



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA

Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San
Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Bach. Jose Antonio Bellota Pari
(orcid 0000-0002-8589-5741)

ASESORA:

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
(orcid 0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Lima - Perú

2019

Acta de Aprobación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (Jose Antonio Bellota Pari, cuyo título es: "Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019".
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 9 de agosto del 2019


Dr. Sebastián Sánchez Díaz
PRESIDENTE


Mg. Jaysson Derrys Picho Durand
SECRETARIO


Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	--	---

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación primeramente a nuestro Padre Celestial por su bondad y fortaleza en mi vida, a mi padre Jorge por sus enseñanzas, a mi madre Andrea por brindarme su confianza, ejemplo, valor y perseverancia, a mi hermana Martha Mariana quien me acompaño en la niñez, juventud y ahora junto a nuestro padre Jorge me acompañan desde el cielo, a mis hermanos Juan Carlos y Jorge Eduardo por ser parte de mi familia, a mis familiares, amigos, docentes quienes siempre me brindaron su cariño, amistad y motivación.

Agradecimientos

Deseo agradecer en especial a mi bondadoso Padre Celestial quien siempre me acompaña y protege cada día. Un agradecimiento muy especial a mi madre Andrea por siempre estar al pie del cañón apoyándome, escuchándome y aconsejándome en todo momento, por ser el tesoro más valioso de esta tierra. Porque desde niño supo guiar mis pasos, ya que siempre recordé y atesore el refrán que dice “el consejo de una madre es como el susurro de Dios” Agradezco por su amor, bondad, comprensión, por creer en mí, por acompañarme en este largo camino de la vida, por estar siempre conmigo, por estar aquí y por ser mi inspiración.

A los docentes universitarios quienes por su ejemplo, labor y pasión me mostraron como ser un buen profesional. En especial a nuestra asesora Yolanda Josefina Huayta Franco por su motivación, exigencia y apoyo incondicional logre concluir este trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jose Antonio Bellota Pari, identificado con DNI 09943592 estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; con el trabajo de investigación titulado "Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019"

Declaro bajo juramento que:

El trabajo de investigación es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y, por tanto, los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Lima, 20 de junio del 2019



Jose Antonio Bellota Pari

DNI: 09943592

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	26
2.1 Tipo y diseño de investigación	27
2.2 Operacionalización de las variables	28
2.3 Población, muestra y muestreo	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5 Procedimiento	36
2.6 Método de Análisis de datos	36
2.7 Aspectos Éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS	63
VIII. ANEXOS	75
IX. ARTÍCULO CIENTÍFICO	89

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable: Gestión del Coaching Empresarial	29
Tabla 2. Operacionalización de variable: Inserción Laboral	30
Tabla 3. Validez de Instrumentos	34
Tabla 4. Resultado de validez de instrumentos	34
Tabla 5. Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery	35
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de variable: Coaching empresarial	35
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento de variable: Inserción laboral	35
Tabla 8. Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	38
Tabla 9. Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial en su dimensión desarrollo de habilidades de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	39
Tabla 10. Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial en su dimensión liderazgo de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	40
Tabla 11. Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial en su dimensión trabajo en equipo de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	41
Tabla 12. Descripción de los resultados de la variable Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	42
Tabla 13. Descripción de los resultados de la variable Inserción Laboral en su dimensión empleabilidad de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	43
Tabla 14. Descripción de los resultados de la variable Inserción Laboral en su dimensión ocupabilidad de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	44
Tabla 15. Descripción de los resultados de la relación de las variables: Coaching empresarial e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	45
Tabla 16. Descripción de los resultados de la relación de: Desarrollo de Habilidades e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	46

Tabla 17.	Descripción de los resultados de la relación de: liderazgo e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	47
Tabla 18.	Descripción de los resultados de la relación de: trabajo en equipo e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	48
Tabla 19.	Prueba de normalidad	49
Tabla 20.	Significancia y correlación entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	51
Tabla 21.	Significancia y correlación entre el Desarrollo de Habilidades y la Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	52
Tabla 22.	Significancia y correlación entre el Liderazgo y la Inserción Laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019	53
Tabla 23.	Significancia y correlación entre el trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019	54

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del Diseño de investigación correlacional	28
Figura 2. Distribución porcentual de la variable Coaching empresarial	38
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión desarrollo de habilidades	39
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión liderazgo	40
Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión trabajo en equipo	41
Figura 6. Distribución porcentual de la variable Inserción Laboral	42
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión empleabilidad	43
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión ocupabilidad	44
Figura 9. Distribución porcentual de los egresados según el Coaching empresarial e Inserción laboral	45
Figura 10. Distribución porcentual de los egresados según el Desarrollo de Habilidades e Inserción laboral	46
Figura 11. Distribución porcentual de los egresados según el liderazgo e Inserción laboral	47
Figura 12. Distribución porcentual de los egresados según el trabajo en equipo e Inserción laboral	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019”, el cual tiene como objetivo general, determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

El tipo de la investigación fue básica, bajo el enfoque de investigación cuantitativo, de diseño y nivel de investigación no experimental correlacional, de corte transversal. La población fue de 90 egresados del instituto Certus sede San Juan de Lurigancho, y del mismo modo la muestra censal o universal de 90 egresados del instituto Certus, siendo de tipo probabilística; la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de investigación se empleó el cuestionario que fue validado a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, para el análisis se empleó el software estadístico informático SPSS versión 21. El método que se empleó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre las variables coaching empresarial y la variable inserción laboral. Respecto al grado de correlación se determinó, que existe una correlación alta entre las variables (Rho de Spearman = 0,767**), siendo el p valor significativo ($p = ,000 < 0.05$).

Palabras clave: coaching empresarial, inserción laboral, empleabilidad, ocupabilidad

ABSTRACT

This research work entitled: "Management of business coaching and job placement of graduates of Certus, San Juan de Lurigancho, 2019", which has as a general objective, determine what is the relationship between the management of business coaching and the labor insertion of Certus graduates, San Juan de Lurigancho, 2019

The type of research was basic, under the approach of quantitative research, design and level of non-experimental correlational research, cross-sectional. The population was 90 graduates of the Certus institute based in San Juan de Lurigancho, and in the same way the census or universal sample of 90 graduates of the Certus institute, being of probabilistic type; The technique used for data collection was the survey and as a research instrument the questionnaire was used that was validated through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha, for the analysis the statistical software SPSS version was used 21. The method used was the hypothetical deductive. Spearman's Rho non-parametric test was applied for data analysis.

The research results demonstrate the relationship between the business coaching variables and the labor insertion variable. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a high correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.767**), the p being a significant value ($p = .000 < 0.05$).

Keywords: business coaching, job placement, employability, occupability

I. Introducción

En la última década millones de estudiantes estadounidenses acceden a la educación en diversas community college y universidades de su país con la motivación de acceder a un mejor empleo, asumir nuevas responsabilidades e independencia financiera, como parte de su desarrollo profesional. Sin embargo, los jóvenes profesionales al graduarse enfrentan el desafío de insertarse al mercado laboral por falta de expertise laboral en el campo de sus profesiones, ya que deben competir con otros jóvenes postulantes que ya poseen experiencia laboral. (Vélez, 2016)

Por otra parte, en un artículo publicado por City Lab Urbana en marzo 2017 informa que muchos jóvenes estudiantes universitarios, no alcanzan a culminar su educación y por ende no acceden a mejores sueldos, puestos de trabajo. Esto constituye de por sí, un problema para los trabajadores potenciales en EEUU, ya que no reciben la completa educación y capacitación que les posibilitaara para mejorar su calidad de vida y acceder a la clase media. (Lawrence Colins, Vargas, 2017)

La problemática descrita también se observa en nuestro país, en el cual los jóvenes egresados de carreras técnicas y universitarias se enfrentan a diversos problemas en su afán de acceder al mercado laboral tales como: experiencia laboral previa en su carrera de estudio, capacitaciones, constantes actualizaciones de su especialidad y salarios variables en el mercado según lo señala Óscar Núñez, presidente y CEO del Corporativo Overall. (Gestión, 2017) En una entrevista Carlos Montalván Gerente general de IPAE Escuela de Empresarios menciona que existe alta demanda de profesionales técnicos, sin embargo, el mercado laboral exige profesionales mejor capacitados acorde a las necesidades de las empresas

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística e Informática publicó el documento cuyo título es: Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2017 el cual fue elaborado en base a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares que realizan cada año. En este documento se detalla que son los jóvenes de 14 a 24 años de edad en el periodo 2007 al 2017 quienes reportan la mayor tasa de desempleo como consecuencia de una deficiente formación escolar, déficit de competencias y habilidades indispensables para el trabajo, dificultando su inserción al campo laboral.

En el ámbito local, específicamente en la ciudad de Lima los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Certus detallan este problema como un reto y obstáculo para lograr obtener su primer empleo debido a diversos factores antes descritos: falta de experiencia profesional, competitividad, demanda escasa y competencias exigidas.

Finalmente, el distrito de San Juan de Lurigancho con mayor población según el Censo del 2017 se presenta la problemática expuesta se propone llevar a cabo una adecuada investigación que permita detectar los diversos factores y alternativas de solución propuestas a esta problemática como la gestión del coaching empresarial a fin de generar oportunidades de inserción laboral.

El presente trabajo de investigación se respalda en los antecedentes internacionales y nacionales previos desarrollados acorde a la problemática a fin de cumplir con dicho propósito.

Gómez (2017) de la Universidad Panamericana de la ciudad de México en su investigación se planteó como objetivo “analizar el impacto del coaching como herramienta estratégica para elegir una carrera y su relación con la oferta de empleo de las empresas en México”. Uno de los teóricos base para la variable coaching empresarial fue Medina y Perichon, (2008). El método de investigación empleado fue mixto: cuantitativa y cualitativa. Se desarrollo encuestas, cuadros estadísticos, gráficos. La población total fueron 215 alumnos de 19 a 27 años. La muestra estuvo compuesta por 125 mujeres y 90 hombres. Los resultados muestran que 93.95% de los encuestados decidió estudiar la carrera por sus capacidades y habilidades personales. Asimismo, también evidencia que un 70% de los encuestados recién egresados les resulta difícil obtener un puesto de trabajo en el mercado laboral debido a que no desarrollaron las capacidades y habilidades personales de la carrera durante su tiempo de estudio,

En conclusión, se determinó que los alumnos encuestados no eligieron correctamente la carrera acorde a su orientación vocacional. Siendo necesario, que los alumnos tomen clases de coaching empresarial antes de decidir la carrera a estudiar acorde a su vocación e intereses personales.

Galea (2017) de la Universidad de Carabobo, en la ciudad de Carabobo, Venezuela realizo la investigación se planteó como objetivo “implementar el planeamiento estratégico en base al coaching organizacional para la creación de equipos de excelente performance en la escuela de odontología del campus universitario”. Uno de los teóricos base para la variable coaching fue Bou (2013).. El método de investigación empleado fue no experimental, transaccional. Se desarrollo encuestas con cuestionarios aplicados. La población total fueron 10 personas que corresponden al personal administrativo que labora en la facultad de odontología de la universidad. Los resultados muestran para el indicador concretar objetivos a cumplir el 50% opina que, si pueden cumplir objetivos planteados por la facultad, un 30% no y un 20%

esta inseguro. Por otra parte, ante el indicador para tomar decisiones el 40% opina que no les resulta fácil tomar decisiones rápidas ante un imprevisto., un 30% no y un 10% si.

En conclusión, se puede determinar que es necesario, para la aplicación del coaching se determinen objetivos a alcanzar a fin de identificar resultados y el coach sea quien lo acompañe durante la toma de decisiones y esto les permitan conectarse con las competencias y destrezas laborales que se requieren.

Por otra parte, Monroy (2015) de la Universidad Rafael Landívar, ciudad de Guatemala, Guatemala en su investigación se trazó como objetivo “especificar la existencia de una conexión directa entre el coaching y el desempeño laboral de los empleados visitantes médicos de las empresas del sector farmacéutico de la ciudad de Quetzaltenango”. Uno de los teóricos base para la variable coaching fue Muradep (2009). La metodología de investigación empleada fue descriptiva. Se desarrollo el instrumento de cuestionario con preguntas acerca de coaching. La población total fueron 40 colaboradores y supervisores de 6 de las empresas del sector farmacéutico de Quetzaltenango en un rango de edades de 20 a 65 años de edad. Los resultados muestran que un 62% están muy de acuerdo y de acuerdo 27% referente si la aplicación del coaching influye en el desempeño laboral Por otra parte, el 72% están muy de acuerdo y de acuerdo un 22%.con ejecutar el coaching dentro de la empresa.

En conclusión, se puede afirmar que la herramienta gerencial del coaching incide de manera positiva en los empleados para alcanzar metas y hacerlos más competitivos en liderazgo y motivación en el mercado laboral.

Cravero (2017) de la Universidad Barcelona de la ciudad de Barcelona, España en su investigación se planteó como fin “comprender el grado de inserción laboral de los estudiantes de las promociones de la maestría de Mediación de conflicto de la Universidad de Barcelona y el grado de satisfacción de empleabilidad”. El teórico base para la variable inserción laboral fue Orgemer (2002). El método de investigación empleado para la recopilación de datos fue un cuestionario cualitativo y cuantitativo. La población total fueron 99 alumnos matriculados que están cursando el master. Los resultados muestran que el nivel de inserción y de ocupabilidad de los alumnos de las diferentes promociones evidencia que en ese momento un 56.6% de los alumnos están laborando, mientras que el 43.5% restante no labora. Por otra parte, el 87.9% de los encuestados evidencio que no ha cambiado de puesto después de haber concluido la maestría, solamente un 9.1% ha evidenciado que logro ascender de puesto de empleo como consecuencia de la maestría.

En conclusión, se determinó con esta investigación planificar oportunidades de mejora y cambio en el desarrollo de la maestría a fin de que los alumnos puedan acceder a mejores oportunidades de ascenso en sus puestos de empleo como consecuencia de terminar sus clases y logran ser más competitivos en el mercado laboral.

Sánchez (2015) de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) de Ecuador en su tesis para optar por el grado de Doctor, se planteó como objetivo “evaluar las características laborales y las tareas que efectúa el titulado de educación básica de la Universidad Técnica de Loja (UTPL) en Ecuador para medir y evaluar la calidad de la inserción laboral” El teórico base para la variable inserción laboral fue Barrón T. y Martínez R. (2008). El diseño metodológico es de enfoque cuantitativo, investigación de tipo no experimental, diseño transversal descriptivo. Los instrumentos aplicados fueron encuestas y entrevistas. La población fueron 1.481 profesionales de la carrera de Educación. El producto final de esta investigación permitió conocer el proceso de inserción laboral de los docentes titulados en el cual se evidencia un resultado favorable de 87% de profesionales titulados se encuentra laborando como docente acorde a sus estudios concluidos.

En conclusión, el perfil de los alumnos titulados corresponde a docentes de 31 a 50 años de edad, sin embargo, la población joven no muestra interés por estudiar la carrera de educación.

Díaz (2018) de la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Lima, Perú en su investigación para optar el grado de maestro se proyectó como objetivo “establecer la influencia de la herramienta gerencial del coaching para la selección, capacitación y progreso del personal y la gestión del talento humano de la Universidad de Lima”. El teórico base fue Whitmore (2010). La metodología de investigación empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, alcance descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y el diseño fue no experimental transversal. La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta, el instrumento utilizado fue un cuestionario con preguntas politómicas. La población de esta investigación fueron 115 trabajadores de la Universidad de Lima. Conforme a los resultados obtenidos se observa que el 58.3% de los encuestados opinaron que la magnitud de coaching empleado en la Universidad es de magnitud media, 22.6% opino es de nivel bajo, y el 19.1% es de nivel alto. Por otra parte, respecto la variable de gestión de talento humano el 17.4% opino que existe un magnitud inadecuada, el 20.9% opino un nivel regular y el 61.7% opino un magnitud adecuada.

En conclusión, se puede afirmar que una adecuada gestión de coaching en el personal influye de positivamente en el desempeño laboral de los empleados afianzando sus fortalezas y capacidades que lo hacen más competente profesionalmente en el mercado laboral.

Troncos (2018) de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú en su investigación para obtener el grado de maestro se planteó como propósito “explicar cómo la aplicación de la herramienta gerencial de coaching influye en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa APG Global SAC del Callao, año 2018”. Uno de los teóricos base para la variable coaching empresarial fue Whitmore (2018), El modo de investigación empleado fue investigación cuantitativa, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño experimental de carácter preexperimental. Para esta investigación empleo la técnica de observación y evaluación que permitirá conocer el desempeño de cada uno de los empleados. El instrumento que fue empleado para obtener los datos fue la escala de apreciación donde el Coach a cargo recolectara información acerca del desempeño y la variable productividad laboral del personal con un pretest antes de la aplicación del coaching y un post test, después de la aplicación del coaching. La población de esta investigación se conformó de 25 personas entre el personal administrativo y operativo. Los resultados obtenidos con la prueba no paramétrica de Wilcoxon concluyen que existen diferencias significativas entre los productos concluyentes del pre y post test.

En conclusión, la investigación afirma que el empleo de la herramienta gerencial del coaching influye positivamente en la productividad, nivel de eficacia y nivel de efectividad de los empleados para alcanzar niveles óptimos de desempeño, desarrollo y crecimiento profesional en sus carreras.

Arévalo (2017) de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú en su trabajo de investigación se planteó como fin “determinar la influencia que existe al aplicar la herramienta gerencial del coaching empresarial en el ejercicio laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017”. El teórico base para la variable coaching empresarial fue González (2017) El modo de investigación empleado fue hipotético deductivo, diseño enfoque cuantitativo, nivel explicativo-causal, no experimental de carácter transversal, tipo aplicada. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento para recolectar datos fue un cuestionario compuesto de 22 preguntas politómicas con alternativas de escala de Likert distribuidas con 15 preguntas para la variable coaching y 7 para la variable desempeño laboral. La población total fue 240 empleados de la empresa Trilce, delimitando con una formula la muestra de 148 personas. Los resultados determinaron la existencia de una relación significativa de influencia entre las dos

variables coaching empresarial y el desempeño laboral de los empleados que se hizo a través de la prueba de R de Pearson con un resultado valor = 0.922, y por una significancia inferior a 0.05.

En conclusión, se puede afirmar que aplicar el coaching empresarial fomento el óptimo desempeño laboral, promueve el aumento de capacidades y habilidades en el personal de Trilce.

Bustamante (2019) de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú en su investigación, se planteó como objetivo “precisar la realidad de los factores para medir la magnitud de inserción laboral en el departamento de Lambayeque para los becarios de Beca 18 Pregrado con el fin de conseguir instrumentos para elevar el nivel de empleabilidad y puedan tener mejor calidad de vida.”. El teórico base para la variable inserción laboral fue Pelayo (2012). El método de investigación empleado fue de tipo cuantitativo, tipo no experimental, diseño transversal, descriptivo. El total de población de esta investigación fueron 216 alumnos estudiantes de Beca 18 Pronabec en el departamento de Lambayeque. La muestra estadística de personas a quienes se encuestó fueron 138 becarios. La técnica que se ejecutó para recolectar datos fue la entrevista, encuesta y observación directa. El instrumento empleado un cuestionario de preguntas. Los resultados de la investigación de los alumnos becarios de beca 18 del departamento de Lambayeque evidencian que es positivo en referencia a la expectativa de los alumnos, la seguridad de su formación académica, responsabilidad proactiva por buscar empleo.

En conclusión, se determinó que el insertarse al mercado laboral forma parte de la motivación personal y proactiva por parte de cada becario al ser responsable académico en su preparación profesional a fin tener la seguridad personal de culminar sus estudios satisfactoriamente con la disposición de buscar empleo y ser seleccionado acorde a las expectativas del empleador y la formación del postulante.

Zegarra (2018) de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú en su investigación a fin de optar por el grado de maestro se planteó como objetivo “establecer la relación entre la adquisición de las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018.”. El teórico base fue Rodríguez (2008). El modo de investigación empleado fue bajo el enfoque científico cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental de corte transversal. Para esta investigación la población fueron 100 egresados de la Facultad de Psicología UCV Lima -Norte. Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de preguntas. Los resultados de esta

investigación evidencian que existe una positiva relación entre las variables competencias genéricas e inserción laboral para los egresados de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, 2018.

En conclusión, la formación profesional, capacidad intelectual y habilidad que adquiere cada estudiante durante sus sesiones de clase determina su disposición y seguridad al buscar empleo e insertarse al mercado laboral.

Por otra parte, Mamani (2016) de la Universidad Nacional de Moquegua, Perú en su investigación se planteó como propósito “señalar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015”. El teórico base para la variable inserción laboral fue Blanco (2013). El modo de investigación empleado es aplicado, no experimental, nivel correlacional, corte transversal. Se empleo la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario con preguntas politómicas. La población total de 284 egresados, de los cuales se obtuvo una muestra estadística de 57 egresados en el rango de 2012 al 2015. De acuerdo a los resultados del total de encuestados egresados, sobre su condición laboral actual como egresados de la Universidad Nacional de Moquegua precisa que el 36,8% de los egresados entrevistados manifiestan encontrarse desempleados, el 61,4% están empleados y el 1,8% de los egresados laboran como independientes.

En conclusión, se determinó que la relación competencia laboral e inserción laboral están estrechamente ligadas en el caso de los egresados de esta universidad. Es decir, cuando mayor es la competencia laboral mayor oportunidades de insertarse al mercado laboral.

A fin de desarrollar este trabajo de investigación se detalla el marco teórico con las variables correspondientes con sus respectivas fuentes bibliográficas para el fundamento teórico y científico de las variables: coaching empresarial e inserción laboral.

Para la comprensión de esta variable coaching empresarial, a continuación, se precisa al teórico base:

González (2017) explica que el coaching es una herramienta estratégica que mejora la gestión empresarial que permite al coach acompañar, instruir y entrenar a las personas para que se integren a equipos, potencializando sus habilidades, desarrollando liderazgo con la perspectiva de alcanzar metas, fortalecer capacidades y habilidades personales para producir en sí mismo su potencial máximo para un desempeño efectivo.

El coaching tiene como objetivo el hacer que las personas desarrollen al máximo su potencial, a fin de perfeccionar sus habilidades con entrenamiento y dirección. Asimismo, el autor define las siguientes tres dimensiones:

a). Dimensión 1 Desarrollo de habilidades: Román (2008) Todo trabajador al realizar sus actividades diarias desarrolla y descubre habilidades y maneras de realizar sus labores con mejor desempeño al trazarse objetivos medibles y alcanzables como parte de su capacitación y entrenamiento. Esto permite en los individuos potencializar sus habilidades y competencias. Con relación a la dimensión desarrollo de habilidades se detalla los siguientes indicadores:

Entrenamiento: Román (2008) el proceso de entrenamiento permite a los individuos adquirir nuevas habilidades, destrezas, capacidades y conocimientos al estar inmersos en el aprendizaje práctico en el oficio a realizar. Esto es de gran beneficio porque logra desarrollar aptitudes físicas y mentales en el desarrollo de su profesión al poner en práctica sus conocimientos teóricos para resolver diversas situaciones, problemas a fin de obtener un mejor desempeño.

Capacitación: Frigo (2007) Son todas las actividades que desarrolla una organización para alcanzar mejoras en las actitudes, habilidades, conocimientos, comportamientos de todo el personal acorde a las necesidades identificadas. El objetivo es el perfeccionamiento de cada uno de los empleados para un correcto y eficiente desempeño en sus puestos de trabajo acorde a sus funciones preestablecidas por la compañía.

Objetivos Alcanzados: Chiavenato (2010) Estos objetivos son metas que se establecen a corto plazo como respuesta a lo planificado por la empresa para obtener resultados favorables tanto para la empresa, los clientes y los empleados.

b). Dimensión 2 Liderazgo: Román (2008) Define el liderazgo como la interacción con los individuos con el objetivo de respuesta por parte de ellos en una mejora continua. Los coaches deben mostrar por el ejemplo una disciplina congruente en sus acciones para crear respeto y condiciones propicias para el aprendizaje, entrenamiento, desarrollo y empleo de habilidades en momentos críticos al sostener una conversación respecto al tema con los empleados de manera responsable, consciente y que persuada al cambio. Con relación a la dimensión liderazgo se detalla los siguientes indicadores:

Adaptación al Cambio: Rodríguez (2008) Lo define como la aptitud que poseen los individuos para enfrentarse con resiliencia a diversas situaciones de adaptación, cambio que se presenten en su escenario y ambiente.

Conciencia: Baena (2011) Lo define como la capacidad innata que poseen los individuos o empleados de autoconocimiento personal, de su entorno laboral para poder desenvolverse ante cualquier eventualidad

Toma de decisiones: Robbins (2012) Los empleados deben saber discriminar los diversos aspectos de una situación a fin de tomar decisiones acertadas para beneficio de la empresa.

c). Dimensión 3 Trabajo en equipo: Robbins (2012) Se define como la interacción de las personas que son parte de un equipo en relación a la información, toma de decisiones para un correcto desempeño en sus labores asignadas con responsabilidad. Con relación a la dimensión trabajo en equipo se detalla los siguientes indicadores:

Responsabilidad: Esto conlleva que los individuos son responsables del cumplimiento de sus deberes y resultado de sus acciones.

Conducta: Robbins (2011) Lo define como la manera de comportarse de los individuos ante diversos estímulos impensados.

Adaptación al cambio: Robbins (2011) Lo define como el producto de respuesta de los individuos por propia voluntad o un factor determinante.

Por otra parte, para una mejor comprensión se detalla la definición de coaching de los siguientes autores:

Morón (2014) preciso que el coaching mejora el proceso de comunicación y el estado de ánimo al tomar acción en las diversas situaciones al establecer contacto con los individuos y establecer una relación asertiva, positiva frente a situaciones difíciles con sutileza al intentar canalizar una solución que beneficie a los individuos al equipo en un mejor desempeño en sus labores. Para realizar este proceso interviene un coach (orientador) y los coachees (individuos), en el cual ambos están comprometidos en obtener un objetivo esperado con un plan de acción específico y propuesto. En este proceso el coach desarrolla actividades programadas con alternativas para el fortalecimiento, desarrollo personal, profesional, intelectual.

Koontz (2010) precisa al coaching como un método que consiste en que las personas o individuo puedan cuestionarse sobre lo que hace o como se desenvuelve en relación con su entorno o medio ambiente. Este proceso de interrogación hace que participe el coach como espejo del individuo permitiendo el cuestionamiento con preguntas de reflexión y consejo que permita que el individuo los canalice en cambios necesarios para el desarrollo de nuevas formas de desempeño.

Como podemos observar ambos autores precisan que el coaching es una herramienta gerencial estratégica de motivación, entrenamiento, enseñanza, adiestramiento, corrección con la perspectiva de que el personal dentro de una empresa desarrolle fortalezas personales, liderazgo, trabajo en equipo y logre sus objetivos en su interacción con los clientes.

Whitmore (2010) define al coaching como el desbloqueo en la manera de pensar y proceder del individuo para liberar su potencial e incrementar su desempeño y rendimiento. Sostiene que el coaching no es una técnica para aplicar de manera rígida en la interacción con los demás, en las diversas situaciones de la vida cotidiana al promover una manera de dirigir, tratar a las personas, pensar y ser. Este permite a los individuos el descubrir en sí mismos fortalezas y habilidades que potencializar al trazarse nuevos objetivos en el plano personal, laboral, físico e intelectual.

Jones y George (2010) precisaron que la aplicación del coaching en el entorno empresarial permitirá a los jefes desarrollar e impulsar en los empleados una mejora en sus actitudes y motivaciones que facilitaran el cambio y resultados positivos.

Para la comprensión de la variable inserción laboral, a continuación, se precisa al teórico base:

Bisquerra (1992) sostuvo que la inserción laboral es un proceso que integra diversos factores para su ejecución como son la preparación, la búsqueda y oportunidad de empleo que derive finalmente en la empleabilidad y ocupabilidad.

Como parte del crecimiento económico sostenido de cada estado, forma parte de sus políticas públicas promover la inserción laboral de los jóvenes ya que su dinamismo impulsa el país y son parte clave del desarrollo económico por la demanda y mano de obra. Asimismo, el autor define las siguientes dos dimensiones:

a). Dimensión 1 Empleabilidad Orgemer (2002, citado en Mamani, 2016) precisa que la empleabilidad se refiere a las diversas oportunidades que tienen los individuos para lograr acceder al mercado laboral acorde a su preparación profesional en determinada especialidad, experiencia profesional, perfil del puesto, expectativas personales del postulante. Con relación a la dimensión empleabilidad se detalla los siguientes indicadores: Habilidades, Competencias, Actitudes, Valores y Rasgos de personalidad.

Asimismo, OIT (2014) precisa la empleabilidad como la conexión que existe entre los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación profesional y el ponerlos en práctica los conocimientos y competencias desarrollados en un área específica de una empresa para

poder desarrollarse profesionalmente en su carrera y adecuarse a lo requerido en el perfil del puesto.

b). Dimensión 2 Ocupabilidad Blanco (2013) precisa que ocupabilidad es la probabilidad que tienen los individuos de acceder al mercado laboral dependiendo de su preparación y las ofertas de empleo disponibles en el entorno. Con relación a la dimensión ocupabilidad se detalla los siguientes indicadores: Valor de trabajo, Disponibilidad para el empleo, Atribuciones, Estilo de búsqueda de empleo, Autoconcepto personal y profesional

Por otra parte, para una mejor comprensión se detalla la definición de inserción laboral de los siguientes autores:

Desde la perspectiva del autor, Blanco (2013, citado en Mamani ,2016) en la cual define inserción laboral como el acceso al mercado laboral. Por otra parte, Domínguez (2013, citado en Huamani ,2016) precisa que la inserción laboral es fundamental para las políticas de cada estado.

Por otra parte, García y Gutiérrez (1996, citado en Mamani, 2016) precisa que la inserción laboral forma parte la incorporación del individuo o egresado de una carrera a la actividad económica de alguna empresa.

También, Figuera (1996, citado en Mamani, 2016) precisa que la inserción laboral es parte del proceso de incorporar a los estudiantes o egresados a los puestos de empleo del mercado laboral. Una vez, que estos se incorporan desarrollan nuevas capacidades y consolidan sus competencias al poner en práctica los conocimientos recibidos durante su formación profesional.

Por otro lado, UNESCO (2012) preciso la imperiosa necesidad que tienen los jóvenes de obtener una adecuada capacitación en sus centros de estudio que les permita desarrollar las competencias necesarias en pensamiento crítico, resolución de problemas, comunicación. En muchas regiones del planeta existen gran cantidad de jóvenes que no poseen estas competencias básicas que no desarrollaron en su etapa de educación, que los imposibilita de acceder a mejores oportunidades de empleo decente, todo esto trae como consecuencia esta desigualdad de oportunidades y desempleo juvenil.

Esta desventaja de acceso a la educación de calidad es un factor determinante de desigualdad en los jóvenes que proceden de hogares pobres al momento de acceder a puestos de empleo quienes están llenos de sueños, metas, expectativas, aspiraciones.

El brindar una adecuada educación de calidad desde la etapa escolar permitiría a los jóvenes desarrollar las competencias básicas y necesarias que les facilitarían insertarse al

mercado laboral. Sin embargo, el obtener una educación posterior a la educación básica formal es una segunda oportunidad para adquirir y mejorar sus competencias.

Asimismo, Rodríguez (2008) definió a la inserción como un complejo proceso en el cual los jóvenes aceptan diversos empleos como como practicantes, esto afecta el empleo productivo ya que estos difieren de la formación profesional que reciben en los institutos o universidades. Cuando los jóvenes trabajan en puestos diferentes a los perfiles laborales para los cuales se preparan en los centros de estudios no obtienen la experiencia laboral requerida para que sean competitivos en el mercado laboral.

Además, (Pelayo P, 2012) precisa que en inserción laboral intervienen diversos factores como características de personalidad de cada individuo, variedad de oportunidades que ofrece el mercado laboral que desencadena en la empleabilidad y ocupabilidad de los participantes.

De acuerdo a las definiciones mencionadas por los diferentes autores, se pudo establecer que en el instituto superior tecnológico Certus es necesario desarrollar actividades que fomenten la inserción laboral de sus egresados a fin de poder determinar si existe relación entre ambas variables se ha propuesto el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho 2019?

Asimismo, se plantearon las siguientes preguntas específicas: N°1 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho 2019?, N°2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Liderazgo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho 2019?, N°3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho 2019?

Este trabajo de investigación tuvo como fundamento teórico al autor Withmore (2010) el cual sostuvo que el coaching consiste en la aplicación de este método que permite observar a las personas y su potencial futuro a fin de entrenarlo, capacitarlo, instruirlo para un desempeño profesional efectivo para el logro de metas, desarrollo de habilidades específicas que potencialicen sus habilidades y competencias para acceder al mercado laboral y desarrollarse a nivel profesional con éxito.

La justificación práctica de este trabajo permitió identificar la problemática existente en los egresados de Certus de la sede San Juan de Lurigancho al no poder insertarse rápidamente al mercado laboral y ejercer su profesión.

Por otra parte, sirvió para obtener mayor conocimiento de la problemática y plantear propuestas de mejora a la institución que conlleven a un rediseño de la malla curricular y mejorar las oportunidades de productividad de la bolsa de trabajo de la institución.

Asimismo, la justificación metodológica de la presente investigación se definió como básica porque va a permitir obtener, recopilar información nueva para describir la situación y aportar conocimientos a las teorías ya existentes

La justificación metodológica de este trabajo permitió establecer que tanto se relacionan las dos variables coaching empresarial e inserción laboral para mejorar las oportunidades de empleo que promueve la bolsa de trabajo de la institución. Para ello se empleó instrumentos metodológicos para la recolección de data a través de encuestas a los exalumnos egresados de la institución con resultados estadísticos para comprobar la hipótesis.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se planteó como hipótesis general: Existe la relación entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho,2019

Asimismo, se estableció las siguientes hipótesis específicas: a) Existe la relación entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho,2019, b) Existe la relación entre la gestión del Liderazgo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho,2019 y c) Existe la relación entre la gestión del Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho,2019

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se planteó como objetivo general el siguiente enunciado: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho,2019

Se detallan los siguientes enunciados para formular los objetivos específicos: a) Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho,2019, b) Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del Liderazgo y la inserción laboral en los alumnos egresados de Certus San Juan de Lurigancho, 2019 y c) Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho

II. Método

2.1 Tipo y Diseño de investigación

El actual proyecto de estudio se basó en un enfoque correlacional. El autor Hernández, Fernández y Baptista (2014) preciso que el propósito de este estudio es encontrar la conexión existente entre dos o más variables con la salvedad que ambas variables a evaluar deben corresponder al mismo sujeto. Asimismo, estas variables se deben medir independientemente y luego ponderar los resultados a través del análisis y vinculación que existe entre ambas. Los estudios correlacionales son de gran utilidad porque permiten al investigador saber la forma y comportamiento de una variable o concepto con otras variables vinculadas a fin de obtener un valor resultado de la conexión o relación entre las variables de estudio.

Asimismo, Yuni y Urbano (2006) explico que en este tipo de estudio correlacional lo que se precisa es sustentar la relación que existe entre dos o más variables (A, B, C y D), no siendo indispensable distinguir cuál de las variables es dependiente e independiente. El objetivo es conocer el comportamiento de una variable con las demás y la vinculación existente.

El diseño de esta investigación fue de diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) preciso que al ser de diseño no experimental quiere decir que no se empleó ningún experimento, ni tampoco se utilizó ningún programa o tratamiento que permita la manipulación de las variables de estudio. Solamente se observó los hechos y fenómenos tal como se mostraron en su entorno natural.

También, Hernández, Fernández y Baptista (2014) preciso respecto al diseño no experimental de corte transversal como la recolección de datos del estudio en un solo momento y tiempo único, cuyo objetivo es que se permita describir las variables del estudio para el análisis, vinculación interrelación en un momento específico, de la misma forma en que se toma una instantánea a algo que ocurre en un preciso instante.

En el siguiente esquema se muestra este tipo de diseño.

Esquema del diseño de investigación correlacional

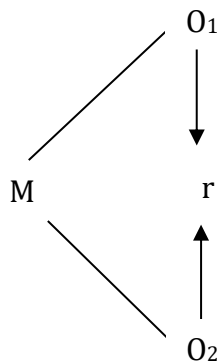


Figura 1 Esquema del diseño de investigación correlacional

En el esquema:

- M = Muestra de investigación
- O1, = Observaciones de la variable: Coaching empresarial
- O2 = Observaciones de la variable: Inserción laboral
- r = Relaciones entre ambas variables

2.2 Operacionalización de Variables

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisaron el significado de operacionalización como el número de actividades y acciones a desarrollar para medir o interpretar las variables de estudio por parte del investigador. Por otra parte, Kerlinger y Lee (2002) definen la operacionalización de variables como las actividades trazadas y detalladas a realizar por el investigador con el objetivo de medir y evaluar.

Por lo tanto, las variables de este trabajo de investigación han sido seccionadas por dimensiones, y estas a su vez seccionadas por indicadores, los cuales han de ser cuantificados por ítems detallados en el instrumento para la obtención de la data a procesar, medir, evaluar y organizarse en la matriz de operacionalización.

Variable 1: Coaching Empresarial

González (2017) preciso al coaching como una herramienta estratégica que mejora la gestión empresarial que permite al coach acompañar, entrenar, instruir y entrenar a las personas para que se integren a equipos, potencializando sus habilidades, desarrollar liderazgo con la perspectiva de alcanzar metas, fortalecer capacidades y habilidades personales para producir en sí mismo su potencial máximo para un desempeño efectivo.

Definición operacional: Es la forma fundamental como hemos operacionalizado esta variable y obtener la medición e inferir en los resultados de la encuesta con 21 ítems. Acorde a la definición del teórico se ha seccionado en 3 dimensiones (1) Desarrollo de habilidades, (2) Liderazgo (3) Trabajo en equipo. Para la evaluación se empleó un cuestionario con preguntas politómicas para evaluar los indicadores y alternativas de escala de Likert

Tabla 1

Operacionalización de variable: Gestión del Coaching Empresarial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	
				Niveles y rangos	Niveles y rangos
	Entrenamiento		Escala de Medición:		
Desarrollo de Habilidades	Objetivos alcanzados	1-8	Ordinal	Bajo [8 – 18]	
	Capacitación		Tipo Likert	Medio [19 – 29]	
Liderazgo	Adaptación al cambio	9-16	Totalmente en desacuerdo (1)		Bajo [21 – 48]
	Conciencia		Desacuerdo (2)	Alto [30 – 40]	
	Toma de decisiones		Ni acuerdo, ni desacuerdo (3)		Medio [49 – 77]
Trabajo en equipo	Responsabilidad	17-21	De acuerdo (4)	Bajo [5 – 11]	
	Conciencia		Totalmente de acuerdo (5)	Medio [12 – 18]	Alto [78 -105]
	Adaptación al cambio			Alto [19 – 25]	

Nota: Elaboración realizada conforme al marco teórico.

Variable 2: Inserción Laboral.

Bisquerra (1992) sostuvo que la inserción laboral es un proceso que integra diversos factores para su ejecución como son la preparación, la búsqueda y oportunidad de empleo que derive finalmente en la empleabilidad y ocupabilidad.

Definición operacional: Es la forma fundamental como hemos operacionalizado esta variable y obtener la medición e inferir en los resultados de la encuesta con 26 ítems. Acorde a la definición del teórico se ha seccionado en 3 dimensiones (1) Empleabilidad, (2) Ocupabilidad. Para la evaluación se empleará un cuestionario con preguntas politómicas para evaluar los indicadores y alternativas de escala de Likert

Tabla 2

Operacionalización de variable: Inserción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Niveles
				y rangos	y rangos
				Dimensiones	
Empleabilidad	Habilidades	1-14	Escala de Medición: Ordinal Tipo Likert	Bajo	
	Competencias			[14 – 32]	
	Actitudes			Medio	
	Valores			[33 – 51]	
	Rasgos de personalidad			Alto	Bajo
			[52 – 70]	[26 – 60]	
	Valor para el trabajo		Desacuerdo (2)		Medio
	Disponibilidad para el empleo	15-26	Ni acuerdo, ni desacuerdo (3)		[61 – 95]
Ocupabilidad	Atribuciones		De acuerdo (4)	Bajo	Alto
	Estilo de búsqueda de empleo		Totalmente de acuerdo (5)	[11 – 25]	[96 -130]
				Medio	
	Auto concepto personal y profesional			[26 – 40]	
			Alto		
				[41 – 55]	

Nota: Elaboración realizada conforme al marco teórico.

2.3 Población, muestra y muestreo

Según el autor Hernández et, al (2010) preciso que población como el conjunto de elementos que participan en la investigación y serán evaluados. Estos elementos pueden ser personas, objetos, animales, conceptos, etc. La población de la presente investigación fue de 90 egresados del instituto Certus de San Juan de Lurigancho

Según el autor Sánchez y Reyes (2002) precisa que la muestra es una parte o un subconjunto de población seleccionada que formara parte de la investigación. Asimismo, se tendrá una muestra representativa si esta fue elegida de forma aleatoria.

La muestra de la presente investigación corresponde a una muestra censal o universal de 90 egresados de la institución Certus de San Juan de Lurigancho, porque se tomó a todos los elementos o sujetos de evaluación del instituto Certus de San Juan de Lurigancho

Criterios de Selección:

- Criterios de Inclusión: Egresados de Certus San Juan de Lurigancho año 2019
- Criterios de exclusión: No se ha considerado a los alumnos de Certus San Juan de Lurigancho que actualmente están cursando sus estudios.

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

A fin de obtener los datos en esta investigación se realizó la técnica de encuesta

Según el autor Hernández, et al. (2010) define a la encuesta como un cuestionario de preguntas o ítems elaborados, estructuradas para ser formuladas por el encuestador frente al encuestado quien brindara sus respuestas. (p. 212).

El Instrumento de esta investigación fue el cuestionario con la aplicación de la escala de medición ordinal tipo Likert a base de preguntas politómicas. El Cuestionario fue validado por el Juicio de 3 expertos en las variables y la confiabilidad que brindo el estadístico de Alfa de Cronbach.

Los resultados de esta investigación fueron procesados con el software de estadística SPSS quien a su vez los reporto por medio de cuadros y gráficos para una correcta interpretación y análisis.

Una vez se realizó la encuesta con el cuestionario se realizó la tabulación de los datos en hojas de cálculo en Excel para finalmente ser procesados con el software estadístico SPSS 21 a fin de obtener los resultados de la hipótesis y objetivos de la presente investigación.

Instrumento Variable 1: Gestión del Coaching Empresarial

Ficha Técnica

Autor: Mayra Elizabet, Arévalo Vega,

Adaptado: Jose Antonio Bellota Pari

Año:2017

Descripción:

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel de la gestión del coaching empresarial en los egresados de CERTUS San Juan de Lurigancho, 2019

Población: 90

Lugar: Instituto Superior Tecnológico CERTUS

Numero de ítems 21

Aplicación directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de medición: totalmente en desacuerdo; desacuerdo; ni acuerdo, ni desacuerdo; de acuerdo y totalmente de acuerdo

Escala Likert

Niveles Rango

Bajo [21 – 48]

Medio [49 – 77]

Alto [78 -105]

Instrumento Variable 2: Inserción Laboral

Ficha Técnica

Autor: Rosa María, Zegarra Portillo

Adaptado: Jose Antonio Bellota Pari

Año:2018

Descripción:

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel de inserción laboral en los egresados de CERTUS San Juan de Lurigancho, 2019

Población: 90

Lugar: Instituto Superior Tecnológico CERTUS

Numero de ítems 26

Aplicación directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de medición: totalmente en desacuerdo; desacuerdo; ni acuerdo, ni desacuerdo; de acuerdo y totalmente de acuerdo

Escala Likert

Niveles Rango

Bajo [26 – 60]

Medio [61 – 95]

Alto [96 -130]

Tabla 3

Validez de Instrumentos

VARIABLE	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Coaching Empresarial	Encuesta	Cuestionario sobre Coaching Empresarial
Inserción Laboral	Encuesta	Cuestionario sobre Inserción Laboral

Tabla 4

Resultado de validez de instrumentos

Expertos	Opinión
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable
Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicable
Mg Jorge Lau Kong	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos

Confiabilidad:

A fin de establecer el grado de confiabilidad de este trabajo de investigación se empleará el estadístico Alfa de Cronbach. Según el autor Hernández Sampieri et al. (2014) preciso que la confiabilidad de los instrumentos de investigación aplicados deriva del grado de repetición que se aplica al mismo individuo u objeto deriva en resultados iguales.

Tabla 5

Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento de variable: Coaching empresarial

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	21

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6, los resultados de Alfa de Cronbach mayores a 0,8 se obtuvo un valor de ,851 por lo que se puede aseverar que la confiabilidad es de un nivel bueno.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de variable: Inserción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	26

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, los resultados de Alfa de Cronbach mayores a 0,9 se obtuvo un valor de ,950 por lo que se puede aseverar que la confiabilidad es de un nivel excelente.

2.5 Procedimiento

Al tener definido las bases teóricas de esta investigación con su respectiva metodología se realizó la aplicación de las respectivas técnicas a los egresados de Certus. Para ello, se llevó a cabo la encuesta, a fin de determinar la opinión y percepción de los egresados respecto a la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral se ejecutó un cuestionario de 47 preguntas con escala de medición Likert. Se realizó la aplicación en un solo día. Una vez, se recabó la información se empleó un software de estadística SPSS versión 21, a fin de obtener el análisis de estadística descriptivo con las tablas de frecuencias. Asimismo, se procesó el análisis estadístico inferencial a fin de constatar la hipótesis general y específica de la investigación y establecer el nivel de correlación entre ambas variables.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS, versión 21 y se analizó los resultados: a) Estadística Descriptiva para la recolección de datos y elaboración de gráficos, tablas de frecuencia, criterios de análisis y b) Estadística Inferencial que permitió desarrollar la prueba de hipótesis estadística, establecer correlación de variables y tomar decisiones. Según el autor Bisquerra (2009), determino coeficientes para efectos netamente prácticos de estudios correlacionales.

Coeficiente	Interpretación
De 0,00 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1,00	correlación muy alta

2.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se respetó los principios éticos teóricos, prácticos, metodológicos necesarios para el empleo de los instrumentos e identificar la problemática y oportunidades de mejora para la institución en beneficio de los egresados y el bienestar del instituto. Los resultados que resulten de la investigación se mantienen con confidencialidad por respeto y agradecimiento a los encuestados participantes de esta investigación.

III. Resultados

Análisis Descriptivo

Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 8

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la percepción de los egresados de Certus sobre Coaching empresarial

COACHING EMPRESARIAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	21	23,3	23,3
Válidos	MEDIO	69	76,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0

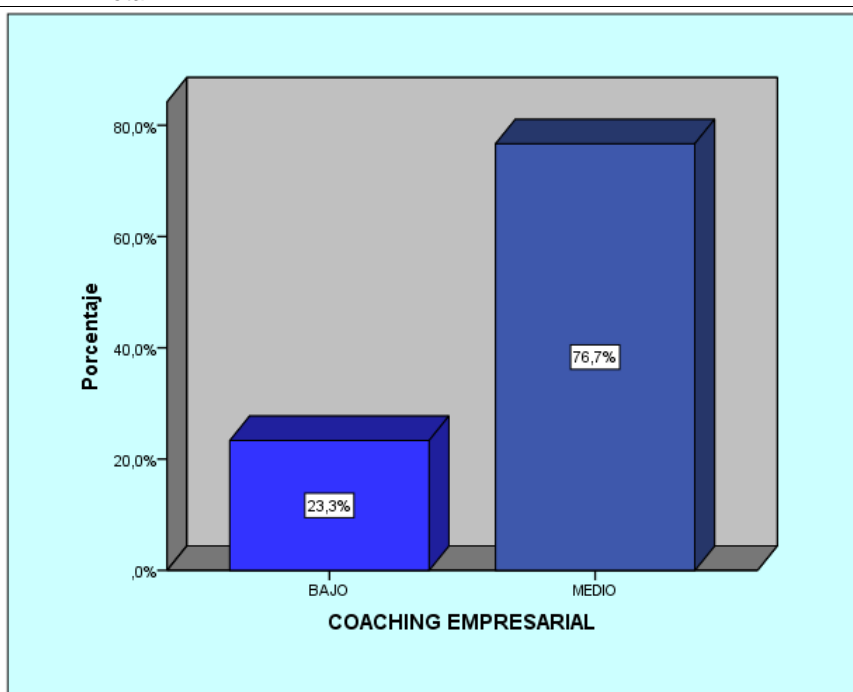


Figura 2. Coaching empresarial de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho

Interpretación

De la tabla 8 figura 2: Se observa que la mayor porción 76,7% opinaron que el Coaching empresarial de Certus es de un nivel medio y el 23,3% opinaron que el Coaching empresarial es de un nivel bajo.

De los resultados procesados se concluye que el Coaching empresarial en los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019 es de un nivel medio.

Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial en su dimensión desarrollo de habilidades de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 9

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la percepción de los egresados de Certus, sobre la dimensión desarrollo de habilidades

DESARROLLO DE HABILIDADES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	20	22,2	22,2
	ALTO	70	77,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0

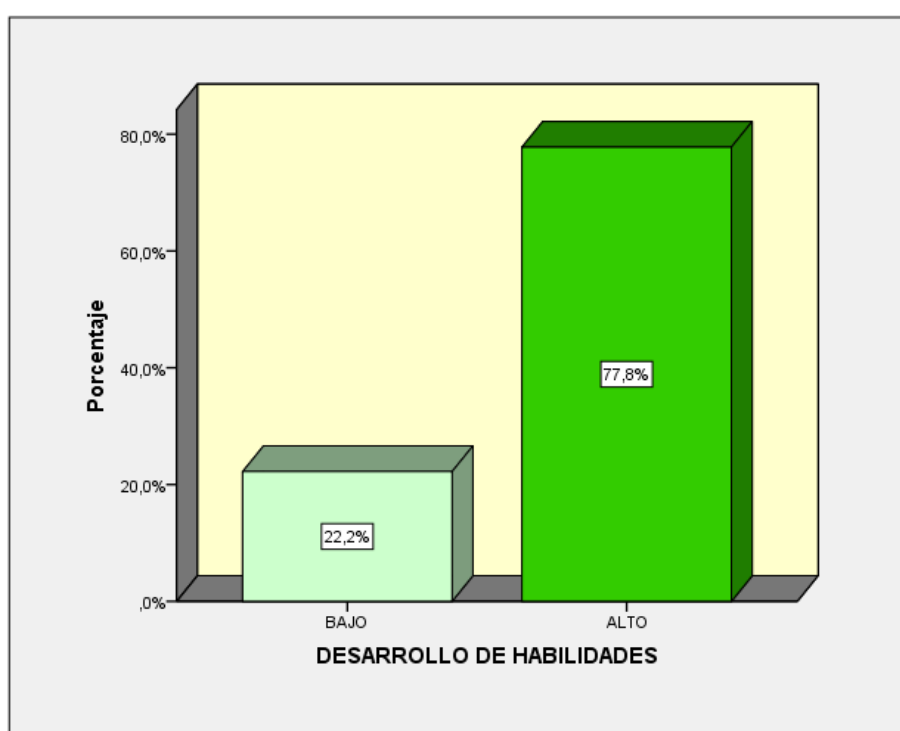


Figura 3. Desarrollo de habilidades de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Interpretación

De la tabla 9 figura 3: Se observa que la mayor porción 77,8% opinaron que el Desarrollo de habilidades en Certus es de un nivel alto y el 22,2% opinaron que el Desarrollo de habilidades es de un nivel bajo.

De los resultados procesados se concluye que el desarrollo de habilidades en los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019 es de un nivel alto.

Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial en su dimensión liderazgo de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 10

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la percepción de los egresados de Certus, sobre la dimensión liderazgo

LIDERAZGO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	25	27,8	27,8
Válidos	ALTO	65	72,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0

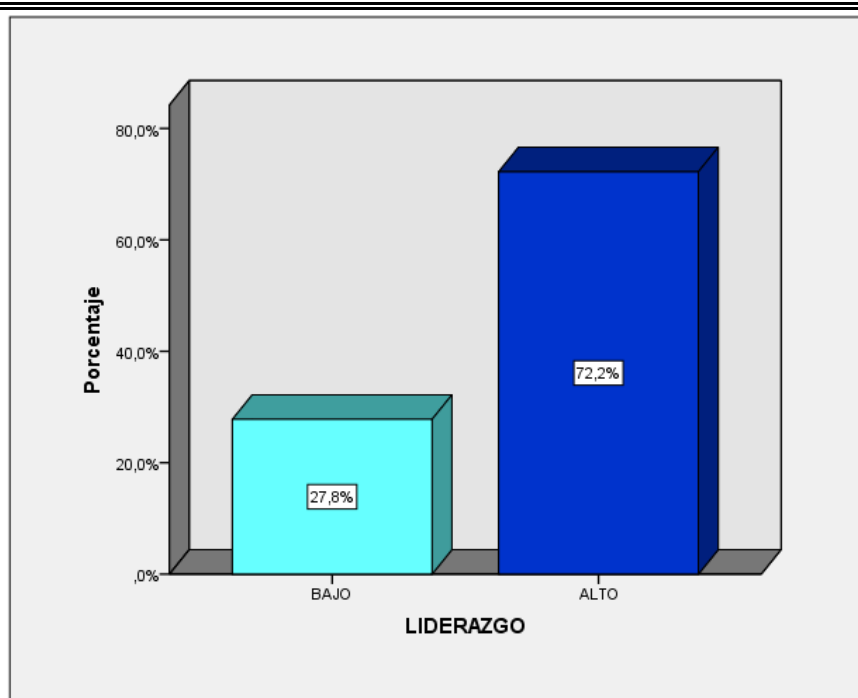


Figura 4. Liderazgo de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Interpretación

De la tabla 10 figura 4: Se observa que la mayor porción 72,2% opinaron que el Liderazgo en Certus es de un nivel alto y el 27,8% opinaron que el Liderazgo es de un nivel bajo.

De los resultados procesados se concluye que el Liderazgo en los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019 es de un nivel alto.

Descripción de los resultados de la variable Coaching empresarial en su dimensión trabajo en equipo de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 11

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la percepción de los egresados de Certus, sobre la dimensión trabajo en equipo.

TRABAJO EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	38	42,2	42,2	42,2
Válidos	MEDIO	52	57,8	57,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

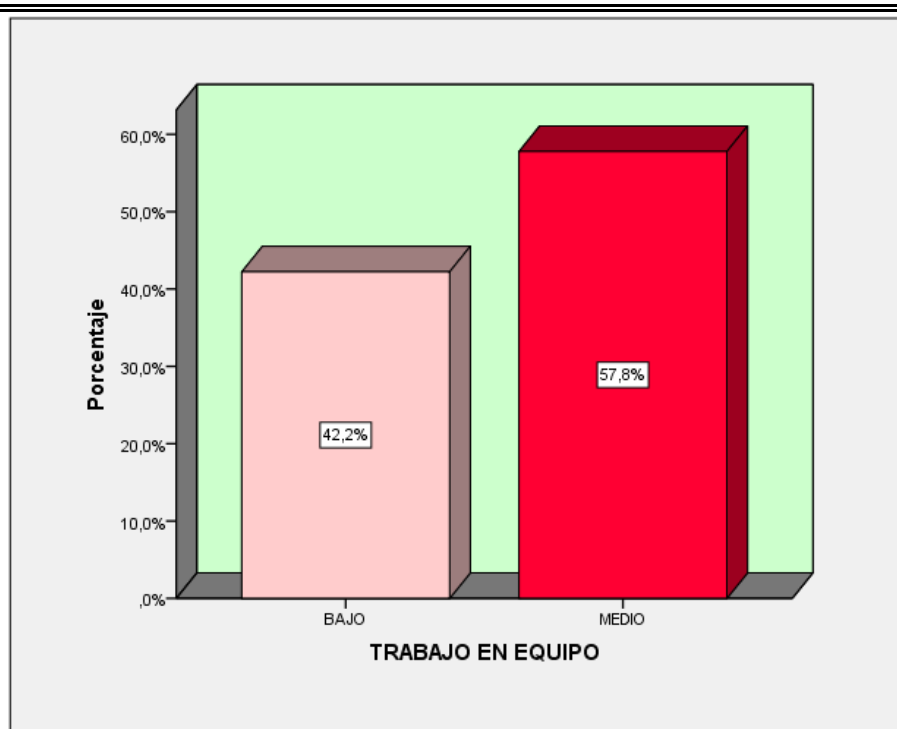


Figura 5. Trabajo en equipo de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Interpretación

De la tabla 11 figura 5: Se ve que la mayor porción 57,8% opinaron que el Trabajo en equipo en Certus es de un nivel medio y el 42,2% opinaron que el Trabajo en equipo es de un nivel bajo.

De los resultados procesados se concluye que el Trabajo en equipo en los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019 es de un nivel medio.

Descripción de los resultados de la variable Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 12

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la percepción de los egresados de Certus, sobre Inserción laboral

INSERCIÓN LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	8	8,9	8,9
	MEDIO	80	88,9	97,8
	ALTO	2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0

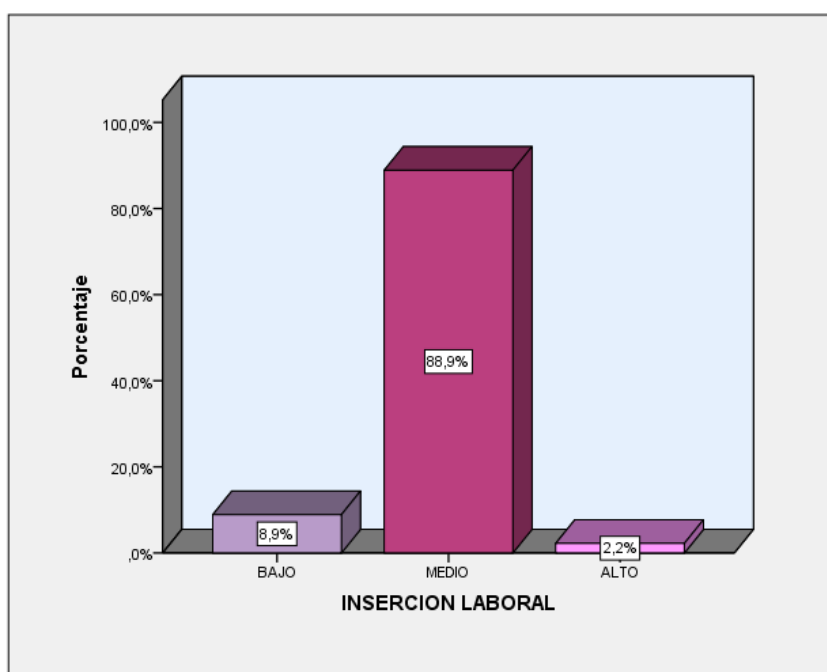


Figura 6. Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Interpretación

De la tabla 12 figura 6: Se observa que la mayor porción 88,9% opinaron que la Inserción laboral en Certus es de un nivel medio, un 8,9% opinaron que es de un nivel bajo y el 2,2% consideran que la Inserción Laboral es de un nivel alto.

De los resultados procesados se concluye que la Inserción laboral en los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019 es de un nivel medio

Descripción de los resultados de la variable Inserción Laboral en su dimensión empleabilidad de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 13

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la percepción de los egresados de Certus, sobre la dimensión empleabilidad

EMPLEABILIDAD				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	BAJO	2	2,2	2,2
	MEDIO	87	96,7	98,9
	ALTO	1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0

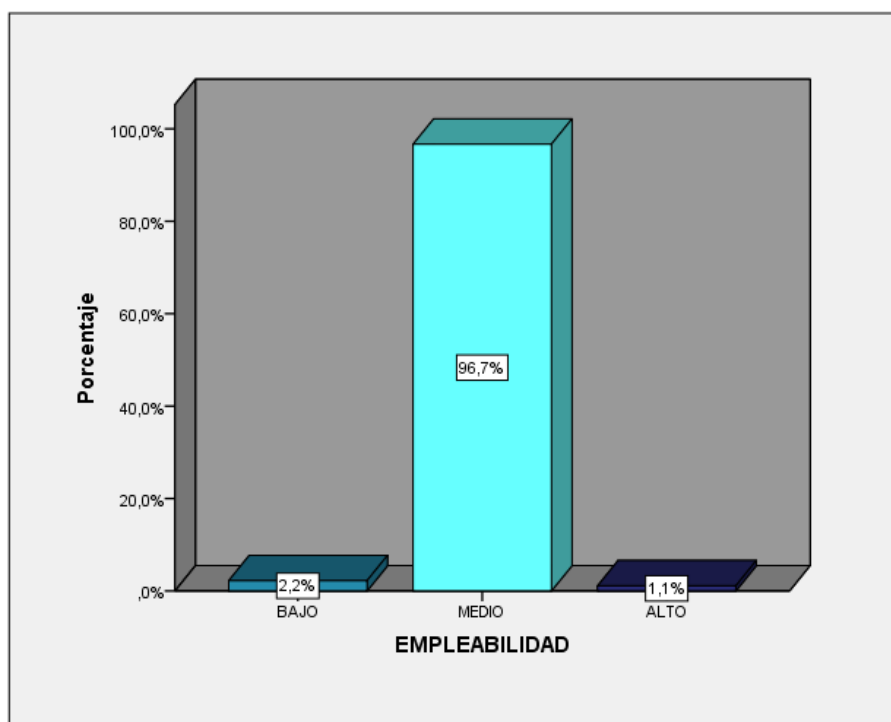


Figura 7. Empleabilidad de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Interpretación

De la tabla 13 figura 7: Se aprecia que la mayor porción 96.7% opinaron que la empleabilidad en Certus es de un nivel medio y el 2,2% consideran que la empleabilidad es de un nivel bajo.

De los resultados obtenidos se concluye que la empleabilidad en los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019 es de un nivel medio.

Descripción de los resultados de la variable Inserción Laboral en su dimensión ocupabilidad de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 14

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la percepción de los egresados de Certus, sobre la dimensión ocupabilidad

OCUPABILIDAD				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	81	90,0	90,0
	ALTO	9	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0

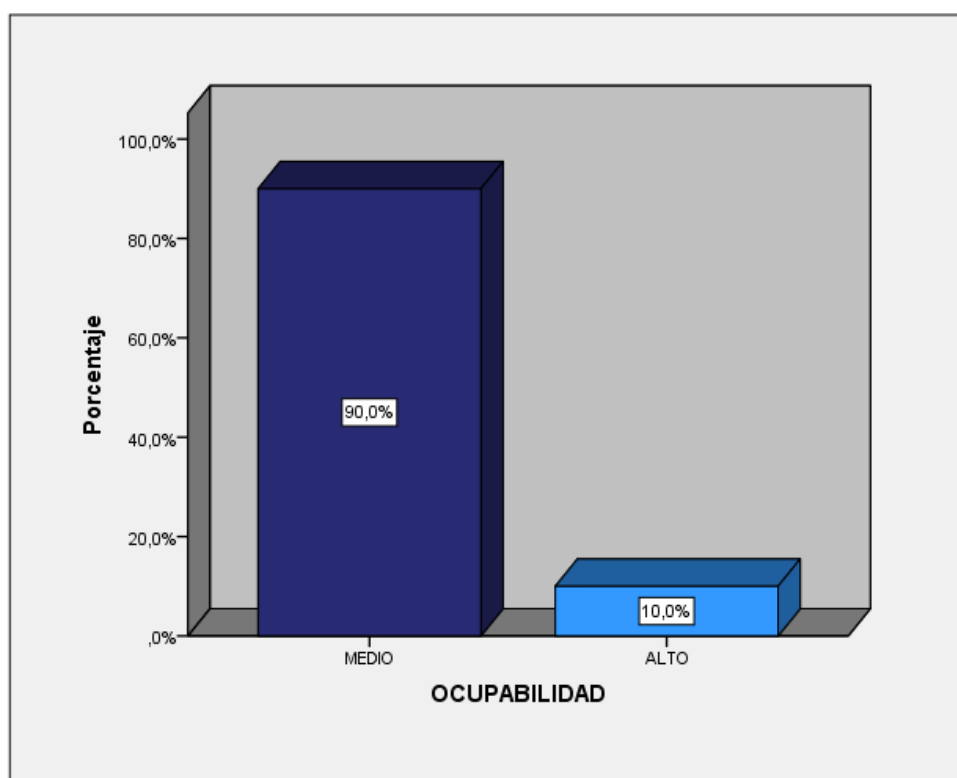


Figura 8. Empleabilidad de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Interpretación

De la tabla 14 figura 8: Se aprecia que la mayor porción 90% opinaron que la ocupabilidad en Certus es de un nivel medio y el 10% consideran que la ocupabilidad es de un nivel bajo.

De los resultados obtenidos se concluye que la ocupabilidad en los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019 es de un nivel medio.

Descripción de los resultados de la relación de las variables: Coaching empresarial e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de Coaching empresarial e Inserción laboral

			INSERCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
COACHING EMPRESARIAL	BAJO	Recuento	8	13	0	21
		% del total	8,9%	14,4%	0,0%	23,3%
	MEDIO	Recuento	0	67	2	69
		% del total	0,0%	74,4%	2,2%	76,7%
Total	Recuento	8	80	2	90	
	% del total	8,9%	88,9%	2,2%	100,0%	

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios

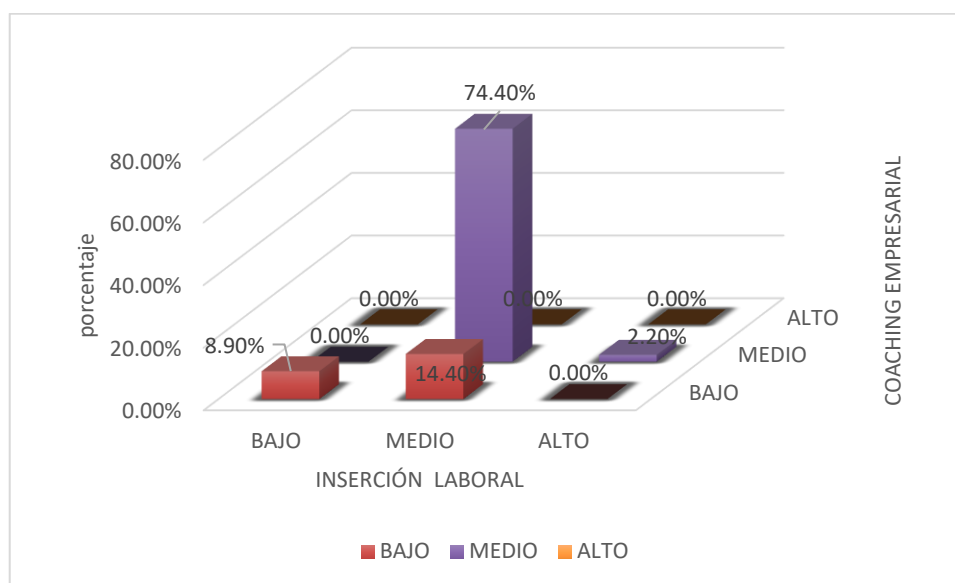


Figura 9. Distribución porcentual de los egresados según el Coaching empresarial e Inserción laboral

Interpretación

De la tabla 15 y figura 9, se evidencia que existe un grupo significativo del 74,40% de los egresados de Certus perciben un nivel medio en Coaching empresarial e Inserción laboral. Asimismo, un 2,20% perciben un nivel medio en Coaching empresarial, así como un nivel alto en Inserción laboral.

De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Descripción de los resultados de la relación de: Desarrollo De Habilidades e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de Desarrollo de Habilidades e Inserción laboral

			INSERCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
DESARROLLO DE HABILIDADES	BAJO	Recuento	8	12	0	20
		% del total	8,9%	13,3%	0,0%	22,2%
	ALTO	Recuento	0	68	2	70
		% del total	0,0%	75,6%	2,2%	77,8%
Total		Recuento	8	80	2	90
		% del total	8,9%	88,9%	2,2%	100,0%

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios

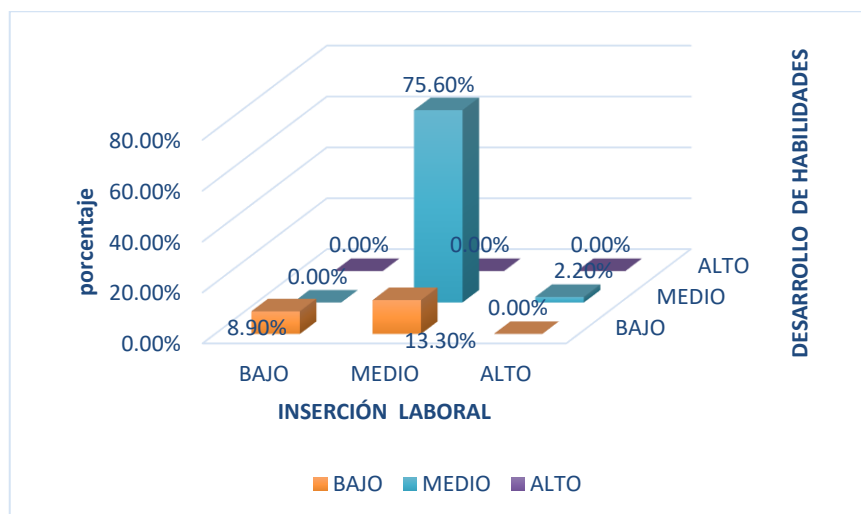


Figura 10. Distribución porcentual de los egresados según el Desarrollo de Habilidades e Inserción laboral

Interpretación

De la tabla 16 y figura 10, se evidencia que existe un grupo significativo del 75,60% de los egresados de Certus que perciben un nivel medio en Desarrollo de Habilidades e Inserción laboral. Asimismo, un 2,20% perciben un nivel medio en Desarrollo de Habilidades, así como un nivel alto en Inserción laboral.

De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Descripción de los resultados de la relación de: liderazgo e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de Liderazgo e Inserción laboral

			INSERCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
LIDERAZGO	BAJO	Recuento	8	17	0	25
		% del total	8,9%	18,9%	0,0%	27,8%
	ALTO	Recuento	0	63	2	65
		% del total	0,0%	70,0%	2,2%	72,2%
Total		Recuento	8	80	2	90
		% del total	8,9%	88,9%	2,2%	100,0%

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios

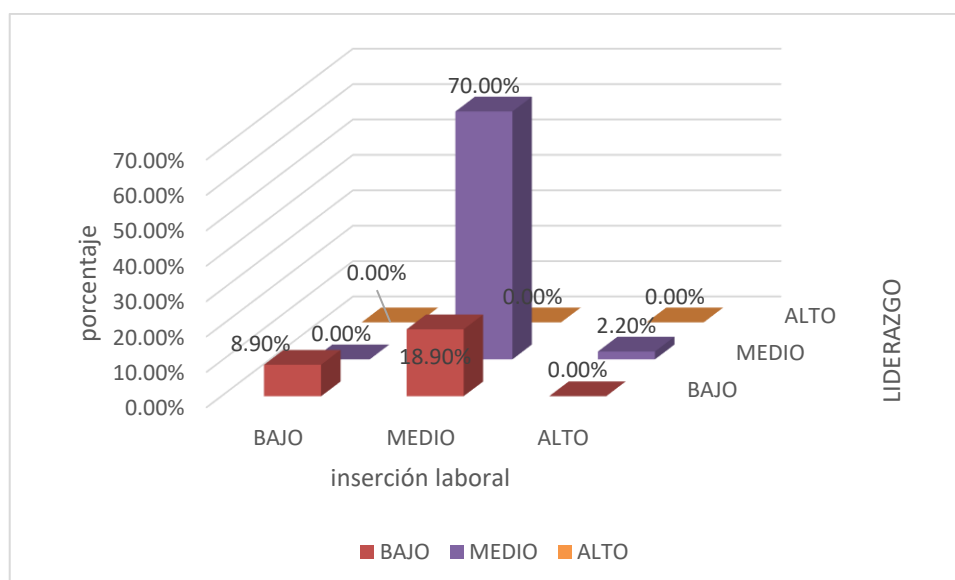


Figura 11. Distribución porcentual de los egresados según el Liderazgo e Inserción laboral

Interpretación

De la tabla 17 y figura 11, se evidencia que existe un grupo significativo del 70,0% de los egresados de Certus que perciben un nivel medio en Liderazgo e Inserción laboral. Asimismo, un 2,20% perciben un nivel medio en Liderazgo, así como un nivel alto en Inserción laboral.

De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Descripción de los resultados de la relación de: trabajo en equipo e Inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajo en equipo e Inserción laboral

			INSERCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
TRABAJO EN EQUIPO	BAJO	Recuento	8	30	0	38
		% del total	8,9%	33,3%	0,0%	42,2%
	MEDIO	Recuento	0	50	2	52
		% del total	0,0%	55,6%	2,2%	57,8%
Total		Recuento	8	80	2	90
		% del total	8,9%	88,9%	2,2%	100,0%

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios

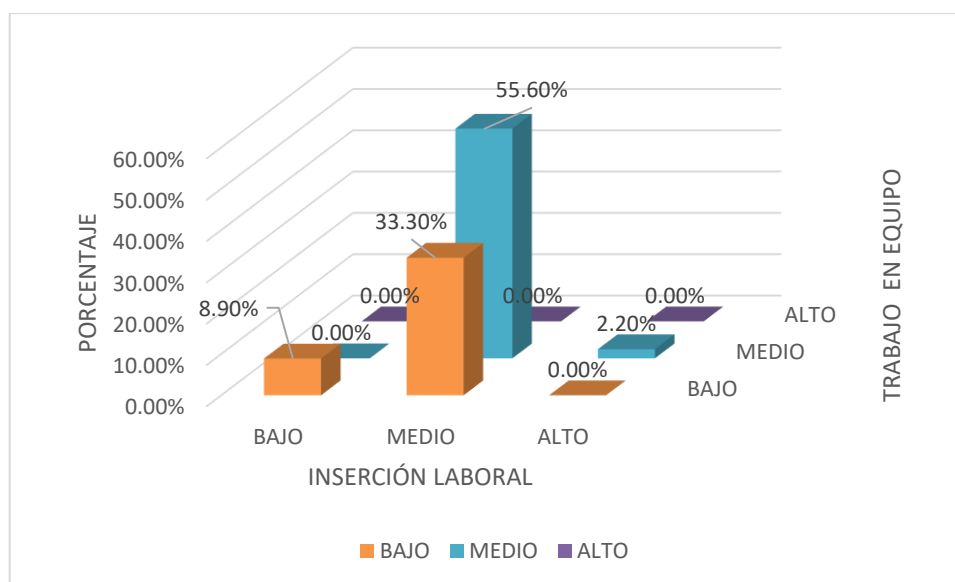


Figura 12. Distribución porcentual de los servidores según el Trabajo en equipo e Inserción laboral

Interpretación

De la tabla 18 y figura 12, se evidencia que existe un grupo significativo del 55,60% de los egresados de Certus que perciben un nivel medio en Trabajo en equipo e Inserción laboral. Asimismo, un 2,20% perciben un nivel medio en trabajo en equipo, así como un nivel alto en Inserción laboral.

De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Tabla 19

Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones

Fuente: Resultado SPSS / elaborado por el investigador

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching Empresarial (agrupada)	,154	90	,000
Desarrollo de Habilidades (agrupada)	,160	90	,000
Liderazgo (agrupada)	,099	90	,030
Trabajo En Equipo (agrupada)	,155	90	,000
Inserción Laboral (agrupada)	,159	90	,000
Empleabilidad (agrupada)	,194	90	,000
Ocupabilidad (agrupada)	,192	90	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Prueba de Hipótesis General

Plantear Hipótesis:

H₀ No Existe la relación entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019

H_a Existe la relación entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019

La decisión normalidad de toma sobre Kolmogórov-Smirnov por ser ($n \geq 50$)

Nivel de significancia de P valor o $\alpha = 0.05$

Decisión:

- ✓ Sigma bilateral (P_valor) < 0.05 rechaza la Ho (No paramétrico – no tiene normalidad)
- X Sigma bilateral (P_valor) > 0.05 acepta la Ho (Paramétrico – tiene normalidad)

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Interpretación

De la tabla 19 se puede observar que la prueba estadística paramétrica en los elementos agrupados de las variables y dimensiones, siendo su muestra de 90 egresados, por lo que se tomó la decisión sobre los datos de Kolmogorov Smirnov, obteniendo que la sigma

bilateral (Sig.) es ,000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la H_0 . El resultado de la prueba es no paramétrico, los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual estadístico de prueba a emplear fue Rho Spearman.

Estadística inferencial – Contraste de Hipótesis

De acuerdo establecido según la prueba anterior en la tabla 19 se utiliza para la contratación de la hipótesis el Rho de Spearman.

Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H₀ No Existe la relación entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

H_a Existe la relación entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 20

Significancia y correlación entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Correlaciones				
		COACHING_ EMPRESARI AL	INSERCIÓN _LABORAL	
Rho de Spearman	COACHING_EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	INSERCIÓN_LABORAL	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Interpretación

En esta tabla 20: se puede apreciar que valor de $p = ,000$ es inferior a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019, y dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,767** acorde a la escala establecido por Bisquerra, corresponde a una correlación alta.

Hipótesis Específicos

Hipótesis Específicos 1

H₀ No Existe la relación entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

H_a Existe la relación entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 21

Significancia y correlación entre el Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

		Correlaciones	
		INSERCIÓN_ LABORAL	DESARROLLO DE HABILIDADES
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	INSERCIÓN_ LABORAL	Sig. (bilateral)	,584**
		N	90
	DESARROLLO DE HABILIDADES	Coeficiente de correlación	,584**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

Interpretación

En esta tabla 21: se evidencia que el valor de $p = ,000$ es inferior que 0,05 de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa y significativa entre el Desarrollo de Habilidades y la Inserción Laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019, y dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,584** acorde a la escala establecido por Bisquerra, corresponde a una correlación moderada.

Hipótesis Específicos 2

H₀ No Existe la relación entre la gestión del liderazgo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

H_a Existe la relación entre la gestión del liderazgo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 22

Significancia y correlación entre el Liderazgo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Correlaciones			INSERCIÓN_LABOR	LIDERAZGO
			AL	
Rho de Spearman	INSERCIÓN _LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Interpretación

En esta tabla 22: se puede observar que valor de $p = ,000$ es inferior que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019, y dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,755** acorde a la escala establecido por Bisquerra, corresponde a una correlación alta.

Hipótesis Específicos 3

H₀ No Existe la relación entre la gestión del trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

H_a Existe la relación entre la gestión del trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Tabla 23

Significancia y correlación entre el Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

Correlaciones			INSERCIÓN LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	INSERCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Interpretación

En esta tabla 23: se puede notar que valor de $p = ,000$ es inferior que 0,05 de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019, y dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,740** conforme a la escala establecido por Bisquerra, corresponde a una correlación alta.

IV. Discusión

Al realizar el análisis de los resultados del presente proyecto de investigación se determinó que la mayor cantidad 76,7%, los egresados opinaron que el Coaching empresarial de Certus es de un nivel medio y el 23,3% opinaron que el Coaching empresarial es de un nivel bajo. Con estos resultados se puede afirmar que Certus está posicionado en un nivel medio, y requiere trabajar en ello para alcanzar un óptimo nivel alto. Asimismo, se determinó que la mayor cantidad 88,9% opinaron que la Inserción laboral en Certus es de un nivel medio, un 8,9% opinaron que es de un nivel bajo y el 2,2% opinaron que la Inserción Laboral es de un nivel alto. Con estos resultados se puede afirmar que la inserción laboral en los egresados de Certus es de un nivel medio y requiere desarrollar acciones de mejora a fin de posicionarse en un óptimo nivel alto.

Conforme a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis entre ambas variables se evidenció que existe una relación directa y significativa entre ambas variables coaching empresarial e inserción laboral en Certus con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,767** y un valor de significancia inferior a 0.05. Los resultados muestran similitud con lo mencionado por Gómez (2017) en el cual concluyó que el 94% de encuestados quienes recibieron lecciones de determinado curso de coaching aseveraron que si es conveniente porque les permitió enfocarse en su carrera. Por otra parte, Certus debe ejecutar estrategias y acciones a aplicar para promover el coaching empresarial que se transmite a los alumnos a fin de mejora su acceso y competitividad en el mercado laboral, tal como concluye Monroy (2015) en su investigación al resultar que 72% están muy de acuerdo y de acuerdo un 22% con ejecutar el coaching dentro de la empresa, por lo que se su ejecución es recomendable para superar las limitaciones de inserción laboral de los jóvenes egresados a fin de hacerlos más competitivos.

Conforme a los resultados recopilados respecto la dimensión desarrollo de habilidades se evidencia que el 77,8% de egresados encuestados opino que el desarrollo de habilidades en Certus es de un nivel alto y el 22,2% opina que el desarrollo de habilidades es de un nivel bajo. Con estos resultados se puede afirmar que Certus se ha posicionado por impartir no solo conocimientos teóricos sino prácticos al incentivar en sus estudiantes el desarrollo de habilidades y destrezas a aplicar en sus empleos. De acuerdo a los resultados de la correlación entre inserción laboral y la dimensión desarrollo de habilidades se demuestra que existe una relación significativa y positiva con un grado de correlación de Rho de Spearman = 0,584** un valor de significancia inferior a 0,05. Los resultados muestran diferencia con lo mencionado por Galea (2017)

quien se planteó como propósito la aplicación del coaching para implementar un planeamiento estratégico en el personal administrativo de la facultad de odontología y concluyo que el 40% del personal administrativo encuestado opino que les resulta fácil desarrollar habilidades para tomar decisiones rápidas ante un imprevisto., un 30% no y un 10% si.. Por lo que conveniente, que los alumnos antes de egresar de Certus participen de aprendizajes y desarrollen habilidades continuas que les permitan conectarse con las competencias y destrezas laborales que requieren para insertarse al mercado laboral.

De acuerdo con los resultados recopilados referente a la dimensión liderazgo se evidencia que el 72,2% de egresados encuestados opino que el liderazgo en Certus es de un nivel alto y el 27,8% consideran que el liderazgo es de un nivel bajo, Con estos resultados se puede precisar que existe la necesidad de continuar desarrollando actividades de mejora para reforzar el liderazgo, incorporar personal motivado con iniciativa, comprometido y alineado con los valores de la institución. Conforme a los resultados de la correlación entre inserción laboral y la dimensión liderazgo se precisa que existe una relación significativa y positiva con un grado de correlación de Rho de Spearman = 0,755** y un valor de significancia inferior a 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación al demostrar que existe una relación entre ambas variables. Los resultados muestran similitud con lo establecido por Díaz (2018) quien concluyo que la gestión del coaching en un 74.8 % influye en la inserción laboral de las personas, por lo tanto, Certus debe continuar promoviendo la ejecución del liderazgo en todo el personal y alumnos para optimizar el liderazgo total.

De acuerdo con los resultados recopilados referente a la dimensión trabajo en equipo se evidencia que el 57,8% de egresados encuestados opino que el trabajo en equipo en Certus es de un nivel medio y el 42.2% consideran que el trabajo en equipo es de un nivel bajo. Tomando en cuenta estos resultados se puede afirmar que es necesario que Certus propicie actividades que fomenten el trabajo en equipo, fijando objetivos comunes, integrando los equipos para la toma de decisiones, compartir responsabilidades, mejora de comunicación.

Conforme a los resultados de la correlación entre inserción laboral y la dimensión trabajo en equipo se precisa que existe una relación significativa y positiva con un grado de correlación de Rho de Spearman = 0,740** y un valor de significancia inferior a 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación al demostrar que existe una relación entre ambas variables. Acorde a los resultados muestran

semejanza según lo detallado por Arévalo (2017) en su investigación quien afirma si es conveniente la aplicación del trabajo en equipo para optimizar las competencias personales ya que esta influye en la inserción y desempeño laboral.

V. Conclusiones

Una vez procesado los resultados de la encuesta efectuada por medio del instrumento (cuestionario) para especificar si existe relación entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho 2019, se detallan las siguientes conclusiones:

Primero: Se precisó que la relación entre las variables coaching empresarial y la variable inserción laboral es positiva, resultando una correlación Rho de Spearman = 0,767**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación alta, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = ,000$ el cual es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados detallados en la tabla 20

Segundo: Se especificó que la relación entre la dimensión desarrollo de habilidades y la variable inserción laboral es positiva resultando una correlación Rho de Spearman = 0,584**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación moderada, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ el cual es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados detallados en la tabla 21

Tercero: Se puntualizó que la relación entre la dimensión liderazgo y la variable inserción laboral es positiva resultando una correlación Rho de Spearman = 0,755**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación alta, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ el cual es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados detallados en la tabla 22

Cuarto: Se definió que la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable inserción laboral es positiva resultando una correlación Rho de Spearman = 0,740**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación alta, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ el cual es menor es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados detallados en la tabla 23

VI. Recomendaciones

Basado en los resultados obtenidos en esta investigación de gestión del coaching empresarial e inserción laboral de los egresados de CERTUS sede San Juan de Lurigancho se propone las siguientes recomendaciones

- Primero: A los gerentes y jefes de sede del instituto Certus se recomienda plantear estrategias y acciones a aplicar para fortalecer el coaching empresarial que se imparte a los alumnos durante el tiempo de estudios de sus carreras a fin de fortalecer sus habilidades y competencias para su posterior desempeño en el mercado laboral.
- Segundo: A los estudiantes de posgrado, llevar a cabo estudios de investigación de tipo experimental que brinden soluciones a implementar para la mejora en la inserción laboral de los egresados de las múltiples carreras a fin de combatir el desempleo laboral de los jóvenes y accedan a mejores empleos.
- Tercero: Al personal docente del instituto Certus se recomienda poner en práctica sus habilidades y competencias profesionales en clase, en el cual se demuestre el empleo de sus conocimientos teóricos y prácticos para la toma de decisiones ante los diversos casos y situaciones reales que se evidencian en el mercado laboral lo que permitirá cumplir con los objetivos de calidad educativa.
- Cuarto: Se sugiere a Certus desarrollar un mejoramiento en el plan de capacitación de docentes acorde a sus competencias profesionales y experiencia laboral a fin de que dicten clases en cursos acorde a su especialización profesional.
- Quinto: Se sugiere a Certus establecer actividades que promuevan la aplicación del liderazgo, comunicación asertiva, compromiso, delegar funciones, toma de decisiones, cumplimiento de metas, trabajo en equipo a fin de que todo el personal y los alumnos se sientan motivados para desarrollar un efectivo liderazgo.
- Sexto: Realizar un seguimiento constante, monitoreo de las actividades a desarrollar y promover en cada año lectivo que permita analizar los logros obtenidos en la aplicación de una adecuada gestión del coaching empresarial a fin de establecer una nueva planificación estratégica.

VII. Referencias

Acuña y Mozombite (2013). *Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/134/1/TL_MozombiteGrandezCarlos_AcunaHernandezKattia.pdf

Alles (2011), *Diccionario de términos de recursos humanos*. (1ª ed.) Granica. Recuperado de: <http://books.google.com.ar/books>

Ampuero (2014). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño docente en las instituciones de educación superior Instituto de Educación Superior María Montessori*. (Tesis de maestría). Universidad San Agustín, Arequipa, Perú.

Arévalo (2017) *El coaching empresarial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017* (Tesis de Licenciatura) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12214/Ar%c3%a9valo_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baena (2011) *Programas didácticos para educación física a través de la educación de aventura*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277275059_Programas_didacticos_para_Educacion_Fisica_a_traves_de_la_educacion_de_aventura

Barrón T. y Martínez R. (2008). *Seguimiento de egresados de doctorado en Pedagogía de la UNAM*. Recuperado de: Concepción Barrón Tirado, Jesica Martínez Rosas.doc: www.amet.uady.mx/?dl_name=CONCEPCIN_BARRIN_TIRADO_JESICA_MARTINEZ_ROSAS.pdf

Bethencourt, J. y Cabrera, L. (2012). *Inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. Recuperado de: http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJR_EP/article/view/1509/1819

Bisquerra, A. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa* (2ª ed.). Madrid: La Muralla.

- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Libre.
- Blanco (2013) *Análisis de la inserción laboral de los egresados en pedagogía de las universidades catalanas*. Barcelona: Economics feducation.
- Bou, J. (2013). *Coaching Educativo*. Bogotá, Colombia: Universidad de Valencia.
- Burns, J.M. (1978). *Liderazgo*. Nueva York: Harper and Row.
- Bustamante (2019) *Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018*. (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31916/Bustamante_NYR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caparás, María Victoria y Chinchilla, María Nuria (2000). *Teoría institucional y teoría antropológica del liderazgo: salvando un vacío de 40 años*. Barcelona, España: División de Investigación IESE, Universidad de Navarra.
- Cardona, P. y García-Lombardía, P. (2005). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Pamplona: Eunsa.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Revista Pensamiento y gestión*, 33. Universidad del Norte
- Chiavenato I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Conchita (2004). *Tácticas del Coaching: cómo enfrentar los desafíos cotidianos*. Recuperado de <http://www.casadellibro.com/libro-tacticas-de-coaching-para-mujeres-como-afrontar-los-desafios-cot-idianos/9788497561990/964130>

Cravero (2017) *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado* (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf

Díaz (2018) *Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de lima 2016* (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Evans, D. y Gruba, P. (2014). *How to Write a Better Thesis*. (3ª ed.). Estados Unidos: Springer. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=XwG7BAAQBAJ&pg=PA73&dq=research+methodology+thesis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi3uuuI2PjAhWJpFkKHfSfARo4KBDoAQhAMAM#v=onepage&q=research%20methodology%20thesis&f=false>

Figuera. (1996). *La inserción laboral del Universitario en el Mercado de Trabajo*. UEB, BARCELONA.

Flick, U. (2011). *Introducing Research Methodology: A Beginner's Guide to Doing a Research Project*. (4ª ed.). Estados Unidos: SAGE Publications. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=-EeXiLAI4TgC&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjOm4ylyvjjAhWRrVkKHZ02A6c4FBDoAQhRMAU#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>

Frigo (2007) *Capacitación marco teórico*. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/sandoval_m_d/capitulo2.pdf

Galea (2017) *Coaching organizacional para la formación de equipos de alto desempeño*. (Tesis de Maestría) Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4630/agalea.pdf?sequence=1>

García, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdades en el mercado de trabajo. *Revista Española de investigación sociológica*, 269-294.

Gardiner, J. J. (2006). *Transactional, transformational and transcendent leadership: metaphors mapping the evolution of the theory and practice of governance*. Leadership Review.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.

George, D. & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. (13ª ed.). Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UKPOCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=George,+D.+%26+Mallery+IBM+SPSS+Statistics+20+Step+by+Step:+A+Simple+Guide+and+Reference.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiOqbyr2fjjAhUo1VkKHbIvCskQ6AEIKjAA#v=onepage&q=George%2C%20D.%20%26%20Mallery%20IBM%20SPSS%20Statistics%20%20Step%20by%20Step%3A%20A%20Simple%20Guide%20and%20Reference.&f=false>

Goldsmith, Fr, y Lyons, (2011). *Coaching: La última palabra en desarrollo de liderazgo*. México: Prentice Hall.

Gómez (2017) *El impacto del coaching en la elección de carrera, en la oferta y demanda de talento para las empresas* (Tesis de Licenciatura) México: Universidad Panamericana. Recuperado de: <http://biblio.upmx.mx/tesis/190905.pdf>

González (2017) *El coaching y la transposición sociocultural como herramientas de acción pedagógica para la formación profesional* (Tesis de Maestría) Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Recuperado de: http://www.uteq.edu.ec/revistaCSYE/publico/archivos/C1_V1_N1_3.pdf

Gorrochotegui M., Alfredo (2007). *Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo*. Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana.

Gupta, M. (2011). *Research Methodology*. (2ª ed.). Estados Unidos: PHI Learning Private Limited. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=AKzwXp7K7FcC&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjOm4ylyvjjAhWRrVvK>

HZ02A6c4FBDoAQhhMAc#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false

Hafiz, J. & Kahn, R. (2012). *Research Methods for Business and Social Science Students*. (2^a ed.) Estados Unidos: SAGE Publications. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ifinAwAAQBAJ&pg=PA5&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjhtZCI0vjjAhVJmlkKHRCvCA84FBDoAQhjMAg#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false>

Hantrais, L. y Mangen, S. (2013). *Cross-National Research Methodology and Practice*. (6^a ed.) Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=QSTcAAAQBAJ&pg=PA35&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiErbLOzfjjAhVLmVkkHRbkACc4PBD0AQgtMAE#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>

Harvard Business Essentials. (2006). *Gestión de desempeño: Evalúe y mejore la eficacia de sus trabajadores*. Recuperado de: http://books.google.com.pe/books?id=xnUs0w87Jq0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^a ed.) México: McGraw – Hill Internacional.

Hinton, P. y McMurray, I. (2014). *SPSS Explained*. (2^a ed.). Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=aPgjAwAAQBAJ&pg=PA1&dq=SPSS&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi1hKbZ2vjjAhVFvFkKHet8AJg4ChDoAQgyMAE#v=onepage&q=SPSS&f=false>

Hoffmann, W. (2007). *Manual de coach profesional*. Venezuela, Caracas: Norma

Jones, G. & George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (6^a ed.). México: McGraw-Hill.

Kanire, G. (2012). *Social Science Research Methodology: Concepts, Methods and Computer Applications*. (2^a ed.). Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=HjS00wt3478C&pg=PA2&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjP5JWt0PjjAhXHq1kKHT_1C7w4ChDoAQgmMAA#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false

Kember, D. y Corbett, M. (2018). *Structuring the Thesis: Matching Method, Paradigm, Theories and Findings*. (3^a ed.) Estados Unidos: Springer. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Ly5mDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=scientific+research+methodology+thesis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjkm-_10_jjAhVi1lkHSAhDhsQ6AEIbzAJ#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology%20thesis&f=false

Khan, R. (2011). *Research Methodology*. (2^a ed.) Estados Unidos: APH PUBLISHING CORPORATION. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=8FPMP7vIFtMC&pg=PA19&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjP5JWt0PjjAhXHq1kKHT_1C7w4ChDoAQhcMAc#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false

Koontz (2010). *Administración: una perspectiva global*. (12^a ed.) México: McGraw Hill Interamericana.

Kuada, J. (2012). *Research Methodology: A Project Guide for University Students*. (2^a ed.). Estados Unidos: Samfunds Literatur. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=tuQ_-MQydu8C&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjGtYTPsfjjAhWKq1kKHbf_CB0Q6AEILTAB#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false

Lawrence Colins, M., & Vargas, J. (2 de MARZO de 2017). *Las razones por las que millones en EE. UU. no terminan la universidad*. Recuperado de: <https://www.univision.com/noticias/citylab-vida-urbana/las-razones-por-las-que-millones-en-eeuu-no-terminan-la-universidad>

Lencioni, P. (2005). *Overcoming the five disfunctions of a team. For leaders, managers and facilitators*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Linuesa-Langreo, Jorge, Ruiz-Palomino, Pablo y Elche-Hortelano, Dioni (2015). *Liderazgo relacional en el ámbito de la organización: un análisis comparativo de estilos*. Cuenca, España: Facultad de Ciencias Sociales.
- Lyons, L. (2001). *Coaching. La última palabra en desarrollo del liderazgo*, México: Pearson Education
- Mamani (2016) *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/27/T_095_71978390_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marshall, C. (2000). *Coaching efectivo. Como aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Medina, L. y Perichon, A. (2008). *Coaching Educacional Nueva Visión de la Orientación Vocacional* . Buenos Aires : BONUM.
- Méndez C. (2007) *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Monroy (2015) *Coaching y desempeño laboral* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- More Benites, M. A. (2018). *El efecto del coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C*. Lima, 2017. Lima: Universidad César Vallejo.
- Morón (2014). *Coaching conciliación de vida laboral-personal*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/342/34242142006.pdf>
- Muradep (2009). *Coaching para la transformación personal*. Argentina: Granica S.A.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Trabajo decente y juventud*. Santiago: OIT.
- Orgemer (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: Artegraf.

- Palomo, M. T. (2012). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (7ª ed.) Madrid: ESIC Editorial.
- Payeras (2004). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar resultados*.
- Pelayo (2012) *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>
- Planas, J., Cobos, A. y Gutiérrez E. *La orientación profesional y la búsqueda de empleo*. Barcelona, España: Editorial GRAO
- Porras Rivas, G. I. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana año 2016*. Guayaquil: Univ. Laica Vicente Rocafuerte.
- Prakash, A. (2014). *Research Methodology*. (4ª ed.). Estados Unidos: Horizon Books. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rRhKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiv243tyPjjAhWNxVkKHS7oCnIQ6AEISzAF#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>
- Robbins (2011) *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. México: Prentice Hall
- Rodríguez (2008). *Modelo de Gestión de Recursos Humanos* (1ª ed.). Barcelona, España.
- Román (2008). *Efecto del programa de habilidades docentes motivadoras en el profesorado de secundaria* Revista de Psicodidáctica. Universidad del país Vasco Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17512724005.pdf>
- Ruiz Palomino, P. (2009). *Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo. Revisión de la literatura*. Documento de trabajo nº 5, Universidad de Castilla la Mancha. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.
- Salloum, C. y Digout, J. (2015). *The Postgraduate Handbook, Writing and Supervising a Master's Thesis*. (2ª ed.) Estados Unidos: BART & JONES. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=iW3YBgAAQBAJ&pg=PA13&dq=research+methodology+thesis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNw9er1vjjAhVGvIkKHcJaCHA4FBD0AQgtMAE#v=onepage&q=research%20methodology%20thesis&f=false>

Sánchez (2015) *La calidad de la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación, mención educación básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en Ecuador* (Tesis de Doctorado). Recuperado de: http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Vpsanchez/SANCHEZ_BURNEO_Veronica_Patricia_Tesis.pdf

Sánchez, S. et al. (2014). *Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional*, OIKOS N° 37, 41-61, Escuela de Administración y Economía, Universidad Católica Silva Henríquez (UCSH), Santiago de Chile.

Sánchez H, y Reyes C. (2002) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Perú: Visión Universitaria

Shantanu, K. (2016) *Research Methodology: Latest Edition*. (4ª ed.) Estados Unidos: SBPD PUBLICATIONS. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=The2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiAt-ypyvjjAhVPwFkKHQcHCA44HhDoAQhfMAg#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>

Shubhra, M. (2013). *Research methodology in behavioural sciences*. (3ª ed.). Estados Unidos: PHI Learning Private Limited. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=uaVbAAAQBAJ&pg=PA173&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi_g4vy0vjjAhUuxVkJHTKjCIM4KBD0AQgtMAE#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false

Sidelski (2009). *Estrés y coaching profundo*. Buenos Aires-Argentina. Lumen.

Santiago, L. (2015). *Competencias, cambio y coaching*. Argentina: Ediciones Granica.

Smart, J. (2003). *Coaching y feedback eficaces*. España: Gestión.

- Troncos (2018) *El coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa APG Global SAC Callao – 2018* (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (2012). *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo: los jóvenes y la competencia*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>
- Vélez, P. (8 de marzo de 2016). Jóvenes graduados y el desempleo en EE. UU. La Nota Latina Recuperado de: <https://lanota-latina.com/jovenes-graduados-y-el-empleo-en-ee-uu/>
- Vives Gutiérrez, L. M. (2016). *Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento*. Bogotá: Univ. Militar Nueva Granada.
- Whitmore (2010). *Coaching – El método para mejorar el rendimiento de las personas*. España: Paidós Ibérica.
- Whitmore (2018). *Coaching – El método para mejorar el rendimiento de las personas*. España: Paidós Ibérica.
- Whitworth, L. (1998). *Coactive Coaching*. Plo Alto California. Davies Black Publishing.
- Wolf (2004). *Coaching: El arte de soplar las brasas*. (2ª ed.) Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Yuni J. y Urbano C. (2006) *Técnicas para investigar recursos metodológicos para la proyección de proyectos de investigación* (2ª ed.) Córdoba, Argentina: Brujas
- Zegarra (2018) *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- Lima Norte, 2018*. (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22534/Zegarra_PRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeus y Skiffengten (2002). *Guía completa de coaching en el trabajo*. España: McGraw-Hill Profesional..

VIII. Anexos

Anexo 1.- Matriz de consistencia.

Título: “Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019”

Autor: Bach. Bellota Parí, José Antonio

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: Coaching				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019	Existe la relación entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Desarrollo de habilidades	Entrenamiento	1,2,3,4,5,6,7, 8	1=Totalmente en desacuerdo	Alto
				Objetivos Alcanzados			
				Capacitación			
			Liderazgo	Adaptación al cambio	9,10,11,12,13,14,15,16	2=Desacuerdo	Medio
				Conciencia			
				Toma de decisiones			
			Trabajo en equipo	Responsabilidad	17,18,19,20,21	3= Ni acuerdo, ni desacuerdo	Medio
				Conciencia			
				Adaptación al cambio			
4= De acuerdo	Bajo						
5=Totalmente de acuerdo							
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos					

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019	Existe la relación entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019					
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Liderazgo y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del Liderazgo y la inserción laboral en los alumnos egresados de CERTUS de la Sede San Juan, 2019	Existe la relación entre la gestión del Liderazgo y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019					
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019	Existe la relación entre la gestión del Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019					

Variable 2: Inserción Laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
Empleabilidad	Habilidades,	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,	1=Totalmente en desacuerdo	Alto Medio Bajo		
	Competencias		2=Desacuerdo			
	Actitudes		3= Ni acuerdo, ni desacuerdo			
	Valores		4= De acuerdo			
	Rasgos de personalidad		5=Totalmente de acuerdo			
Ocupabilidad	Valor para el trabajo	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26	1=Totalmente en desacuerdo	Alto Medio Bajo		
	Disponibilidad para el empleo		2=Desacuerdo			
	Atribuciones		3= Ni acuerdo, ni desacuerdo			
	Estilo de búsqueda de empleo		4= De acuerdo			
	Auto concepto personal y profesional		5=Totalmente de acuerdo			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	La población está constituida por los egresados de CERTUS de San Juan de Lurigancho que son 90 personas	Variable 1:	Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos

		Técnica	Encuesta	
Tipo de la Investigación: Básica	La muestra de la presente investigación será una muestra censal o universal de 90 egresados del instituto CERTUS de San Juan de Lurigancho	Instrumento	Cuestionario	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Se aplica el Alfa de Cronbach
Diseño y Nivel de Investigación: No Experimental Correlacional		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Corte de Investigación: Transversal		Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	Para la contrastación de hipótesis se utilizará: Rho de Sperman
		Variable 2:		
		Técnica	Encuesta	
		Instrumento	Cuestionario	
	Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	El uso del programa estadístico SPSS versión 21	
	Tipo	Escala de Likert (solo algunos, unos pocos, varios, la mayoría, todos)		

Encuesta sobre Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

OBJETIVO: Registrar el nivel de información y la opinión del personal de los egresados de Certus. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas.

Instrucciones:

-Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción, marcar con un aspa “X” dentro del recuadro.

- 1. Totalmente en desacuerdo**
- 2. Desacuerdo**
- 3. Ni acuerdo, ni desacuerdo**
- 4. De acuerdo**
- 5. Totalmente de acuerdo**

COACHING EMPRESARIAL					
A. DIMENSION DESARROLLO DE HABILIDADES	1	2	3	4	5
1. ¿Opina usted que los docentes evidencian habilidades en clase frente a sus alumnos?					
2. ¿Opina usted que los docentes deben ser evaluados acorde a sus competencias profesionales?					
3. ¿Estima usted que los docentes cumplen con la misión y visión de esta casa de estudios?					
4. ¿Considera usted que los docentes cumplen con los objetivos señalados?					
5. ¿Opina usted que los docentes deben ser capacitados en cada inicio del año lectivo?					
6. ¿Opina usted, que se realizan las capacitaciones de docentes para mejorar los objetivos y lineamientos de mejora para cada ciclo educativo?					
7. ¿Opina usted que, al capacitar frecuentemente a los docentes, se evidenciara en la calidad educativa?					
8. ¿Opina usted que la aplicación práctica de las tecnologías de enseñanza aprendizaje es fundamental para los docentes?					
B. DIMENSION LIDERAZGO	1	2	3	4	5
9. ¿Opina usted relevante los cambios en la malla curricular del instituto Certus?					

10. ¿Estima usted que es necesario contar con el licenciamiento de parte de las autoridades?					
11. ¿Considera usted que el perfil de los directivos asegura que se implementen nuevas estrategias?					
12. ¿Opina usted que un buen líder debe estar comprometido con sus colaboradores?					
13. ¿Estima usted que los sistemas de comunicación permiten un clima institucional adecuado?					
14. ¿Opina usted que la toma de decisiones en esta casa de estudios se realiza en forma participativa?					
15. ¿Opina usted que existe un trabajo en equipo en el instituto Certus?					
16. ¿Considera usted que el líder es objetivo con las decisiones que toma?					
C. DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
17. ¿Opina usted que existe responsabilidad compartida en los equipos de trabajo del instituto Certus?					
18. ¿Opina usted prioritario la responsabilidad y eficiencia de los trabajos encargados al equipo?					
19. ¿Opina usted que la conducta dentro de los equipos de trabajo, por parte de los docentes y administrativos son adecuados?					
20. ¿Opina usted que el equipo de docentes se adecúa a las tareas, que le son encargadas?					
21. ¿Opina usted que los docentes realizan adecuadamente a las tareas administrativas encargadas?					

Muchas gracias

Encuesta sobre Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

OBJETIVO: Registrar el nivel de información y la opinión del personal de los egresados de Certus. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas

INSERCIÓN LABORAL					
A. EMPLEABILIDAD	1	2	3	4	5
1. ¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?					
2. ¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?					
3. ¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?					
4. ¿Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?					
5. ¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?					
6. ¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme?					
7. ¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?					
8. ¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?					
9. ¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?					
10. ¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?					
11. ¿Sé comportarme en una entrevista personal?					
12. ¿Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo?					
13. ¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?					
14. ¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?					
B. OCUPABILIDAD	1	2	3	4	5
15. ¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?					
16. ¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?					
17. ¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?					
18. ¿Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, por no saber dónde buscarlo?					
19. ¿Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros?					

20. ¿Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?					
21. ¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?					
22. ¿Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo?					
23. ¿Le exigen una mayor dedicación en su empleo?					
24. ¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?					
25. ¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?					
26. ¿Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo?					

Muchas gracias

Anexo 3.- Validación de los instrumentos por parte de los expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING EMPRESARIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. DESARROLLO DE HABILIDADES								
1	¿Opina usted que los docentes evidencian habilidades en clase frente a sus alumnos?	/		/		/		
2	¿Opina usted que los docentes deben ser evaluados acorde a sus competencias profesionales?	/		/		/		
3	¿Estima usted que los docentes cumplen con la misión y visión de esta casa de estudios?	/		/		/		
4	¿Considera usted que los docentes cumplen con los objetivos señalados?	/		/		/		
5	¿Opina usted que, al capacitar frecuentemente a los docentes, se evidenciara en la calidad educativa?	/		/		/		
6	¿Opina usted, que se realizan las capacitaciones de docentes para mejorar los objetivos y lineamientos de mejora para cada ciclo educativo?	/		/		/		
7	¿Opina usted que los docentes deben ser capacitados en cada inicio del año lectivo?	/		/		/		
8	¿Opina usted que la aplicación práctica de las tecnologías de enseñanza aprendizaje es fundamental para los docentes?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO								
9	¿Opina usted relevante los cambios en la malla curricular del instituto CERTUS?	/		/		/		
10	¿Estima usted que es necesario contar con el licenciamiento de parte de las autoridades?	/		/		/		
11	¿Considera usted que el perfil de los directivos asegura que se implementen nuevas estrategias?	/		/		/		
12	¿Opina usted que un buen líder debe estar comprometido con sus colaboradores?	/		/		/		
13	¿Estima usted que los sistemas de comunicación permiten un clima institucional adecuado?	/		/		/		
14	¿Opina usted que la toma de decisiones en esta casa de estudios se realiza en forma participativa?	/		/		/		
15	¿Opina usted que existe un trabajo en equipo en el instituto CERTUS?	/		/		/		
16	¿Considera usted que el líder es objetivo con las decisiones que toma?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 TRABAJO EN EQUIPO								
17	¿Opina usted que existe responsabilidad compartida en los equipos de trabajo del instituto CERTUS?	/		/		/		
18	¿Opina usted prioritario la responsabilidad y eficiencia de los trabajos encargados al equipo?	/		/		/		
19	¿Opina usted que la conducta dentro de los equipos de trabajo, por parte de los docentes y administrativos son adecuados?	/		/		/		
20	¿Opina usted que el equipo de docentes se adecúa a las tareas, que le son encargadas?	/		/		/		
21	¿Opina usted que los docentes realizan adecuadamente a las tareas administrativas encargadas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Junio del 2019

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 EMPLEABILIDAD								
1	¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?	/		/		/		
2	¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?	/		/		/		
3	¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?	/		/		/		
4	¿Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?	/		/		/		
5	¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?	/		/		/		
6	¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme?	/		/		/		
7	¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?	/		/		/		
8	¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?	/		/		/		
9	¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?	/		/		/		
10	¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?	/		/		/		
11	¿Se comportarme en una entrevista personal?	/		/		/		
12	¿Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo?	/		/		/		
13	¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?	/		/		/		
14	¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 OCUPABILIDAD								
15	¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?	/		/		/		
16	¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?	/		/		/		
17	¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?	/		/		/		
18	¿Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, por no saber dónde buscarlo?	/		/		/		
19	¿Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros?	/		/		/		
20	¿Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?	/		/		/		
21	¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?	/		/		/		
22	¿Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo?	/		/		/		
23	¿Le exigen una mayor dedicación en su empleo?	/		/		/		
24	¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?	/		/		/		
25	¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?	/		/		/		
26	¿Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [/] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

22 de Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LAV KONG JORGE GUILLERMO DNI: 08239680

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

22 de 06 del 2019

[Firma]

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LAV KONG JORGE GUILLERMO DNI: 08239680

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

22 de 06 del 2019

[Firma]

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: [Firma] DNI: 2899625

Especialidad del validador: [Firma]

.....de.....del 20....

[Firma]

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: [Firma] DNI: 2899625

Especialidad del validador: [Firma]

P. de J. del 2019

[Firma]

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4.- Data del Excel.

COACHING EMPRESARIAL																					
Nº	DESARROLLO HABILIDADES								LIDERAZGO								TRABAJO EN EQUIPO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
E1	2	3	3	4	2	5	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2
E2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	1	3	2	2	4	1	3	2	2	2
E3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3
E4	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4
E5	3	3	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	3	3	3
E6	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2
E7	3	3	3	2	1	1	2	3	2	4	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3
E8	3	3	3	3	1	3	2	2	2	4	4	1	3	2	3	4	1	3	2	3	2
E9	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
E10	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2
E11	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3
E12	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	1	2
E13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2
E14	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3
E15	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	1
E16	3	3	3	3	1	3	4	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3
E17	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1
E18	3	3	3	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3
E19	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3
E20	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3
E21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
E22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E23	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
E24	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1
E25	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2
E26	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	1
E27	3	3	3	2	1	2	3	4	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2
E28	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2
E29	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
E30	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
E31	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	1	3
E32	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	3
E33	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4
E34	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3
E35	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2
E36	3	3	3	3	1	3	3	4	1	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2
E37	3	3	3	2	1	3	2	4	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	2
E38	3	3	3	3	1	3	3	4	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
E39	3	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3
E40	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2
E41	3	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2
E42	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
E43	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
E44	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
E45	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3
E46	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
E47	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3
E48	3	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	1	3	2	3	4	1	3	2	3	3
E49	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
E50	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E51	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2
E52	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3
E53	2	3	3	4	2	5	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2
E54	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	1	3	2	2	4	1	3	2	2	2
E55	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3
E56	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4
E57	3	3	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	3	3	3
E58	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2
E59	3	3	3	2	1	1	2	3	2	4	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3
E60	3	3	3	3	1	3	2	2	2	4	4	1	3	2	3	4	1	3	2	3	2
E61	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
E62	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2
E63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
E64	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E65	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
E66	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1
E67	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2
E68	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	1
E69	3	3	3	2	1	2	3	4	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2
E70	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2
E71	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
E72	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
E73	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	1	3
E74	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	3
E75	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4
E76	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3
E77	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2
E78	3	3	3	3	1	3	3	4	1	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2
E79	3	3	3	2	1	3	2	4	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	2
E80	3	3	3	3	1	3	3	4	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
E81	3	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3
E82	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2
E83	3	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2
E84	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
E85	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
E86	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E87	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3
E88	3	3	3	3	1	1	3	3	3												

INSERCIÓN LABORAL																										
N°	EMPLEABILIDAD													OCUPABILIDAD												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
E1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
E2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3
E3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E5	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3
E6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
E7	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3
E8	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3
E9	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
E10	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2
E11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3
E12	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E13	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
E14	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3
E15	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	2
E16	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
E17	2	2	4	3	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	1	2
E18	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
E19	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
E21	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E22	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E23	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
E24	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
E25	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4
E26	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
E27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
E28	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3
E29	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2
E31	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E32	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3
E33	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E34	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4
E35	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3
E36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
E37	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E38	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3
E39	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
E40	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2
E41	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3
E42	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3
E43	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E44	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
E45	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E46	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
E47	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E48	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3
E49	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
E50	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2
E51	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E52	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E53	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
E54	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3
E55	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E56	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E57	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3
E58	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
E59	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3
E60	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3
E61	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
E62	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2
E63	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E64	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E65	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
E66	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
E67	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4
E68	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
E69	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
E70	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2
E71	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2

Anexo 5.- Carta de presentación, sellada por la empresa donde se realizó la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 01 de agosto de 2019

Carta P.1079 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Carla Elizabeth Morante Colina

CERTUS

ATENCIÓN:

Jefe de Programa Académico Logística y Comercio Exterior/ Emprendimiento

Asunto: Carta de Presentación del estudiante JOSE ANTONIO BELLOTA PARI

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JOSE ANTONIO BELLOTA PARI identificado(a) con DNI N.° 9943592 y código de matrícula N.° 7001232318; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS,
San Juan de Lurigancho, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 6.- Pantallazo del Turnitin con 23 % de similitud, como porcentaje máximo.

Jose Bellota Pari | Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA **ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**
-MBA-



Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

AUTOR:
Bach. Jose Antonio Bellota Pari
(<https://orcid.org/0000-0002-8589-5741>)

ASESORA:
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
(<https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias Funcionales

Todas las fuentes | Cero similitud 1 de 233

Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 1	22 %
repositorio.unim.edu.pe Fuentes de Internet: 23 (98%)	16 %
repositorio.unim.edu.pe Fuentes de Internet: 13 (56%)	3 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 11	3 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 6 (24%)	3 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 1	2 %
Entregado a Colegio Sa... Fuentes de Internet: 1	2 %
es.scritd.com Fuentes de Internet: 1 (4%)	2 %
repositorio.unim.edu.pe Fuentes de Internet: 1 (4%)	2 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 1 (4%)	2 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 1 (4%)	2 %
Entregado a Tecsup Fuentes de Internet: 1 (4%)	1 %
repositorio.unim.edu.pe Fuentes de Internet: 1	1 %
repositorio.unim.edu.pe Fuentes de Internet: 1 (4%)	1 %
repositorio.unim.edu.pe Fuentes de Internet: 1 (4%)	1 %

ARTICULO CIENTÍFICO

1.- TÍTULO

Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

2.- AUTOR

Bach. Bellota Pari, Jose Antonio

josebellota@gmail.com

Egresado de la EPG de la Universidad César Vallejo

3.- RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019”, el cual tiene como objetivo general, determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

El tipo de la investigación fue básica, bajo el enfoque de investigación cuantitativo, de diseño y nivel de investigación no experimental correlacional, de corte transversal. La población fue de 90 egresados del instituto Certus sede San Juan de Lurigancho, y del mismo modo la muestra censal o universal de 90 egresados del instituto Certus, siendo de tipo probabilística; la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de investigación se empleó el cuestionario que fue validado a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, para el análisis se empleó el software estadístico informático SPSS versión 21. El método que se empleó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre las variables coaching empresarial y la variable inserción laboral. Respecto al grado de correlación se determinó, que existe una correlación alta entre las variables (Rho de Spearman = 0,767**), siendo el p valor significativo ($p = ,000 < 0.05$).

4.- PALABRAS CLAVE

Coaching empresarial, inserción laboral, empleabilidad, ocupabilidad.

5. - ABSTRACT

This research work entitled: "Management of business coaching and job placement of graduates of Certus, San Juan de Lurigancho, 2019", which has as a general objective, determine what is the relationship between the management of business coaching and the labor insertion of Certus graduates, San Juan de Lurigancho, 2019

The type of research was basic, under the approach of quantitative research, design and level of non-experimental correlational research, cross-sectional. The population was 90 graduates of the Certus institute based in San Juan de Lurigancho, and in the same way the census or universal sample of 90 graduates of the Certus institute, being of probabilistic type; The technique used for data collection was the survey and as a research instrument the questionnaire was used that was validated through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha, for the analysis the statistical software SPSS version was used 21. The method used was the hypothetical deductive. Spearman's Rho non-parametric test was applied for data analysis.

The research results demonstrate the relationship between the business coaching variables and the labor insertion variable. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a high correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.767 **), the p being a significant value ($p = .000 < 0.05$).

6. - KEYWORDS

Business coaching, job placement, employability, occupability

7.- INTRODUCCIÓN

En la última década millones de estudiantes estadounidenses acceden a la educación en diversas community college y universidades de su país con la motivación de acceder a un mejor empleo, asumir nuevas responsabilidades e independencia financiera, como parte de su desarrollo profesional. Sin embargo, los jóvenes profesionales al graduarse enfrentan el desafío de insertarse al mercado laboral por falta de expertise laboral en el campo de sus profesiones, ya que deben competir con otros jóvenes postulantes que ya poseen experiencia laboral. (Velez, 2016)

La problemática descrita también se observa en nuestro país, en el cual los jóvenes egresados de carreras técnicas y universitarias se enfrentan a diversos problemas en su afán de acceder al mercado laboral tales como: experiencia laboral previa en su carrera de estudio, capacitaciones, constantes actualizaciones de su especialidad y salarios variables en el mercado según lo señala Óscar Núñez, presidente y CEO del corporativo Overall. (Gestion, 2017) En una entrevista Carlos Montalván gerente general de IPAE Escuela de Empresarios menciona que existe alta demanda de profesionales técnicos, sin embargo, el mercado laboral exige profesionales mejor capacitados acorde a las necesidades de las empresas

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística e Informática publicó el documento cuyo título es: Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2017 el cual fue elaborado en base a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares que realizan cada año. En este documento se detalla que son los jóvenes de 14 a 24 años de edad en el periodo 2007 al 2017 quienes reportan la mayor tasa de desempleo como consecuencia de una deficiente formación escolar, déficit de competencias y habilidades indispensables

para el trabajo, dificultando su inserción al campo laboral. En el ámbito local, específicamente en la ciudad de Lima los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Certus detallan este problema como un reto y obstáculo para lograr obtener su primer empleo debido a diversos factores antes descritos: falta de experiencia profesional, competitividad, demanda escasa y competencias exigidas.

Este trabajo de investigación se respalda en los antecedentes internacionales y nacionales previos, como Gómez (2017) de la Universidad Panamericana de la ciudad de México en su investigación se planteó como objetivo “analizar el impacto del coaching como herramienta estratégica para elegir una carrera y su relación con la oferta de empleo de las empresas en México”. Uno de los teóricos base para la variable coaching empresarial fue Medina y Perichon, (2008). Los resultados muestran que 93.95% de los encuestados decidió estudiar la carrera por sus capacidades y habilidades personales. Asimismo, también evidencia que un 70% de los encuestados recién egresados les resulta difícil obtener un puesto de trabajo en el mercado laboral debido a que no desarrollaron las capacidades y habilidades personales de la carrera durante su tiempo de estudio. En conclusión, se determinó que los alumnos encuestados no eligieron correctamente la carrera acorde a su orientación vocacional, siendo necesario, que los alumnos tomen clases de coaching empresarial antes de decidir la carrera a estudiar acorde a su vocación e intereses personales. Mientras que Galea (2017) de la Universidad de Carabobo, en la ciudad de Carabobo, Venezuela realizó la investigación se planteó como objetivo “implementar el planeamiento estratégico en base al coaching organizacional para la creación de equipos de excelente performance en la escuela de odontología del campus universitario”. Uno de los teóricos base para la variable coaching fue Bou (2013). Los resultados muestran para el indicador concretar objetivos a cumplir el 50% opina que, si pueden cumplir objetivos planteados por la facultad, un 30% no y un 20% esta inseguro. Por otra parte, ante el indicador para tomar decisiones el 40% opina que no les resulta fácil tomar decisiones rápidas ante un imprevisto., un 30% no y un 10% si.

En conclusión, se puede determinar que es necesario, para la aplicación del coaching se determinen objetivos a alcanzar a fin de identificar resultados y el coach sea quien lo acompañe durante la toma de decisiones y esto les permitan conectarse con las competencias y destrezas laborales que se requieren.

Por otra parte, Cravero (2017) de la Universidad Barcelona de la ciudad de Barcelona, España en su investigación se planteó como objetivo “conocer el grado de inserción laboral de los estudiantes de las promociones de la maestría de Mediación de conflicto de la Universidad de Barcelona y el grado de satisfacción de empleabilidad”. El teórico base para la variable inserción laboral fue Orgemer (2002). Los resultados muestran que el nivel de inserción y de ocupabilidad de los alumnos de las diferentes promociones evidencia que en ese momento un 56.6% de los alumnos están laborando, mientras que el 43.5% restante no labora. Por otra parte, el 87.9% de los encuestados evidencio que no ha cambiado de puesto después de haber concluido la maestría, solamente un 9.1% ha evidenciado que logro ascender de puesto de empleo como consecuencia de la maestría. En conclusión, se determinó con esta investigación planificar oportunidades de mejora y cambio en el

desarrollo de la maestría a fin de que los alumnos puedan acceder a mejores oportunidades de ascenso en sus puestos de empleo como consecuencia de terminar sus clases y logran ser más competitivos en el mercado laboral. Asimismo, Díaz (2018) de la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Lima, Perú en su investigación para optar el grado de maestro se planteó como objetivo “establecer la influencia de la herramienta gerencial del coaching para la selección, capacitación y desarrollo del personal y la gestión del talento humano de la Universidad de Lima”. El teórico base fue Whitmore (2010). Conforme a los resultados obtenidos se observa que el 58.3% de los encuestados opinaron que el nivel de coaching empleado en la Universidad es de nivel medio, 22.6% opino es de nivel bajo, y el 19.1% es de nivel alto. Por otra parte, respecto la variable de gestión de talento humano el 17.4% opino que existe un nivel inadecuado, el 20.9% opino un nivel regular y el 61.7% opino un nivel adecuado. En conclusión, se puede afirmar que una adecuada gestión de coaching en el personal influye de positivamente en el desempeño laboral de los empleados afianzando sus fortalezas y capacidades que lo hacen más competente profesionalmente en el mercado laboral.

Para la comprensión de la variable coaching empresarial, se precisa al teórico base González (2017) quien explico que el coaching es una herramienta estratégica que mejora la gestión empresarial que permite al coach acompañar, instruir y entrenar a las personas para que se integren a equipos, potencializando sus habilidades, desarrollando liderazgo con la perspectiva de alcanzar metas, fortalecer capacidades y habilidades personales para producir en sí mismo su potencial máximo para un desempeño efectivo. El coaching tiene como objetivo el hacer que las personas desarrollen al máximo su potencial, a fin de perfeccionar sus habilidades con entrenamiento y dirección. Asimismo, el autor define las siguientes tres dimensiones: desarrollo de habilidades, liderazgo y trabajo en equipo.

Para la comprensión de la variable inserción laboral, se precisa al teórico base: Bisquerra (1992) quien sostuvo que la inserción laboral es un proceso que integra diversos factores para su ejecución como son la preparación, la búsqueda y oportunidad de empleo que derive finalmente en la empleabilidad y ocupabilidad. Como parte del crecimiento económico sostenido de cada estado, forma parte de sus políticas públicas promover la inserción laboral de los jóvenes ya que su dinamismo impulsa el país y son parte clave del desarrollo económico por la demanda y mano de obra. Asimismo, el autor define las siguientes dos dimensiones: empleabilidad y ocupabilidad.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se planteó como objetivo general el siguiente enunciado: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019. Asimismo, se detallan los siguientes enunciados para formular los objetivos específicos: a) Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del Desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019, b) Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del Liderazgo y la inserción laboral en los alumnos egresados de Certus San Juan de Lurigancho, 2019 y c) Determinar cuál es la

relación que existe entre la gestión del Trabajo en equipo y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho

8.-METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal. El tipo de investigación: a) Según su objetivo es básica, b) Según alcance es correlacional y c) Según enfoque es cuantitativa. El método empleado fue hipotético deductivo. La población de la investigación corresponde a una muestra censal o universal de 90 egresados del instituto Certus de San Juan de Lurigancho. Se utilizó la técnica de encuesta, el instrumento empleado el cuestionario de preguntas por cada variable. La escala de medición tipo Likert. Se validó los instrumentos por medio del juicio de expertos quienes son profesionales y especialistas en la materia, siendo el resultado aplicable para los dos cuestionarios. Luego se realizó el método de cálculo de Alfa de Cronbach para realizar la confiabilidad interna de cada instrumento por cada variable a fin de estimar la fiabilidad de cada instrumento de medida. El resultado de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable coaching empresarial fue 0.851 con un nivel bueno y para el instrumento de la variable inserción laboral fue 0.950 con un nivel excelente. Luego se procede a realizar la encuesta en un solo día con 2 cuestionarios con un total de 47 preguntas, a fin de determinar la opinión y percepción de los egresados respecto a la gestión del coaching empresarial y la inserción. Se procesó la información con un software de estadística SPSS a fin de obtener el análisis de estadística descriptivo con las tablas de frecuencias y tablas cruzadas. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad a fin de determinar con que estadístico Pearson o Rho Spearman se procesara el análisis inferencial. La prueba de normalidad se realizó a los elementos de las variables, siendo su muestra de 90 egresados de Certus y la decisión que se tomó fue sobre los datos de Kolmogorov - Smirnov, obteniendo que la sig. Bilateral (Sig.) es ,000 inferior a 0.05 por lo que se rechaza la H_0 . El resultado de esta prueba de normalidad es No paramétrica, Los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual el estadístico de prueba a emplear fue Rho Spearman a fin de constatar la hipótesis general y específica de la investigación y establecer el nivel de correlación entre ambas variables. Los resultados con el estadístico Rho Spearman evidencian que el valor de $p = ,000$ es inferior a 0,05 de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019, y dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,767** de acuerdo a la escala establecido por Bisquerra, corresponde a una correlación alta.

9.- RESULTADOS

En esta tabla 20: se puede observar que valor de $p = ,000$ es inferior a 0,05 de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación directa y significativa entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019, y dado que el valor de coeficiente de

correlación de Rho de Spearman = 0,767** de acuerdo a la escala establecido por Bisquerra, corresponde a una correlación alta.

Significancia y correlación entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019

Correlaciones			
		COACHING_ EMPRESARI AL	INSERCIÓN _LABORAL
Rho de Spearman	COACHING_EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,767**
		N	90
	INSERCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	90

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

10.- DISCUSIÓN

Al realizar el análisis de los resultados del presente proyecto de investigación se determinó que la mayor cantidad 76,7%, los egresados opinaron que el Coaching empresarial de Certus es de un nivel medio y el 23,3% opinaron que el Coaching empresarial es de un nivel bajo. Con estos resultados se puede afirmar que Certus está posicionado en un nivel medio, y requiere trabajar en ello para alcanzar un óptimo nivel alto. Asimismo, se determinó que la mayor cantidad 88,9% opinaron que la Inserción laboral en Certus es de un nivel medio, un 8,9% opinaron que es de un nivel bajo y el 2,2% opinaron que la Inserción Laboral es de un nivel alto. Con estos resultados se puede afirmar que la inserción laboral en los egresados de Certus es de un nivel medio y requiere desarrollar acciones de mejora a fin de posicionarse en un óptimo nivel alto.

Conforme a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis entre ambas variables se evidencio que existe una relación directa y significativa entre ambas variables coaching empresarial e inserción laboral en Certus con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,767** y un valor de significancia inferior a 0.05. Los resultados muestran similitud con lo mencionado por Gómez (2017) en el cual concluyo que el 94% de encuestados quienes recibieron lecciones de determinado curso de coaching aseveraron que si es conveniente porque les permitió enfocarse en su carrera. Por otra parte, Certus debe ejecutar estrategias y acciones a aplicar para promover el coaching empresarial que se transmite a los alumnos a fin de mejora su acceso y competitividad en el mercado laboral, tal como concluye Monroy (2015) en su investigación al resultar que 72% están muy de acuerdo y de acuerdo un 22% con ejecutar el coaching dentro de la empresa, por lo que se su ejecución es recomendable para superar las limitaciones de inserción laboral de los jóvenes egresados a fin de hacerlos más competitivos.

11.- CONCLUSIONES

Una vez procesado los resultados de la encuesta efectuada por medio del instrumento (cuestionario) para determinar si existe relación entre el coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho 2019, se detallan las siguientes conclusiones:

Primero: Se determinó que la relación entre las variables coaching empresarial y la variable inserción laboral es positiva, resultando una correlación Rho de Spearman = 0,767**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación alta, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = ,000$ el cual es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados.

Segundo: Se determinó que la relación entre la dimensión desarrollo de habilidades y la variable inserción laboral es positiva resultando una correlación Rho de Spearman = 0,584**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación moderada, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ el cual es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados.

Tercero: Se determinó que la relación entre la dimensión liderazgo y la variable inserción laboral es positiva resultando una correlación Rho de Spearman = 0,755**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación alta, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ el cual es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados.

Cuarto: Se determinó que la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable inserción laboral es positiva resultando una correlación Rho de Spearman = 0,740**, determinando una relación directa y positiva, con un nivel de correlación alta, También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ el cual es menor es inferior a 0,05, se puede aseverar que la relación es significativa, demostrados con los resultados.

12.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña y Mozombite (2013). *Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque.* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/134/1/TL_MozombiteGrandezCarlos_AcunaHernandezKattia.pdf
- Alles (2011), *Diccionario de términos de recursos humanos.* (1ª ed.) Granica. Recuperado de: <http://books.google.com.ar/books>
- Ampuero (2014). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño docente en las instituciones de educación superior Instituto de Educación Superior María Montessori.* (Tesis de maestría). Universidad San Agustín, Arequipa, Perú.
- Arévalo (2017) *El coaching empresarial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017* (Tesis de Licenciatura) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12214/Ar%c3%a9valo_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena (2011) *Programas didácticos para educación física a través de la educación de aventura.* Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277275059_Programas_didacticos_para_Educacion_Fisica_a_traves_de_la_educacion_de_aventura
- Barrón T. y Martínez R. (2008). *Seguimiento de egresados de doctorado en Pedagogía de la UNAM.* Recuperado de: www.amet.uady.mx/?dl_name=CONCEPCIN_BARRIN_TIRADO_JESICA_MARTINEZ_ROSAS.pdf
- Bethencourt, J. y Cabrera, L. (2012). *Inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo.* *Electronic Journal of Research in Educational Psychology.* Recuperado de: http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJR_EP/article/view/1509/1819
- Bisquerra, A. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa* (2ª ed.). Madrid: La Muralla.

- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Libre.
- Blanco (2013) *Análisis de la inserción laboral de los egresados en pedagogía de las universidades catalanas*. Barcelona: Economics feducation.
- Bou, J. (2013). *Coaching Educativo*. Bogotá, Colombia: Universidad de Valencia.
- Burns, J.M. (1978). *Liderazgo*. Nueva York: Harper and Row.
- Bustamante (2019) *Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018*. (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31916/Bustamante_NYR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caparás, María Victoria y Chinchilla, María Nuria (2000). *Teoría institucional y teoría antropológica del liderazgo: salvando un vacío de 40 años*. Barcelona, España: División de Investigación IESE, Universidad de Navarra.
- Cardona, P. y García-Lombardía, P. (2005). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Pamplona: Eunsa.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Revista Pensamiento y gestión*, 33. Universidad del Norte
- Chiavenato I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Conchita (2004). *Tácticas del Coaching: cómo enfrentar los desafíos cotidianos*. Recuperado de <http://www.casadellibro.com/libro-tacticas-de-coaching-para-mujeres-como-afrentar-los-desafios-cot-idianos/9788497561990/964130>
- Cravero (2017) *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado* (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf

- Díaz (2018) *Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de lima 2016* (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PG.D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Evans, D. y Gruba, P. (2014). *How to Write a Better Thesis*. (3ª ed.). Estados Unidos: Springer. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=XwG7BAAAQBAJ&pg=PA73&dq=research+methodology+thesis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi3uuuI2PjjAhWJpFkKHfSfARo4KBD0AQhAMAM#v=onepage&q=research%20methodology%20thesis&f=false>
- Figuera. (1996). *La inserción laboral del Universitario en el Mercado de Trabajo*. UEB, BARCELONA.
- Flick, U. (2011). *Introducing Research Methodology: A Beginner's Guide to Doing a Research Project*. (4ª ed.). Estados Unidos: SAGE Publications. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=-EeXiLAI4TgC&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjOm4ylyvjjAhWRrVkkKHZ02A6c4FBDoAQhRMAU#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>
- Friego (2007) *Capacitación marco teórico*. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/sandoval_m_d/capitulo2.pdf
- Galea (2017) *Coaching organizacional para la formación de equipos de alto desempeño*. (Tesis de Maestría) Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4630/agalea.pdf?sequence=1>
- García, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdades en el mercado de trabajo. *Revista Española de investigación sociológica*, 269-294.
- Gardiner, J. J. (2006). *Transactional, transformational and transcendent leadership: metaphors mapping the evolution of the theory and practice of governance*. Leadership Review.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.

George, D. & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. (13ª ed.). Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UKPOCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=George,+D.+%26+Mallery+IBM+SPSS+Statistics+20+Step+by+Step:+A+Simple+Guide+and+Reference.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiOqbyr2fjjAhUo1VkKHbIvCskQ6AEIKjAA#v=onepage&q=George%2C%20D.%20%26%20Mallery%20IBM%20SPSS%20Statistics%2020%20Step%20by%20Step%3A%20A%20Simple%20Guide%20and%20Reference.&f=false>

Goldsmith, Fr, y Lyons, (2011). *Coaching: La última palabra en desarrollo de liderazgo*. México: Prentice Hall.

Gómez (2017) *El impacto del coaching en la elección de carrera, en la oferta y demanda de talento para las empresas* (Tesis de Licenciatura) México: Universidad Panamericana. Recuperado de: <http://biblio.upmx.mx/tesis/190905.pdf>

González (2017) *El coaching y la transposición sociocultural como herramientas de acción pedagógica para la formación profesional* (Tesis de Maestría) Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Recuperado de: http://www.uteq.edu.ec/revistaCSYE/publico/archivos/C1_V1_N1_3.pdf

Gorrochotegui M., Alfredo (2007). *Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo*. Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana.

Gupta, M. (2011). *Research Methodology*. (2ª ed.). Estados Unidos: PHI Learning Private Limited. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=AKzwXp7K7FcC&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjOm4ylyvjjAhWRrVkKHZ02A6c4FBD0AQhhMAc#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>

Hafiz, J. & Kahn, R. (2012). *Research Methods for Business and Social Science Students*. (2ª ed.) Estados Unidos: SAGE Publications. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ifinAwAAQBAJ&pg=PA5&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjhtZCI0vjjAhVJmlkKHRCvCA84FBD0AQhjMAg#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false>

- Hantrais, L. y Mangen, S. (2013). *Cross-National Research Methodology and Practice*. (6ª ed.) Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=QSTcAAAAQBAJ&pg=PA35&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiErbLOzfjAhVLMVkkHRbkACc4PBD0AQgtMAE#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>
- Harvard Business Essentials. (2006). *Gestión de desempeño: Evalúe y mejore la eficacia de sus trabajadores*. Recuperado de: http://books.google.com.pe/books?id=xnUs0w87Jq0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: McGraw – Hill Internacional.
- Hinton, P. y McMurray, I. (2014). *SPSS Explained*. (2ª ed.). Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=aPgjAwAAQBAJ&pg=PA1&dq=SPSS&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi1hKbZ2vjjAhVFvFkKHet8AJg4ChDoAQgyMAE#v=onepage&q=SPSS&f=false>
- Hoffmann, W. (2007). *Manual de coach profesional*. Venezuela, Caracas: Norma
- Jones, G. & George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kanire, G. (2012). *Social Science Research Methodology: Concepts, Methods and Computer Applications*. (2ª ed.). Estados Unidos: ROUTLEDGE. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Hjs00wt3478C&pg=PA2&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjP5JWt0PjjAhXHq1kKHT_1C7w4ChDoAQgmMAA#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false
- Kember, D. y Corbett, M. (2018). *Structuring the Thesis: Matching Method, Paradigm, Theories and Findings*. (3ª ed.) Estados Unidos: Springer. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Ly5mDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=scientific+research+methodology+thesis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjkm->

_10_jjAhVi1lkKHSaHdhsQ6AEIbzAJ#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology%20thesis&f=false

Khan, R. (2011). *Research Methodology*. (2ª ed.) Estados Unidos: APH PUBLISHING CORPORATION. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=8FPMP7vIFtMC&pg=PA19&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjP5JWt0PjjAhXHq1kKHT_1C7w4ChDoAQhcMAc#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false

Koontz (2010). *Administración: una perspectiva global*. (12ª ed.) México: McGraw Hill Interamericana.

Kuada, J. (2012). *Research Methodology: A Project Guide for University Students*. (2ª ed.). Estados Unidos: Samfunds Literatur. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=tuQ_-MQydu8C&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjGtYTpsfjjAhWKq1kKHbf_CB0Q6AEILTAB#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false

Lawrence Colins, M., & Vargas, J. (2 de MARZO de 2017). *Las razones por las que millones en EE. UU. no terminan la universidad*. Recuperado de: <https://www.univision.com/noticias/citylab-vida-urbana/las-razones-por-las-que-millones-en-eeuu-no-terminan-la-universidad>

Lencioni, P. (2005). *Overcoming the five disfunctions of a team. For leaders, managers and facilitators*. San Francisco: Jossey-Bass.

Linuesa-Langreo, Jorge, Ruiz-Palomino, Pablo y Elche-Hortelano, Dioni (2015). *Liderazgo relacional en el ámbito de la organización: un análisis comparativo de estilos*. Cuenca, España: Facultad de Ciencias Sociales.

Lyons, L. (2001). *Coaching. La última palabra en desarrollo del liderazgo*, México: Pearson Education

Mamani (2016) *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015*. (Tesis de Licenciatura).

Recuperado de:
http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/27/T_095_71978390_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marshall, C. (2000). *Coaching efectivo. Como aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral*. Colombia: Mc Graw Hill.

Medina, L. y Perichon, A. (2008). *Coaching Educacional Nueva Visión de la Orientación Vocacional*. Buenos Aires : BONUM.

Méndez C. (2007) *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación*. México: Mc Graw Hill.

Monroy (2015) *Coaching y desempeño laboral* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>

More Benites, M. A. (2018). *El efecto del coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C*. Lima, 2017. Lima: Universidad César Vallejo.

Morón (2014). *Coaching conciliación de vida laboral-personal*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/342/34242142006.pdf>

Muradep (2009). *Coaching para la transformación personal*. Argentina: Granica S.A.

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Trabajo decente y juventud*. Santiago: OIT.

Orgemer (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: Artegraf.

Palomo, M. T. (2012). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (7ª ed.) Madrid: ESIC Editorial.

Payeras (2004). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar resultados*.

Pelayo (2012) *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

Planas, J., Cobos, A. y Gutiérrez E. *La orientación profesional y la búsqueda de empleo*. Barcelona, España: Editorial GRAO

- Porras Rivas, G. I. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana año 2016*. Guayaquil: Univ. Laica Vicente Rocafuerte.
- Prakash, A. (2014). *Research Methodology*. (4^a ed.). Estados Unidos: Horizon Books. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rRhKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiv243tyPjjAhWNxVvKkHS7oCnIQ6AEISzAF#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>
- Robbins (2011) *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. México: Prentice Hall
- Rodríguez (2008). *Modelo de Gestión de Recursos Humanos* (1^a ed.) Barcelona, España.
- Román (2008). *Efecto del programa de habilidades docentes motivadoras en el profesorado de secundaria* Revista de Psicodidáctica. Universidad del país Vasco Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17512724005.pdf>
- Ruiz Palomino, P. (2009). *Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo. Revisión de la literatura*. Documento de trabajo nº 5, Universidad de Castilla la Mancha. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.
- Salloum, C. y Digout, J. (2015). *The Postgraduate Handbook, Writing and Supervising a Master's Thesis*. (2^a ed.) Estados Unidos: BART & JONES. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=iW3YBgAAQBAJ&pg=PA13&dq=research+methodology+thesis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNw9er1vjjAhVGvIkKHcJaCHA4FBD0AQgtMAE#v=onepage&q=research%20methodology%20thesis&f=false>
- Sánchez (2015) *La calidad de la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación, mención educación básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en Ecuador* (Tesis de Doctorado). Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Vpsanchez/SANCHEZ_BURNEO_Veronica_Patricia_Tesis.pdf

- Sánchez, S. et al. (2014). *Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional*, OIKOS N° 37, 41-61, Escuela de Administración y Economía, Universidad Católica Silva Henríquez (UCSH), Santiago de Chile.
- Sánchez H, y Reyes C. (2002) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Perú: Visión Universitaria
- Shantanu, K. (2016) *Research Methodology: Latest Edition*. (4ª ed.) Estados Unidos: SBPD PUBLICATIONS. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=The2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=RESEARCH+METHODOLOGY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiAt-ypyvjjAhVPwFkKHQcHCA44HhDoAQhfMAg#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>
- Shubhra, M. (2013). *Research methodology in behavioural sciences*. (3ª ed.). Estados Unidos: PHI Learning Private Limited. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=uaVbAAAAQBAJ&pg=PA173&dq=scientific+research+methodology&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi_g4vy0vjjAhUuxVkKHTKjCIM4KBD0AQgtMAE#v=onepage&q=scientific%20research%20methodology&f=false
- Sidelski (2009). *Estrés y coaching profundo*. Buenos Aires-Argentina. Lumen.
- Santiago, L. (2015). *Competencias, cambio y coaching*. Argentina: Ediciones Granica.
- Smart, J. (2003). *Coaching y feedback eficaces*. España: Gestión.
- Troncos (2018) *El coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa APG Global SAC Callao – 2018* (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (2012). *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo: los jóvenes y la competencia*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>

Vélez, P. (8 de marzo de 2016). Jóvenes graduados y el desempleo en EE. UU. La Nota Latina

Recuperado de: <https://lanota-latina.com/jovenes-graduados-y-el-empleo-en-ee-uu/>

Vives Gutiérrez, L. M. (2016). *Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento*. Bogotá: Univ. Militar Nueva Granada.

Whitmore (2010). *Coaching – El método para mejorar el rendimiento de las personas*. España: Paidós Ibérica.

Whitmore (2018). *Coaching – El método para mejorar el rendimiento de las personas*. España: Paidós Ibérica.

Whitworth, L. (1998). *Coactive Coaching*. Plo Alto California. Davies Black Publishing.

Wolf (2004). *Coaching: El arte de soplar las brasas*. (2ª ed.) Buenos Aires: Gran Aldea Editores.

Yuni J. y Urbano C. (2006) *Técnicas para investigar recursos metodológicos para la proyección de proyectos de investigación* (2ª ed.) Córdoba, Argentina: Brujas

Zegarra (2018) *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- Lima Norte, 2018*. (Tesis de Maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22534/Zegarra_PRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeus y Skiffengten (2002). *Guía completa de coaching en el trabajo*. España: McGraw-Hill Profesional..

Yo, Yolanda Josefina Huayta Franco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019", del estudiante Jose Antonio Bellota Pari, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 2 de agosto 2019



Firma

Yolanda Josefina Huayta Franco

DNI: 09333287



Elaboró: Dirección de Investigación

Revisó:



Responsable del SGC



Vicerectorado de Investigación



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
-MBA-

Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO

AUTOR:

Bach. Jose Antonio Bellota Pati
(<https://orcid.org/0000-0002-8589-5741>)

ASESORA:

Drn. Yolanda Josefina Huayta Franco
(<https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales



Todas las fuentes	
	Concordancia 1 de 213
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 11 LBL	22 %
repositorio.unem.edu.pe Fuentes de Internet: 22 LBL	16 %
repositorio.unem.edu.pe Fuentes de Internet: 13 LBL	3 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 11 LBL	3 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 13 LBL	3 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 13 LBL	2 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 13 LBL	2 %
es.scribd.com Fuentes de Internet: 11 LBL	2 %
repositorio.unem.edu.pe Fuentes de Internet: 13 LBL	2 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 13 LBL	2 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 13 LBL	2 %
Entregado a Universidad... Fuentes de Internet: 13 LBL	1 %
repositorio.unem.edu.pe Fuentes de Internet: 13 LBL	1 %
repositorio.unem.edu.pe Fuentes de Internet: 13 LBL	1 %
repositorio.unem.edu.pe Fuentes de Internet: 13 LBL	1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Jose Antonio Bellota Pari identificado con DNI No 09943592 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de CERTUS, San Juan de Lurigancho, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA

DNI: 09943592

FECHA: 20 de noviembre del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Repositorio del SGC	W. Directorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JOSE ANTONIO BELLOTA PARI

INFORME TÍTULADO:

Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho, 2019


PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS-MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 9 de agosto 2019

NOTA O MENCIÓN: 5 con distinción




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN