Planificación en el Pos test*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	16	53,3	53,3	53,3
	Media	13	43,3	43,3	96,7
	Baja	1	3,3	3,3	100,0
	Media	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 43,3% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media baja en el pos test. En similar línea, el 53,3% tuvo una madurez baja respecto a la dimensión planificación. No se observan mejoras significativas.

Tabla 26:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Exploración de Carrera en el Pos test

		Estadísticos					
		Postest: Pregunta 2	Postest: Pregunta 7	Postest: Pregunta 12	Postest: Pregunta 17	Postest: Pregunta 22	Postest: Pregunta 27
N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	0,88	0,93	0,93	0,80	0,87	0,84
	Mediana	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00
	Moda	1	1	1	1	1	0
	Desv. típ.	0,407	0,507	0,254	0,466	0,346	0,490

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión exploración de carrera muestran que seis preguntas se encuentran por encima de 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder correctamente, por tanto, se consigna el valor de 1.

Tabla 27:

Escala de la dimensión Exploración de Carrera en el Pos test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	3	10,0	10,0	10,0
	Media Baja	10	40,0	40,0	50,0
	Media	17	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 50% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media en el pos test. Se observa un incremento respectivo en estudiantes con una madurez media en esta dimensión respecto al pre test.

Tabla 28:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Información de Carrera en el Pos test

		Estadísticos					
		Pos test: Pregunta 3	Pos test: Pregunta 8	Pos test: Pregunta 13	Pos test: Pregunta 18	Pos test: Pregunta 23	Pos test: Pregunta 28
N	lidos	30	30	30	30	30	30
	dididos	0	0	0	0	0	0
	Media	0,53	0,50	0,97	0,57	0,40	0,67
	Mediana	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00
	Moda	1	0 ^a	1	1	0	1
	Desv. típ.	0,507	0,509	0,183	0,504	0,498	0,479

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión información de carrera muestran que cinco preguntas se encuentran por encima o igual que 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder correctamente, por tanto, se consigna el valor de 1.

Tabla 29:

Escala de la dimensión Información de Carrera en el Pos test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	8	26,7	26,7	26,7
	Media	13	43,3	43,3	70,0
	Baja				
	Media	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 30% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media en relación a la dimensión información de carrera en el pos test. Se observa un incremento respectivo en estudiantes con una madurez media en esta dimensión respecto al pre test.

Tabla 30:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Toma de Decisiones en el Pos test.

		Estadísticos					
		Pos test: Pregunta 4	pos test: Pregunta 9	pos test: Pregunta 14	pos test: Pregunta 19	pos test: Pregunta 24	pos test: Pregunta 29
N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0

Media	0,97	0,87	0,90	0,90	0,90	0,87
Mediana	1,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00
Moda	1	0	1	1	1	0
Desv. típ.	0,183	0,490	0,305	0,305	0,305	0,490

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión toman de decisiones muestran que seis preguntas se encuentran por encima o igual que 0,50 mostrando una mayor tendencia hacia responder correctamente, por tanto, se consigna el valor de 1.

Tabla 31:

Escala de la dimensión Toma de Decisiones en el Pos test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Media Baja	16	53,3	53,3	53,3
Válidos	Media	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 46,7% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media en relación a la dimensión toma de decisiones en el pos test. Se observa un incremento respectivo en estudiantes con una madurez media en esta dimensión respecto al pre test.

Tabla 32:

Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la dimensión Orientación Realista en el Pos test.

Estadísticos					
Pos test: Pregunta					
5	10	15	20	25	30

N	Válidos	30	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	0,53	0,57	0,30	0,33	0,50	0,03
	Mediana	1,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,00
	Moda	1	1	0	0	0 ^a	0
	Desv. típ.	0,507	0,504	0,466	0,479	0,509	0,183

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Fuente: Propia

Interpretación:

Los estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión orientación realista muestran que tres preguntas se encuentran por encima o igual que 0,50 mostrando indiferencia.

Tabla 33:

Escala de la dimensión Orientación Realista en el Pos test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	14	46,7	46,7	46,7
	Media	15	50,0	50,0	96,7
	Baja	1	3,3	3,3	100,0
	Media	30	100,0	100,0	
	Total				

Fuente: Propia

Interpretación:

El 50% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tiene una escala media baja en relación a la dimensión orientación realista en el pos test. Se observa un incremento que mantiene una tendencia hacia la baja en esta dimensión.

	Pos: Planificación	Pos: Exploración de Carrera	Pos: Información de Carrera	Pos: Toma de Decisiones	Pos: Orientación Realista
--	-----------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------

N	Válidos	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,60	5,83	3,63	5,40	2,27
Mediana		2,00	4,50	4,00	4,00	3,00
Moda		2,00	5,00	4,00	4,00 ^a	3,00
Desv. típ.		1,07	1,24	1,45	0,97	1,44
Mínimo		1,00	1,00	1,00	3,00	0,00
Máximo		6,00	6,00	6,00	6,00	5,00

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Tabla 34:

Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración en el Pos test.

Fuente propia

Interpretación:

Evaluando los resultados del pos test respecto a las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración muestra que las dimensiones exploración de carrera, información de carrera y la toma de decisiones muestran un mayor promedio, por tanto, se observa que en el pos test las dimensiones señalan una Madurez Vocacional en la etapa de exploración se habría incrementado después del desarrollo de los talleres del coaching.

Tabla 35:

Escala de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración en el Pos test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Baja	1	3,3	3,3	3,3
Media Baja	21	70,0	70,0	73,3
Media	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

En el pre test, se ha encontrado que el 70,3% de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017, tienen una

Madurez Vocacional en la etapa de exploración media baja. Este incremento mostraría evidencia del efecto del coaching. Incluso se observó que el 26.7% alcanzó una Madurez Vocacional en la etapa de exploración media.

5.1.4. Contrastación de hipótesis.

Antes de contrastar las hipótesis se procedió a verificar la normalidad de los valores de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración:

Tabla 36:

Pruebas de normalidad (Kolmogorov – Smirnov) de los valores de las dimensiones del IMV.

		Pre: Planificación	Pre: Exploración de Carrera	Pre: Información de Carrera	Pre: Toma de Decisiones	Pre: Orientación Realista	Pretest
N		30	30	30	30	30	30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,6000	3,7333	3,3667	2,5667	2,7000	14,9667
	Desviación típica	1,13259	1,50707	,99943	1,22287	1,26355	3,52805
Diferencias más extremas	Absoluta	0,205	0,137	0,204	0,195	0,277	0,137
	Positiva	0,162	0,120	0,176	0,195	0,277	0,118
	Negativa	-0,205	-0,137	-0,204	-0,138	-0,156	-0,137
Z de Kolmogorov- Smirnov		1,121	0,750	1,115	1,067	1,517	0,751
Sig. asintót. (bilateral)		0,162	0,628	0,166	0,205	0,020	0,626

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Propia

Interpretación:

Se ha analizado la significancia bilateral de los valores acumulados del IMV, encontrándose que todos, excepto la dimensión orientación realista, se distribuyen normalmente (al 5% de significancia) de acuerdo a la prueba de ajuste de Kolmogorov-Smirnov en el pre test.

Tabla 37:

Pruebas de normalidad de los valores de las dimensiones del IMV

		Pos: Planificación	Pos: Exploración de Carrera	Pos: Información de Carrera	Pos: Toma de Decisiones	Pos: Orientación Realista	Postest
N		30	30	30	30	30	30

Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,6000	5,8300	3,6333	5,4000	2,2667	20,1000
	Desviación típica	1,06997	1,24291	1,44993	,96847	1,43679	3,86273
Diferencias más extremas	Absoluta	0,246	0,240	0,166	0,199	0,228	0,141
	Positiva	0,246	0,160	0,137	0,194	0,178	0,141
	Negativa	-0,187	-0,240	-0,166	-0,199	-0,228	-0,127
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,347	1,315	0,912	1,089	1,251	0,773
Sig. asintót. (bilateral)		0,053	0,063	0,377	0,186	0,087	0,588

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Propia

Interpretación:

Con un nivel de significancia de 5% se ha encontrado que los valores de las dimensiones del IMV se distribuyen como una normal en el pos test. Asimismo, en esta parte es posible validar que la dimensión orientación realista si sigue una distribución normal.

Hipótesis general

La hipótesis general de investigación fue: El coaching influye positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Tabla 38:

Comparación de los Estadísticos del Pre test y Pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración

		Estadísticos de muestras relacionadas			
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Pretest	14,97	30	3,53	0,64
	Postest	20,10	30	3,86	0,71

Fuente: Propia

Interpretación:

El pre test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración arrojó una media del test de 14,97 y una dispersión de 3,53. Mientras que en el pos test se obtuvo una media de 20,10 que viene a ser mayor que el pre test; no obstante, la dispersión (3,86) resulta ser mayor.

Tabla 39:

Correlación del Pre test y Pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración

		Correlaciones de muestras relacionadas		
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Pretest y Postest	30	0,643	0,000

Fuente: Propia

Asimismo, se ha observado que la correlación entre los resultados del pre test y pos test resultan ser positivos (asimismo, la correlación es significativa). Esto demostraría que el coaching mantuvo la asociación de las respuestas respecto a la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.

Por tanto, se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El coaching no influye positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

H1: El coaching influye positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Las pruebas estadísticas se realizaron con el test de muestras pareadas con t-Student a un nivel de confianza del 95% (o al 0.05 de nivel de significancia).

Prueba de muestras relacionadas

Diferencias relacionadas T GI

		Med ia	Desviac ión típ.	Error típ. de la media	95% confianza diferencia	Intervalo para de la			Sig. (bilatera l)
					Inferior	Superior			
Par 1	Postest – Pretest	5,13	3,14	0,57	0,96	3,30	3,724	9	0,001

Tabla 40:

Prueba de Hipótesis General entre el Pre test y Pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración

Fuente: Propia

El resultado de la prueba estadística señala que la diferencia de medias respecto al pre test y pos test es de 5,13 con una desviación típica de 3,14. La hipótesis nula para este caso señala que la diferencia de medias entre el pre y pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración es igual a cero (0), dado que en el intervalo de confianza no contiene el valor, y que además la significancia sea menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, el coaching influyó positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Hipótesis específicas

Los resultados estadísticos del pre test y pos test de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración muestran los siguientes resultados:

Tabla 41:

Comparación de los Estadísticos del Pre test y Pos test de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración

		Estadísticos de muestras relacionadas			
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Pos: Planificación	2,60	30	1,07	0,20
	Pre: Planificación	2,60	30	1,13	0,21
Par 2	Pos: Exploración de Carrera	5,83	30	1,24	0,23
	Pre: Exploración de Carrera	3,73	30	1,51	0,28
Par 3	Pos: Información de Carrera	3,63	30	1,45	0,26
	Pre: Información de Carrera	3,37	30	1,00	0,18
Par 4	Pos: Toma de Decisiones	5,40	30	0,97	0,18
	Pre: Toma de Decisiones	2,57	30	1,22	0,22
Par 5	Pos: Orientación Realista	2,27	30	1,44	0,26
	Pre: Orientación Realista	2,70	30	1,26	0,23

Fuente: Propia

Para la dimensión de planificación se encontró que la media fue igual en el pre y pos test, con un ligero incremento en la desviación típica. Respecto a la dimensión de exploración de carrera se evidenció que la media fue mayor en el pos test reduciéndose la dispersión de los datos. En la dimensión información de carrera se halló también que la media resultó ser mayor en el pos test, pero su desviación típica se incrementó. En relación a la dimensión toma de decisiones se observó un aumento notable en el pos test e incluso la desviación típica disminuyó. Finalmente, en la dimensión orientación realista observó un decremento en el pos test, siendo la única dimensión con tal resultado, y además se mostró más dispersa.

En relación a la correlación entre el pre y pos test en las dimensiones se obtuvo los siguientes resultados:

		Correlaciones de muestras relacionadas		
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Pos: Planificación y Pre: Planificación	30	0,319	0,086

Par 2	Pos: Exploración de Carrera y Pre: Exploración de Carrera	30	0,637	0,000
Par 3	Pos: Información de Carrera y Pre: Información de Carrera	30	0,524	0,003
Par 4	Pos: Toma de Decisiones y Pre: Toma de Decisiones	30	0,326	0,079
Par 5	Pos: Orientación Realista y Pre: Orientación Realista	30	0,406	0,026

Tabla 42:

Correlación del Pre test y Pos test de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración

Fuente: Propia

En la dimensión de planificación se encontró una correlación positiva de 0,319, no obstante, no es significativa (al 0,05); esto demostraría que no existe alguna asociación entre el pre test y pos test. Respecto a la dimensión exploración de carrera se halló una correlación positiva de 0,637 la cual es significativa, es decir el coaching habría influido en los resultados del pre y pos test. En la dimensión información de carrera también se obtuvo una correlación positiva significativa de 0,524 indicando que existe una asociación entre los resultados del pre y pos test. Evaluando la dimensión toma de decisiones se evidenció una correlación positiva (0,326) pero no significativa descartando la asociatividad entre los test efectuados. Finalmente, el resultado de la dimensión orientación realista demostró que existe una relación positiva significativa (0,406).

Las pruebas estadísticas específicas se realizaron con el test de muestras pareadas con t-Student a un nivel de confianza del 95% (o al 0.05 de nivel de significancia).

Tabla 43:

Prueba de hipótesis específica del Pre test y Pos test de las dimensiones de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración.

		Prueba de muestras relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Diferencias relacionadas			95% Intervalo de confianza para la diferencia				
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	Inferior	Superior			
Par 1	Pos: Planificación - Pre: Planificación	0,00	1,29	0,23	-0,48	0,48	0,00	29	1,000
Par 2	Pos: Exploración de Carrera - Pre: Exploración de Carrera	2,30	1,20	0,22	0,02	0,91	2,14	29	0,041
Par 3	Pos: Información de Carrera - Pre: Información de Carrera	0,27	1,26	0,23	-0,20	0,74	1,16	29	0,255
Par 4	Pos: Toma de Decisiones - Pre: Toma de Decisiones	2,83	1,29	0,24	1,35	2,31	7,79	29	0,000
Par 5	Pos: Orientación Realista - Pre: Orientación Realista	-0,43	1,48	0,27	-0,99	0,12	-1,61	29	0,119

Fuente: Propia

Hipótesis 1

La primera hipótesis específica fue: El Coaching influye positivamente en la en la dimensión planificación de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Por tanto, se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El Coaching no influye positivamente en la en la dimensión planificación de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

H1: El Coaching influye positivamente en la en la dimensión planificación de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

El resultado de la prueba estadística señala que la diferencia de medias respecto al pre test y pos test es de 0,00 con una desviación típica de 1,29. La hipótesis nula para este caso señala que la diferencia de medias entre el pre y pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración es igual a cero (0), dado que en el intervalo de confianza contiene el valor, y que además la significancia (1,00) sea mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula. Por tanto, el coaching no influyó positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Hipótesis 2

La segunda fue: El Coaching influye positivamente en la dimensión exploración de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Por tanto, se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El Coaching no influye positivamente en la dimensión exploración de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

H1: El Coaching influye positivamente en la dimensión exploración de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

El resultado de la prueba estadística señala que la diferencia de medias respecto al pre test y pos test es de 2,30 con una desviación típica de 1,20. La hipótesis nula para este caso señala que la diferencia de medias entre el pre y pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración es igual a cero (0), dado que en el intervalo de confianza no contiene el cero, y que además la significancia es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, el coaching

influyó positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Hipótesis 3

La tercera hipótesis específica fue: el Coaching influye positivamente en la dimensión información de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Por tanto, se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El Coaching no influye positivamente en la dimensión información de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

H1: El Coaching influye positivamente en la dimensión información de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

El resultado de la prueba estadística señala que la diferencia de medias respecto al pre test y pos test es de 0,27 con una desviación típica de 1,26. La hipótesis nula para este caso señala que la diferencia de medias entre el pre y pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración es igual a cero (0), dado que en el intervalo de confianza contiene el cero, y que además la significancia es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula. Por tanto, el coaching no influyó positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Hipótesis 4

La cuarta hipótesis específica fue: El Coaching influye positivamente en la dimensión toma de decisiones de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

Por tanto, se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El Coaching no influye positivamente en la dimensión toma de decisiones de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

H1: El Coaching influye positivamente en la dimensión toma de decisiones de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

El hallazgo de la prueba estadística señala que la diferencia de medias respecto al pre test y pos test es de 2,83 con una desviación típica de 1,29. La hipótesis nula para este caso señala que la diferencia de medias entre el pre test y pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración es igual a cero (0), dado que en el intervalo de confianza no contiene el cero, y que además la significancia es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, el coaching influyó positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.

Hipótesis 5

La última y quinta hipótesis específica fue: El Coaching influye positivamente en la dimensión orientación realista de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

Es así que se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El Coaching no influye positivamente en la dimensión orientación realista de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

H1: El Coaching influye positivamente en la dimensión orientación realista de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017.

El hallazgo de la prueba estadística señala que la diferencia de medias respecto al pre test y pos test es negativa (-0,43) con una desviación típica de 1,48. La hipótesis nula para este caso señala que la diferencia de medias entre el pre test y pos test de la Madurez Vocacional en la etapa de exploración es igual a cero (0), dado que en el intervalo de confianza contiene el cero, y que además la significancia es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula. Por tanto, el coaching no influyó positivamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017. La diferencia negativa no indica que influyó indirectamente, toda vez que estadísticamente se evidenció dicha diferencia es igual a cero, es decir fue neutral.

De las cinco dimensiones del Inventario de Madurez Vocacional en la etapa de exploración, solo dos dimensiones: la exploración de carrera y la toma de decisiones fueron las que se incrementaron en los estudiantes del I ciclo de Administración. Las otras tres dimensiones (planificación, información de carrera y orientación realista) fueron neutrales al coaching.

5.2. Discusión de Resultados

En la presente investigación se ha logrado evidenciar que la hipótesis general queda validada y así mismo que la herramienta coaching tiene impactos positivos permitiendo incrementar la madurez vocacional en la etapa de

exploración de los 30 estudiantes de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos.

La herramienta del coaching, desarrollado mediante el diseño de un taller de cinco sesiones donde se trabajaron las cinco dimensiones de la Madurez vocacional: Planificación, exploración, información de la carrera, toma de decisiones y orientación a la realidad, según lo plantea (Super, 1995).

El profesor Aurelio Busot (1995), indica que: De estas cinco dimensiones, la planificación y la exploración son actitudinales y no cognoscitivas. La información y la toma de decisiones son cognoscitivas y la orientación realista es una mezcla de ambas condiciones. Este modelo es básicamente el mismo para la adolescencia y la adultez. Las dimensiones no varían la importancia y amplitud de cada una de ellas si varían según la edad o etapas de la vida. (p.213)

Se quiere aclarar que se hace referencia a la etapa exploratoria de la madurez vocacional porque según (Super, 1951), defendió *“que cada edad, estaba dirigida a cumplir ciertas tareas correctamente, las cuales la sociedad espera de un individuo”*. Por lo tanto, la etapa mencionada comprende entre las edades de 15 a 24 años, lo que coincide con las edades del grupo de alumnos con los que se trabajó en la presente investigación.

En esta etapa de exploración de la madurez vocacional en la que se encuentran la mayoría de jóvenes universitarios en los primeros ciclos de la carrera, etapa donde el adolescente maduro vocacionalmente presenta interés por conocerse más a sí mismo, se pregunta por sus intereses, habilidades, capacidades y valores. Trabaja por aclarar y fortalecer su auto concepto. Indaga voluntariamente sobre las ocupaciones, opciones de estudio, oportunidades de becas, bolsas de trabajo, requisitos, se pregunta sobre el desempeño en el campo de trabajo de un administrador, el sueldo que este tiene, cuenta también con la capacidad de imaginar un futuro ejerciendo una ocupación dentro de la rama administrativa, se identifica con alguien, se siente seguro de sí mismo y se auto motiva, y cree en sus capacidades para lograr sus objetivos. (Súper, 1963).

La aplicación y uso de los talleres de coaching fue eficaz pues cumplió con la finalidad para la cual fue diseñada, incrementar el nivel de madurez vocacional en la etapa exploratoria de los alumnos del I ciclo de la carrera profesional de Administración y Recursos Humanos de la universidad Continental Huancayo – 2017, por lo tanto, se puede afirmar que el coaching es una herramienta que aporta al estudiante, ya que según (Whitmore, 2002), *“el coaching busca exteriorizar, desarrollar y valorar el potencial de un individuo, en la búsqueda del desarrollo e incremento del desempeño”*. Además, el coaching es una herramienta que dentro de sus principales objetivos es: Ayudar a aprender y no busca enseñar. Lo cual está relacionado con la autonomía y el desarrollo de la responsabilidad de un individuo frente a sus decisiones y actitudes.

También es necesario establecer la discusión con los antecedentes académicos:

Castellanos (2007) encontró que el aporte que hacen los talleres a la madurez vocacional, es ofrecer al estudiante herramientas de trabajo que hacen posible la profundización del conocimiento de sí mismos y de su realidad de cara a una pronta elección de carrera; el trabajo de orientación vocacional establecido a nivel grupal; la agilización del proceso exploratorio de cada joven y el rol del orientador como facilitador y asesor del proceso de orientación vocacional. En esta oportunidad la presente investigación coincide con los resultados antes mencionados en relación con el aporte que tienen los talleres frente al fortalecimiento de la madurez vocacional.

De la misma forma, Rosa (2015), en su investigación comprueba la eficacia de un Pla Tutoría Vocacional (PAT –V), para fortalecer la Madurez Vocacional y la inteligencia emocional, cabe mencionar que el planteamiento y contenido del PAT – V, cuenta con factores y temas que la herramienta del coaching lo desarrolla como es la prospección al futuro como meta anhelada, conocimiento de uno mismo, desarrollo conocimiento y valoración de habilidades, etc. Por lo tanto, esta investigación también corrobora la eficacia

de los talleres que podría basarse en el coaching, para lograr el fortalecimiento de la madurez vocacional.

Asimismo, el peruano, Cárdenas (2011), en su investigación desarrollada en la Ciudad de Huancayo, determino la influencia positiva de la aplicación del coaching en el desarrollo del desempeño docente, entonces se puede evidenciar y valorar la eficacia de la herramienta del coaching en determinados y múltiples objetivos que sirven entre otras especialidades a la de la educación la cual es el rubro de la presente investigación.

En la investigación se ha logrado evidenciar que el coaching tiene impactos positivos permitiendo incrementar la madurez vocacional en la etapa de exploración de los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental Huancayo – 2017.

Es importante aclarar que debido a la limitación temporal de intervención solo se ha logrado influir en dos dimensiones de la Madurez Vocacional (exploración de carrera y toma de decisiones) en la etapa de exploración, donde tuvieron incrementos significativos estadísticamente, es necesario enfatizar que los talleres del coaching solo se pudieron desarrollar en parte del primer ciclo y con un alcance a estudiantes que tuvieron una edad entre 16 y 23 años. Es por ello que el trabajo solo se ciñe a evaluar la influencia, dado que el trabajo para desarrollar y lograr en equilibrio en la madurez vocacional respecto a la edad de los estudiantes se lograrían solo con el desarrollo de una estrategia basada en el coaching desarrollada y aplicada a las cinco dimensiones ahondando en la que más requieran los alumnos objetos de estudio, también debería ser constante durante toda la vida universitaria, ya que debemos entender la importancia de la madurez vocacional porque de esta depende el equilibrado y adecuado desenvolvimiento con responsabilidad y compromiso de los estudiantes durante su estadía en las aulas universitarias contribuyendo así a la tan ansiada calidad educativa para aportar a la sociedad con profesionales íntegros y de calidad que son tan necesarios actualmente en este revolucionado contexto en el que vivimos.

Conclusiones

- El coaching en la etapa de exploración de la madurez vocacional de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017, influyó positivamente con una diferencia de medias de 5.13 lo cual refleja un 34.27 % de incremento en la media general, lo cual evidencia un crecimiento medianamente significativo.
- El coaching, en la dimensión Planificación de carrera de la madurez vocacional en la etapa exploratoria de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017, no influyó (incidencia neutral, toda vez que la significancia es menor a 0.05 e inferencialmente se ubica el valor de 0 en el intervalo de confianza), no se presentó diferencia entre las medias.
- El coaching, en la dimensión Exploración de carrera de la madurez vocacional en la etapa exploratoria de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017, influyó positivamente con una diferencia de medias de 2.30 lo cual refleja un 81.19 % de incremento en la media parcial, lo cual evidencia un crecimiento medianamente significativo.
- El coaching, en la dimensión Información de carrera de la madurez vocacional en la etapa exploratoria de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017, no influyó (incidencia neutral, toda vez que la significancia es menor a 0.05 e inferencialmente se ubica el valor de 0 en el intervalo de confianza), no se presentó diferencia algo significativo entre las medias.

- El coaching, en la dimensión Toma de Decisiones de la madurez vocacional en la etapa exploratoria de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017, influyó positivamente con una diferencia de medias de 2.83 lo cual refleja un 90.00 % de incremento en la media parcial, lo cual evidencia un crecimiento significativo.
- El coaching, en la dimensión Orientación Realista de la madurez vocacional en la etapa exploratoria de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017, no influyó (incidencia neutral, toda vez que la significancia es menor a 0.05 e inferencialmente se ubica el valor de 0 en el intervalo de confianza), no se presentó diferencia algo significativo entre las medias.

Recomendaciones

- Para lograr un incremento impactante y significativo en la etapa de exploración de la madurez vocacional en términos generales de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo – 2017, se propone elaborar talleres de capacitación al docente en coaching educativo, como herramienta para lograr el fortalecimiento de la madurez vocacional en forma constante en los alumnos, durante su permanencia universitaria, especialmente en los docentes responsables de las asignaturas propias de especialidad de la carrera. Ya que se debe recordar que la esencia coaching no es enseñar, si no brindar las herramientas y condiciones necesarias para aprender y lograr optimizar el rendimiento deseado.
- Se recomienda también, para incrementar los niveles de la dimensión de la Planificación, respecto a la madurez vocacional en la etapa exploratoria, es necesario elaborar talleres de Plan de vida, y de desarrollo de la autoestima, autoconocimiento y que se posibilite el reconocimiento de las habilidades y posibilidades para lograr los objetivos planteados, haciendo uso de las herramientas externas e internas de la herramienta del coaching.
- Así mismo para para incrementar los niveles de la dimensión Exploración, respecto a la madurez vocacional en la etapa exploratoria, los estudiantes deberán lograr un conocimiento interno y de su entorno con el que se vincula, en este caso su entorno como son: La universidad, la familia, amigos, sociedad, docentes, etc. Por lo que se recomienda que se elabore talleres donde se

desarrolle el FODA personal y la rueda de la vida, de una forma más profunda. (Herramientas del coaching)

- Se sugiere, para incrementar los niveles de la dimensión Información, respecto a la madurez vocacional, que los alumnos deben conocer ampliamente sobre las características, ventajas, campos de desarrollo laboral de la carrera, personajes que se destacan en la carrera, posibilidades de crecimiento, etc., respecto a la carrera elegida. Por ello es recomendable elaborar un Talleres Vivenciales respecto a la carrera, al inicio de la vida universitaria, invitando a personajes iconos de la carrera que puedan dar a conocer sus experiencias de éxito, realizando visitas para que los alumnos puedan observar las distintas labores que permite realizar la carrera, etc.
- También se recomienda, para incrementar los niveles de la dimensión Toma de Decisiones, respecto a la madurez vocacional, talleres de Coaching e Inteligencia Emocional donde se logre que el alumno conozca el proceso de toma de decisiones, así mismo el de asumir las consecuencias de estas decisiones, incentivar la constancia y perseverancia y el manejo de las emociones ante la frustración y otros
- De la misma forma se recomienda, para incrementar los niveles de la dimensión Orientación Realista, talleres de Coaching direccionado al auto reconocimiento, autoconocimiento, autoevaluación y equilibrio de capacidades frente a la carrera profesional elegida, así como conocer las desventajas y ventajas que esta ofrece, aperturando un panorama realista del alumno en referencia.

Referencias Bibliográficas

- Andrade, F., & Fernández, J. L. (1992). *CIPSA Cuestionario de Intereses Profesionales*. TEA Ediciones S.A
- Angulo, J. (2008). Relación de la Motivación y Satisfacción con la profesión elegida con el Rendimiento de los Estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Avendaño, J. (2015). Fortalecimiento de la Orientación Profesional en la Educación Media, disminuye la deserción en la Educación superior. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá.
- Bayón, F. (2010). *Coaching hoy: Teoría general del coaching*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- Bou, J. (2007). *Coaching para Docentes*. España: Editorial Club Universitario.
- Clark, B. (2007). *The Research Foundations of Graduate Education: a Five Country Exploration*. San Francisco, California: Council of Graduate Schools.
- Bou, J. , Máñez, C., & Navarro, B. (2012). *Coaching para docentes. El desarrollo de habilidades en el aula*. Madrid: CSIF.
- Busot, J. (1995). *Elección y desarrollo vocacional*. Maracaibo, Venezuela: Ediluz.
- Caballero, T. (2015). Modelo Educativo a través del Coaching para desarrollar la motivación de estudiantes de educación inicial. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cano, M. (2008). Motivación y elección de carrera. *REMO*, 6-9.
- Cárdenas, J. (2011). *Coaching y Desempeño Docente en la Provincia de Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Castellanos, J. (2007). Análisis de las competencias del orientador profesional: Implicaciones para su formación. *REOP* 20(3), 284-299.
- Castro, C. (2016). El coaching educativo desarrolla las habilidades personales del estudiante. (P. Ruz, Entrevistador).
- Colis, Coy, Galilea, López, & Pascual. (1996). *Cuestionario de motivación para el trabajo para personas con enfermedad mental crónica*.
- Crites, J. (1974). *Psicología vocacional*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

- De La Cruz, V. (2015). *Intereses y Preferencias Profesionales - Revisado*. Madrid: TEA Ediciones
- Dildy, D. (2012). Action research: cognitive coaching as a vehicle to improve teacher efficacy. *Center for cognotive coaching*, 1-27.
- Escamilla, D. (2014). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Obtenido de Orientación Vocacional: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n4/e2.html>
- Fernández, (2009). *People excellence*. Madrid, España: FT Prentice Hall.
- Forrest, D., & Thompson, A. (1974). *The career development inventory*. Washington DC: National Vocational Guidance Association.
- Galilea, & Colis. (2000). *Listado de ítems sobre acercamientos laborales*.
- Galilea, V. (1999). *Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral*.
- Galilea, V. (2000). *Listado de ítems de intereses vocacionales*.
- Galilea, V., & Pagola, R. (2001). *Inventario de preferencias profesionales*.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- International Coach Federation. (2010). *International Coach Federation*. Obtenido de Coaching: www.coachfederation.org
- López, C., & Valls, C. (9 de Setiembre de 2013). *Coaching educativo*. Obtenido de Educación emocional escuela: <http://www.educacionemocionalescuela.com/coral-lopez-y-carmen-valls-coaching-educativo/>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Núñez, B. (2009). Una metodología innovadora aplicada a la práctica docente: el coaching. *STEL-iintersindical*, 1-46.
- O'Connor, J y Lages, A. (2005). *Coaching con PNL*. Barcelona (España): Urano.
- Pinzón, B. (2005). *Madurez Vocacional y Rendimiento Académico de Estudiantes Universitarios*. Maracaibo: Venezuela.
- Pinzón, B., & Prieto, L. (2006). Madurez vocacional y rendimiento académico en estudiantes de Ingeniería de Gas de la Unermb. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 518-540.

- Ravier, L. (2005). *Arte y Ciencia del Coaching: Su Historia, Filosofía y Esencia*. Buenos Aires: Dunken.
- Rodríguez, F. (2013). *Interés vocacional-profesional y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2012*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Rodríguez, F., & Cerezo, Y. (2014). Técnicas de diagnóstico coaching educativo, y dinámicas de grupo para la mejora de la docencia en estudiantes universitarios. *Strategies for education in a new context*, 537-547.
- Rosa, J. (2015). *Madurez vocacional e inteligencia emocional. Influencia y eficacia de la aplicación del programa: Plan de Acción Tutorial Vocacional, PAT-VOCACIONAL (PAT-V)*. Badajoz: Universidad de Extremadura, Departamento de Psicología y Antropología.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Vision Universitaria.
- Super, D. (1963). *Vocational development in adolescence and early adulthood: tasks and behaviors*. New York: CEEB Research Monograph.
- Super, D. (1995). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 151-163.
- Whitmore, J. (2002). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. México D.F.: Editorial Paidós Mexicana S.A.
- Zaragoza, M. (2014). *Herramienta de coaching educativo: la rueda de la vida académica*. Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, Departamento de Educación.

Anexo 1

INVENTARIO DE MADUREZ VOCACIONAL (Etapa de exploración) (IMV)

Adaptado de Jesús Aurelio Busot

Instrucciones:

Este inventario fue formulado para medir el nivel de madurez vocacional apto para la etapa de exploración. En caso no entiendas alguna de las preguntas, alza la mano y pasaré a brindarte el apoyo necesario. Para finalizar este inventario no se cuenta con tiempo definido, sin embargo, responder rápidamente contribuirá a tener respuestas espontáneas y válidas.

Debes leer atenuantemente las siguientes proposiciones:

- Coloca la letra “C” dentro del espacio si consideras estar de acuerdo con el enunciado.
- Coloca la letra “F” si consideras no estar de acuerdo con el enunciado.

Emplea solo la hoja final para trasladar colocar tus respuestas. Deja en blanco el inventario.

Puedes comenzar:

1. "Mis padres saben mejor que nadie lo que yo tengo que estudiar."
2. "Me pregunto con frecuencia para cuál carrera podría servir."
3. "Tengo muy poca información acerca de las carreras que existen."
4. "Para escoger bien, hay que pensar en las cosas buenas y malas que tiene cada carrera."
5. "Si yo tuviera mucho dinero, no trabajaría."
6. "Yo pienso escoger la carrera que me recomienden las personas que saben."
7. "He asistido a charlas donde dan información vocacional."
8. "Conozco los requisitos que se exigen para entrar en las carreras que me llaman la atención."
9. "Hay que escoger una carrera en la que uno pueda llegar a ser famoso."
10. "Una persona puede lograr cualquier cosa que desee si en verdad lucha por conseguirla."
11. "Al momento de escoger una carrera, uno debe tomar en cuenta el trabajo o la profesión que desempeñan sus padres."
12. "He preguntado a otras personas para que me aclaren dudas que tengo sobre las carreras."
13. "Conozco bastante acerca de las carreras que se estudian en esta región."
14. "Es mejor no pensar mucho, y decidirse de una vez."
15. "Lo mejor es probar varias ocupaciones y después escoger la que más me gusta"
16. "La experiencia que uno ha tenido en la escuela o colegio, tiene mucho que ver con las carreras que debería escoger."
17. "He leído artículos que hablan sobre las profesiones."
18. "El trabajo es una actividad desagradable que tenemos que realizar por obligación."
19. "Solo hay una ocupación adecuada para cada persona."
20. "Tan fácil es triunfar en una profesión como en otra."
21. "Con frecuencia me pongo a pensar como me iría si yo escogiera un trabajo o una carrera determinada."
22. "He visitado sitios de trabajo para aprender más sobre las profesiones."
23. "Los buenos profesionales siempre encuentran trabajo."
24. "Después de uno decidirse por una carrera, no debería cambiarse para otra."

25. "Quiero un trabajo fácil que me deje bastante tiempo para divertirme."
26. "Cuando llegue el momento, yo decidiré, ahora no tengo por qué pensar en el futuro."
27. "He recibido la ayuda de un orientador, psicólogo o profesor. En asuntos vocacionales."
28. "Estoy enterado de lo que significa índice académico."
29. "No sé qué factores hay que tomar en cuenta para llegar a tomar una buena decisión."
30. "Tengo dudas acerca de cuáles son mis verdaderas habilidades."
31. "Yo creo que la universidad va a ser muy difícil para mí."
32. "He consultado con mis padres acerca de la carrera que me conviene."
33. "No sé cuáles son las ocupaciones que están haciendo más falta."
34. "Ya decidí la carrera que voy a escoger."
35. "Me gustan carreras muy diferentes."
36. "Yo ya he pensado cual es la institución que más me conviene para estudiar."
37. "Yo he consultado con mis profesores, acerca de lo que me conviene."
38. "Yo conozco las actividades que realizan los ingenieros, los economistas, y los sociólogos. (Para responder C debes conocer las tres.)"
39. "La mejor decisión es escoger aquella ocupación que produzca más dinero."
40. "Si una persona no puede estudiar lo que quiere, se frustra para toda la vida."
41. "Me siento bastante seguro de que el día de mañana, triunfaré en mi trabajo."
42. "He intercambiado con compañeros o amigos, acerca de lo que pienso hacer, después que termine mis estudios."
43. "Tengo bien claro cuáles son mis gustos y mis intereses vocacionales."
44. "He aprendido a tomar decisiones de una forma sistemática y racional."
45. "Estoy confuso acerca de lo que soy y de lo que debo hacer en el futuro."
46. "Mis intereses vocacionales son contradictorios."
47. "He procurado participar en experiencias de trabajo o en otras actividades, con el fin de explorar mis intereses y aptitudes vocacionales."
48. "Estoy informado acerca de los salarios y beneficios que proporcionan las carreras que me interesan."

49. "Para decidirse por una carrera o un trabajo, uno debe sentirse totalmente seguro de que le gusta y de que tendrá éxito."
50. "Necesito hacer varios test para saber que carreras y ocupaciones se ajustan a mi manera de ser."
51. "Me cuesta mucho decidir por mí mismo, ojalá que hubiera alguien que me dijera lo que debo escoger."
52. "He visto documentales o videos que tratan acerca de las profesiones."
53. "Para tener éxito en el trabajo, hay que olvidar un poco los compromisos familiares y los de amistad."
54. "Antes de decidir, trato de imaginarme cómo será el futuro y como me sentiré después de haber elegido."
55. "He cambiado mucho de opinión, con relación a la carrera que me gusta."
56. "Tengo la impresión de que sirvo para muy pocas cosas."
57. "He solicitado catálogos, programas de estudio, o bien programas de becas a una o más instituciones. (Contesta 'C' únicamente si fuiste tú quien tomó la decisión.)"
58. "Conozco las limitaciones, riesgos o desventajas de las carreras u ocupaciones que me interesan."
59. "El temor a fracasar no me deja decidir con tranquilidad."
60. "No me gusta ninguna de las carreras que conozco."

HOJA DE RESPUESTAS

1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
1		1		1		1		1	
1		1		1		1		2	
2		2		2		2		2	
2		2		2		2		3	
3		3		3		3		3	
3		3		3		3		4	
4		4		4		4		4	
4		4		4		4		5	
5		5		5		5		5	
5		5		5		5		6	

Nombre: _____ Sexo: _____ Edad: _____

Grado o año que cursa: _____ Fecha de hoy : /__ /__

Institución: _____

Carrera Profesional de Administración

Asignatura: Introducción a la administración

Sección:

Anexo 2

Taller de Coaching

Taller de Coaching: Etapa Exploratoria de la Madurez Vocacional

Contenido de las sesiones y dimensiones de la madurez vocacional mediante el coaching.

DIMENSIONES MADUREZ VOCACIONAL EN ETAPA DE EXPLORACIÓN		FACTORES A DESARROLLAR	INTERVENCIÓN DEL COACHING
I.	PLANIFICACIÓN (Actitud)	Futuro a largo plazo Futuro a corto plazo Presente	AUTOCONOCIMIENTO <ul style="list-style-type: none"> • VALORES DESEOS • AUTOESTIMA Y AUTONOMÍA • VISIÓN Y MISIÓN • COLLAGE "COMO ME VEO EN 5 AÑOS ADELANTE"
II.	EXPLORACIÓN (Actitud)	Consulta Recursos Participación	<ul style="list-style-type: none"> • FODA PERSONAL • RUEDA DE LA VIDA ACADEMICA. • CONOCIENDO MAS LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN.
III.	INFORMACIÓN (Cognoscitivo)	Oferta y demanda Deberes y obligaciones Ventajas y desventajas	<ul style="list-style-type: none"> • CATÁLOGO DE OPCIONES LABORALES • VENTAJAS Y DESVENTAS DE LA CARRERA
IV.	TOMA DE DECISIÓN (Cognoscitivo)	Principios Práctica	<ul style="list-style-type: none"> • RESPONSABILIDAD • COMPROMISO • RESILIENCIA
V.	ORIENTACIÓN A LA REALIDAD	Reconocimiento de sí mismo Realismo Cristalización Experiencias	<ul style="list-style-type: none"> • EVALUACIÓN DE LA REALIDAD • ESTABILIZACIÓN PERSONAL • ACTA DE COMPROMISO.

El método utilizado en el desarrollo de los talleres de coaching.

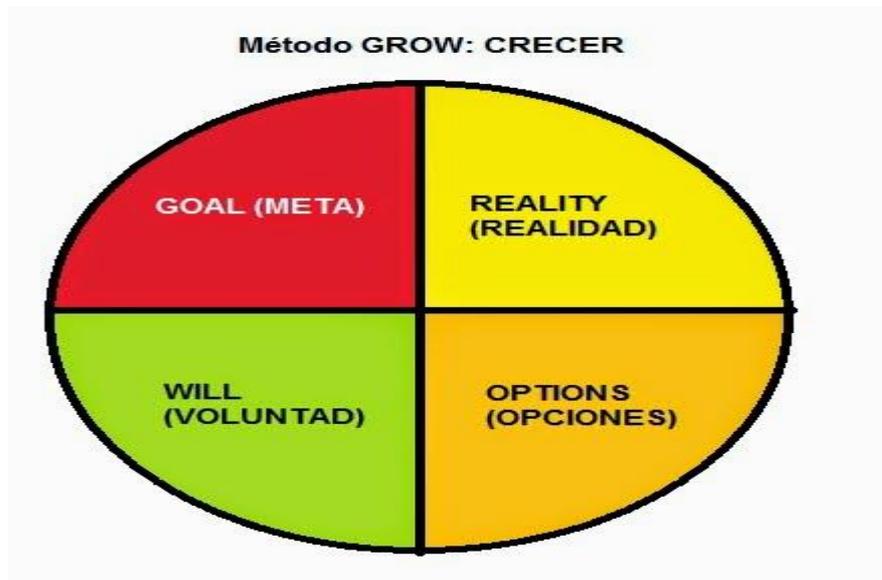


Imagen: Método Grow (crecer). Según Withmore (2002)

1º sesión: Planificación

1. Breve explicación de la herramienta del coaching.
2. Explicar la diferencia entre ver y mirar.
3. A cada participante se le entregara un sticker para que indique un nombre que le gusta más.
4. Dinámica de romper el hielo. (total 15 min.)
5. Trabajo grupal para desarrollar la actividad 1 y 2.

Actividad 1: Mis Deseos

Objetivo: Establecer una perspectiva de vida y metas.

- Interpretación y ejecución del Inventario de Intereses mediante preguntas poderosas, utilizando material ilustrativo para presentación grupal. 15 min.

Preguntas poderosas:

¿Qué actividades te dan energía cuando las haces, en vez de quitártela?

¿Qué actividades te hacen sentirte bien, bien con la vida, bien contigo mismo?

¿Qué cosas dan sentido a tu vida?

- ¿Con que temas o actividades se te ilumina la cara, y te dibuja una sonrisa?
- ¿En qué actividades/temas te sientes en paz, y no sientes miedo al fracaso?
(porque sientes que vale la pena el proceso, no sólo el resultado)

Actividad 2: Mis Valores

Objetivo: Analizar mis valores que sostienen mi vida.

Mediante preguntas poderosas. (15 min)



Imagen: Valores.

1. ¿Qué son los valores humanos?
2. ¿Son útiles prácticas los valores morales?
3. Desarrollo y discusión de casos prácticos de valores morales.

DILEMA 1: DELATAR O NO DELATAR

En la universidad Continental se está cometiendo una serie de robos continuamente. Los afectados son los alumnos de 1º semestre. Padres y profesores están indignados con los acontecimientos, pero nadie dice nada sobre los ladrones, por lo que las medidas que se pueden tomar son variadas. Han amenazado con cerrar la universidad y con hacer registros a todos los alumnos si la situación persiste. La persona que dirige al grupo de ladrones es un alumno de 1º ciclo de la Carrera de Administración. Rosa es alumna de 1º ciclo de la carrera profesional de Administración y su amigo es él. Ha comentado con su amigo que está muy mal lo que ha hecho. Éste alumno le ha dicho que no se meta en sus asuntos si quiere que sigan siendo amigos. Rosa está planteando si debe decir algo para que termine esta situación desagradable para todos. Pero, si los denuncia, su amigo que está considerado como un buen alumno será expulsado de la universidad.

¿Qué debe hacer Rosa?

DILEMA 2

Luis es un alumno de 1º de primer ciclo de la universidad. Hoy, como algún otro día en el que hay un examen final y decisivo, se ha quedado estudiando en casa sin estar enfermo. Hasta ahora le ha salido bien. Su madre le ha firmado los justificantes y los profesores le han hecho el examen en otro momento. Así, tiene algún día más para estudiar. Su madre, por afán de protección y por el deseo de que logre buenas calificaciones, no ha dudado en justificar sus faltas. Pero al ver que Luis ya lo está convirtiendo en una costumbre, se pregunta si no le estará perjudicando y si la conducta es injusta respecto a sus compañeros.

¿Qué debe hacer la madre de Luis: firmar el justificante o no?

- 1.- ¿Es correcto mentir para proteger a alguien?
- 2.- ¿Qué es antes: ¿la protección de un hijo para que no sufra o que un hijo no cometa una injusticia, aunque sufra?
- 3.- ¿El fin «aprobar» justifica todos los medios?
- 4.- ¿La intención de la madre de Luis era buena?
- 5.- ¿Podemos tener buenas intenciones y las consecuencias de lo que hacemos ser perjudiciales? ¿Y al revés?
- 6.- ¿Qué consecuencias puede tener para la personalidad de Luis adquirir esa costumbre?
- 7.- ¿Es comparable la conducta de Luis a «copiar en los exámenes»? Si dices que no, justifica tu respuesta y si dices que sí, piensa si sería más leve o más grave.
- 8.- Si todos los alumnos hicieran lo que hace Luis, ¿qué pasaría?

Actividad 3: Autoestima Y Autonomía

Objetivo: Identificar la importancia de la autoestima y como mantenerla y elevarla. Aprender que la autonomía es vital para el crecimiento personal y profesional.

La autonomía comienza con la responsabilidad. Cuando se habla de autonomía en los jóvenes, debemos tomar un concepto muy necesario entenderlo. La autonomía favorece la independencia y la responsabilidad, y se fomentará acorde a la edad del joven.

La autonomía hay que fomentarla en todos los aspectos de la vida del joven adolescente: VIDEO EDUCATIVO y discusión.



Imagen: Autonomía y autoestima juvenil.

La autoestima:

Actividad: ¿Cuánto me gustan de mí?

Mediante preguntas poderosas:

- Nombrar 10 cosas que más me gustan de mí.
- Cinco cosas que más me distinguen como único.
- Tres cosas de mi mismo que yo misma no me había dado cuenta.
- Tres cosas de mi mismo que me gustaría cambiar.
- La principal razón por la que soy feliz es....
- ¿Cuánta confianza de mí mismo demuestro?
- ¿Cuándo fue la última vez que tome una gran decisión tomado en cuenta mi propia opinión?
- ¿Cuánto necesito la aprobación de los demás?
- ¿Cuánto me gusto y me acepto como realmente soy?
- ¿Cuándo fue la última vez que acepte un reto que necesitaba de mi seguridad y de creer en mí mismo sin tener en cuenta lo que los demás pensarán?
- ¿Cómo sería mi vida si no buscara la aprobación de los demás?

ACTIVIDAD 4: EL ÁRBOL DE MI VIDA

Objetivo: Elaborar gráficamente el árbol de mi vida.

Analicemos el árbol de nuestra vida: Dibujar un árbol como el del ejemplo y escribir sus componentes. (10 min)



Imagen: El árbol de la vida.

Actividad 5: Visión y Misión

Objetivo: Elaborar la visión y misión personal realista después del análisis.

Elegir un plan de vida, diseñar un futuro, una guía y las actividades a realizar para hacer posible lograr alcanzar los sueños y objetivos planteados a corto y largo plazo. (10 min)

Preguntas poderosas:

¿Quién soy?

¿Hacia dónde voy?

¿Cómo quiero verme en el futuro?

¿Qué quiero que digan de mí en el futuro?

¿Cómo voy a lograr mis objetivos?

¿Qué decisiones y actividades tengo que realizar?

Plan de Vida y Carrera

Diseñando mi futuro

- ¿Quién soy?
- ¿Hacia dónde voy?
- ¿Quién quiero ser?
- ¿A dónde quiero llegar?

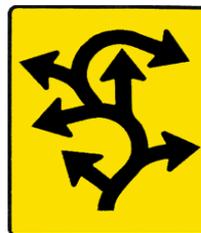


Imagen: Plan de vida y carrera (diseñando mi futuro).

2° Sesión: Exploración

Actividad 1: Foda Personal

Objetivo: Analizar mis fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades.

Mediante preguntas poderosas. (15 min)

Debilidades – Análisis Interno Foda Personal

- ¿Qué debería mejorar?
- ¿Qué características son las que más me alejan de mis objetivos?
- ¿Tengo limitaciones que me alejan de mi objetivo?
- ¿Cuáles son mis defectos más resaltantes?

Fortalezas – Análisis Interno del Foda Personal

- ¿Cuál es mi mayor virtud?
- ¿Qué actividad es la que más me apasiona?
- ¿Qué hago mejor que los demás?
- ¿Cuáles son mis ventajas competitivas?
- ¿Tengo objetivos propuestos y claros?

Amenazas – Análisis Externo del Foda Personal

- ¿Qué aspectos externos me dificultan llegar a mis objetivos?
- ¿Qué problemas externos en mi sector me dificultan conseguir mis metas?
- ¿Hay mucha competencia en la universidad?

Oportunidades – Análisis Externo del Foda Personal

¿Qué aspectos externos pueden facilitarme conseguir mis objetivos?

¿Puedo ofrecer algo positivo a mi entorno en la universidad y sociedad?

¿Qué recursos tengo que me acercan a conseguir mi meta?



Imagen: Foda, análisis interno y externo personal.

3º sesión:

Actividad 1: Proyección al Futuro Profesional

Objetivo: Imaginar, emocionarse, vivir sentir y recrear describiendo el futuro que has planeado.

1. Mediante preguntas poderosas y dinámica del collage. Desarrollo de la dinámica mediante la ejecución de una técnica que conjugue ¿cómo me veo?, ¿cómo quisiera verme?, ¿cómo me ven los demás?, ¿quién soy?, ¿quién me dijeron que era?, ¿quién quiero ser?

Cerrar los ojos, concentrarse por cinco minutos y visualizarte en el futuro:

¿Qué fecha es?

¿Dónde quieres estar?

¿Cómo quieres estar en ese lugar ¿

¿Con quién quieres estar en ese momento y lugar?

¿Cuándo, en que momento te visualizas?

Indicar aspectos mínimos de la visualización, la ropa que usas, la hora, como luce tu cabello, en qué lugar exactamente, que tienes en la mano, cerca de ti, es de día, de noche, en un lugar abierto o cerrado, todos los detalles posibles.

2. Emocionarse y vivir ese momento en serio.
3. Entregar a los alumnos cartulinas, revistas y otros materiales que puedan requerir. (30 min)



Imagen: Collage de mis sueños.

3° Sesión: Conocimiento de la Carrera Elegida

Actividad 1: Conversatorio Abierto (Experiencias Profesionales Que Conjuguen con la Carrera De Administración)

Objetivo: Que los alumnos logren sentir el llamado a la carrera.

1. Realizar preguntas poderosas a los alumnos para que puedan ser analizadas y reflexionadas por ellos mismos.
2. Conversar sobre las diferentes posibilidades que brinda la carrera profesional de administración.
3. Mundo laboral, opciones y oportunidades y ventajas de la carrera.



Imagen: Licenciado en administración.

Actividad 2: Automotivación

Objetivo: Que los alumnos logren auto motivarse para lograr sus objetivos.

1. Se mostrará videos motivadores personales y familiares, acompañado de preguntas poderosas.
2. Se pedirá que escriban una carta a sus padres o apoderados en las que reflejen todos los sentimientos que en algún momento no pudieron demostrarlo.
3. Culminar con la pregunta ¿Qué se están llevando del taller?



Imagen: automotivación para lograr las metas trazadas.

4° Sesión: Orientación Realista

Objetivo: Que los alumnos reconozcan su realidad presente y la de su vida universitaria para que logren afrontarla.

1.- Desarrollar personal y analíticamente la rueda de la vida académica.

RUEDA DEL LÍDER EDUCATIVO



Imagen: Rueda de la vida académica.

4° Sesión: Toma de Decisiones con Responsabilidad

Objetivo: Que los alumnos se enfrenten de manera real a la problemática como son los escasos recursos de fuentes de trabajo, salarios y sobre los requisitos de trabajo que se necesitan para ingresar actualmente a diferentes empresas del país.

Planteamiento de casos reales y discusión para enfrentar la toma de decisiones con responsabilidad sobre su futura vida laboral.

Caso: Las decisiones ciegas

Llamo “decisiones ciegas” a las que tomamos y no nos damos cuenta de que estamos tomando porque creemos que es lo normal. Es lo que vemos que hace el resto de la gente y, por tanto, no lo cuestionamos.

Ejemplos:

- Ver la TV en lugar de leer un libro.
- Beber alcohol en situaciones sociales.
- Vestirse de una determinada forma.
- Comprar un último modelo de Smartphone “porque lo necesitas”.
- Endeudarse con un coche que no se puede pagar.
- Ir al instituto, universidad, encontrar trabajo, casarse.

¿Qué diferencia habrá en 5-10 años entre una persona que decide leer en lugar de ver la TV? ¿Cómo de saludable estará una persona que bebe 1-2 cervezas cuando sale comparada con la que bebe 4-7 cubatas? ¿Cómo de atado a un trabajo se encontrará alguien que está endeudado para pagar un coche que no se podía permitir?

Discutir el caso presentado.

Segundo caso: Piensa en las consecuencias

A veces es necesario tomar un camino u otra en la vida.

Por ejemplo, yo tuve que decidir si quedarme en Chile a trabajar o volver a España. Finalmente volví a España, esa decisión me llevó a volver y cientos de decisiones más me han llevado a mi situación de hoy.

En su momento pensé en las consecuencias de quedarme en Chile y no lo hice.

Una técnica que aprendí en un proceso de coaching es la siguiente. Sirve para cuando tienes que decidir si elegir una opción u otra:

En la mitad de una hoja, haz un dibujo de ti mismo si hubieras tomado una elección.

¿Cómo serías y cómo te encontrarías?

Por ejemplo, haber elegido un trabajo en tu país.

En la otra mitad, dibuja cómo estarías si hubieras tomado la otra elección. Por ejemplo, haberte ido al extranjero a trabajar.

¿Qué situación te agrada más? ¿Con cuál te sentirías contento? Discutir.

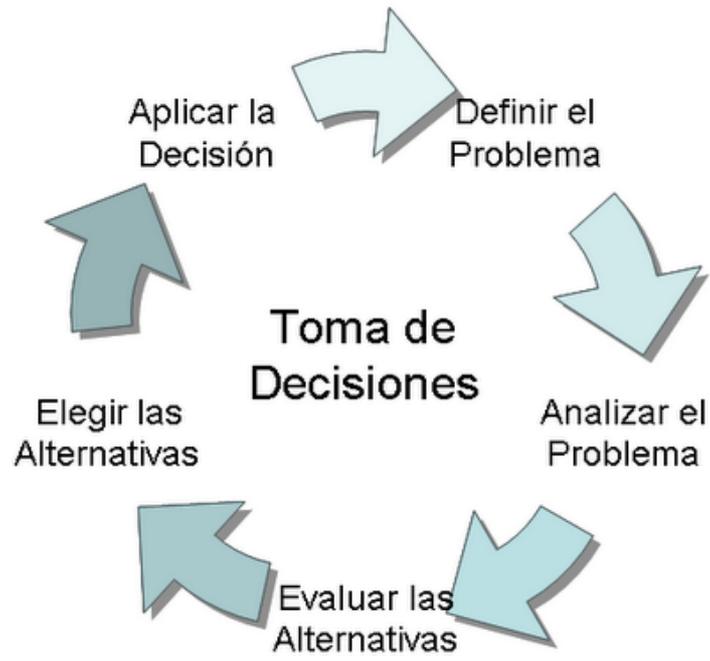


Imagen: La rueda del proceso de toma de decisiones.

Anexo 3

Galería Fotográfica

Aplicación del Inv. y Desarrollo de Talleres de Coaching

Fotos 1: Aplicación de los pretest a los estudiantes del I ciclo de la Carrera de Administración



Fotos 2: Aplicación de los pretest a los estudiantes del I ciclo de la Carrera de Administración



Fotos 3: Talleres de coaching a los estudiantes del I ciclo de la Carrera de Administración



Fotos 4: Actividades de coachig de los estudiantes del I ciclo de la Carrera de Administración



Fotos 5: Aplicación de los postest a los estudiantes del I ciclo de la Carrera de Administración



Anexo 4

VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO: INVENTARIO DE MADUREZ VOCACIONAL ADAPTACION (IMV BUSOT)

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACION

Señor (ita):

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRÁVES JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo hacerle de su conocimiento que siendo estudiante de la Maestría en Educación con mención en Docencia en Educación Superior de la universidad Continental, requiero validar el instrumento: Inventario de madurez vocacional (Adaptado de IMV Busot), con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación con el cual optare el grado de magister.

El título de mi investigación es: Influencia del coaching en la madurez vocacional de los alumnos de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado pertinente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validez de instrumento contiene:

Anexo 1: Carta de presentación

Anexo 2: Matriz de operalización de la variable: Madurez Vocacional.

Anexo 3: Definiciones conceptual de la variable mencionada.

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Firma

Lic. Romero Núñez, Liliana Inés

DNI 20076731

ANEXO Nº 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: MADUREZ

VOCACIONAL

Referente	Indicador	Criterio	Resumen
Madurez Vocacional	Planificación	<input type="checkbox"/> Influencia de los padres <input type="checkbox"/> Incidencia de otros <input type="checkbox"/> Profesión de los padres <input type="checkbox"/> Experiencia académica en educación media <input type="checkbox"/> Reflexión sobre la decisión <input type="checkbox"/> Seguridad de la planificación <input type="checkbox"/> Análisis de intereses vocacionales <input type="checkbox"/> Indecisión	
	Exploración de Carrera	<input type="checkbox"/> Reflexión vocacional <input type="checkbox"/> Búsqueda de información educativa <input type="checkbox"/> Solicitud de asesoramiento a otras <input type="checkbox"/> Lectura de información <input type="checkbox"/> Visitas de observación <input type="checkbox"/> Asesoramiento de especialistas <input type="checkbox"/> Consulta con padres <input type="checkbox"/> Intercambio con iguales <input type="checkbox"/> Exploración de intereses <input type="checkbox"/> Ayuda de nuevas tecnologías	
	Información de Carrera	<input type="checkbox"/> Información ocupacional venezolana <input type="checkbox"/> Información sobre requisitos de ingreso <input type="checkbox"/> Información regional <input type="checkbox"/> Valor laboral <input type="checkbox"/> Valoración profesional y plaza de <input type="checkbox"/> Información académica <input type="checkbox"/> Información ocupacional <input type="checkbox"/> Información personal	
	Toma de Decisiones	<input type="checkbox"/> Procedimiento de toma de decisiones <input type="checkbox"/> Valor de decisión vocacional <input type="checkbox"/> Reflexión vocacional <input type="checkbox"/> Adecuación personal a la profesión <input type="checkbox"/> Firmeza de la decisión <input type="checkbox"/> Factores de decisión <input type="checkbox"/> Seguridad vocacional <input type="checkbox"/> Reflexión sobre resultados <input type="checkbox"/> Indecisión	
	Orientación Realista	<input type="checkbox"/> Valoración laboral <input type="checkbox"/> Iniciación y profesión <input type="checkbox"/> Valoración de éxito <input type="checkbox"/> Valoración de ocio <input type="checkbox"/> Conocimiento sobre habilidades personales <input type="checkbox"/> Gustos y decisión <input type="checkbox"/> Conocimiento personal y decisión <input type="checkbox"/> Búsqueda de información personal <input type="checkbox"/> Cambio de opinión sobre la carrera	

ANEXO N° 3

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE: MADUREZ VOCACIONAL

Variable 1: Madurez vocacional

Concepto: El siguiente concepto es el asumido por el autor de la presente investigación.

Madurez vocacional es el grado de responsabilidad con la que se asume, adopta y ejecuta una decisión vocacional y académica, mediante conductas evolutivas de acuerdo a la etapa y condiciones en las que se encuentra el individuo, fundamentalmente basándose en el autoconocimiento y en una visión propia del futuro, donde se definan metas, competencias, valores, habilidades.

Dimensiones:

Etapas de planificación: Es donde el individuo adquiere un claro autoconocimiento de sí mismo al hacerse responsable de sus decisiones, evidenciando un alto locus de control, traducido en una alta autoestima, así como también, la perspectiva en el tiempo con respecto al pasado y al futuro. La actividad propia a este nivel, es la recolección de información acerca de sí mismo, de otros, y del mundo en el cual se desenvuelve. (Busot, 1995; Durán, 1992).

Etapas de exploración donde, el individuo complementa su autoconocimiento por medio del desempeño de los diversos roles personal, familiar, social, académico, empresarial, organizacional, manejo del ocio, cultural, entre otros. También desarrolla actitudes específicas, en la búsqueda de los medios requeridos para obtener la información y recursos más adecuados; a través de su participación en los diversos contextos escritos (Busot, 1995).

Etapas de información es un componente de tipo cognoscitivo, vinculada con la búsqueda de información completa del ámbito laboral, así como, el perfil requerido y a las oportunidades que ofrece la sociedad. El ciclo evolutivo con sus etapas de desarrollo y tareas propias de la edad, es otro aspecto al cual hay que hacer referencia; igualmente, las experiencias vivenciadas de trabajos no remunerados de acuerdo a las aptitudes, intereses y valores individuales. En consecuencia, las mejores decisiones estarán conectadas con el autoconocimiento, y relacionadas con las opciones sobre las ocupaciones que existan en el mercado laboral. (Busot, 1995).

Etapa de toma de decisiones, el individuo conjuga el "...conocimiento y compromiso propio de los principios que rigen el proceso decisorio; la habilidad para aplicarlos y los estilos de aplicación" (Busot, 1995, p. 213).

Por ello, tomar decisiones es un aspecto sustantivo de la persona madura vocacionalmente (Durán, 1992), reflejados en el desarrollo de la autoestima, la autonomía, y en los procesos propios en la toma de decisiones. (Busot, 1995).

Etapa de orientación realista, es compleja por cuanto integra, además del autoconocimiento individual, de acuerdo con Busot (1995)

"...La objetividad de las percepciones, situaciones personales y situacionales. La consistencia en las preferencias de papeles vocacionales, la cristalización de los auto conceptos y las metas, y la estabilización de los principales roles de la vida (trabajador, hombre de hogar, ciudadano, recreacionista)" (p. 213). Complementando lo anterior, Durán (1992), señala que, en esta etapa, el individuo integra todos los aspectos que llevan a la madurez vocacional: autoconocimiento, autoevaluación consistente de la actuación personal, claro auto concepto, logro de las metas equilibrio en los papeles de las carreras de su preferencia y estabilización de los roles en el área familiar, laboral y de la comunidad en la cual se desenvuelve. Busot (1995) destaca el hecho de que, las dimensiones planificación y exploración, son aspectos actitudinales.

INSTRUCCIONES PARA LA CALIFICACION

El alumno resolverá el inventario respondiendo: CIERTO (C), FALSO (F), a cada ítem o pregunta según se haya o no identificado con las actitudes y comportamientos descritos en cada pregunta, por tanto, es de tipo dicotómico.

Para su corrección que puede ser manual o computarizada, se sumara un punto por cada respuesta CIERTO (C), y cero por cada respuesta FALSO (F).

Entonces la sumatoria de las respuestas CIERTAS, darán el resultado el puntaje total para cada dimensión, y un puntaje global del inventario, este resultado será cambiado en porcentaje para indicar el nivel de madurez Vocacional del alumno.

Tabla 1:*Baremo de la puntuación total del IMV*

Medida	Escala
0-12	Bajo
12-24	Media baja
24-36	Media
36-48	Media alta
48-60	Alta

Fuente: Propia

Tabla 2:*Baremo de la puntuación por cada dimensión del IMV*

Medida	Escala
0-2,4	Bajo
2,4-4,8	Media baja
4,8-7,2	Media
7,2-9,6	Media alta
9,6-12	Alta

Fuente: Propia

JUEZ N° 1: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN AVILA CARDENAS JESUS RICARDO

ANEXO N° 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO DE MADUREZ VOCACIONAL
(Adaptación de IMV Busot)

N°	DIMENSION /ITEM	1CLARIDAD		2PERTINENCIA		3RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN DE PLANIFICACIÓN								
01	Mis padres saben mejor que nadie lo que yo tengo que estudiar.	✓		✓		✓		
02	Yo pienso que se debe escoger la carrera según recomendaciones las personas que saben.	✓		✓		✓		
03	Al momento de escoger una carrera, uno debe tomar en cuenta el trabajo o la profesión que desempeñan sus padres.	✓		✓		✓		
04	La experiencia que uno ha tenido en la escuela o colegio, tiene mucho que ver con las carreras que debería escoger.	✓		✓		✓		
05	Con frecuencia me pongo a pensar como me iría si yo escogiera un trabajo o una carrera determinada.	✓		✓		✓		
06	Cuando llegue el momento yo decidiré , ahora no tengo porque pensar en el futuro.	✓		✓		✓		
07	Yo creo que la universidad va a ser muy difícil para mí.	✓		✓		✓		

08	Yo he decidido cuál es la institución que más me conviene para estudiar.	✓	✓	✓	
09	Me siento bastante seguro de que el día de mañana triunfare en el trabajo.	✓	✓	✓	
10	Mis intereses vocacionales son contradictorios	✓	✓	✓	
11	Me cuesta mucho decidir por mí mismo, ojala que hubiera alguien que me dijera lo que debo escoger.	✓	✓	✓	
12	Tengo la impresión de que sirvo para muchas cosas.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN DE EXPLORACION DE LA CARRERA					
01	Me pregunto con frecuencia para cual carrera podría servir.	X	X	✓	Me pregunto siempre para que carrera ser bueno
02	He asistido a charlas donde dan información vocacional.	✓	✓	✓	
03	He preguntado a otras personas para que me aclaren dudas que tengo sobre las carreras.	✓	✓	✓	
04	He leído artículos que hablan sobre las profesiones.	✓	✓	✓	
05	He visitado sitios de trabajo para aprender más sobre las profesiones.	✓	✓	✓	

06	He recibido la ayuda de un orientador, psicólogo o profesor. En asuntos vocacionales.	✓	✓	✓	
07	He consultado con mis padres acerca de la carrera que me conviene.	✓	✓	✓	
08	Yo he consultado con mis profesores, acerca de lo que me conviene.	✓	✓	✓	
09	He intercambiado con compañeros o amigos, acerca de lo que pienso hacer, después que termine mis estudios.	✓	✓	✓	
10	He procurado participar en experiencias de trabajo o en otras actividades, con el fin de explorar mis intereses y aptitudes vocacionales.	✓	✓	✓	
11	He visto documentales o videos que tratan acerca de profesiones.	✓	✓	✓	
12	He solicitado catálogos, programas de estudio, o bien programas de becas a una o más instituciones. (Contesta "C" únicamente si fuiste tú quien tomó la decisión.)	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN INFORMACIÓN DE LA CARRERA					
01	Tengo muy poca información acerca de las carreras que existen en el Perú.	✓	✓	✓	
02	Conozco los requisitos que exigen para entrar en las carreras que me llaman la atención.	✓	✓	✓	
03	Conozco bastante acerca de las carreras que se estudian en la región.	✓	✓	✓	

04	El trabajo es una actividad desagradable que tenemos que realizar por obligación.	✓	✓	✓	
05	Los buenos profesionales siempre encuentran trabajo.	✓	✓	✓	
06	Estoy enterado de lo que significa rendimiento académico.	✓	✓	✓	
07	No sé cuál de las profesiones u ocupaciones son las que hacen más falta en el país.	✓	✓	✓	
08	Yo conozco las actividades que realizan los administradores, ingenieros y los relacionados a la medicina.	✓	✓	✓	
09	Tengo bien claro cuáles son mis gustos y mis intereses vocacionales.	✓	✓	✓	
10	Estoy informado acerca de salarios y beneficios que proporcionan la carreras de mi interés.	✓	✓	✓	
11	Para tener éxito en el trabajo depende de las calificaciones obtenidas en el centro de estudios superiores.	✓	✓	✓	
12	Conozco las limitaciones y riesgos o desventajas de las carreras u ocupaciones.	✓	✓	✓	
DIMENSION TOMA DE DESICIONES					
01	Para escoger bien, hay que pensar en las cosas buenas y malas que tiene cada carrera.	✓	✓	✓	

02	Hay que escoger una carrera en la que uno puede llegar a ser famoso.	✓	✓	✓	
03	Es mejor no pensar mucho y decidirse de una vez.	✓	✓	✓	
04	Solo hay una ocupación o profesión adecuada para cada persona.	✓	✓	✓	
05	Después de uno decidirse por una carrera, no debería cambiarse para otra.	✓	✓	✓	
06	No sé qué factores hay que tomar en cuenta para llegar a tomar una buena decisión.	✓	✓	✓	
07	Estoy convencido de la carrera que elegí.	✓	✓	✓	
08	La mejor decisión es elegir aquella ocupación que te genere más dinero.	✓	✓	✓	
09	He aprendido a tomar decisiones de una forma más racional.	✓	✓	✓	
10	Para decidirse por una carrera u ocupación uno debe sentirse totalmente seguro de que le gusta y que tendrá éxito.	✓	✓	✓	
11	Antes de decidir, trato de imaginarme cómo será el futuro y como me sentiré después de haber elegido.	✓	✓	✓	
12	El temor a fracasar no me deja decidir con tranquilidad.	✓	✓	✓	

DIMENSIÓN ORIENTACION REALISTA						
01	Si yo tuviera mucho dinero no trabajaría.	✓	✓	✓		
02	Una persona puede lograr cualquier cosa que desee si en verdad lucha por conseguirla.	✓	✓	✓		
03	Lo mejor es probar varias carreras u ocupaciones y después escoger la que más te gusta.	✓	✓	✓		
04	Tan fácil es triunfar en una profesión como en otra.	✓	✓	✓		
05	Quiero un trabajo fácil que me bastante tiempo para divertirme.	✓	✓	✓		
06	No tengo dudas acerca de cuáles son mis verdaderas habilidades.	✓	✓	✓		
07	Me gustan carreras u ocupaciones muy diferentes.	✓	✓	✓		
08	Si una persona no puede estudiar lo que quiere se frustra para toda la vida.	✓	✓	✓		
09	Estoy confuso acerca de los que soy y de lo que debo hacer en el futuro.	✓	✓	✓		
10	Necesito hacer varios test para saber que carreras y ocupaciones se ajustan a mi manera de ser.	✓	✓	✓		
11	He cambiado mucho de opinión acerca de la carrera que me gusta.	✓	✓	✓		

12	No me gusta ninguna de las carreras que conozco.	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR (✓) NO APLICABLE ()

APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ EVALUADOR: ÁVILA CÁRDENAS JESÚS RICARDO

ESPECIALIDAD Y GRADO ACADEMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- 1 CLARIDAD: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 PERTINENCIA: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 RELEVANCIA: Si el ítem es de apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.


 Dr. Jesús R. Ávila Cárdenas
 DOCENTE

JUEZ N° 2: MAGISTER EN EDUCACIÓN: ÑAÑA BAQUERIZO ROSA MARGARITA

ANEXO N° 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO DE MADUREZ VOCACIONAL
(Adaptación de IMV Busot)

N°	DIMENSION /ITEM	1CLARIDAD		2PERTINENCIA		3RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN DE PLANIFICACIÓN								
01	Mis padres saben mejor que nadie lo que yo tengo que estudiar.	✓		✓		✓		
02	Yo pienso que se debe escoger la carrera según recomendaciones las personas que saben.	✓		✓		✓		
03	Al momento de escoger una carrera, uno debe tomar en cuenta el trabajo o la profesión que desempeñan sus padres.	✓		✓		✓		
04	La experiencia que uno ha tenido en la escuela o colegio, tiene mucho que ver con las carreras que debería escoger.	✓		✓		✓		
05	Con frecuencia me pongo a pensar como me iría si yo escogiera un trabajo o una carrera determinada.	✓		✓		✓		En frecuencia me pongo a pensar(en) como
06	Cuando llegue el momento yo decidiré , ahora no tengo porque pensar en el futuro.	✓		✓		✓		
07	Yo creo que la universidad va a ser muy difícil para mí.	✓		✓		✓		

08	Yo he decidido cuál es la institución que más me conviene para estudiar.	✓	✓	✓	
09	Me siento bastante seguro de que el día de mañana triunfare en el trabajo.	✓	✓	✓	
10	Mis intereses vocacionales son contradictorios	✓	✓	✓	
11	Me cuesta mucho decidir por mí mismo, ojala que hubiera alguien que me dijera lo que debo escoger.	✓	✓	✓	
12	Tengo la impresión de que sirvo para muchas cosas.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN DE EXPLORACION DE LA CARRERA					
01	Me pregunto con frecuencia para cual carrera podría servir.	✓	✓	✓	
02	He asistido a charlas donde dan información vocacional.	✓	✓	✓	
03	He preguntado a otras personas para que me aclaren dudas que tengo sobre las carreras.	✓	✓	✓	
04	He leído artículos que hablan sobre las profesiones.	✓	✓	✓	
05	He visitado sitios de trabajo para aprender más sobre las profesiones.	✓	✓	✓	

06	He recibido la ayuda de un orientador, psicólogo o profesor. En asuntos vocacionales.	✓	✓	✓	
07	He consultado con mis padres acerca de la carrera que me conviene.	✓	✓	✓	
08	Yo he consultado con mis profesores, acerca de lo que me conviene.	✓	✓	✓	
09	He intercambiado con compañeros o amigos, acerca de lo que pienso hacer, después que termine mis estudios.	✓	✓	✓	
10	He procurado participar en experiencias de trabajo o en otras actividades, con el fin de explorar mis intereses y aptitudes vocacionales.	✓	✓	✓	
11	He visto documentales o videos que tratan acerca de profesiones.	✓	✓	✓	de mi interés (aumentar).
12	He solicitado catálogos, programas de estudio, o bien programas de becas a una o más instituciones. (Contesta "C" únicamente si fuiste tú quien tomó la decisión.)	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN INFORMACIÓN DE LA CARRERA					
01	Tengo muy poca información acerca de las carreras que existen en el Perú.	✓	✓	✓	
02	Conozco los requisitos que exigen para entrar en las carreras que me llaman la atención.	✓	✓	✓	
03	Conozco bastante acerca de las carreras que se estudian en la región.	✓	✓	✓	

04	El trabajo es una actividad desagradable que tenemos que realizar por obligación.	✓	✓	✓	
05	Los buenos profesionales siempre encuentran trabajo.	✓	✓	✓	
06	Estoy enterado de lo que significa rendimiento académico.	✓	✓	✓	
07	No sé cuál de las profesiones u ocupaciones son las que hacen más falta en el país.	✓	✓	✓	
08	Yo conozco las actividades que realizan los administradores, ingenieros y los relacionados a la medicina.	✓	✓	✓	
09	Tengo bien claro cuáles son mis gustos y mis intereses vocacionales.	✓	✓	✓	
10	Estoy informado acerca de salarios y beneficios que proporcionan la carreras de mi interés.	✓	✓	✓	
11	Para tener éxito en el trabajo depende de las calificaciones obtenidas en el centro de estudios superiores.	✓	✓	✓	
12	Conozco las limitaciones y riesgos o desventajas de las carreras u ocupaciones.	✓	✓	✓	
DIMENSION TOMA DE DESICIONES					
01	Para escoger bien, hay que pensar en las cosas buenas y malas que tiene cada carrera.	✓	✓	✓	

02	Hay que escoger una carrera en la que uno puede llegar a ser famoso.	✓	✓	✓	
03	Es mejor no pensar mucho y decidirse de una vez.	✓	✓	✓	
04	Solo hay una ocupación o profesión adecuada para cada persona.	✓	✓	✓	
05	Después de uno decidirse por una carrera, no debería cambiarse para otra.	✓	✓	✓	
06	No sé qué factores hay que tomar en cuenta para llegar a tomar una buena decisión.	✓	✓	✓	
07	Estoy convencido de la carrera que elegí.	✓	✓	✓ <u>que elegire</u>
08	La mejor decisión es elegir aquella ocupación que te genere más dinero.	✓	✓	✓	
09	He aprendido a tomar decisiones de una forma más racional.	✓	✓	✓	
10	Para decidirse por una carrera u ocupación uno debe sentirse totalmente seguro de que le gusta y que tendrá éxito.	✓	✓	✓	
11	Antes de decidir, trato de imaginarme cómo será el futuro y como me sentiré después de haber elegido.	✓	✓	✓	
12	El temor a fracasar no me deja decidir con tranquilidad.	✓	✓	✓	

DIMESIÓN ORIENTACION REALISTA						
01	Si yo tuviera mucho dinero no trabajaría.	✓	✓	✓		
02	Una persona puede lograr cualquier cosa que desee si en verdad lucha por conseguirla.	✓	✓	✓		
03	Lo mejor es probar varias carreras u ocupaciones y después escoger la que más te gusta.	✓	✓	✓		
04	Tan fácil es triunfar en una profesión como en otra.	✓	✓	✓		Es tan fácil, ...
05	Quiero un trabajo fácil que me bastante tiempo para divertirme.	✓	✓	✓		
06	No tengo dudas acerca de cuáles son mis verdaderas habilidades.	✓	✓	✓		
07	Me gustan carreras u ocupaciones muy diferentes.	✓	✓	✓		
08	Si una persona no puede estudiar lo que quiere se frustra para toda la vida.	✓	✓	✓		
09	Estoy confuso acerca de los que soy y de lo que debo hacer en el futuro.	✓	✓	✓		
10	Necesito hacer varios test para saber que carreras y ocupaciones se ajustan a mi manera de ser.	✓	✓	✓		
11	He cambiado mucho de opinión acerca de la carrera que me gusta.	✓	✓	✓		

12	No me gusta ninguna de las carreras que conozco.	/	/	/												
----	--	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR (✓) NO APLICABLE ()

APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ EVALUADOR: Maria Baquerizo Rosa Margarita

ESPECIALIDAD Y GRADO ACADEMICO: Magister en Administración de la Educación

- 1 CLARIDAD: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 PERTINENCIA: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 RELEVANCIA: Si el ítem es de apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.


42582629

JUEZ N° 3: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MEZARINA AGUIRRE CARLOS AUGUSTO

ANEXO N° 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO DE MADUREZ VOCACIONAL
(Adaptación de IMV Busot)

N°	DIMENSION /ITEM	1CLARIDAD		2PERTINENCIA		3RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN DE PLANIFICACIÓN								
01	Mis padres saben mejor que nadie lo que yo tengo que estudiar.	✓		✓		✓		
02	Yo pienso que se debe escoger la carrera según recomendaciones de las personas que saben.	✓		✓		✓		
03	Al momento de escoger una carrera, uno debe tomar en cuenta el trabajo o la profesión que desempeñan sus padres.	✓		✓		✓		
04	La experiencia que uno ha tenido en la escuela o colegio, tiene mucho que ver con las carreras que debería escoger.		X		X		X	A qué tipo de experiencias se refiere;
05	Con frecuencia me pongo a pensar como me iría si yo escogiera un trabajo o una carrera determinada.	✓		✓		✓		
06	Cuando llegue el momento yo decidiré , ahora no tengo porque pensar en el futuro.	✓		✓		✓		
07	Yo creo que la universidad va a ser muy difícil para mí.	✓		✓		✓		

08	Yo he decidido cuál es la institución que más me conviene para estudiar.	✓		✓		✓		
09	Me siento bastante seguro de que el día de mañana triunfare en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Mis intereses vocacionales son contradictorios		x		α		κ	Especifica que son intereses variados
11	Me cuesta mucho decidir por mí mismo, ojala que hubiera alguien que me dijera lo que debo escoger.	✓		✓		✓		
12	Tengo la impresión de que sirvo para muchas cosas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DE EXPLORACION DE LA CARRERA								
01	Me pregunto con frecuencia para cual carrera podría servir.	✓		✓		✓		
02	He asistido a charlas donde dan información vocacional.	✓		✓		✓		
03	He preguntado a otras personas para que me aclaren dudas que tengo sobre las carreras.	✓		✓		✓		
04	He leído articulos que hablan sobre las profesiones.	✓		✓		✓		
05	He visitado sitios de trabajo para aprender más sobre las profesiones.	✓		✓		✓		

06	He recibido la ayuda de un orientador, psicólogo o profesor. En asuntos vocacionales.	✓		✓		✓	
07	He consultado con mis padres acerca de la carrera que me conviene.	✓		✓		✓	
08	Yo he consultado con mis profesores, acerca de lo que me conviene.	✓		✓		✓	
09	He intercambiado con compañeros o amigos, acerca de lo que pienso hacer, después que termine mis estudios.	✓		✓		✓	
10	He procurado participar en experiencias de trabajo o en otras actividades, con el fin de explorar mis intereses y aptitudes vocacionales.	✓		✓		✓	
11	He visto documentales o videos que tratan acerca de profesiones.	✓		✓		✓	
12	He solicitado catálogos, programas de estudio, o bien programas de becas a una o más instituciones. (Contesta "C" únicamente si fuiste tú quien tomó la decisión.)	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN INFORMACIÓN DE LA CARRERA							
01	Tengo muy poca información acerca de las carreras que existen en el Perú.	✓		✓		✓	
02	Conozco los requisitos que exigen para entrar en las carreras que me llaman la atención.	✓		✓		✓	
03	Conozco bastante acerca de las carreras que se estudian en la región.	✓		✓		✓	

04	El trabajo es una actividad desagradable que tenemos que realizar por obligación.	✓		✓		✓	
05	Los buenos profesionales siempre encuentran trabajo.	✓		✓		✓	
06	Estoy enterado de lo que significa rendimiento académico.	✓		✓		✓	
07	No sé cuál de las profesiones u ocupaciones son las que hacen más falta en el país.	✓		✓		✓	
08	Yo conozco las actividades que realizan los administradores, ingenieros y los relacionados a la medicina.	✓		✓		✓	
09	Tengo bien claro cuáles son mis gustos y mis intereses vocacionales.	✓		✓		✓	
10	Estoy informado acerca de salarios y beneficios que proporcionan la carreras de mi interés.	✓		✓		✓	
11	Para tener éxito en el trabajo depende de las calificaciones obtenidas en el centro de estudios superiores.	✓		✓		✓	
12	Conozco las limitaciones y riesgos o desventajas de las carreras u ocupaciones.	✓		✓		✓	
DIMENSION TOMA DE DECISIONES							
01	Para escoger bien, hay que pensar en las cosas buenas y malas que tiene cada carrera.	✓		✓		✓	

02	Hay que escoger una carrera en la que uno puede llegar a ser famoso.	/		/		/	
03	Es mejor no pensar mucho y decidirse de una vez.	/		/		/	
04	Solo hay una ocupación o profesión adecuada para cada persona.	/		/		/	
05	Después de uno decidirse por una carrera, no debería cambiarse para otra.	/		/		/	
06	No sé qué factores hay que tomar en cuenta para llegar a tomar una buena decisión.	/		/		/	
07	Estoy convencido de la carrera que elegí.	/		/		/	
08	La mejor decisión es elegir aquella ocupación que te genere más dinero.	/		/		/	
09	He aprendido a tomar decisiones de una forma más racional.	/		/		/	
10	Para decidirse por una carrera u ocupación uno debe sentirse totalmente seguro de que le gusta y que tendrá éxito.	/		/		/	
11	Antes de decidir, trato de imaginarme cómo será el futuro y como me sentiré después de haber elegido.	/		/		/	
12	El temor a fracasar no me deja decidir con tranquilidad.	/		/		/	





DIMENSIÓN ORIENTACION REALISTA							
01	Si yo tuviera mucho dinero no trabajaría.	/		/		/	
02	Una persona puede lograr cualquier cosa que desee si en verdad lucha por conseguirla.	✓		/		/	
03	Lo mejor es probar varias carreras u ocupaciones y después escoger la que más te gusta.	/		/		/	
04	Tan fácil es triunfar en una profesión como en otra.	✓		✓		✓	
05	Quiero un trabajo fácil que me bastante tiempo para divertirme.	✓		✓		✓	
06	No tengo dudas acerca de cuáles son mis verdaderas habilidades.	✓		✓		✓	
07	Me gustan carreras u ocupaciones muy diferentes.	✓		✓		✓	
08	Si una persona no puede estudiar lo que quiere se frustra para toda la vida.	✓		✓		✓	
09	Estoy confuso acerca de los que soy y de lo que debo hacer en el futuro.	✓		✓		✓	
10	Necesito hacer varios test para saber que carreras y ocupaciones se ajustan a mi manera de ser.	✓		✓		✓	
11	He cambiado mucho de opinión acerca de la carrera que me gusta.	✓		✓		✓	

12	No me gusta ninguna de las carreras que conozco.	✓		✓		✓		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR (X) NO APLICABLE ()

APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ EVALUADOR: MEZARINA LOUISE CIBO J.

ESPECIALIDAD Y GRADO ACADEMICO: MATEMÁTICA - DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

- 1 CLARIDAD: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 PERTINENCIA: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 RELEVANCIA: Si el ítem es de apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

Anexo 5

Matriz de Consistencia

Título: “Influencia del Coaching, en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de los estudiantes del I ciclo de la Carrera Profesional de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – 2017”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo influye el coaching en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo - 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye el coaching en la planificación de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo - 2017? • ¿Cómo influye el coaching en la exploración de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo - 2017? • ¿Cómo influye el coaching en la información de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo - 2017? • ¿Cómo influye el coaching en la toma de decisiones de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo - 2017? • ¿Cómo influye el coaching en la orientación realista de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo - 2017? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del coaching en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de los estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo. 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la influencia del coaching en la planificación de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • Determinar la influencia del coaching en la exploración de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración y en la de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • Establecer la influencia del coaching en la información de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • Determinar la influencia del coaching en la toma de decisiones de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • Establecer la influencia del coaching en la orientación realista de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El coaching influye significativamente en la Madurez Vocacional en la etapa de exploración de estudiantes del I Ciclo de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental – Huancayo 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Coaching influye positivamente en la en la planificación de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • El Coaching influye positivamente en la exploración de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • El Coaching influye positivamente en la información de carrera de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • El Coaching influye positivamente en la toma de decisiones de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. • El Coaching influye positivamente en la orientación realista de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Universidad Continental – Huancayo – 2017. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Madurez Vocacional en la etapa de exploración 	<p>Alcance de Investigación: Descriptivo Explicativo</p> <p>Método: Analítico</p> <p>Diseño: Pre experimental</p> <p>Población: N=154 Estudiantes</p> <p>Muestra: n=30 estudiantes</p> <p>Muestreo: Muestreo intencional o criterial</p> <p>Técnicas: Encuesta Taller de Coaching</p> <p>Instrumentos: Cuestionario: Inventario de Madurez Vocacional en la etapa de exploración (Busot, 1995)</p>

