



Competencias laborales y las expectativas laborales de los
egresados de la escuela profesional de Administración de
una Universidad privada de Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Mery Gemeli Masias Fernandez

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU-2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MASIAS FERNANDEZ, MERY GEMELI**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión del Talento Humano*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPETENCIAS LABORALES Y LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - 2018

Fecha: 1 de setiembre de 2018

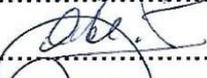
Hora: 12:30 m.

JURADOS:

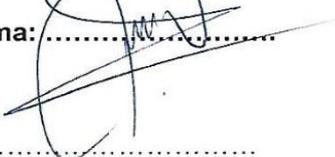
PRESIDENTE: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Abner Chávez Leandro

Firma: 

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoros

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *Mejorar las recomendaciones*
 - *Mejorar la redacción en estilo APA*
-
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios porque me ha permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, a mi hija Gya por ser mi motor y razón de ser, a mis padres, hermana, novio y familia por su apoyo y motivación constante en este largo camino depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida. Y a todas las personas que participaron directa e indirectamente en el logro de esta meta, infinitamente gracias.

Mery Gemeli Masias Fernandez

Agradecimiento

Los resultados de este proyecto, están dedicados a todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de su culminación, a mi asesor de tesis el Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín por el apoyo y entrega durante esta etapa final pero no menos significativo de mi experiencia profesional, a mis padres, familia y novio porque han aportado en un alto porcentaje en mis ganas de salir adelante en mi carrera profesional; sin su apoyo durante estos dos años en todo sentido no hubiera sido posible que yo este hoy logrando una meta más.

Declaración de autoría

Yo Mery Gemeli Masias Fernandez, estudiante del Programa de Maestría en gestión del talento humano, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018” Presentada, en 103 Folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del talento humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de Agosto del 2018

Br. Mery Gemeli Masias Fernandez

DNI 70168829

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presenta la tesis “Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima - 2018”, que tuvo como objetivo Describir las competencias laborales que debe tener el egresado de administración de una Universidad Privada en Lima, para cumplir con las expectativas laborales de los empleadores actualmente. El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas del egresado.

La autora

Índice

Página	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
I. Introducción	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos Previos	16
1.2.1 Antecedentes Internacionales	16
1.2.2 Antecedentes Nacionales	19
1.3 Teorías Relacionadas al tema	21
1.3.1 Competencias laborales	21
1.3.2 Bases teóricas de experiencia laboral	32
1.4 Formulación del problema	40
1.4.1 Problema general	40
1.4.2 Problemas específicos	40
1.5 Justificación del estudio	42
1.5.1 Justificación teórica	42
1.5.2 Justificación Práctica	43
1.5.3 Justificación social	44
1.6 Hipótesis	44

1.6.1 Hipótesis general	44
1.6.2 Hipótesis específicas	44
1.7 Objetivos	46
1.7.1 Objetivo general	46
1.7.2 Objetivos específicos	46
II. Método	47
2.1 Diseño de Estudio	48
2.2 Variables, operacionalización	50
2.2.1 Variable competencia laboral	50
2.2.2 Variable expectativa laboral	50
2.2.2 Operacionalización de las variables	51
2.3 Población, muestra y muestreo	53
2.3.1 Población	53
2.3.2 Muestra	53
2.3.3 Muestreo	53
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.4.1 Técnica de recolección de datos	53
2.4.2 Validación y confiabilidad de los instrumentos	56
2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos	57
2.5 Métodos de análisis de datos	57
2.6 Aspectos éticos	58
III. Resultados	59
3.1 Resultados Descriptivos	60
3.2 Contrastación de hipótesis	66

IV. Discusión	74
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	85
Anexos	91

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable competencias laboral	51
Tabla 2 Operacionalización de la Variable expectativas	52
Tabla 3 Validez instrumento competencia laboral	56
Tabla 4 Validez instrumento expectativa laboral	56
Tabla 5 Alfa de Cronbach	57
Tabla 6 Frecuencia de competencias laborales	60
Tabla 7 Frecuencia de expectativas laboral	61
Tabla 8 Frecuencia de competencias y expectativas	62
Tabla 9 Frecuencia de competencias y niveles	63
Tabla 10 Frecuencia de expectativas y niveles	64
Tabla 11 Correlación entre competencias y expectativas	67
Tabla 12 Correlación entre autocontrol y expectativas	68
Tabla 13 Correlación entre adaptabilidad y expectativas	69
Tabla 14 Correlación entre capacidad y expectativas	70
Tabla 15 Correlación entre liderazgo y expectativas	71
Tabla 16 Correlación entre desempeño y expectativas	72
Tabla 17 Correlación entre valores y expectativas	73
Tabla 18 Correlación entre logro y expectativas	74

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Modelo de auditoria de las competencias	23
Figura 2 Dimensiones de la competencia	25
Figura 3 Enfoques de Competencia	27
Figura 4 La emergencia de un nuevo modelo de competencia	28
Figura 5 Modelo Iceberg	31
Figura 6 Niveles de Competencia laborales	60
Figura 7 Niveles de expectativas laborales	61
Figura 8 Competencias y expectativas laborales	62
Figura 9 Competencia laboral por dimensión	65
Figura 9 Competencia laboral por dimensión	65
Figura 10 Expectativas laborales por dimensión	66

Resumen

La investigación titulada “Competencias laborales y las Expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018”, tuvo como objetivo medir la relación entre las competencias laborales y las expectativas laborales.

Bajo un enfoque cuantitativo, basada en el método hipotético deductivo, se desarrolló una investigación básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 130 egresados de la escuela de Administración de una universidad privada, para la recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y se realizó a través de instrumentos validados por juicio de expertos y confiables con un Alfa de Cronbach de 0.994.

Los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre competencias laborales y las expectativas laborales, con un Rho de Spearman de 0.660 (relación directa moderada), siendo significativa con un pvalor =0.000 <0.05.

Palabras clave: competencia, competencia laboral y expectativa laboral

Abstract

The research entitled " Labor competences and the Labor Expectations of the graduates of Administration of a private University of Lima - 2018", aimed to measure the relationship between job skills and job expectations.

Under a quantitative approach, based on the hypothetical deductive method, a basic, correlational level, non-experimental design and cross-sectional research was developed. The population was made up of 130 graduates of the Administration School of a private university, to collect the information used the technique of the survey and was performed through instruments validated by expert and reliable judgment with a Cronbach's Alpha of 0.994.

The results showed that there is a direct relationship between job skills and job expectations, with a Spearman's Rho of 0.660 (moderate direct relationship), being significant with a pvalor = 0.000 <0.05.

Keywords: Competition, labor competence and labor expectation.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Marsollier y Aparicio (2014) refieren en un modelo educativo en expansión y frente a un contexto laboral en crisis, es dable detectar una brecha que se abre entre el mundo de la educación y el trabajo, problemática de gran relevancia y ampliamente investigada a nivel mundial, ¿Cómo impacta esta brecha en los sujetos?, considerando que la educación superior sigue pues, representando un desafío a nivel mundial. Lo que se espera es que la formación de los estudiantes sea de calidad y, además, oportuna, formándolos para un buen desempeño en un mundo laboral. Por otra parte, diferentes informes internacionales sobre educación superior sostienen, en su plan de acción, la necesidad de incorporar un sistema de seguimiento de graduados que permita evaluar y fortalecer la eficacia y la calidad de la educación superior. Ello se materializa en la generación de los llamados laboratorios de graduado, destinados al monitoreo de inserción laboral de sus egresados, estrategia muy desarrollada en el contexto europeo, pero aún incipiente en nuestro medio.

Hasta hace poco tiempo los jóvenes universitarios se incorporaban de manera casi natural y fluida al mercado de trabajo, en la actualidad se ven inmersos en complejas y variadas formas de transición a la vida activa, ya que está claro que no solo se trata de desarrollar la carrera profesional únicamente en base a la formación inicial, la tecnología también es fundamental ya que actualmente está avanza a más velocidad y modifica la forma en la que dicha formación se transmite con nuevas maneras de enseñanza como e-learning, mooc, y entornos virtuales de aprendizaje haciéndola más asequible y rápida en la colectividad del conocimiento. En el Perú también contamos con investigaciones como en el diario Gestión (2015) donde menciona la paradoja del talento, que es como define Manpower Perú al desequilibrio que existe entre la abundante demanda de trabajo y la escasez del talento, sería la principal brecha a vencer en la lucha contra el desempleo. Según director comercial de Manpower Group Perú Juan Lizarraga, refiere que "Los mercados, empresas y consumidores se han sofisticado. La demanda interna de talento que tienen las empresas se ha optimizado mucho, mas no así la capacidad de la oferta. Esto se acentúa en nuestro país, donde ya de por si la educación no es óptima".

Los estudiantes del programa de Administración tienen el compromiso de contribuir al desarrollo empresarial y económico de la ciudad de Lima, mediante la capacidad de acomodarse en diversas organizaciones de alta calidad para satisfacer las crecientes demandas del mercado, para ello el perfil profesional que posean será fundamental para ser escogidos entre la mejor opción para las organizaciones es así que la investigación presentada a continuación es una ocasión para determinar las competencias laborales y expectativas laborales de los egresados de la Escuela profesional de Administración de una universidad privada, es importante que desde la universidad los jóvenes desarrollen competencias generales que los formen a los requerimientos que tienen las Empresas.

Además de las razones expuestas anteriormente, se deben resaltar los factores que favorecen el desarrollo económico, social y profesional, que promoverá el mejoramiento de la calidad de vida de los egresados del programa de administración. Por tal motivo se hace necesario realizar un estudio riguroso que sirva de base para analizar y comparar las competencias que posee y que necesita el administrador; competencias adquiridas a través de la formación académica impartida en las aulas de clase y que después de ser evaluadas arrojarán unos indicadores que luego de su posterior análisis servirán para el mejoramiento continuo del programa.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales.

Narváez, y Jiménez (2017), en la tesis *Expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de administración de Empresas de la universidad de Cartagena*, con el fin de generar información ventajosa y útil para las autoridades universitarias a la hora de diseñar estrategias que permitan formar administradores más comprometidos con su profesión, con el sector empresarial y con la comunidad. Este proyecto de grado fue de estudio de tipo, Cuantitativo, Descriptivo, Analítico, el estudio se realiza en la sede de la Universidad de Cartagena, en la ciudad de Cartagena de Indias - Colombia, fueron los estudiantes matriculados y que cursaban los últimos semestres de la carrera, cuya población asciende a 180 estudiantes. Con este estudio se identificaron las

expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena. Los resultados permitieron concluir que la distribución por semestres fue similar, por tanto, los estudiantes de octavo, noveno y décimo se encuentran bien representados en esta investigación, a su vez se determinó que en mayor medida fueron estudiantes nocturnos, con edades que se concentran en la segunda década de vida, tanto mujeres como hombres, de estratos bajos, solteros, procedentes de la ciudad de Cartagena, y con padres que han cursado principalmente la secundaria y estudios técnicos/tecnológicos.

Carrasco, Vera y Gil (2017) en la revista *Pertinencia Académica* sobre el *Estudio De Pertinencia De La Carrera De Administración De Empresas De La Universidad Técnica De Babahoyo - Ecuador*, cuyo objetivo fue determinar la necesidad de la carrera de licenciatura en administración de Empresas en la provincia de los Ríos, en este estudio se busca generar un enfoque a las nuevas tendencias y a la planificación que el estado ecuatoriano tiene para el país. El tipo de investigación es cualitativa y cuantitativa; las entrevistas, encuestas a empleadores en toda la provincia, la herramienta utilizada para determinar las tendencias del mercado ocupacional, demanda ocupacional, roles, funciones y los requerimientos de los empleadores. Ante la necesidad de generar profesionales administradores de empresa que estén acorde a estas nuevas necesidades, las empresas que incursionan en el entorno sean esta, grandes, medianas o pequeñas deben vincularse con la Universidad y expresar sus necesidades, solo de esta forma el estudio de la pertinencia será un análisis comparativo de las mallas curriculares de diferentes instituciones de educación superior a nivel regional y local y lo que requiere en realidad el medio.

Yepes (2016), en la tesis *Movimiento Estudiantil y Política en un contexto de Guerra Crónica de una Generación Extraviada en Medellín 2002-2010*, de la Universidad de Antioquia (Medellín) resultado de un ejercicio investigativo, la verificación de aquellas hipótesis de investigación, la puesta a prueba de la periodización optada y la argumentación de la tesis que presenta este trabajo, son el resultado de una indagación llevada a cabo desde el año 2014. La aproximación cualitativa al Movimiento Estudiantil y al caso concreto, se valió fundamentalmente

de los aportes, la información analizada y los datos conseguidos de fuentes documentales primarias, archivos de prensa, páginas web especializadas y algunas fuentes secundarias. Sin embargo, las 26 entrevistas a estudiantes, egresados y profesores que la investigación pudo realizar, fueron determinantes para que el trabajo pudiera ser presentado ahora. Una década de luchas, una década de aprendizajes (2002-2010). Los resultados plasman, de manera sintética, el alcance y los límites del trabajo, así como los elementos interpretativos y analíticos generales sobre el período estudiado. Notas e implicaciones teóricas: Marxismo y Movimientos Sociales.

Checchia e Iglesias (2015) en su investigación *Demanda de los empleadores argentinos de competencias genéricas en graduados de ciencias empresariales y sociales* hizo un estudio en cinco ciudades, 5 puntos donde la Universidad de Ciencias Empresariales UCES de Argentina tiene sedes o convenio con la Universidad Tecnológica Nacional, dicha investigación tuvo como objetivo indagar acerca de las necesidades del sector que empleara a esos graduados ; Se utilizó información e ideas desarrolladas en el proyecto Proflex (2010) que se adaptó en un instrumento estructurado para lo que se consideraron 20 competencias Genéricas. El relevamiento se realizó entre los meses de Agosto y Noviembre del 2012 mediante la recolección de datos electrónicos subidos a un espacio virtual, como población se tomó a responsables de la selección y/o reclutamiento de profesionales de Empresas incluidas en la base de datos del departamento de Desarrollo y prácticas profesionales y de la Escuela Internacional de Negocios UCES los datos fueron derivados de una muestra no probabilística que quedo conformado por 173 casos y que se analizaron a través del procesador SPSS. Los resultados muestran las necesidades de los empleadores acerca de los perfiles profesionales que requieren sus empresas.

Cadena y Martínez (2013), en su investigación de grado *Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena* cuyo objetivo fue determinar las competencias laborales del egresado de administración de empresas de la universidad de Cartagena, para ocupar cargos en las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Cartagena ; realizando un diagnostico cualitativo y cuantitativo que laboran en las empresas industriales-manufactureras de los sectores industriales ,

cuyo periodo de egreso comprende los años 2007 a 2012, partiendo del supuesto que el egresado del Programa de Administración de Empresas posee las competencias necesarias para desempeñarse con calidad humana en el emprendimiento de nuevos negocios y en el direccionamiento de los actuales desde el aporte de valor agregado que hace con la aplicación de sus conocimientos en el lugar donde se está desempeñando, demostrando sus competencias en actividades del perfil profesional y ocupacional. Los resultados muestran las necesidades que tienen las empresas y empresarios respecto a las competencias laborales que debe tener un administrador de empresas, así como las falencias que estos presentan en las organizaciones.

1.2.1. Trabajos previos nacionales.

Mendoza (2018), en el trabajo de investigación *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la empresa Grupo Vital – 2017*. El objetivo principal fue determinar los niveles de competencias laborales en los trabajadores administrativos de la empresa Grupo Vital. El trabajo es de tipo descriptivo, cuya muestra fue de 80 trabajadores administrativos. El instrumento que se utilizó fue el “Cuestionario para la evaluación de las competencias laborales (ECOMLAB)” previamente adaptada a la población peruana (Ortega, 2015). Los resultados mostraron que el 45% obtiene un nivel medio, el 43% nivel bajo y el 12% obtiene un nivel alto en la escala total de las competencias laborales. Las dimensiones que mostraron indicadores de riesgo fueron valores, capacidad de influencia, liderazgo, autocontrol, además de visualizar un punto medio en la dimensión de desempeño laboral, esto hace que se llegue a consecuencias negativas tanto para el trabajador administrativo y para la empresa, debido a esto se elaboró el programa de intervención.

Romero y Zárate (2018), en la tesis *Competencias Genéricas y Profesionales de los Egresados de la Maestría Ejecutiva en Administración de una Universidad Privada de Trujillo* esta investigación buscó determinar las diferencias que existen entre las competencias que demandan las empresas más representativas de la ciudad donde se ubica esta universidad y las genéricas de los egresados de la Maestría Ejecutiva en Administración, para lo cual se realizó una investigación aplicada para constatar correlaciones entre variables y medirlas de manera

autónoma ,como técnica de investigación las encuestas y como instrumento un cuestionario que fue aplicado a 140 egresados y a 140 empresas. Los resultados obtenidos detallaron que la competencia más requerida por las empresas es usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones con un 67%; y el que el egresado tiene con mayor notoriedad es elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones con el 94% y al contrastar ambas variables, se determinó la existencia de diferencias entre todas las competencias laborales y genéricas, con una diferencia a favor de los egresados del 41% en la competencia de capacidad de trabajo en equipo , y por último la competencia de identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno con -9%; que en este caso para las empresas es más significativo que los egresados.

Ventura y Nolasco (2016), en la tesis *Perfil Profesional y Demanda Laboral De Los Egresados de la Escuela Profesional De Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo 2013 Al 2016* cuyo objetivo de la investigación fue determinar la relación del perfil profesional y la demanda laboral de sus egresados. De acuerdo a la distribución la investigación es aplicada y es considerada de tipo correlacional y se estudiaron tres poblaciones, finalmente el estudio demuestra que el perfil profesional se relaciona significativamente con la demanda laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la UNASAM del año 2013 al año 2016 y se aprecia que sus competencias se relacionan significativamente con la demanda laboral , evidenciándose por último que las capacidades se relacionan significativamente con la demanda laboral pero que el conocimiento para diseñar planes y la habilidad para desarrollar investigación tienen niveles bajos (48.6%).

Felipe (2015) en la tesis *Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la Uladech católica en las instituciones de salud de Chimbote, 2015*, El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional., el objetivo general fue determinar el grado de satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH católica en las Instituciones de Salud de Chimbote. La población estuvo constituida por 30 empleadores, una muestra de tipo no probabilística. Se aplicó la

prueba estadística de independencia de criterios Chi Cuadrado con 95% de confianza para determinar la relación que existe las dos variables los empleadores presentaron un nivel de satisfacción alta con relación al desempeño de los egresados y una minoría presento una moderada satisfacción moderada por el desempeño de los egresados. Y la relación de ambas fue altamente positiva $p < 0.05$, probándose la hipótesis propuesta.

Granados (2013) en la tesis *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*, de tipo descriptivo, Método: Ex post facto, Diseño Co-relacional; La muestra ha estado conformada por 96 estudiantes del X semestre de la Escuela Académico Profesional de Administración de Turismo de (UNMSM), del Semestre 2013 II, siendo ésta No Probabilística Intencionada. Para la recogida de datos se aplicó dos cuestionarios tipo Escala de Likert, sobre desarrollo de competencias laborales y otro sobre formación profesional en turismo obteniendo como resultados se ha encontrado que, para los estudiantes, el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de los profesionales en Turismo. Como conclusión tenemos que es directa y significativa la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la UNMSM, del 2013.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Competencias laborales.

Es la capacidad para responder exitosamente una demanda complicada o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño determinados por la empresa o sector productivo. Aquella tarea específica que se tenga que cumplir de manera triunfante y eficiente.

Chiavenato (2009), define:

Es un conocimiento técnico o una tecnología específica que permite ofrecer a los clientes un valor único y que distingue a una organización de las demás. Conjunto de habilidades y tecnologías, y no una sola habilidad o tecnología aislada. Lo importante es la integración de las competencias

básicas. Lo cual es resultado del aprendizaje colectivo de la organización (en especial de su forma de coordinar diversas habilidades de producción), la inclusión de distintas corrientes de tecnología y la innovación. Esencialmente, las competencias básicas son la comunicación, la participación y un profundo compromiso de las personas para trabajar en busca de los objetivos de la organización. (p.200).

Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo que, aplicados en el desempeño de una explícita responsabilidad o aportación profesional, asegurando su buen logro.

Para Mertens (1996) la competencia es:

Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber-hacer. Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un *desempeño superior* de los que tienen un desempeño "*adecuado*". Por tanto, las competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo.

(p.7).

Alles (2002) puntualiza competencia como: "Las características de personalidad, devenidas en comportamiento que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes" (p.29).

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (2003), detalla el concepto de competencia laboral como:

La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. Los atributos de la competencia se pueden sintetizar entonces en: habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y valores:

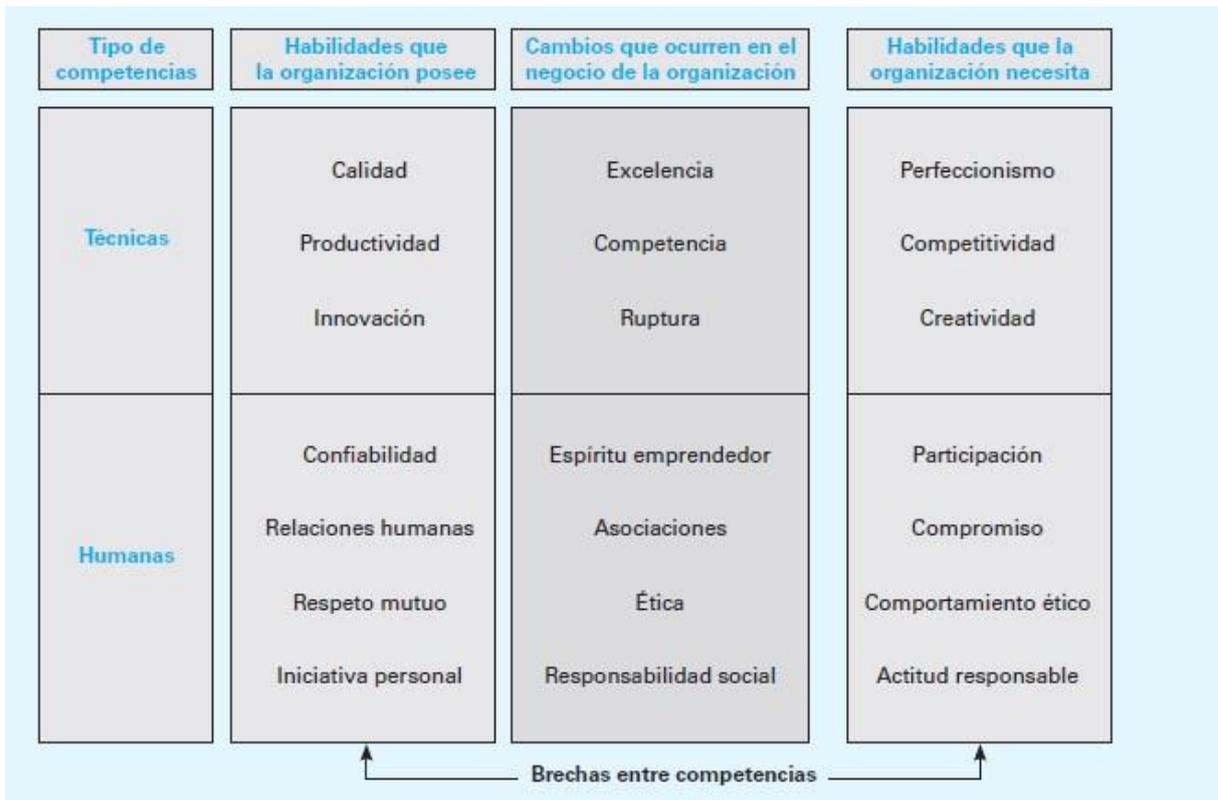


Figura 1. Modelo de auditoría de las competencias

Fuente: Tomado de Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional (p.200)

En la figura anterior, nos muestra la brecha que debe atravesar el egresado para alcanzar una mayor productividad en el trabajo, en tal sentido, existe una relación muy fuerte entre las competencias deseables y las expectativas de la organización.

Características que componen una competencia

Una competencia es efectiva, es multidimensional y origina el resultado esperado cuando sus elementos son integrales, como la rueda de un parque de diversiones o de una bicicleta donde todos sus componentes son necesarios y están articulados, son dinámicos, hacen un trabajo unísono, todas sus partes son necesarias dentro del mismo sistema. Por esta razón el líder o emprendedor competente necesita capacitarse, reinventarse, conocerse a sí mismo, conocer su entorno, es la forma más cercana para dominarla.

Según Gallego (1999), define:

Conocimientos: conjunto de conocimientos adquiridos a lo largo de la vida.

Aptitudes: La aptitud es la disposición innata o potencial natural del individuo, es la materia prima para el desarrollo de habilidades.

Actitudes: La actitud se concibe como la predisposición a lo afectivo, cognitivo y conductual. (pp.31-79).

Heillriegel (2002), definió:

Valores: acto humano, que se relaciona con lo material de la moral y la ética. Son los siguientes: respeto, tolerancia, honestidad, lealtad, trabajo en equipo, responsabilidad, comunicación, solidaridad, libertad, paz, inteligencia emocional, adaptabilidad, control personal. . (p.171).

Estrategias de Competitividad y Competencia laboral

Para Mertens (1996) establece lo siguiente:

La organización incluye activamente parte de lo que antes constituía su entorno, es la estrategia de generar ventajas competitivas, construyendo redes de colaboración entre la manufactura y otras funciones en el proceso.

Se concluye que, en relación a la estrategia de competitividad, el surgimiento de la competencia laboral tiene que ver con la necesidad de las empresas de encontrar las vías de diferenciación en el mercado global, ubicándose entre sus competencias clave, y que le distingue como organización, el desarrollo de la competencia humana. (pp.6-7)

Teoría de la competencia

López y Montijo (2016), explican:

La Teoría de la competencia surge en relación a estudios realizados por el enfoque conductista, derivado de la teoría de las relaciones humanas. Según Da Silva (2002) el enfoque conductista rechaza las técnicas rígidas y el mecanicismo en los procesos señalados por la teoría clásica; logrando marcar una nueva dirección de las teorías de la administración al otorgar un mayor valor al comportamiento de las

personas y porque dedicaron sus investigaciones al estudio del individuo y los grupos dentro de las organizaciones (López & Zayas, 2009). (pp 264.265)

Uno de los primeros autores que conceptualizan la palabra “competencias” fue McClelland (Preciado, 2006, pág. 24) quien menciona que “una competencia es cualquier motivo, aptitud, habilidad, conocimiento, comportamiento u otra característica personal que es esencial para desempeñar el trabajo y que diferencia el desempeño superior del promedio”.

Del mismo modo, la definición de Boyatzis (Citado en Palomo, 2006, pág. 33) se relaciona con la de McClelland, mencionando que “es característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo”. Por su parte, Bunk (Citado en Palomo, 2006, pág. 33) menciona que “posee competencia profesional quien dispone de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización”. Para complementar las definiciones descritas por diferentes autores, Fernández J. (2005) señala que las competencias de los trabajadores incluyen sus diferentes características personales, como los rasgos, conocimiento, habilidades, actitudes; los procesos, tareas o datos que se pudieran necesitar para desempeñar correctamente una función; y el potencial, es decir todo lo que el trabajador puede llegar a hacer.

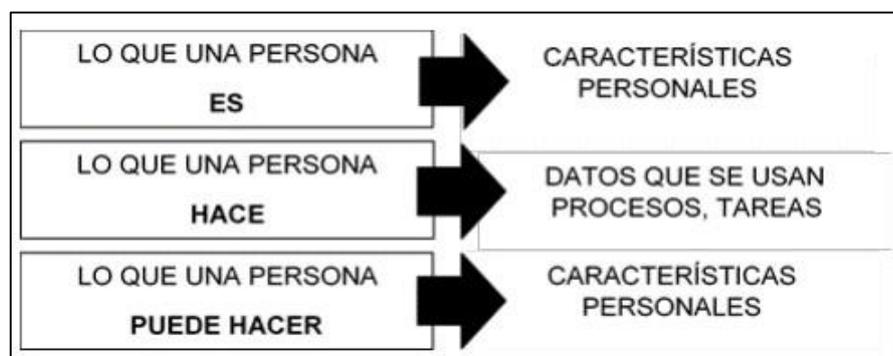


Figura 2 Dimensiones de la competencia

Fuente: Tomada de Fernández J. (2005, pág. 34)

Por otra parte, Javier Fernández (2005) clasifica a las competencias en técnicas y profesionales, coincidiendo en cierto sentido con la clasificación realizada por Bunk, con la diferencia de que Fernández engloba en las competencias profesionales a las competencias metodológicas, sociales y participativas.

Según López y Montijo (2016), explican

Análisis constructivista

Este enfoque, parte del análisis del entorno, las relaciones entre los trabajadores y la formación para desempeñarse en el puesto. A diferencia de otros enfoques, este tipo de análisis no excluye a los trabajadores por su tipo de desempeño, es decir, no realiza un análisis para identificar las competencias que diferencian a los trabajadores con más alto desempeño, sino que toma en cuenta a todos sin distinción. Análisis funcionalista

El enfoque funcionalista,

Se centra su análisis en la identificación de las competencias relevantes de los trabajadores a través de aquellas necesarias para lograr un objetivo o resolver un problema presentado en la empresa. Para este análisis, se toman como punto de partida los objetivos de la organización y del puesto, eso con el fin de identificar las funciones principales para determinar las competencias claves. De acuerdo a Cabrera y González (2006), las herramientas más utilizadas para este análisis son las entrevistas, cuestionarios, diario, portafolios y también observación.

Análisis conductual

El enfoque ocupacional o también llamado conductual, a diferencia del constructivista, fundamenta su análisis en la identificación de las competencias a través de la descripción de las actividades realizadas por los trabajadores más sobresalientes. Las competencias identificadas para este enfoque están compuestas por motivos, rasgos de personalidad, habilidades, actitudes, valores y conocimientos que predicen el éxito de la organización. De acuerdo a Cabrera y González (2006), este tipo de análisis es el más utilizado

para la creación del diseño de perfiles ocupacionales; además se señalan tres metodologías para identificar las competencias laborales.

Estrategias de Mejora de productividad y competencia laboral

Para Mertens (1996) establece lo siguiente:

La combinación de objetivos a fin de mejorar la calidad y reducir costos y precios, ha llevado a que las empresas enfoquen su estrategia de productividad no solamente en el aspecto tecnológico sino también e incluso con mayor énfasis, en la parte organizativa (Womack, 1990). En la misma línea de pensamiento, hay analistas que plantean la presencia de un cambio fundamental en cuanto a la relación entre ciencia, tecnología, organización y competitividad, comparando los años sesenta con los ochenta (Boyer, 1992).

ENFOQUE	DEFINICIÓN	EPISTEMOLOGÍA	METODOLOGÍA CURRICULAR
1. Enfoque conductual	Enfatiza en asumir las competencias como: comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones.	Empírico-analítica Neo-positivista	-Entrevistas - Observación y registro de conducta -Análisis de casos
2. Enfoque Funcionalista	Enfatiza en asumir las competencias como: conjuntos de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas.	Funcionalismo	Método del análisis funcional
3. Enfoque Constructivista	Enfatiza en asumir las competencias como: habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional.	Constructivismo	ETED (Empleo Tipo Estudiado en su Dinámica)
4. Enfoque complejo	Enfatiza en asumir las competencias como: procesos complejos de desempeño ante actividades y problemas con idoneidad y ética, buscando la realización personal, la calidad de vida y el desarrollo social y económico sostenible y en equilibrio con el ambiente.	Pensamiento complejo	-Análisis de procesos - Investigación acción pedagógica

Figura 3 Enfoques de Competencia.

Fuente Tobon (2008) Tomado de Casique y Vines (2016, p.31)

Se coincide con Martens dado que la Universidad se preocupa en llevar el conocimiento a los estudiantes no solo en el aspecto tecnológico sino también en la administración organizacional



Figura 4: La emergencia de un nuevo modelo de competencia

Fuente Boyer (1992) Tomado de Mertens (1996)

Postulan que en el pasado la innovación surge de los esfuerzos en ciencia y tecnología, que en su aplicación en planta moldeaban a la organización de la producción y trabajo, que resultaban en competitividad y crecimiento en el empleo, con una tendencia hacia la convergencia de los modelos de innovación en las empresas. Para los años ochenta-noventa, este modelo de relaciones lineales se va transformando en un modelo de sinergia entre organización e innovación, donde la base de las innovaciones tecnológicas está en la estructura organizativa. Esta estructura o arquitectura organizativa da las posibilidades de divergencia en el aprendizaje y así, entre las empresas y regiones, con lo cual este planteamiento está en concordancia con la arquitectura de los recursos como base de la estrategia de competitividad (Ibídem).

Cabe señalar que, dentro del ámbito de la organización, el énfasis de las empresas en América Latina parece haber estado más en la parte de la gestión de la producción, que, en la organización del trabajo y los recursos humanos, al menos en un primer momento de la innovación en organización (período 1989-1992). Al agotarse las oportunidades de mejora en productividad en este ámbito en el segundo momento (1993- 1995), el paso siguiente en la trayectoria de modernización apuntaría a la organización del trabajo, que puede interpretarse como el complemento necesario a la innovación en la gestión del proceso productivo. No obstante, y a pesar de que los discursos de los «gurús» de la administración recomienden lo contrario, el área del desarrollo de los recursos humanos es la parte más rezagada, que bien podría y/o tendría que ser el siguiente momento que complementaría la estrategia de mejora de productividad de las empresas. (pp.8-9)

Gestión de Recursos Humanos y Competencia Laboral

Para Mertens (1996) establece lo siguiente:

El papel de la gestión de recursos humanos (GRH) en las estrategias de productividad, si bien aparece en los discursos de los gerentes, en la práctica no se lo observa con el mismo vigor, ni en los países industrializados y mucho menos en América Latina. Ruch y Hershauer, de los Estados Unidos, escribieron:

Mientras que las menos dinámicas en productividad habían aplicado un promedio de tres iniciativas en desarrollo de recursos humanos, las más dinámicas tenían cuatro iniciativas en promedio en el período 1989-1992. Sin embargo, los resultados indicaron también que en pocas empresas los recursos humanos eran la prioridad y que una de las principales dificultades consistió en articular las iniciativas en las diferentes áreas, para llegar a la arquitectura social que debería dar sustento a la estrategia de innovación de la organización. (Pp.20-21)

Transformaciones en el mercado de trabajo y competencia laboral

Para Mertens (1996) establece lo siguiente:

Las transformaciones en el mercado de trabajo están en relación estrecha con las trayectorias de innovación en las empresas y con la demanda, aunque no de manera exclusiva. Inciden también factores relacionados con las instituciones que regulan el mercado de trabajo y que actúan con políticas y programas. Se complementan con tendencias de oferta: el sistema educativo y factores sociodemográficos.

Dimensiones de competencias laborales

La escala de evaluación de competencias laborales (EECOMLAB) fue elaborada por Williams y Anderson (1991) y fue adaptada al Perú por Arteaga (2012), en la ciudad de Lima, Universidad Tecnológica del Perú. Esta prueba presentada, demuestra escala tipo Likert e incluye cinco ítems de cinco opciones y establece las siguientes dimensiones:

Para Spencer y Spencer (1993), citado por Ortega (2015), explican:

Dimensión 1. *Autocontrol*

Habilidad de dominar nuestras propias emociones, pensamientos, comportamientos y deseos, habilidad para controlarse y manejar mi cuerpo, esta habilidad no muchos la poseen, el autocontrol se consigue a medida de uno mismo.

Dimensión 2. *Adaptabilidad*

Capacidad de una persona para adaptarse a un nuevo medio o situación específica.

Dimensión 3. *Capacidad de influencia*

El predominio que ejerce una persona sobre la otra para lograr resultados exitosos.

Dimensión 4. *Liderazgo*

Conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas motivándolas a trabajar en equipo de manera eficiente y eficaz para la consecución de sus objetivos.

Dimensión 5. *Desempeño laboral*

Sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que espera la Empresa, manifestando de esta manera sus competencias laborales.

Dimensión 6. Valores

Principios o creencias que le permiten a un individuo a orientar su comportamiento.

Dimensión 7. Orientación al logro

Se define como el esfuerzo que hacen las personas como individuos y el equipo de trabajo como unidad, por cumplir con los objetivos planteados en un proyecto, dentro de las expectativas esperadas durante el camino de los resultados Para Spencer y Spencer (1993), mencionaron:

Una característica subyacente en el individuo que está casualmente relacionada con un estándar de efectividad y/o superior en un trabajo o situación. A continuación, se describe cinco tipos de características de las competencias establecidas por Spencer y Spencer comenzando por aquellas que son más difíciles de detectar, desarrollar y evaluar:

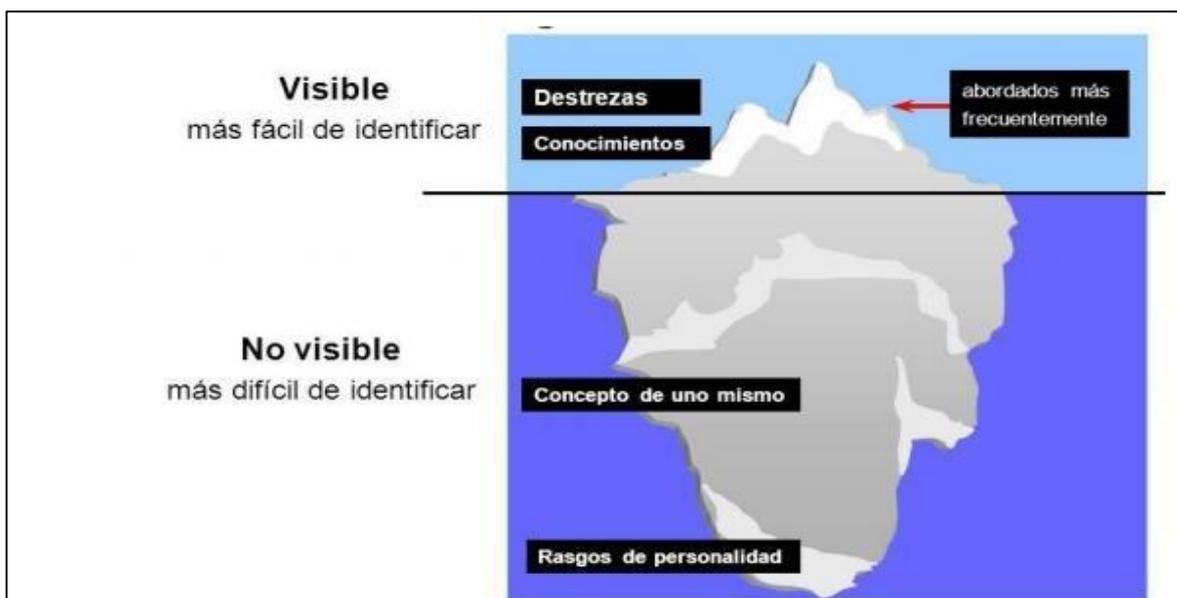


Figura 5: Modelo Iceberg.

Fuente Spencer, L. y Spencer, S. (1993), Tomado de Casique y Vincas (2016, p.26)

Según Martens (1996), explica lo siguiente respecto a las dimensiones:

Los canadienses (Conference Board of Canadá) identificaron como básicas a tres familias de calificaciones: académica, personal y trabajo en equipo; son calificaciones que el empresario espera

encontrar en un trabajador y que le dé el atributo de ser «ocupable» en la empresa.

Según Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional (CLFDB, 1994), establecido por Leonard Martens, determinan estas dimensiones:

Calificaciones académicas: la habilidad de comunicarse de manera efectiva en el lugar de trabajo (hablar, leer y escribir), resolver problemas en una manera analítica usando matemáticas y otras disciplinas relacionadas, y aprender en forma continua durante su vida laboral.

Calificaciones de desarrollo personal: demostrar la motivación para progresar en la empresa mediante actitudes y comportamientos positivos, autoestima y confianza, aceptar desafíos y adaptarse a cambios en el lugar de trabajo.

Calificaciones para trabajar en equipo: la habilidad para trabajar como miembro de un equipo hacia objetivos, entender la importancia del trabajo en un contexto amplio de la organización, hacer planes y decisiones en forma conjunta. (p.30)

De acuerdo a la evaluación del marco teórico, consideramos que las dimensiones de según son las que se utilizarán en la presente investigación.

1.3.2 Bases teóricas de expectativa laboral

Mamani (2017), definió:

Atributos que se espera obtener, encontrar y recibir en una empresa, organización, centro de trabajo o institución sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma. Sin embargo, estas expectativas laborales no serán suplidas en su totalidad debido a que se tiene una diversidad de valoración hacia las recompensas y resultados por los individuos. (p.20)

Pozzi (2014) definió:

Una expectativa se crea a partir de una interpretación de una persona frente a cierta situación o experiencia, en si es una percepción subjetiva. Existe cuando las personas crean suposiciones acerca de

lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener. (pp. 16-17)

Roger (como se citó en Núñez, 2012) menciona que “las expectativas son un conjunto de creencias generalizadas y predicciones, con cierto grado de confianza, del comportamiento de una persona o grupo”.

Alfonso (2013) definió:

Las expectativas son conjunto de percepciones subjetivas, creencias o suposiciones de una persona o grupo generacional que pretenden predecir la obtención de una cosa, situación o condición deseada, refiérase al empleo u otra cosa. Es decir, es una posibilidad razonable de que suceda, influido por el cambio y las tendencias actuales.

Considerando que las expectativas “son dinámicas y sus creencias pueden variar en función del entorno” (p.127).

Análisis de teorías

Un modelo más elaborado por Stephen (como se citó en López et al., 2007), define en lo siguiente: “Una asociación entre resultado y resultado, en otras palabras, un primer resultado es el nivel de desempeño, que sirve como instrumento para obtener resultados de segundo nivel, como reconocimientos, ascensos y promociones” (p.119).

La teoría de la expectativa de Vroom tiene el propósito de connotar las diferencias entre los individuos y las situaciones. Considerando que se tiene la premisa de que “el trabajador hace lo que cree que le puede llevar a un resultado final esperado”. (Atalaya, 1999). Atalaya (1999), explica:

La Teoría de Vroom que presenta en su investigación, tiene tres elementos que son:

Expectativa de éxito en el desempeño. El trabajador realiza una autoevaluación haciendo una valoración de sí mismo para orientar sus acciones, es decir sus expectativas está en función de lo que origina su comportamiento.

Valencia. Ocurrido el primer elemento (expectativa de éxito en el desempeño) que es resultado de una conducta o comportamiento tiene su valoración específica e individual.

Expectativa de esfuerzo-desempeño. Se conjuga, la valoración inicial y la dificultad para lograr un desempeño exitoso. En función a esta evaluación, ingresa a una fase de toma de decisiones optando por una que le permite lograr un resultado que espera de sí mismo y que es aceptable para los demás.

Expectativas laborales de los jóvenes peruanos

Según Estrella, Pacheco y Takasawa (2017), explicaron:

Los millennials en el Perú en contraste con los occidentales. Las muestras de los estudios hechos por ER Ronald en esta ocasión, son de las clases socioeconómicas A, B y C alta, a millennials egresados o en su último ciclo de alguna universidad privada peruana. A raíz del estudio e investigación, se sacará patrones de trabajo que nos ayudarán a crear una estrategia de valor del capital humano en miras a un futuro gobernado por los “Y” (Penagos & Rubio, 2015, p. 2).

Inmediatez

Para Paula Molinari, los jóvenes millennials “aman la velocidad y detestan las demoras. La inmediatez es una de sus características medulares” (2011, p. 54). “La generación Y detesta perder el tiempo. Por eso las culturas orientadas a la eficiencia tienen más chances de retenerlos” (2011, p. 53). Así como a esta generación le gusta obtener todo con gran velocidad en el trabajo así también lo son para irse de él “Como consecuencia de la concepción del trabajo como disfrute, los jóvenes suelen renunciar de inmediato a su empleo cuando ya no se sienten cómodos.” (2011, p. 76).

Se entiende como el ímpetu que poseen los jóvenes millennials para tratar conseguir aquello que desean tan pronto como les sea posible. Debe considerarse como la impaciencia, por la velocidad con que se desea de obtener.

Flexibilidad

El informe de Semana Económica dentro de su encuesta plantea a dos afirmaciones: “Es importante tener tiempo para viajar, hacer deporte, tener hobbies, etc.” y “Es importante tener un horario flexible: trabajar solo las horas necesarias para cumplir con sus responsabilidades a tiempo”. La respuesta de los jóvenes encuestado entre 18 a 25 años para ambas afirmaciones fue “totalmente de acuerdo” siendo nuevamente el grupo etario con una mayor reacción a los enunciados (Ipsos Perú et al, 2014).

La flexibilidad es aquel uso eficiente del tiempo que permite a los jóvenes millennials cumplir con sus obligaciones laborales, pero sin descuidar el tiempo para las actividades personales de disfrute. (p.49)

Aprendizaje y desarrollo

El aprendizaje sigue siendo central, comienza a desligarse de lo formal y de las credenciales. No sólo se aprende en las aulas de la universidad. Quieren un aprendizaje permanente en el trabajo. Por eso el jefe asume un papel central como educador a través del coaching y del feedback continuo. Los Y también son mucho más autodidactas que las generaciones anteriores (Molinari, 2011, p. 81). Los jóvenes buscan los conocimientos que les permita seguir siendo empleables y competitivos laboralmente.

Se entiende como la predisposición que posee este grupo de jóvenes para adquirir nuevos conocimientos que les permita aprovechar la gran mayoría de oportunidades de crecimiento que se les presente, así como aquellas habilidades que les permita mantenerse empleables y competitivos laboralmente. El feedback como medio de aprendizaje y desarrollo es un factor clave en su crecimiento. (Pp.5051).

Equilibrio entre vida personal y laboral

Molinari (2011) “Los millennials no permiten que el trabajo absorba todo su tiempo. Esta generación he resignificado la actividad laboral: busca placer y diversión en el trabajo.” (p. 52).

Es aquella búsqueda que realizan los jóvenes millennials para mantener la armonía entre sus vidas personales y el trabajo que tienen, de manera que ambas puedan ser llevadas a la par sin ningún tipo de sacrificio.

Trabajo en equipo

Molinari menciona que el trabajo en equipo ha sido redefinido tanto por la Generación X como por la Generación Y, ya que sus antecesores generacionales (Baby boomer) con mucha frecuencia confundían el trabajar en equipo con la necesidad constante de establecer reuniones extensas, con muchos participantes y con escaso centro en el foco de las decisiones. A este fenómeno ella denominó “Reunionnitis” (2011, p. 103). Está referida a la capacidad casi innata que posee este grupo de jóvenes para trabajar en equipo y en el proceso maximizar el aporte individual de los miembros para con ello alcanzar los objetivos propuestos. (pp-52-53).

Orientación al resultado

Paola Molinari (2011) es una característica con la que vienen los jóvenes millennials y esto debido a que se criaron en un entorno con muchos cambios y avances tecnológicos, lo cual les facilita realizar sus labores apalancándose en ellos. “La Generación Y obtiene los mejores resultados con mínimo esfuerzo, recursos y tiempo, apalancándose sobre la tecnología para hacer las cosas más rápido.” (p. 55). Medida que este grupo de jóvenes millennials tiene una gran predisposición y motivación para trabajar en pro de alcanzar los resultados trazados y son optimistas en la consecución de los mismos (p.53-54).

Reconocimiento y prestigio

Molinari (2011), explica que la Generación X se siente reconocida cuando recibe más libertad para manejar sus tiempos y su forma de trabajo. Lo mismo vale para los millennials con la diferencia de que éstos ponen más énfasis en lo grupal que en los intereses individuales. La Generación es gregaria. Valora el intercambio con su equipo. Por eso una buena forma de brindarles reconocimiento es organizar una celebración para todo el grupo. Y no solo por motivos laborales también por temas personales (p. 84) reconocimiento y prestigio. Implica una mayor autonomía y respaldo al rendimiento laboral del joven millennial, así también, como alcanzar cierto grado de especialización que le permita reconocerse como un profesional más completo. (p.54)

Clima laboral

El clima en el trabajo, las relaciones con los compañeros y el disfrute son centrales. Los millennials tienen una mayor claridad que los X sobre las cosas importantes para ellos, sobre lo que buscan en el trabajo y, sobre todo, lo que no quiere soportar. Por eso, con mucha frecuencia toman decisiones de no pertenecer a ambientes laborales donde no se sienten cómodos, optando por opciones con un manejo más flexible del tiempo o con mayor disfrute (Molinari, 2011, p. 92). El ambiente de trabajo saludable que permite fortalecer las relaciones interpersonales y con ello elevar el desempeño laboral. (pp.54-55)

Salario

Según Strauss y Howe, (2003), en su libro "Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069" una de las características más importantes de los millennials es que a estos jóvenes no les importa el dinero, sino la oportunidad de ser líderes (1991) toda vez que son una generación altamente protegida y que ha tenido todo cuanto han necesitado gracias a sus padres. El "salario" está referida al nivel de relevancia que posee la obtención de dinero como un factor de atracción de los millennials. (p.55)

Tecnología

Si bien la Generación X ya se había criado con la tecnología, los millennials son los primeros nativos digitales. Tienen la tecnología incorporada a su cuerpo y esta ha moldeado su forma de pensar. Mientras sus padres piensan en forma secuencial (como los VCR), los Y piensan en simultaneo, como las computadoras, con muchas ventanas abiertas al mismo tiempo (Molinari, 2011, p. 52).

Tecnología debe ser entendida como el dominio casi innato que poseen los jóvenes millennials y su gran capacidad para adaptarse a los tan frecuentes avances tecnológicos. (pp.55-56)

Activismo

Strauss y Howe (2003), mencionan que este grupo de jóvenes "sienten que están para resolver problemas mundiales que las generaciones pasadas no han podido resolver"

Esta generación al parecer tiene una mayor tendencia a participar activamente tanto en la esfera política como en la social, ya que han heredado y sienten la necesidad de ser artífices del cambio que haga posible un futuro mejor. (pp.56-57)

Dimensiones de las Expectativas Laborales

Según Mamani (2017), considera las dimensiones siguientes:

Dimensión Equilibrio y flexibilidad laboral

Según Mamani (2016), indicó:

La flexibilidad en horarios y beneficios. Valor a la libertad sobre situaciones de trabajo y particular, buscan equilibrio entre el trabajo y la vida personal, importancia en trabajos a tiempo parcial, con horarios flexibles, trabajos estacionales o trabajos por turno. Las empresas están abandonando paradigmas tradicionalistas para dar paso a esquemas y formas de atender y ayudar a equilibrar trabajo y vida personal. La Generación Y buscan laborar desde sus casas y cumplir con sus responsabilidades en las horas que prefieran. (pp.21-22)

Dimensión Lugar de trabajo

Según Mamani (2016), explicó:

La nueva generación como fuerza laboral produce en las empresas y se adecuan en crear condiciones que se ajusten a sus necesidades y expectativas. Haciendo hincapié en el tipo de generación al que pertenece la población de estudio, estas han crecido en pleno desarrollo tecnológico, por ello (F. García et al., 2011) los denomina “nativos digitales”. “Las actuales formas de organización del trabajo, el uso de la tecnología y la innovación de los procesos y productos, los trabajos han cambiado y por lo tanto, los perfiles de los trabajadores” (A. García, 2010, p.117). Según los estudios de RICOH (2014) menciona:

Un Millennials su productividad necesita un ambiente laboral óptimo, con salas de reuniones agradables; espacios abiertos que inviten a la colaboración de ideas” (pp.22-23)

Dimensión Relaciones laborales

Según Mamani (2016), explicó:

La relación laboral de las personas que interactúan, intercambia información sobre objetivos comunes en el ámbito laboral. Tiene sus formas, niveles y canales, que en los últimos años se da una interacción informal con los jefes, subordinados o compañeros de trabajo. La juventud actual busca relaciones abiertas y honestas con sus gerentes y colegas. Los millennials también denominados generación Y o generación Peter pan, los millennials (milenio) son las personas nacidas entre 1980 y 2000. Para los antropólogos del parentesco esta generación es la que le sigue a la generación x y baby boomers, aquellas que se criaron entre conflictos bélicos e inestabilidad económica. Su forma de comunicarse es abierta, informal y descontracturada, utilizan todos los medios de comunicación posible y en el alcancen de sus manos para hacerlo, y no siempre respondiendo por la misma vía de comunicación con la cual su superior se dirigió a él. Si se encuentran con sus jefes no tienen ningún problema en saludarlos donde sea, ya sea en el ascensor, o bien incluirlos en su medio social, sea Facebook, Twitter, o cualquier otra, como así ellos esperan que sus jefes los acepten en sus LinkedIn. (Bovier, 2016) (pp.24-26)

Dimensión Establecimiento de compromisos laborales

Según Mamani (2016), explicó:

Los Millenials no se comprometen con la organización, sino con personas, líderes, construye la autoridad con el ejemplo, buscan desarrollarse profesionalmente, como un desafío y aporte a la capacitación por responsabilidad y experiencia. Se evidencia que una empresa es importante por el ofrecimiento a oportunidades de ascenso a fin escalar rápidamente, un plan de carrera y experiencias en el extranjero, revela una encuesta realizada por la consultora Universum Global. (Mata, 2017) (pp.26-28)

Dimensión Motivaciones laborales

Según Mamani (2016), explicó:

Las motivaciones laborales son incentivos para accionar, trabajar, realizar esfuerzos extraordinarios con la finalidad de lograr un objetivo o meta. Estas motivaciones laborales dependen de varios factores internos y externos que afectan a un trabajador.

El factor de motivación de estos jóvenes en el trabajo, es el dinero (lo que permite satisfacer sus necesidades básicas). Sigue en importancia la relación con sus compañeros y clima de trabajo (satisfacen sus necesidades sociales) y finalmente es la formación académica. El trabajo ideal, es el que valora un balance entre lo laboral y su vida. Esta generación no cumple con la premisa de “vivir para trabajar; sino que se inclina hacia el “trabajar para vivir”; y cuando proyectan un trabajo ideal, lo primero que valoran es poder compatibilizar la vida personal con la laboral. El reconocimiento es algo que siempre es esperado y muy valorado cuando esta es hecha en su momento por ello Peralta et al. (2007) afirma, “las personas esperan de la organización reconocimiento explícito de su contribución a los objetivos de la misma”. (pp.28-29)

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera las competencias laborales se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera las competencias laborales de autocontrol se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera las competencias laborales de adaptabilidad se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

Problema específico 3

¿De qué manera las competencias laborales de capacidad de influencia se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

Problema específico 4

¿De qué manera las competencias laborales de liderazgo se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

Problema específico 5

¿De qué manera las competencias laborales de desempeño se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

Problema específico 6

¿De qué manera las competencias laborales de valores se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

Problema específico 7

¿De qué manera las competencias laborales de orientación al logro se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

1.5 Justificación.

La presente investigación es importante porque responderá a las necesidades y expectativas que tienen actualmente los empleadores con respecto a las competencias laborales de los egresados de una Universidad privada de Lima.

1.5.1 Justificación teórica.

El factor humano en una empresa es la que hace posible el logro de los objetivos de la misma, sobre todo cuando en esta se desea que el producto o servicio sea de mayor calidad tal como lo señala Bohlander (2008) “la administración de recursos humanos consiste en el proceso de administrar el talento humano para lograr los objetivos de una organización” (p.4).

Un modelo ideal de profesional responde fehaciente y socialmente al predominio de un determinado entrenamiento de la experiencia profesional. Los requerimientos planteados por el nuevo orden internacional de fines del siglo XX y su correspondiente formación social del empleo han establecido de manera concluyente, la estructura y el sistema de un mercado laboral capaz de responder a las exigencias de la nueva sociedad moderna y el mercado laboral actual. Sin lugar a duda, el cambio de modelo inducido por el nuevo patrón de formación superior fundada en competencias y con referencia a perfiles profesionales, conlleva nuevos esquemas en el diseño, desarrollo y evaluación de dicha formación, generar nuevos lineamientos para nuestros futuros profesionales considero debe ser una tarea continua por parte de las instituciones formadoras ya que las expectativas por parte de los empleadores son cada vez mayores , en estos casos se encuentran algunas de las profesiones modernas que hoy conocemos y que actualmente está cumpliendo propósitos, y cumple con una función de orden estratégico , ya que son las más requeridas por las organizaciones actuales tales como la carrera de Administración, La carrera de Administración es una de las que permiten mayor flexibilidad, ya que estos profesionales pueden desempeñarse en numerosas áreas y tipos de empresas, por eso continúan liderando las preferencias de las organizaciones. En todas las empresas, siempre se requiere un administrador.

Debido a su formación integral y completa, este profesional es capaz de realizar actividades en las distintas áreas organizacionales. El propósito planteado en este trabajo se sujeta a identificar elementos que caracterizan a los procesos de la Institución, en general, y los relativos a la profesión partiendo desde la figura de su estructura, fines, procesos, lineamientos y agentes que la constituyen como institución general en el contexto del desarrollo de este tipo de profesiones. La relación de educación y trabajo en jóvenes y adultos debe contemplar la instrucción laboral integrada en un Sistema de Formación Profesional que incluya las dimensiones mencionadas anteriormente.

1.5.2 Justificación social.

La exploración acerca de la importancia del desarrollo psicomotor y competencias de interacción social que muestran normalmente los niños y el nivel de dominio que puedan tener sobre el desarrollo su lenguaje oral, tiene notabilidad social ya que permitirá identificar los aspectos psíquicos, físicos y sociales que originan el desarrollo del lenguaje como herramienta primordial de la comunicación en los seres humanos, considerando además la importancia de lograr el desarrollo integral del niño en sus incomparables aspectos, cognitivo, afectivo y motor.

Este conocimiento alcanza una relación social, puesto que advierte a los padres, maestros y comunidad en general acerca de los aspectos que deberán ser corregidos para mejorar las circunstancias en las cuales se desarrollan los niños y así evitar retrasos en el desarrollo cognitivo, comunicacional, psíquico y biológico de los niños desde edades tempranas. Se resalta el rol modulador que debe desempeñar la maestra con el fin de destacar las carencias o diferencias en el desarrollo que presentan los niños debido a la falta de acompañamiento parental o bajas condiciones socioeconómicas en las que viven los niños.

Se espera entonces que mediante la investigación se reconozca y socialice la importancia que tiene el desarrollo psicomotor y competencias de interacción social en el aprendizaje significativo de los niños. De esta forma se insiste en la necesidad de que la comunidad educativa y los integrantes del entorno familiar y comunitario garanticen el desarrollo integral de los niños y procuren el desarrollo de ciudadanos competentes y felices.

1.5.3 Justificación práctica.

Con esta investigación se ha demostrado la influencia que ejercen el nivel de desarrollo psicomotriz y la capacidad de interacción social que presentan los niños en el nivel de lenguaje oral que alcancen. Es decir, demuestra la importancia de lograr el desarrollo integral del niño, tanto en el ámbito físico motriz, emocional y relacional, pues determinar las capacidades de comunicación que estos niños alcanzaran en los siguientes niveles de educación básica. Se ha demostrado que los niños deben ir adquiriendo capacidades acordes a su edad y que no se deben saltar etapas de su desarrollo con el afán de lograr la lectoescritura prematura en ellos.

Los resultados de esta investigación sustentan la importancia del entorno en el desarrollo del niño y que tanto la escuela como el hogar son los responsables de dirigir este aprendizaje. La información vertida en esta investigación sustenta la implementación de investigaciones que implementen programas de intervención educativa para mejorar la comunicación oral en los niños, pero desde una visión holística, es decir considerando no sólo los aspectos cognitivos, sino también las áreas psicológicas, físico motoras y emocionales y de interacción social, por lo que pueden ser empleados por otras instituciones o entidades educativas como fundamento base para mejorar sus sistemas educativos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre las competencias laborales y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre las competencias laborales de autocontrol y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa entre las competencias laborales de adaptabilidad y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa entre las competencias laborales de la capacidad de influencia y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Hipótesis específica 4

Existe una relación directa entre las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Hipótesis específica 5

Existe una relación directa entre las competencias laborales de desempeño y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Hipótesis específica 6

Existe una relación directa entre las competencias laborales de valores y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Hipótesis específica 7

Existe una relación directa entre las competencias laborales de orientación al logro y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

1.7.2. Objetivos específicos.

Objetivos específicos 1

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de autocontrol y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Objetivos específicos 2

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de adaptabilidad y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Objetivos específicos 3

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de capacidad de influencia y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Objetivos específicos 4

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de Administración de la escuela profesional de una Universidad Privada en Lima, 2018

Objetivos específicos 5

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de desempeño y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Objetivos específicos 6

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de valores y las expectativas laborales de los egresados de Administración de la escuela profesional de una Universidad Privada en Lima, 2018

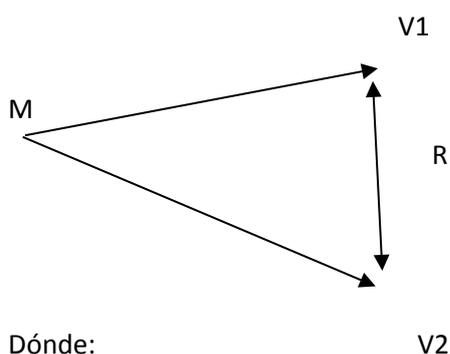
Objetivos específicos 7

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de orientación al logro y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

II. Método

2.1. Diseño de estudio

El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea y alcanzar los objetivos de la investigación, en tal sentido, dado que en la investigación no se manipularon las variables de estudio, se empleó **un diseño no experimental**, es decir se desarrolló un estudio donde se observaron los fenómenos “tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos no se provocan las situaciones sino que se observan situaciones ya existentes” tal como lo señalaron Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 149). La investigación se desarrolló bajo un **diseño no experimental de corte transversal**, pues los datos se recolectaron en un sólo momento y se tenía como propósito describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, pues no se manipuló ninguna de las variables de estudio y la recolección de datos se realizó en un solo momento y obedeció al siguiente esquema: En función del alcance de la investigación, se empleó el “**diseño no experimental transeccional correlacional**” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 154), pues se pretendió describir la relación existente entre las variables competencia laboral y expectativas laborales de los egresados en una universidad privada de Lima. A continuación, se presenta el diseño empleado:



M = Muestra

V1= Competencia laboral V2=

Expectativa laboral r=relación de las variables en Estudio.

Metodología

La **investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo**, pues nos permitió el control de las variables de estudio con la intención de medirlas y compararlas con estudios similares. La meta principal fue la construcción y la demostración de teorías para lo cual se empleó la lógica o razonamiento deductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es importante resaltar que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos por lo tanto es secuencial, el orden que se sigue debe ser riguroso. Parte de los objetivos y preguntas de investigación, se elabora una perspectiva teórica en función de teorías preexistentes revisadas y en función de ellas se establecen las hipótesis, variables y dimensiones; se desarrolla bajo un plan preestablecido (diseño de la investigación) que se sigue para probar las hipótesis gracias al análisis y contrastación de datos y finalmente se emiten conclusiones directamente relacionadas a los objetivos planteados inicialmente.

El **método que se usó fue el método hipotético deductivo**, pues se partió de la observación del fenómeno a estudiar, en base a las cuales se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y que luego del análisis correspondiente se verificó y comprobó la verdad de los enunciados deducidos. Este método combina la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación) (Lorenzano, 1994).

Tipo de investigación

El tipo de estudio en este caso está dentro de la Investigación básica, al respecto, Valderrama (2013, p.164) expresa que la **investigación básica**:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes.

La presente investigación corresponde al **tipo básica de nivel descriptivo correlacional**.

2.2. Variables, operacionalización

En la investigación se establecieron como variables de estudio compensación salarial y calidad de vida laboral. Estas variables fueron de naturaleza cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto, se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías.

2.2.1. Variable competencia laboral:

Definición conceptual

Es un conocimiento técnico o una tecnología específica que permite ofrecer a los clientes un valor único y que distingue a una organización de las demás. Conjunto de habilidades y tecnologías, y no una sola habilidad o tecnología aislada. Lo importante es la integración de las competencias básicas. Lo cual es resultado del aprendizaje colectivo de la organización (en especial de su forma de coordinar diversas habilidades de producción), la inclusión de distintas corrientes de tecnología y la innovación. Esencialmente, las competencias básicas son la comunicación, la participación y un profundo compromiso de las personas para trabajar en busca de los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2011, p. 200)

Definición operacional

Todo aquello que las personas poseen en términos de conocimiento, habilidad y competencia para saber qué hacer que hacer y alcanzar los resultados por medio del conocimiento.

2.2.2. Variable expectativa laboral:

Definición conceptual

Atributos que se espera obtener, encontrar y recibir en una empresa, organización, centro de trabajo o institución sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma. Sin embargo, estas expectativas laborales no serán suplidas en su totalidad debido a que se tiene una diversidad de valoración hacia las recompensas y resultados por los individuos. (Mamani, 2017, p.20)

Definición operacional

Son un conjunto de percepciones subjetivas, creencias o suposiciones de una persona o grupo generacional que pretenden predecir la obtención de una cosa, situación o condición deseada, refiérase al empleo u otra cosa.

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1
Operacionalización de la variable Competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Autocontrol	Dominio emociones, comportamiento Capacidad de adaptación	1 – 10	1.Muy en Desacuerdo	Baja <10- 23> Media <24-37> Alta < 38- 50>
Adaptabilidad	Predominio de resultados	11-13	2.En desacuerdo	Baja < 3 -7> Media < 8- 12> Alta <13- 15>
Capacidad de influencia	Habilidades de influencia	14-16	3. Indiferente	Baja < 3 -7> Media < 8- 12> Alta < 13- 15>
Liderazgo		17-23		Baja < 7 - 16> Media < 17- 26> Alta < 27- 35>
Desempeño Laboral	Conocimiento habilidades Actitudes Valores	24-28	4. De acuerdo	Baja <5 -11> Media <12-18 > Alta < 19- 25>
Valores	Principios Creencias	29-31	5.Muy de acuerdo	Baja <3 -7> Media <8-12 > Alta < 13- 15>
Orientación al logro	Esfuerzo individual Trabajo en equipo	32-40		Baja <9 -21> Media <22-34 > Alta < 35-45>

Fuente; Spencer y Spencer (1993), citado por Ortega (2015) Adaptado Gemeli Masias

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable Expectativas Laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Equilibrio y	Horarios	1 - 11	1. Muy en	Baja < 11- 25>
Flexibilidad laboral	Beneficios		Desacuerdo	Media <26-40>
	Trabajos por turnos Trabajos estacionales			Alta <41- 55>
Lugar de trabajo	Condiciones de trabajo		2. En desacuerdo	Baja < 10 -23>
	Diseño ergonómico	12-21		Media <24-37 >
Relaciones Laborales	Uso tecnología Organización en el Trabajo		3. Indiferente	Alta <38- 50>
	Ámbito laboral			Baja <12 – 28 >
Establecimiento de Compromisos Laborales	Integración social	22-33	4. De acuerdo	Media <29-45>
	Reconocimiento Compromiso Responsabilidad	34 -48		Baja <15 – 35>
Motivaciones Laborales			5. Muy de acuerdo	Alta <57-75>
	Estímulos Incentivos	49 -58		Baja <10 – 23
	Actitud hacia el trabajo			Media <24-37 >
				Alta <38-50>

Fuente: Tomado de Mamani (2016, pp.26-28) Adaptado por Gemeli Masías

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174), en tal sentido debe establecerse en función a “sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). La población de estudio, estuvo conformada por 130 egresados de una sede de la Universidad Privada

Criterios de Inclusión

Se consideró como criterios de inclusión, que en el momento de tomar la encuesta tengan la condición de egresados y que sean de la carrera de administración de la universidad privada de Lima.

Criterios de exclusión

No haber asistido a la universidad por temas laborales o cualquier otra razón.

Muestreo

En la investigación debido a que la población es de 130 egresados y accesible se tomó como muestra, la totalidad de la población. Esta selección correspondió a un muestreo censal, al respecto Zarcovich (2005), estableció que la muestra censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica de recolección de datos.

La técnica utilizada en la presente investigación para medir las variables de estudio, fue la encuesta, que una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, la cual emplea cuestionarios para indagar sobre las características que se desea medir o conocer (Hernández, *et al.*, 2010).

Ficha técnica del instrumento

Nombre: Cuestionario para medir la competencia laboral

Autor : Spencer y Spencer (1993), citado por Ortega (2015) Adaptado Gemeli.
Masías

Año : 2018

Objetivo: Determinar las competencias laborales de los egresados de la facultad de administración de la Universidad Privada.

Lugar de aplicación: Universidad Privada de Lima

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20min.

Descripción del instrumento: Encuesta destinada a trabajadores de la empresa. Para la variable compensación salarial, el cuestionario estuvo constituido por 40 preguntas, distribuidas en 10 preguntas para la dimensión autocontrol, 3 preguntas para la dimensión adaptabilidad; 3 preguntas para la dimensión capacidad de influencia; 7 preguntas para la dimensión liderazgo; 5 preguntas para la dimensión desempeño laboral; 3 preguntas para la dimensión valores; 9 preguntas para la dimensión orientación al logro; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y Muy de acuerdo = 5 puntos

Procedimiento de puntuación, Escala de Baremización

Niveles de competencia laboral: alto (40-93); media (94-146) y bajo (147-200)

Ficha técnica del instrumento

Nombre: Cuestionario para medir la expectativa laboral

Autor : Tomado de Mamani (2016, pp.26-28) Adaptado por Gemeli Masías

Año : 2018

Objetivo: Determinar la expectativa laboral de egresados de la universidad privada

Lugar de aplicación: Universidad privada de Lima

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30min.

Descripción del instrumento: Encuesta destinada a trabajadores de la empresa. Para la variable compensación salarial, el cuestionario estuvo constituido por 58 preguntas, distribuidas en 11 preguntas para la dimensión equilibrio y flexibilidad laboral, 10 preguntas para la dimensión lugar de trabajo; 12 preguntas para la dimensión relaciones laborales; 15 preguntas para la dimensión establecimiento de compromisos laborales; 10 preguntas para la dimensión motivaciones laborales; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y Muy de acuerdo = 5 puntos

Procedimiento de puntuación, Escala de Baremización

Niveles de expectativa laboral alto (216-290); media (137-215) y bajo (58-136)

2.4.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos.

La validación de un instrumento, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la validez del instrumento, se sometió a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos consiste en preguntar a personas expertas acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems, en el caso del instrumento.

Tabla 3

Validez del instrumento para la competencia laboral según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición Final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Guillen Cabrera Debora	si	si	si	si	Aplicable
Vertíz Osos Joaquín	si	si	si	si	Aplicable
Jara Aguirre Chantal	si	si	si	si	Aplicable

La tabla muestra que los expertos consideraron el instrumento como aplicables por contener ítems pertinentes, relevantes, claros y suficientes para garantizar la medición válida de la variable competencia laboral.

Tabla 4

Validez del instrumento para la expectativa laboral según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición Final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Debora Guillen Cabrera	si	si	si	si	Aplicable
Vertíz Osos Joaquín	si	si	si	si	Aplicable
Jara Aguirre Chantal	si	si	si	si	Aplicable

La tabla muestra que los expertos consideraron el instrumento como aplicables por contener ítems pertinentes, relevantes, claros y suficientes para garantizar la medición válida de la variable expectativa laboral.

2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que presentaron ítems con opciones politómicas, fueron evaluados a través del coeficiente alfa de Cronbach con el fin de determinar su consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento. Se aplicó la prueba piloto y después se analizó mediante el Alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 25.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Competencia laboral	0.994	40
Expectativa laboral	0.994	58

Para evaluar la confiabilidad de la prueba, se empleó el método de consistencia interna, a través del coeficiente Alfa de Cronbach, se halló un valor de 0.994 y 0.994 para los instrumentos indicando que la escala presentaba una confiabilidad muy alta.

2.5. Métodos de análisis de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Se solicitó el permiso respectivo para la aplicación de la encuesta. Cada uno de los instrumentos llevó un tiempo aproximado de entre 20 y 30 minutos para ser respondido.

Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Para el análisis y presentación de los datos obtenidos en la investigación, se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Estos resultados fueron representados utilizando figuras estadísticas para poder visualizar y comprender mejor la investigación.

En un primer momento se procedió a organizar y ordenar la información recopilada en una base de datos, posteriormente se analizaron empleando el software SPSS versión 25, que permitió establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas, Para la contratación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, pues las variables de estudio eran cualitativas y medidas en una escala ordinal.

La investigación trabaja con variables cualitativas, el estadístico no paramétrico que se utilizó permitió contrastar, aceptar o rechazar las hipótesis.

2.6. Aspectos Éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones.

Los trabajadores que han participado en esta encuesta, no fueron mencionados, se han tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que han colaborado con esta investigación.

De igual forma el marco teórico se recolectó de acuerdo a los parámetros establecidos e indicados para realizare este tipo de estudio, evitando copia de otras investigaciones.

Finalmente, los resultados de la investigación no han sido adulterados o plagiados de otras investigaciones haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de todos.

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivos

3.1.1 Competencias laborales

Tabla 6

Distribución de Frecuencias de la competencia laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de una Universidad privada de Lima – 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	13	10,0
Nivel Medio	4	3,1
Nivel Alto	113	86,9
Total	130	100,0

De acuerdo a la tabla 7 y figura 5, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 86.9% tienen un nivel alto, el 10.0% tiene un nivel bajo, el 3.1% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales de los egresados de una Universidad privada de Lima, 2018.

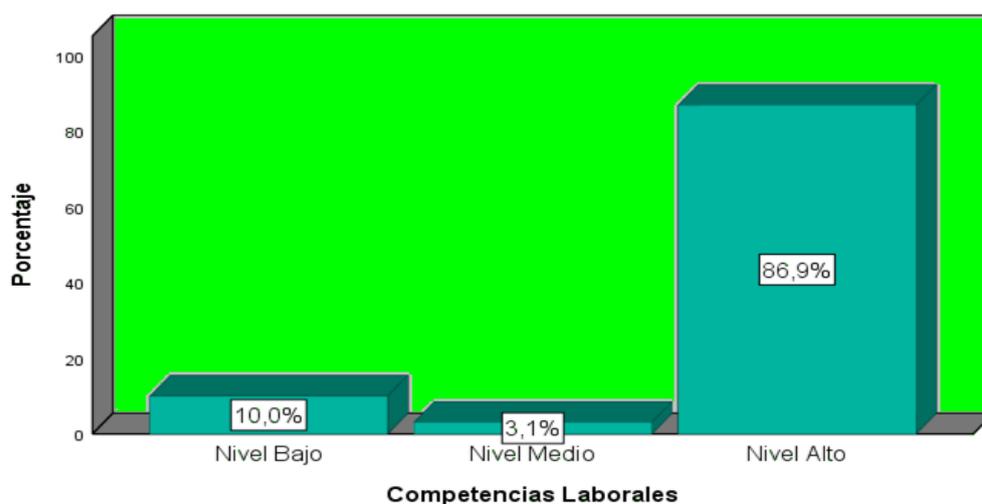


Figura 6. Niveles de competencias laborales de los egresados de la escuela profesional de administración de una Universidad privada de Lima – 2018.

3.1.2 Expectativas Laborales

Tabla 7

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	16	12,3
Nivel Medio	3	2,3
Nivel Alto	111	85,4
Total	130	100,0

De acuerdo a la tabla 7 y figura 7, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 85.4% tienen un nivel alto, el 12.3% tiene un nivel bajo, el 2.3% tiene un nivel medio, respecto a las Expectativas laborales de los egresados de la Universidad privada de Lima - 2018.

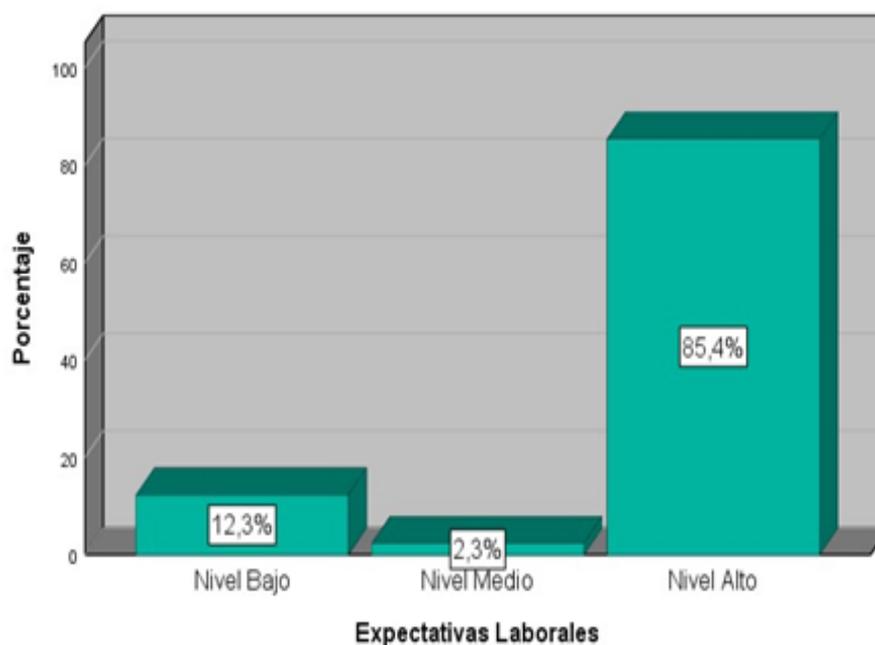


Figura 7. Niveles de expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de administración de una Universidad privada de Lima – 2018.

3.1.3 Competencias Laborales * expectativas laborales

*Niveles

Tabla 08

		Expectativas Laborales			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Competencias Laborales	Nivel Bajo	n	7	2	4	13
		% del total	5,4%	1,5%	3,1%	10,0%
	Nivel Medio	n	3	1	0	4
		% del total	2,3%	0,8%	0,0%	3,1%
	Nivel Alto	n	6	0	107	113
		% del total	4,6%	0,0%	82,3%	86,9%
Total		n	16	3	111	130
		% del total	12,3%	2,3%	85,4%	100,0%

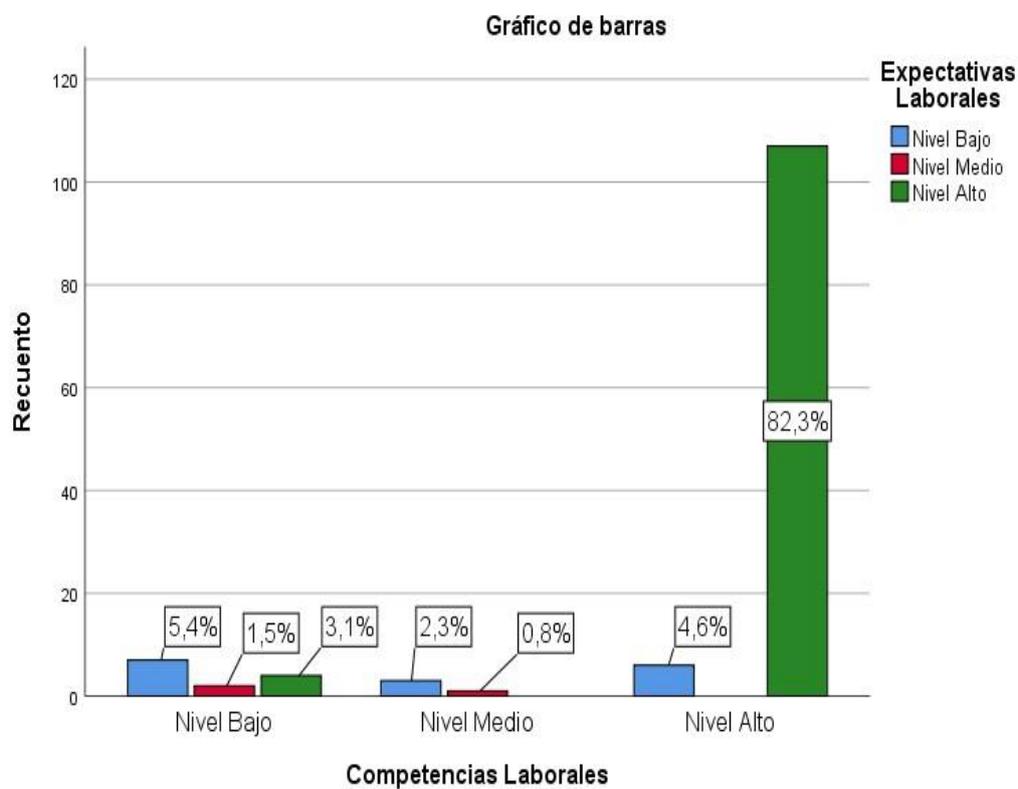


Figura 8. Competencias laborales y las expectativas laborales

De acuerdo a la tabla 8 y figura 8, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 82.3% de las competencias laborales y las expectativas laborales tienen un nivel alto, el 5,4% competencias laborales y las expectativas laborales tiene bajo, y solamente el 4.6% de la competencias laborales y las expectativas laborales tienen un nivel alto y nivel bajo equitativamente respecto a la compensación y expectativas laborales en su dimensión motivaciones laborales de los egresados de una Universidad privada de Lima- 2018.

3.1.4 Competencias Laborales – dimensiones

*Niveles

Tabla 9

*Tabla cruzada Competencias laborales por dimensiones*Niveles de los egresados de la escuela profesional de administración de una Universidad Privada de Lima – 2018*

		Niveles			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Competencias Laborales por dimensiones	Dimensión Autocontrol	n	16	4	110	130
		% del total	1,8%	0,4%	12,1%	14,3%
	Dimensión Adaptabilidad	n	16	21	93	130
		% del total	1,8%	2,3%	10,2%	14,3%
	Dimensión capacidad de influencia	n	16	21	93	130
		% del total	1,8%	2,3%	10,2%	14,3%
	Dimensión Liderazgo	n	15	8	107	130
		% del total	1,6%	0,9%	11,8%	14,3%
	Desempeño laboral	n	15	6	109	130
		% del total	1,6%	0,7%	12,0%	14,3%
	Dimensión Valores	n	17	10	103	130
		% del total	1,9%	1,1%	11,3%	14,3%
	Dimensión orientación al logro	n	14	1	115	130
		% del total	1,5%	0,1%	12,6%	14,3%

% del total	12,0%	7,8%	80,2%	100,0%
-------------	-------	------	-------	--------

De acuerdo a la tabla 9 y figura 9, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 12.6% del total de las competencias laborales de la dimensión orientación al logro tiene un nivel alto, En el acumulado de todas las dimensiones, se obtiene un 80.2% con un nivel alto. El 12.0 % del total tiene un nivel bajo y solamente el 7.8% tiene un nivel medio, de los egresados de una Universidad Privada de Lima- 2018.

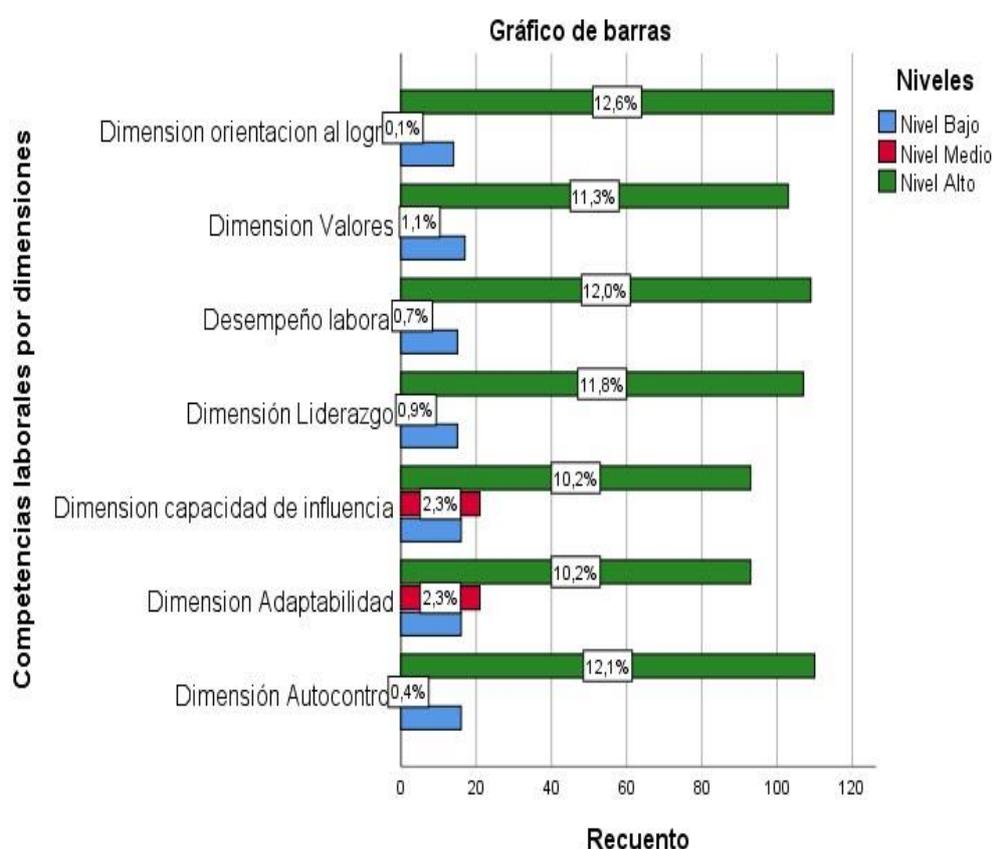


Figura 9. Distribución de frecuencias de competencias laborales por dimensión

3.1.5 Expectativas Laborales – dimensiones *Niveles

Tabla 10

*Tabla cruzada expectativas por dimensiones*Niveles de los egresados de la escuela profesional de administración de una Universidad Privada de Lima – 2018*

Expectativas	Laborales		Niveles			Total	
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
por dimensiones	Dimensión equilibrio y flexibilidad	n	16	3	111	130	
		% del total	2,5%	0,5%	17,1%	20,0%	
	Dimensión lugar de trabajo	n	16	1	113	130	
		% del total	2,5%	0,2%	17,4%	20,0%	
	Dimensión relaciones laborales	n	16	6	108	130	
		% del total	2,5%	0,9%	16,6%	20,0%	
	Dimensión compromisos laborales	n	19	4	107	130	
		% del total	2,9%	0,6%	16,5%	20,0%	
	Dimensión motivaciones laborales	n	19	2	109	130	
		% del total	2,9%	0,3%	16,8%	20,0%	
			% del total	13,2%	2,5%	84,3%	100,0%

De acuerdo a la tabla 10 y figura 10, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 17.4% del total de las expectativas laborales de la dimensión lugar de trabajo tiene un nivel alto. En el acumulado de todas las dimensiones, se obtiene un 84.3% con un nivel alto, el 13.2 % del

total tiene un nivel bajo y solamente el 2.5% tiene un nivel medio, de los egresados de una Universidad Privada de Lima - 2018.

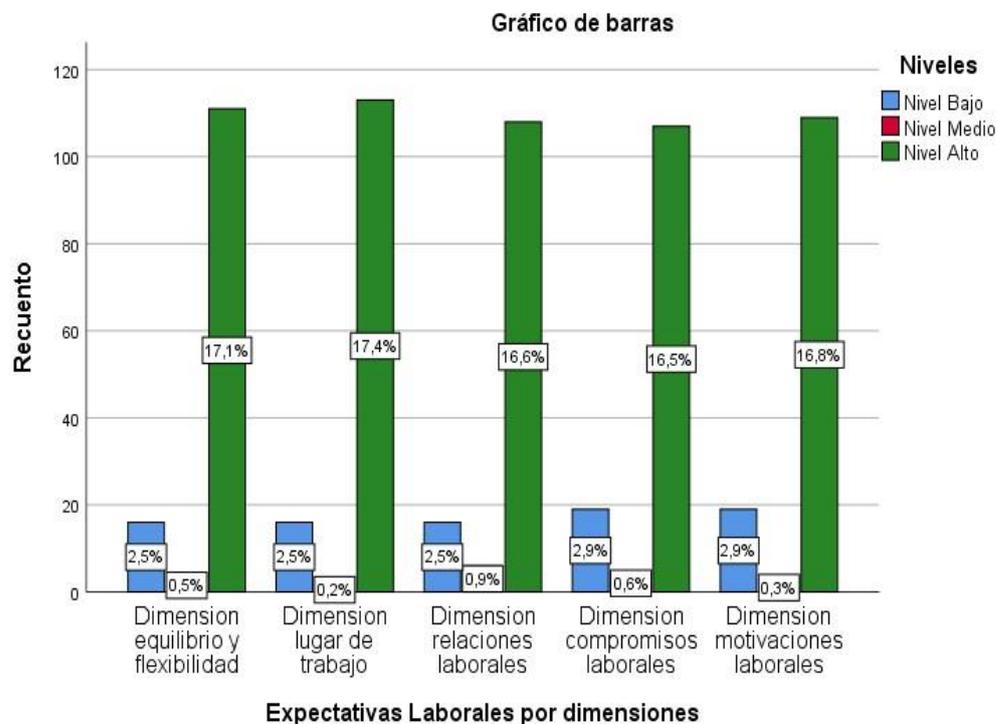


Figura 10. Distribución de frecuencias de Expectativas laborales por dimensión

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general de la investigación

3.2.1 Competencias laborales y expectativas laborales

Hipótesis general

H0: No Existe una relación directa entre las competencias laborales y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima - 2018

H1: **Existe** una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima - 2018

Nivel de Significación Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables.

Tabla 11

Prueba de correlación rho de Spearman entre las competencias laborales y las expectativas laborales.

Correlaciones				
			Competencias Laborales	Expectativas Laborales
Rho de Spearman	Competencias Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130

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

Según la Tabla 11, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe una relación altamente significativa entre competencias laborales y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.660), se concluye que: Existe una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima - 2018.

3.2.2 Autocontrol y expectativa laboral

Hipótesis específica 1

H₀: No Existe una relación directa entre las competencias laborales de autocontrol y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima- 2018

3.2.4 Capacidad de influencia y expectativa laboral

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe una relación directa entre las competencias laborales de la capacidad de influencia y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

Ha: Existe una relación directa entre las competencias laborales de la capacidad de influencia y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

Nivel de Significación Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables.

Tabla 14

Prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión capacidad de influencia y las expectativas laborales

		Dimensión	
		Capacidad de	Expectativas
		Influencia	Laborales
Rho de Spearman	Dimensión Capacidad de	1,000	,435**
	Influencia		
	Coefficiente de		
	correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130

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

Según la Tabla 14, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de capacidad de influencia y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.435), se concluye que: Existe una

relación directa entre las competencias laborales de capacidad de influencia y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018.

3.2.5 Liderazgo y expectativa laboral

Hipótesis específica 4

Ho: No Existe una relación directa entre las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

Ha: Existe una relación directa entre las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

Nivel de Significación Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables.

Tabla 15

Prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión liderazgo y las expectativas laborales

		Dimensión Liderazgo	Expectativas Laborales
Rho de Spearman	Dimensión	1,000	,717**
	Liderazgo	.	,000
	N	130	130

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

Según la Tabla 15, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de liderazgo y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho

de Spearman de (0.717), se concluye que: Existe una relación directa entre las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018.

3.2.6 Desempeño laboral y expectativas laborales

Hipótesis específica 5

H₀: No Existe una relación directa entre las competencias laborales de desempeño laboral y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

H_a: Existe una relación directa entre las competencias laborales de desempeño laboral y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

Nivel de Significación Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables.

Tabla 16

Prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión desempeño laboral y las expectativas laborales

			Dimensión Desempeño laboral	Expectativas Laborales
Rho de Spearman	Dimensión Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130

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

Según la Tabla 16, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre

las competencias laborales de desempeño laboral y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.647), se concluye que: Existe una relación directa entre las competencias laborales de desempeño laboral y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018.

3.2.7 Valores y expectativa laboral

Hipótesis específica 6

Ho: No Existe una relación directa entre las competencias laborales de valores y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

Ha: Existe una relación directa entre las competencias laborales de valores y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Nivel de Significación Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables.

Tabla 17

Prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión valores y las expectativas laborales

		Dimensión Valores	Expectativas Laborales
Rho de Spearman	Dimensión Valores	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	130 130

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

Según la Tabla 17, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de valores y las expectativas laborales, siendo esta relación alta (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.717), se concluye que: Existe una relación directa entre las competencias laborales de valores y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018.

3.2.8 Orientación al logro y expectativa laboral

Hipótesis específica 7

H₀: No Existe una relación directa entre las competencias laborales de orientación al logro y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018

H_a: Existe una relación directa entre las competencias laborales de orientación al logro y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Nivel de Significación Se ha considerado $\alpha= 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables.

Tabla 18

Prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión orientación al logro y las expectativas laborales

		Dimensión Orientación al Logro	Expectativas Laborales
Rho de Spearman	Dimensión Orientación al Logro	1,000	,584**
			Sig. (bilateral) ,000
	N	130	130

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

Según la Tabla 18, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de orientación al logro y las expectativas laborales, siendo esta relación alta (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.584), se concluye que: Existe una relación directa entre las competencias laborales de orientación al logro y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima, 2018.

IV. Discusión

En este capítulo se hace un análisis de los resultados a los que se arribó en la presente investigación, entre las que se puede destacar los resultados encontrados respecto a la percepción de los encuestados, que el 82.3% de las competencias laborales y las expectativas laborales tienen un nivel alto, el 5,4% competencias laborales y las expectativas laborales tiene bajo, y solamente el 4.6% de las competencias laborales y las expectativas laborales tienen un nivel alto y nivel bajo respectivamente respecto a la compensación y expectativas laborales en su dimensión motivaciones laborales de los egresados. Ello corrobora con lo establecido por McClelland (1973), explica que la competencia como predictores eficaces del éxito en el trabajo, que no dependen del sexo, raza o factores sociales, es decir, el ser competitivo, hace exitoso al egresado en su centro de labor. Asimismo, Mertens (1996) explica sobre la aptitud del individuo ello se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber-hacer. Lo que el egresado de la universidad privada evidencia que lo obtiene en su desarrollo de aprendizaje en la universidad.

Una limitación del presente trabajo de investigación fue que no se encontraron antecedentes que se relacionen de manera directa con la variable de estudio, pero si algunos estudios que han orientado el desarrollo de este trabajo de investigación en el aspecto metodológico y teórico, como el trabajo de investigación realizado Narváez, y Jiménez (2017), sobre la tesis *Expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de administración de Empresas de la universidad de Cartagena*, identificó las expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, y permitió concluir que la distribución por semestres fue similar, por tanto, los estudiantes de octavo, noveno y décimo se encuentran bien representados en esta investigación.

Por otra parte, Habilidad de dominar nuestras propias emociones, pensamientos, comportamientos y deseos, en relación al autocontrol. Existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de autocontrol y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009),

entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.667), se concluye que: Existe una relación directa entre las competencias laborales de autocontrol y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018. Entre los antecedentes, Carrasco, Vera y Gil (2017) en la revista *Pertinencia Académica* sobre el *Estudio De Pertinencia De La Carrera De Administración De Empresas De La Universidad Técnica De Babahoyo - Ecuador*, cuyo objetivo es determinar la necesidad de la carrera de licenciatura en administración de Empresas en la provincia de los Ríos, en este estudio se busca generar un enfoque a las nuevas tendencias y a la planificación que el estado ecuatoriano tiene para el país. Ante la necesidad de generar profesionales administradores de empresa que estén acorde a estas nuevas necesidades, las empresas que incursionan en el entorno sean esta, grandes, medianas o pequeñas deben vincularse con la Universidad. Es importante que en la malla curricular se apoye con cursos de psicología que puedan mejorar el autocontrol del estudiante.

Con respecto a la adaptabilidad, los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 71.5% tienen un nivel alto, el 16.2% tiene un nivel bajo, el 12.3% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales en su dimensión adaptabilidad de los egresados de la Universidad, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de autocontrol y las expectativas laborales.

Sobre la capacidad de influencia, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 71.5% tienen un nivel alto, el 16.2% tiene un nivel bajo, el 12.3% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales en su dimensión capacidad de influencia de los egresados de la Universidad Privada

En relación al liderazgo, resultados desde la percepción de los encuestados, que el 82.3% tienen un nivel alto, el 11.5% tiene un nivel bajo, el 6.2% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales en su dimensión Liderazgo de los egresados de la Universidad. Dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa

entre las competencias laborales de capacidad de influencia y las expectativas laborales

Desde la perspectiva del desempeño laboral, los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 83.8% tienen un nivel alto, el 11.5% tiene un nivel bajo, el 4.6% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales en su dimensión desempeño laboral de los egresados de la Universidad Privada, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de desempeño laboral y las expectativas laborales.

Respecto a los valores, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 79.2% tienen un nivel alto, el 13.1% tiene un nivel bajo, el 7.7% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales en su dimensión valores de los egresados, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de valores y las expectativas laborales.

De acuerdo a la orientación al logro, los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 88.5% tienen un nivel alto, el 10.8% tiene un nivel bajo, el 0.8% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales en su dimensión orientación al logro de los egresados de la Universidad Privada, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de orientación al logro y las expectativas laborales.

V. Conclusiones

Primera

Existe una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe una relación altamente significativa entre competencias laborales y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.660),

Segunda

Existe una relación directa entre las competencias laborales de autocontrol y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018 dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de autocontrol y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.667).

Tercera

Existe una relación directa entre las competencias laborales de adaptabilidad y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018. Dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de adaptabilidad y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.612).

Cuarta

Existe una relación directa entre las competencias laborales de capacidad de influencia y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018. Dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de capacidad de influencia y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.435).

Quinta

Existe una relación directa entre las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018. Dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de liderazgo y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.717).

Sexta

Existe una relación directa entre las competencias laborales de desempeño laboral y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018. Dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de desempeño laboral y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.647).

Séptima

Existe una relación directa entre las competencias laborales de valores y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018 dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de valores y las expectativas laborales, siendo esta relación alta (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.717).

Octava

Existe una relación directa entre las competencias laborales de orientación al logro y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018. Dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe relación altamente significativa entre las competencias laborales de orientación al logro y las expectativas laborales, siendo esta relación alta (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.584),

VI. Recomendaciones

Primera

Las universidades como sedes generadoras de conocimientos juegan un papel muy importante en la educación en general, en especial de los jóvenes que la conforman y que de grado en grado llegarán a ser profesionales que ingresarán al mercado laboral, un mercado laboral muy competitivo y exigente donde los empleadores tienen claro que perfil profesional es el que necesitan exactamente para su organización. Por tal motivo las competencias laborales de estos profesionales deben estar acorde a las expectativas laborales que los empleadores tienen y es ahí donde la formación impartida por la universidad juega un papel fundamental, ya que la Universidad desde sus comienzos ha sido fuente de generación del conocimiento y transmisión de este, son entonces las Universidades las encargadas de permitir que sus egresados pasen la alta valla que existe actualmente cuando hablamos de ubicarse en un buen puesto laboral.

Segunda

Las competencias laborales de los egresados de administración deben estar afines con los diversos retos empresariales por los que atraviesa actualmente la ciudad de Lima por la alta demanda de puestos laborales por los diversos egresados de las diferentes Universidades, está claro que la competencia es fuerte como formadores y generadores de conocimiento considero que también es importante que se concientice y prepare al egresado para tal reto a través de implementación de talleres con temas relacionados a la elaboración de CV, entrevistas personales, trabajo en equipo, autocontrol, asertividad y así prepáralos para salir de su zona de confort.

Tercera

Implementar estrategias inclusivas para nuestros egresados, a través de la implementación de un sistema de comunicación efectiva entre la Universidad y el egresado generando de esa manera saber a fondo las necesidades con respecto a las expectativas laborales que tienen actualmente y así mejorar los lineamientos educacionales durante su etapa Universitaria. Para ello considero que es necesario mejorar el acceso a la información de los mismos para una mayor identificación con la universidad y la mejora de los recursos con los que contamos para que estos

tengan mayor participación en la mejora continua con el fin de ampliar las oportunidades.

Cuarta

Es importante considerar en todos los programas de intervención que se implementen el principio de subsidiariedad, que reconoce que el bien de la persona individual es primero y que las personas solo pueden vivir en comunidades por lo que tienen derecho a ejercer el poder por derecho propio, ya que solo logra su autorrealización y participa de la realización de sus semejantes. Considerando este principio es que está claro que las expectativas laborales que pueda tener un egresado son importantes ya que interfiere de manera directa a su autorrealización y en algunos casos de sus semejantes, por ende, estas son ambiciosas y anhelantes.

Quinta

Así mismo se sugiere contextualizar los programas de intervención que se implementaran considerando la edad, sexo, si tiene empleo o no, empleo actual, sueldo que percibe; incluso el nivel de preparación con el que cuenta el egresado como Maestrías, diplomados, doctorados, etc.

Sexta

Incluir en los lineamientos educacionales la implementación de un sistema de comunicación efectiva a fin de mantener el control sobre las decisiones y acciones laborales de nuestros egresados y de esta manera tener una idea clara de las expectativas laborales que tienen e intervenir a través de la bolsa de trabajo o los convenios empresariales con los que cuenta la Universidad ya que la labor de la Universidad no termina cuando el alumno termina de educarse, de lo contrario nuestro labor con ellos debería ser con mayor énfasis cuando terminan su carrera ya que serán nuestro mejor referente en el mercado laboral.

Séptima

Como parte de mi investigación considere importante hablar sobre los 'millennials' aquellos que son desafiantes ante los retos del futuro, ya que las empresas, si quieren conquistarles y mantener el talento entre sus filas deben valorar la flexibilidad, el trabajo desde casa y el reconocimiento no por años, sino

por sus funciones. Está claro que debemos concéntranos en esta generación ya que utilizan los avances tecnológicos a su alcance para especializarse y conseguir un trabajo que satisfaga sus necesidades es decir son emprendedores por tal motivo su base debe ser la mejor para poder explotar en un 100% su capacidad para acomodarse fácilmente en las organizaciones competitivas.

Octava

Y por último y no menos importante la calidad humana es un punto que no debemos descuidarnos ni dejar de lado ya que va muy de la mano con la académica, es muy positivo que personas externas puedan evaluar los diferentes factores que forman parte del proyecto educativo de esta Universidad Privada en pro de darle a la sociedad administradores competentes, integrales, pero sobre todo socialmente responsables ya que serán quienes fortalecerán e impulsaran el desarrollo del país.

VII. Referencias

- Altivez J. y Ramírez P. (2013) *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo*. (Tesis de posgrado). Universidad de Trujillo
- Barriga A. y Rendon A. (2016) *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de San Pablo
- Cascio, F. (2003). *Managing Human Resources—productivity, Quality of Work life profits*. (6a. Ed.), New York: McGraw–Hill Higher Education.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. (3ra ed.) México: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2009) *Administración organizacional*. (2da ed.) México. Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2010) *Introducción a la teoría general de la administración*. (2da Ed.) McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del talento humano*. México, Mc Graw Hill
- Caldera E. y Giraldo L. (2013) *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A.* (Tesis de Pregrado). Universidad de Medellín.
- Carrasquilla I. y Feria A. (2013) *Evaluación de la gestión de la compensación salarial en la empresa Granandina LTDA., sucursal Cartagena*. (Tesis de posgrado). Universidad de Cartagena
- Carnaqué P. (2013) *Sistema De Compensación Salarial y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo*. (Tesis de pregrado) Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo
- Guerra P. y Sosa M. (2015) *Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo de los colaboradores de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)*. (Tesis de posgrado.) Pontificia universidad católica del Ecuador

- Jaramillo J. y Aponte J. (2013) *Papel de Gestión Humana frente a la Flexibilidad Salarial en organizaciones colombianas. (Tesis de posgrado). Universidad de Manizales.*
- García A. y Urdaneta K. (2013) *Estrategias de Compensación Laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A. (tesis de pregrado). Universidad de Carabobo.*
- Inca K. (2015) *Gestión Del Talento Humano y su Relación con El Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Andahuaylas*
- Madero, S. (2009). *Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva.* Investigación Administrativa, 38 (104) 7-25
- Morales J. y Velandia N. (1999) *Salarios: Estrategia Y Sistema Salarial O De Compensaciones, Editorial McGraw-Hill*
- Juárez O. (2000), *Administración de la compensación: sueldos, incentivos y prestaciones.* México. Editorial Universidad iberoamericana
- Orchak G. y Marín E. (2016), *Diseño De Un Instrumento Para Medir La Relación Sistema De Compensación, Permanencia Y Compromiso Revista Global de negocios Vol. 4 No. 7 pp. 75-84*
- Richards, D. (2006). *High-involvement firms: Compensation strategies and underlying values.* *Compensation and Benefits Review*, 38 (3) 36-49.
- Reyes M. (2017) *Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado de Carabobo. (Tesis de pregrado). Universidad de Carabobo*
- Werther W. y Davis K. (2008) *Administración De Recursos Humanos. El Capital Humano De Las Empresas.* (6ta Edición). Editorial McGraw-Hill
- Torres, C. (2016) *DEBATES IESA • Volumen XXI • Número 1 • enero-marzo 2016*
Remuneración total en tiempos adversos
- Drucker, P. (1995) *Las nuevas Realidades.* Editorial Sudamericana. Buenos Aires.
P 336. Año 1995

- Checchia B. y Iglesias G. (2013) El futuro del trabajo que queremos La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe *Revista debate universitario*Nro.2 Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/debate-universitario> Universidad abierta interamericana
- Cadena J. Martínez J. (2013), Análisis De Las Competencias Laborales Del Egresado Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena. Universidad De Cartagena Facultad De Ciencias Económicas Programa administración De Empresas Cartagena De Indias
- Narváez O. y Jiménez L. (2017), Expectativas Laborales Y Profesionales De Los Estudiantes De Últimos Semestres Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena
- Carrasco G. (2017) Estudio De Pertinencia De La Carrera De Administración De Empresas De La Universidad Técnica De Babahoyo – Ecuador. *Revista Pertinencia Académica*
- Yepes F. (2016), *Movimiento Estudiantil y Política en un contexto de Guerra Crónica de una Generación Extraviada en Medellín 2002-2010*, de la Universidad de Antioquia Colombia
- Mendoza R. (2018), *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la empresa Grupo Vital – 2017*. Universidad de Antioquia
- Romero A. y Zárate A. (2018) *Competencias Genéricas y Profesionales de los Egresados de la Maestría Ejecutiva en Administración de una Universidad Privada de Trujillo*
- Ventura J. y Nolasco K. (2016), en la tesis *Perfil Profesional y Demanda Laboral De Los Egresados de la Escuela Profesional De Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo 2013 Al 2016*
- Felipe L. (2015), *Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la Uladech católica en las instituciones de salud de Chimbote,*
- Granados M. (2013), *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*
- Alles, M. (2002) *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Editorial Granica.

- McClelland D. (1973), Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional CINTERFOR perteneciente a la Organización Internacional del trabajo OIT
- Hellriegel D., Jackson E. y Slocum J. (2002), *Management: A Competency - Based Approach*, p. 5.
- Mertens, L (1996) *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor,
- Alles, M. A. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias: El Diccionario. Ediciones Granica SA. Buenos Aires - Argentina.
- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica SA. Buenos Aires - Argentina.
- Alles, M. A. (2008). Desempeño por competencias: evaluación de 360o. Ediciones Granica SA. Buenos Aires - Argentina.
- Carvalho, P. (julio de 2014). *Estudio de los millennials chilenos en el mercado laboral*. Recuperado el 13 de noviembre de 2015, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117375/Carvalho%20Rencoret%20Paulina.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Octava edición ed.). México D.F.: McGraw - Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera edición ed.). México D.F.: McGraw – Hill Interamericana Editores S.A.
- Fuchs, R. (2010). Una aproximación a la gestión de la diversidad en el Perú. *Journal of Business Universidad del Pacífico*, 2(1), 1-13. Recuperado de <http://www.revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/769/769>
- Hernández, Fernández & Baptista (2010). Metodología de la Investigación (5 ed.). México D. F.: McGraw-Hill.
- Ipsos Perú (2014) *Semana Económica*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (2014). El monstruo inexistente ¿Qué tan "Y" es la "Generación "Y" peruana"? Primer Estudio sobre la Generación Y como fuerza laboral. *Semana Económica*.

- Ipsos Perú. (2014). *Percepción de Recursos Humanos sobre el egresado Universitario*. Lima. Ipsos Perú
- Molinari, P. (2011). *Turbulencia Generacional* (1ra ed.). Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.
- Pozzi, S. (2013). *Generación "Y": Sus expectativas laborales*. Recuperado el 14 de noviembre de 2015, de <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/2588/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20L.%20Adm.%20Pozzi%2c%20Sof%C3%ADa%20Magdalena.pdf>
- Strauss & Howe (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New
- Werther, W. B. (2008). *Administración de recursos humanos. Los capitales humanos de las empresas* (6ta ed.). México D.F.: McGraw - Hill/Interamericana de Editores S.A. de C.V.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2007). *Administración estratégica y política de negocios. Conceptos y casos* (10ma ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson Educación de México S.A
- López M. y Montijo M. (2016), *Identificación de competencias laborales como estrategia para incrementar la productividad de los asesores de ventas Caso: Empresa del giro automotriz 2016-2017*. Universidad Autónoma de Sinaloa, México

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO : Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima - 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL			METODOLOGÍA
			Variable	Dimensiones	Indicadores	
<p>PRINCIPAL</p> <p>¿De qué manera la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información influye en el proceso de gestión del riesgo en un gobierno local, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales de autocontrol se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales de adaptabilidad se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales de capacidad de influencia y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional</p>	<p>PRINCIPAL</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de autocontrol y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de adaptabilidad y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de capacidad de influencia y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional</p>	<p>PRINCIPAL</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales y expectativas laborales de los egresados de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales de autocontrol y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales de adaptabilidad y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales de la capacidad de influencia y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional</p>	<p>Variable</p> <p>Competencias laborales</p>	<p>Autocontrol</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Capacidad de influencia</p> <p>Liderazgo</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Valores</p>	<p>Dominio emociones, comportamiento</p> <p>Capacidad de adaptación</p> <p>Predominio de resultados</p> <p>Habilidades de influencia</p> <p>Conocimiento habilidades Actitudes Valores</p> <p>Principios Creencias</p> <p>Esfuerzo individual Trabajo en equipo</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Tipo Básica</p> <p>De diseño no experimental</p> <p>De corte transversal</p> <p>Población</p> <p>La población de estudio, estuvo conformada por 130 egresados de una sede de la Universidad Privada</p> <p>Estadística Descriptiva con tablas y figuras con SPSS25</p>

<p>capacidad de influencia se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales de liderazgo se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales de desempeño se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales de valores se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales de orientación al logro se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?</p>	<p>de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de Administración de la escuela profesional de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de desempeño y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de valores y las expectativas laborales de los egresados de Administración de la escuela profesional de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Determinar cómo se relacionan las competencias laborales de orientación al logro y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p>	<p>de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales de liderazgo y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales de desempeño y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales de valores y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p> <p>Existe una relación directa entre las competencias laborales de orientación al logro y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018</p>	<p>Variable</p> <p>Expectativas laborales</p>	<p>Orientación al logro</p> <p>Equilibrio y flexibilidad laboral</p> <p>Lugar de trabajo</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Establecimiento de compromisos laborales</p> <p>Motivaciones laborales</p>	<p>Horarios</p> <p>Beneficios</p> <p>Trabajos por turnos</p> <p>Trabajos estacionales</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Diseño ergonómico</p> <p>Uso tecnología</p> <p>Organización en el trabajo</p> <p>Ámbito laboral</p> <p>Integración social</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Compromiso</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Estímulos</p> <p>Incentivos</p> <p>Actitud hacia el trabajo</p>	<p>Y se utilizó el procedimiento Rho de spearman</p>
---	--	--	---	--	--	--

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

2.1. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS LABORALES

Objetivo

Este cuestionario está diseñado para valorar tus expectativas laborales. Dicha información será de utilidad para caracterizar las expectativas laborales de los egresados en la presente investigación.

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Instrucciones:

Por favor, lea detenidamente y con atención cada frase que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y marque con una (X) en la opción que corresponda a su consideración en relación a la frase valorada:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Equilibrio y Flexibilidad laboral	1	2	3	4	5
1 Desearía trabajar en una empresa que establece horarios flexibles					
2 El cumplir un horario establecido no es un factor determinante en la productividad de un trabajador					
3 Tener trabajos que exigen resultados, me permite focalizar los medios para lograrlo					
4 Los trabajos con enfoque a resultados implica ir a la oficina de la empresa					
5 Desearía trabajar en una empresa que me da tiempo para pasar con mi familia					
6 Estaría gustoso de trabajar en una organización que se preocupa por mi familia					
7 Desearía estar en una organización que valora y promueve el fortalecimiento de relaciones familiares y amicales					
8 Desearía que la empresa me dé tiempo libre para desarrollar proyectos personales					
9 Considero que es esencial desarrollar mis aptitudes como la música, deporte o alguna actividad de responsabilidad social					
10 Considero que los entornos virtuales o digitales como el internet se van convirtiendo en espacios de trabajo e interacción con la empresa					

11 Considero que trabajar no siempre implica estar en las oficinas de la empresa					
LUGAR DE TRABAJO					
12 Desearía contar con todas las herramientas para trabajar					
13 Me gustaría trabajar en una empresa que muestre modernidad en su infraestructura					
14 Los sistemas informáticos nos ayudan en el trabajo, facilitando información en el momento oportuno					
15 Considero que los equipos tecnológicos (el internet, celulares, computadoras) son herramientas fundamentales en el trabajo.					
16 Me gustaría tener en el trabajo un espacio para descansar y relajar mi mente					

17 Considero que las actividades de entretenimiento y confraternidad con los compañeros de trabajo ayudan a la productividad en el trabajo					
18 Desearía tener a disposición un cajero automático en el trabajo					
19 Me gustaría tener a disposición un consultorio médico en el trabajo					
20 Desearía tener a disposición una guardería en el trabajo					
21 Desearía tener a disposición un ambiente para realizar actividad deportiva.					
RELACIONES LABORALES					
22 Desearía que los líderes de la empresa se den momentos para conversar con los trabajadores					
23 Desearía que los líderes de la empresa generen puentes de intercambio de ideas y sugerencias con sus trabajadores					
24 Considero que la humildad y la sencillez de los líderes, genera mayor confianza y acercamiento de los trabajadores					
25 Desearía que los jefes me informen sobre los objetivos y cambios importantes de la empresa					
26 Desearía que mis compañeros de trabajo me informen sobre asuntos que afectan a mi trabajo					
27 Estaría encantado de participar en eventos institucionales de la empresa que reúnen a todos los trabajadores					
28 Considero que tener espacios de intercambio de ideas es una manera de interactuar con mis compañeros de trabajo					
29 Las actividades sociales son primordiales para mantener cercanía con los jefes y compañeros de trabajo					
30 El correo electrónico y las redes sociales son mecanismos más eficaces para comunicarnos con prontitud					
31 Desearía que los comunicados de la empresa para sus trabajadores sean por las redes sociales					

32 Estaría encantado de comunicarme por las redes sociales con los jefes y líderes de la organización					
33 Al estar en las redes sociales me acerca a mis amigos, compañeros de trabajo, y mis jefes.					
ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS LABORALES					
34 Desearía ser parte de una organización que comparta mis valores.					
35 Desearía estar en una organización que promueve acciones y actividades que realza mis principios y valores					
36. Prefiero tener un trabajo en el que pueda contribuir al desarrollo de mi entorno					
37 Desearía estar en una empresa que desarrolla acciones significativas para mi entorno					
38 Desearía estar en una empresa que propicia la razón de ser, asegurando el bienestar de sus trabajadores					
39 Desearía trabajar en una empresa reconocida					
40 Me gustaría trabajar en una organización que promueve la mejora continua.					
41Me gustaría trabajar en una empresa internacional					
42Apreciaría a los líderes que son coherentes en sus acciones y sus afirmaciones					
43 Desearía que los líderes informen o comuniquen acerca de las decisiones y cambios importantes.					
44Prefería trabajar en una Organización que permita generar iniciativas y soluciones innovadoras					
45Desearía trabajar en una empresa que se preocupa por el desarrollo de líneas de carrera en sus trabajadores					
46Estaría gustoso de trabajar en una empresa que me brinde opciones de vivir experiencias poco comunes pero significativas para mi desarrollo profesional.					
47Estaría a gusto de trabajar en una empresa que invierte en desarrollar mis competencias					
48Prefiero estar en una empresa que me da oportunidad de capacitarme en el extranjero					
MOTIVACIONES LABORALES					
49 Me gustaría ser líder o miembro de proyectos de innovación en la empresa					
50 Desearía asumir retos como ser jefe o supervisor de un área de la empresa					
51Desearía estar en una organización que promueve el cambio y acepta nuevas ideas					

52Desearía estar en una empresa en la que te reconozcan por tu trabajo realizado					
53Una forma de reconocimiento a mi trabajo es el otorgamiento de la empresa de días libres, viajes de representación o capacitaciones					
54Desearía que los jefes realicen evaluaciones progresivas de mi desempeño en el trabajo para mejorar					
55Apreciaría a los jefes que me den una inducción sobre mi trabajo					
56Me gustaría que los jefes valoren, consideren y respondan de manera positiva a la propuesta de innovaciones.					
57Considero que un incremento salarial debe darse cuando obtienes un grado académico o una certificación de especialista					
58Me gustaría que mi salario sea establecido en función a mi formación, experiencia y aporte para con la organización.					

Fuente: Mamani 2017

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

A continuación, se presentan un conjunto de interrogantes relacionadas con el desempeño de sus actividades laborales, las cuales serán tomadas en cuenta de una forma totalmente anónima y reservada.

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a todas y cada una de las frases rodeando con un círculo la respuesta **QUE DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA Y LO QUE LE OCURRE HABITUALMENTE**, lo que mejor caracteriza su forma de pensar y actuar. Utilice la siguiente escala de valoración:

Distribución de ítems:

- Factor I: Autocontrol: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
- Factor II: Adaptabilidad: 11, 12, 13
- Factor III: Capacidad de influencia: 14, 15, 16
- Factor IV: Liderazgo: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
- Factor V: Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación: 24, 25, 26, 27, 28
- Factor VI: Valores: 29, 30, 31
- Factor VII: Orientación al logro: 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

AUTOCONTROL	1	2	3	4	5
1 Mantengo el control en situaciones estresantes.					
2 Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.					
3 Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.					
4 Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.					
5 Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.					

6 Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.					
7 En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios.					
8 En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.					
9 Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.					
10 Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.					
ADAPTABILIDAD					
11 En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas.					
12 La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones					
13 Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.					
CAPACIDAD DE INFLUENCIA					
14 Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.					
15 Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.					
16 En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.					
LIDERAZGO					
17 Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.					
18 Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.					

19 Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo					
20 En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro.					
21 En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella.					
22 Asumo la visión del equipo como mías.					
23 Presto atención a las necesidades de los demás.					
DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN					
24 Los problemas de la institución no se pueden analizar apropiadamente para comprenderlo mejor y así resolverlo.					
25 Me es muy difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.					
26 Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada					
27 Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.					
28 Últimamente han aumentado los conflictos entre los trabajadores y no los puedo resolver.					
VALORES					
29 Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades plenamente.					
30 En la institución hay situaciones que no parecen éticas.					
31 Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.					

ORIENTACION AL LOGRO					
32 En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.					
33 En mi Institución hay condiciones para la mejora de los productos, tareas o actividades.					
34 Tengo actitud de permanente éxito y logro.					
35 Tenemos claras nuestras metas en la institución.					
36 En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo beneficio					
37 Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.					
38 Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.					
39 A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.					
40 Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros					

2.2. VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

AUTOCONTROL	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3	
	Si	No	Si	No	Si	No
1 Mantengo el control en situaciones estresantes.					/	
2 Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.					/	
3 Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.					/	
4 Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.					/	
5 Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.					/	
6 Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.					/	
7 En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios.					/	
8 En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.					/	
9 Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.					/	
10 Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.					/	
ADAPTABILIDAD						
11 En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas.					/	
12 La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones					/	
13 Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.					/	
CAPACIDAD DE INFLUENCIA						
14 Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.					/	
15 Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.					/	

36 En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio						/
37 Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.						/
38 Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.						/
39 A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.						/
40 Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros						/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg.: *Guillen Cabrera Debora* DNI: 46417339

Especialidad del validador: *farmacia*

1ºPertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **10.de.05.....del 2018..**

2ºRelevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3ºClaridad: 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EXPECTATIVAS LABORALES

Equilibrio y Flexibilidad laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	Si	No	Si	No	Si	No
1 Desearía trabajar en una empresa que establece horarios flexibles					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 El cumplir un horario establecido no es un factor determinante en la productividad de un trabajador					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Tener trabajos que exigen resultados, me permite focalizar los medios para lograrlo					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Los trabajos con enfoque a resultados implica ir a la oficina de la empresa					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Desearía trabajar en una empresa que me da tiempo para pasar con mi familia					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Estaría gustoso de trabajar en una organización que se preocupa por mi familia					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Desearía estar en una organización que valora y promueve el fortalecimiento de relaciones familiares y amicales					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Desearía que la empresa me dé tiempo libre para desarrollar proyectos personales					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Considero que es esencial desarrollar mis aptitudes como la música, deporte o alguna actividad de responsabilidad social					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Considero que los entornos virtuales o digitales como el internet se van convirtiendo en espacios de trabajo e interacción con la empresa					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Considero que trabajar no siempre implica estar en las oficinas de la empresa					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LUGAR DE TRABAJO						
12 Desearía contar con todas las herramientas para trabajar.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Me gustaría trabajar en una empresa que muestre modernidad en su infraestructura					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Los sistemas informáticos nos ayudan en el trabajo, facilitando información en el momento oportuno					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Considero que los equipos tecnológicos (el internet, celulares, computadoras) son herramientas fundamentales en el trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS LABORALES								
34	Desearía ser parte de una organización que comparta mis valores.							/
35	Desearía estar en una organización que promueve acciones y actividades que realiza mis principios y valores							/
36	Prefiero tener un trabajo en el que pueda contribuir al desarrollo de mi entorno							/
37	Desearía estar en una empresa que desarrolla acciones significativas para mi entorno							/
38	Desearía estar en una empresa que propicia la razón de ser, asegurando el bienestar de sus trabajadores							/
39	Desearía trabajar en una empresa reconocida							/
40	Me gustaría trabajar en una organización que promueve la mejora continua.							/
41	Me gustaría trabajar en una empresa internacional							/
42	Apreciaría a los líderes que son coherentes en sus acciones y sus afirmaciones							/
43	Desearía que los líderes informen o comuniquen acerca de las decisiones y cambios importantes.							/
44	Prefiero trabajar en una Organización que permita generar iniciativas y soluciones innovadoras							/
45	Desearía trabajar en una empresa que se preocupa por el desarrollo de líneas de carrera en sus trabajadores							/
46	Estaría gustoso de trabajar en una empresa que me brinde opciones de vivir experiencias poco comunes pero significativas para mi desarrollo profesional.							/
47	Estaría a gusto de trabajar en una empresa que invierte en desarrollar mis competencias							/
48	Prefiero estar en una empresa que me da oportunidad de capacitarme en el extranjero							/
MOTIVACIONES LABORALES								
49	Me gustaría ser líder o miembro de proyectos de innovación en la empresa							/

50	Desearía asumir retos como ser jefe o supervisor de un área de la empresa								
51	Desearía estar en una organización que promueve el cambio y acepta nuevas ideas								✓
52	Desearía estar en una empresa en la que te reconozcan por tu trabajo realizado								✓
53	Una forma de reconocimiento a mi trabajo es el otorgamiento de la empresa de días libres, viajes de representación o capacitaciones								✓
54	Desearía que los jefes realicen evaluaciones progresivas de mi desempeño en el trabajo para mejorar								✓
55	Apreciaría a los jefes que me den una inducción sobre mi trabajo								✓
56	Me gustaría que los jefes valoren, consideren y respondan de manera positiva a la propuesta de innovaciones.								✓
57	Considero que un incremento salarial debe darse cuando obtienes un grado académico o una certificación de especialista								✓
58	Me gustaría que mi salario sea establecido en función a mi formación, experiencia y aporte para con la organización.								✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg.: *Gullén Cabrera Debora* DNI: 46417339

Especialidad del validador: *temática*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

10 de 05 del 2018..

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

AUTOCONTROL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	Si	No	Si	No	Si	No
1 Mantengo el control en situaciones estresantes.					<input checked="" type="checkbox"/>	
2 Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.					<input checked="" type="checkbox"/>	
3 Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.					<input checked="" type="checkbox"/>	
4 Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.					<input checked="" type="checkbox"/>	
5 Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.					<input checked="" type="checkbox"/>	
6 Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.					<input checked="" type="checkbox"/>	
7 En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios.					<input checked="" type="checkbox"/>	
8 En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.					<input checked="" type="checkbox"/>	
9 Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.					<input checked="" type="checkbox"/>	
10 Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.					<input checked="" type="checkbox"/>	
ADAPTABILIDAD						
11 En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas.					<input checked="" type="checkbox"/>	
12 La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones					<input checked="" type="checkbox"/>	
13 Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.					<input checked="" type="checkbox"/>	
CAPACIDAD DE INFLUENCIA						
14 Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.					<input checked="" type="checkbox"/>	
15 Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.					<input checked="" type="checkbox"/>	
16 En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a					<input checked="" type="checkbox"/>	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EXPECTATIVAS LABORALES

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	Si	No	Si	No	Si	No
Equilibrio y Flexibilidad laboral						
1 Desearía trabajar en una empresa que establece horarios flexibles					<input checked="" type="checkbox"/>	
2 El cumplir un horario establecido no es un factor determinante en la productividad de un trabajador					<input checked="" type="checkbox"/>	
3 Tener trabajos que exigen resultados, me permite focalizar los medios para lograrlo					<input checked="" type="checkbox"/>	
4 Los trabajos con enfoque a resultados implica ir a la oficina de la empresa					<input checked="" type="checkbox"/>	
5 Desearía trabajar en una empresa que me da tiempo para pasar con mi familia					<input checked="" type="checkbox"/>	
6 Estaría gustoso de trabajar en una organización que se preocupa por mi familia					<input checked="" type="checkbox"/>	
7 Desearía estar en una organización que valora y promueve el fortalecimiento de relaciones familiares y amicales					<input checked="" type="checkbox"/>	
8 Desearía que la empresa me dé tiempo libre para desarrollar proyectos personales					<input checked="" type="checkbox"/>	
9 Considero que es esencial desarrollar mis aptitudes como la música, deporte o alguna actividad de responsabilidad social					<input checked="" type="checkbox"/>	
10 Considero que los entornos virtuales o digitales como el internet se van convirtiendo en espacios de trabajo e interacción con la empresa					<input checked="" type="checkbox"/>	
11 Considero que trabajar no siempre implica estar en las oficinas de la empresa					<input checked="" type="checkbox"/>	
LUGAR DE TRABAJO						
12 Desearía contar con todas las herramientas para trabajar.					<input checked="" type="checkbox"/>	
13 Me gustaría trabajar en una empresa que muestre modernidad en su infraestructura					<input checked="" type="checkbox"/>	
14 Los sistemas informáticos nos ayudan en el trabajo, facilitando información en el momento oportuno					<input checked="" type="checkbox"/>	
15 Considero que los equipos tecnológicos (el internet, celulares, computadoras) son herramientas fundamentales en el trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>	

ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS LABORALES							
34	Desearía ser parte de una organización que comparta mis valores.						✓
35	Desearía estar en una organización que promueve acciones y actividades que realiza mis principios y valores						✓
36	Prefiero tener un trabajo en el que pueda contribuir al desarrollo de mi entorno						✓
37	Desearía estar en una empresa que desarrolla acciones significativas para mi entorno						✓
38	Desearía estar en una empresa que propicia la razón de ser, asegurando el bienestar de sus trabajadores						✓
39	Desearía trabajar en una empresa reconocida						✓
40	Me gustaría trabajar en una organización que promueve la mejora continua.						✓
41	Me gustaría trabajar en una empresa internacional						✓
42	Apreciaría a los líderes que son coherentes en sus acciones y sus afirmaciones						✓
43	Desearía que los líderes informen o comuniquen acerca de las decisiones y cambios importantes.						✓
44	Prefiero trabajar en una Organización que permita generar iniciativas y soluciones innovadoras						✓
45	Desearía trabajar en una empresa que se preocupa por el desarrollo de líneas de carrera en sus trabajadores						✓
46	Estaría gustoso de trabajar en una empresa que me brinde opciones de vivir experiencias poco comunes pero significativas para mi desarrollo profesional.						✓
47	Estaría a gusto de trabajar en una empresa que invierte en desarrollar mis competencias						✓
48	Prefiero estar en una empresa que me da oportunidad de capacitarme en el extranjero						✓
MOTIVACIONES LABORALES							✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

AUTOCONTROL	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3	
	Si	No	Si	No	Si	No
1 Mantengo el control en situaciones estresantes.	✓					
2 Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.	✓					
3 Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.	✓					
4 Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.	✓					
5 Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.	✓					
6 Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.	✓					
7 En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios.	✓					
8 En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.	✓					
9 Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.	✓					
10 Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.	✓					
ADAPTABILIDAD						
11 En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas.	✓					
12 La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones	✓					
13 Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.	✓					
CAPACIDAD DE INFLUENCIA						
14 Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.	✓					
15 Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.	✓					

36 En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio	✓					
37 Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.	✓					
38 Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.	✓					
39 A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.	✓					
40 Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros	✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]

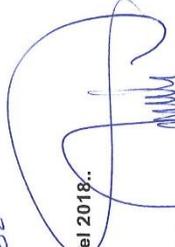
Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg.: Venturoso, J.

DNI: 10735482

Especialidad del validador: Pedólogo.

17 de 06 del 2018.



Firma del Experte-Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EXPECTATIVAS LABORALES

Equilibrio y Flexibilidad laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	Si	No	Si	No	Si	No
1 Desearía trabajar en una empresa que establece horarios flexibles	✓					
2 El cumplir un horario establecido no es un factor determinante en la productividad de un trabajador	✓					
3 Tener trabajos que exigen resultados, me permite focalizar los medios para lograrlo	✓					
4 Los trabajos con enfoque a resultados implica ir a la oficina de la empresa	✓					
5 Desearía trabajar en una empresa que me da tiempo para pasar con mi familia	✓					
6 Estaría gustoso de trabajar en una organización que se preocupa por mi familia	✓					
7 Desearía estar en una organización que valora y promueve el fortalecimiento de relaciones familiares y amicales	✓					
8 Desearía que la empresa me dé tiempo libre para desarrollar proyectos personales	✓					
9 Considero que es esencial desarrollar mis aptitudes como la música, deporte o alguna actividad de responsabilidad social	✓					
10 Considero que los entornos virtuales o digitales como el internet se van convirtiendo en espacios de trabajo e interacción con la empresa	✓					
11 Considero que trabajar no siempre implica estar en las oficinas de la empresa	✓					
LUGAR DE TRABAJO						
12 Desearía contar con todas las herramientas para trabajar.	✓					
13 Me gustaría trabajar en una empresa que muestre modernidad en su infraestructura	✓					
14 Los sistemas informáticos nos ayudan en el trabajo, facilitando información en el momento oportuno	✓					
15 Considero que los equipos tecnológicos (el internet, celulares, computadoras) son herramientas fundamentales en el trabajo.	✓					

16 Me gustaría tener en el trabajo un espacio para descansar y relajar mi mente	✓					
17 Considero que las actividades de entretenimiento y confraternidad con los compañeros de trabajo ayudan a la productividad en el trabajo	✓					
18 Desearía tener a disposición un cajero automático en el trabajo	✓					
19 Me gustaría tener a disposición un consultorio médico en el trabajo	✓					
20 Desearía tener a disposición una guardería en el trabajo	✓					
21 Desearía tener a disposición un ambiente para realizar actividad deportiva.	✓					
RELACIONES LABORALES						
22 Desearía que los líderes de la empresa se den momentos para conversar con los trabajadores	✓					
23 Desearía que los líderes de la empresa generen puentes de intercambio de ideas y sugerencias con sus trabajadores	✓					
24 Considero que la humildad y la sencillez de los líderes, genera mayor confianza y acercamiento de los trabajadores	✓					
25 Desearía que los jefes me informen sobre los objetivos y cambios importantes de la empresa	✓					
26 Desearía que mis compañeros de trabajo me informen sobre asuntos que afectan a mi trabajo	✓					
27 Estaría encantado de participar en eventos institucionales de la empresa que reúnen a todos los trabajadores	✓					
28 Considero que tener espacios de intercambio de ideas es una manera de interactuar con mis compañeros de trabajo	✓					
29 Las actividades sociales son primordiales para mantener cercanía con los jefes y compañeros de trabajo	✓					
30 El correo electrónico y las redes sociales son mecanismos más eficaces para comunicarnos con prontitud	✓					
31 Desearía que los comunicados de la empresa para sus trabajadores sean por las redes sociales	✓					
32 Estaría encantado de comunicarme por las redes sociales con los jefes y líderes de la organización	✓					
33 Al estar en las redes sociales me acerca a mis amigos, compañeros de trabajo, y mis jefes.	✓					

50	Desearía asumir retos como ser jefe o supervisor de un área de la empresa	✓				
51	Desearía estar en una organización que promueve el cambio y acepta nuevas ideas	✓				
52	Desearía estar en una empresa en la que te reconozcan por tu trabajo realizado	✓				
53	Una forma de reconocimiento a mi trabajo es el otorgamiento de la empresa de días libres, viajes de representación o capacitaciones	✓				
54	Desearía que los jefes realicen evaluaciones progresivas de mi desempeño en el trabajo para mejorar	✓				
55	Apreciaría a los jefes que me den una inducción sobre mi trabajo	✓				
56	Me gustaría que los jefes valoren, consideren y respondan de manera positiva a la propuesta de innovaciones.	✓				
57	Considero que un incremento salarial debe darse cuando obtienes un grado académico o una certificación de especialista	✓				
58	Me gustaría que mi salario sea establecido en función a mi formación, experiencia y aporte para con la organización.	✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Hay suficiencia

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

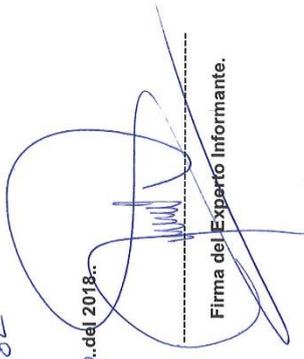
Apellidos y nombres del juez validador: *Venturolos, J. De la Cruz* DNI: *16735482*

Especialidad del validador: *Psicólogo*

J. de... del 2018..

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.

Anexo 03: Base de datos

bd_masias_completa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

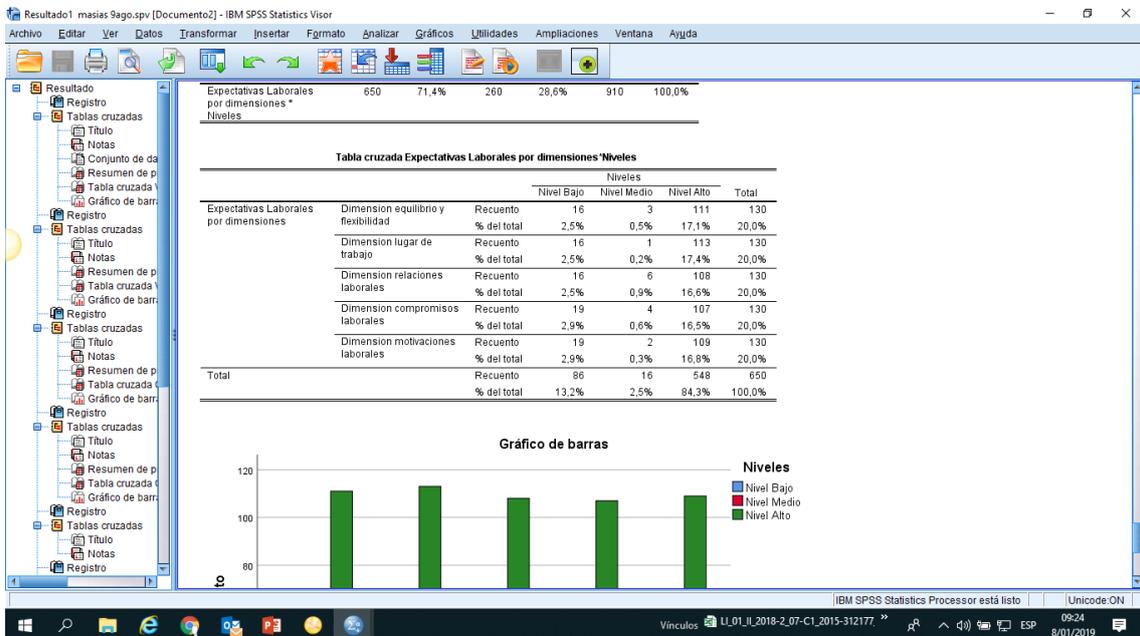
Visible: 99 de 99 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
6	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
7	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
8	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
9	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
10	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
11	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
12	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
13	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
14	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
15	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
16	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
18	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
20	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
21	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vinculos LL01_IL2018-2_07-C1_2015-312177 09:21 8/01/2019



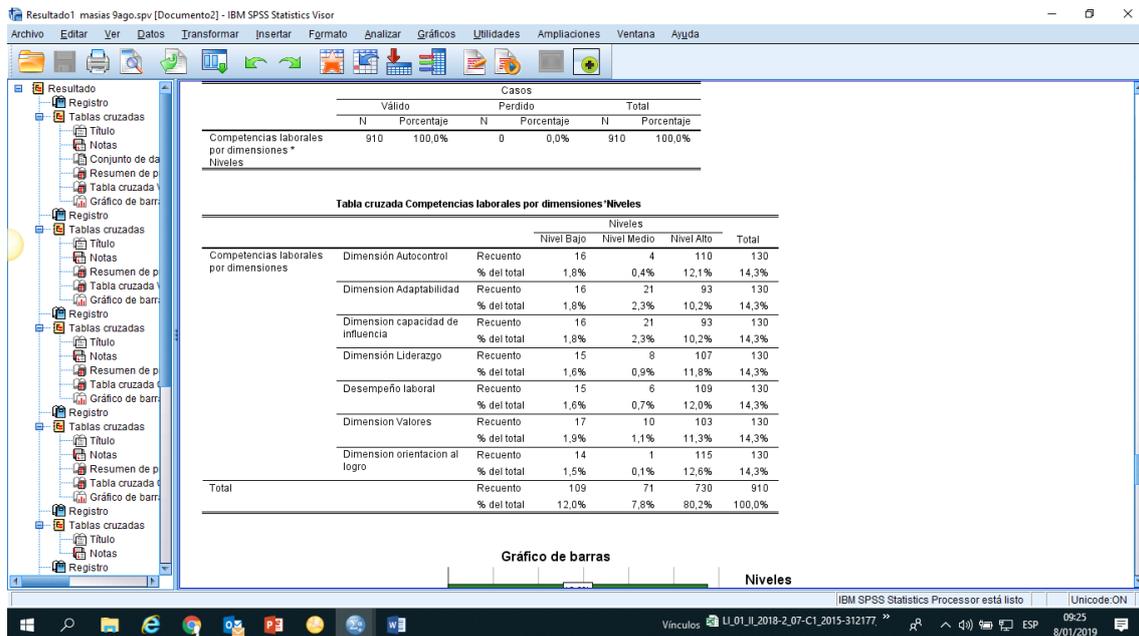


Tabla: Valores de Rho de Spearman

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

Fuente: Bisquerra (2009), Metodología de la Investigación Educativa

Bisquerra, R. (2011). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla S.A.



**“COMPETENCIAS LABORALES Y LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - 2018”
(LABOR COMPETENCIES AND LABOR EXPECTATIONS OF THE GRADUATES OF THE PROFESSIONAL SCHOOL OF ADMINISTRATION OF A PRIVATE UNIVERSITY OF LIMA - 2018.)**

Gemeli, Masias

gemelinf@gmail.com

Universidad Cesar Vallejo

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general medir la relación entre las competencias laborales y las expectativas laborales.

Bajo un enfoque cuantitativo, basada en el método hipotético deductivo, se desarrolló una investigación básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 130 egresados de la escuela de Administración de una universidad privada, para la recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y se realizó a través de instrumentos validados por juicio de expertos y confiables con un Alfa de Cronbach de 0.994.

Los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre competencias laborales y las expectativas laborales, con un Rho de Spearman de 0.660 (relación directa moderada), siendo significativa con un pvalor =0.000 <0.05.

Palabras clave: competencia, competencia laboral y expectativa laboral

ABSTRACT

The present thesis had as objective general was to determine measure the relationship between job skills and job expectations.

Under a quantitative approach, based on the hypothetical deductive method, a basic, correlational level, non-experimental design and cross-sectional research was developed. The population was made up of 130 graduates of the Administration School of a private university, to collect the information used the technique of the survey and was performed through instruments validated by expert and reliable judgment with a Cronbach's Alpha of 0.994.

The results showed that there is a direct relationship between job skills and job expectations, with a Spearman's Rho of 0.660 (moderate direct relationship), being significant with a pvalor = 0.000 <0.05.

Keywords: Competition, labor competence and labor expectation.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación presentada con motivo de optar por el grado de maestro en la Universidad César Vallejo plantea el objetivo general de determinar medir la relación entre las competencias laborales y las expectativas laborales.

La investigación presentada a continuación es una ocasión para determinar las competencias laborales y expectativas laborales de los egresados de la Escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo de Lima Este, es importante que desde la universidad los jóvenes desarrollen competencias generales que los formen a los requerimientos que tienen las Empresas. Hasta hace poco tiempo los jóvenes universitarios se incorporaban de manera casi natural y fluida al mercado de trabajo, en la actualidad se ven inmersos en complejas y variadas formas de transición a la vida activa, ya que está claro que no solo se trata de desarrollar la carrera profesional únicamente en base a la formación inicial, la tecnología también es fundamental ya que actualmente está avanza a más velocidad y modifica la forma en la que dicha formación se transmite con nuevas maneras de enseñanza como e-learning, mooc, y entornos virtuales de aprendizaje haciéndola más asequible y rápida en la colectividad del conocimiento. En el Perú también contamos con investigaciones como en el diario Gestión (2015) donde menciona la paradoja del talento, que es como define Manpower Perú al desequilibrio que existe entre la abundante demanda de trabajo y la escasez del talento, sería la principal brecha a vencer en la lucha contra el desempleo.

Antecedentes del problema

Cadena y Martínez (2013), en su investigación de grado Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena cuyo objetivo fue determinar las competencias laborales del egresado de administración de empresas de la universidad de Cartagena, para ocupar cargos en las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Cartagena ; realizando un diagnostico cualitativo y cuantitativo que laboran en las empresas industriales-manufactureras de los sectores industriales , cuyo periodo de egreso comprende los años 2007 a 2012, partiendo del supuesto que el egresado del Programa de Administración de Empresas posee las competencias necesarias para desempeñarse con calidad

humana en el emprendimiento de nuevos negocios y en el direccionamiento de los actuales desde el aporte de valor agregado que hace con la aplicación de sus conocimientos en el lugar donde se está desempeñando, demostrando sus competencias en actividades del perfil profesional y ocupacional. Los resultados muestran las necesidades que tienen las empresas y empresarios respecto a las competencias laborales que debe tener un administrador de empresas, así como las falencias que estos presentan en las organizaciones.

Ventura y Nolasco (2016), en la tesis Perfil Profesional y Demanda Laboral De Los Egresados de la Escuela Profesional De Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo 2013 Al 2016 cuyo objetivo de la investigación fue determinar la relación del perfil profesional y la demanda laboral de sus egresados. De acuerdo a la distribución la investigación es aplicada y es considerada de tipo correlacional y se estudiaron tres poblaciones, finalmente el estudio demuestra que el perfil profesional se relaciona significativamente con la demanda laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la UNASAM del año 2013 al año 2016 y se aprecia que sus competencias se relacionan significativamente con la demanda laboral, evidenciándose por último que las capacidades se relacionan significativamente con la demanda laboral pero que el conocimiento para diseñar planes y la habilidad para desarrollar investigación tienen niveles bajos (48.6%).

Bases teóricas de Comunicación organizacional.

Teoría de la competencia, explicada por López y Montijo (2016), define:

La Teoría de la competencia surge en relación a estudios realizados por el enfoque conductista, derivado de la teoría de las relaciones humanas. Según Da Silva (2002) el enfoque conductista rechaza las técnicas rígidas y el mecanicismo en los procesos señalados por la teoría clásica; logrando marcar una nueva dirección de las teorías de la administración al otorgar un mayor valor al comportamiento de las personas y porque dedicaron sus investigaciones al estudio del individuo y los grupos dentro de las organizaciones. (López & Zayas, 2009). (pp 264.265). Un McClelland (Preciado, 2006, pág. 24) quien menciona que “una competencia es cualquier motivo, aptitud, habilidad, conocimiento, comportamiento u otra característica personal que es esencial para desempeñar el trabajo y que diferencia el desempeño superior del promedio”

Gestión de Recursos Humanos y Competencia Laboral

Para Mertens (1996) establece lo siguiente:

El papel de la gestión de recursos humanos (GRH) en las estrategias de productividad, si bien aparece en los discursos de los gerentes, en la práctica no se lo observa con el mismo vigor, ni en los países industrializados y mucho menos en América Latina. Ruch y Hershauer, de los Estados Unidos, escribieron: Mientras que las menos dinámicas en productividad habían aplicado un promedio de tres iniciativas en desarrollo de recursos humanos, las más dinámicas tenían cuatro iniciativas en promedio en el período 1989-1992. Sin embargo, los resultados indicaron también que en pocas empresas los recursos humanos eran la prioridad y que una de las principales dificultades consistió en articular las iniciativas en las diferentes áreas, para llegar a la arquitectura social que debería dar sustento a la estrategia de innovación de la organización. (pp.20-21)

Bases teóricas de expectativa laboral

Mamani (2017), definió: Atributos que se espera obtener, encontrar y recibir en una empresa, organización, centro de trabajo o institución sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma. Sin embargo, estas expectativas laborales no serán suplidas en su totalidad debido a que se tiene una diversidad de valoración hacia las recompensas y resultadas por los individuos. (p.20)

Pozzi (2014) definió: Una expectativa se crea a partir de una interpretación de una persona frente a cierta situación o experiencia, en si es una percepción subjetiva. Existe cuando las personas crean suposiciones acerca de lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener. (pp. 16-17)

La teoría de la expectativa de Vroom tiene el propósito de connotar las diferencias entre los individuos y las situaciones. Considerando que se tiene la premisa de que “el trabajador hace lo que cree que le puede llevar a un resultado final esperado”. (Atalaya, 1999).

Expectativas laborales de los jóvenes peruanos

Según Estrella, Pacheco y Takasawa (2017), explicaron:

Los millennials en el Perú en contraste con los occidentales. Las muestras de los estudios hechos por ER|Ronald en esta ocasión, son de las clases socioeconómicas A, B y C alta, a millennials egresados o en su último ciclo de alguna universidad privada peruana. A raíz del estudio e investigación, se sacará patrones de trabajo que nos ayudarán a crear una estrategia de valor del capital humano en miras a un futuro gobernado por los “Y” (Penagos & Rubio, 2015, p. 2).

Problema

Los estudiantes del programa de Administración de la Universidad Cesar Vallejo Lima Este tienen el compromiso de contribuir al desarrollo empresarial y económico de la ciudad de Lima, mediante la capacidad de acomodarse en diversas organizaciones de alta calidad para satisfacer las crecientes demandas del mercado, para ello el perfil profesional que posean será fundamental para ser escogidos entre la mejor opción para las organizaciones.

Además de las razones expuestas anteriormente, se deben resaltar los factores que favorecen el desarrollo económico, social y profesional, que promoverá el mejoramiento de la calidad de vida de los egresados del programa de administración. Por tal motivo se hace necesario realizar un estudio riguroso que sirva de base para analizar y comparar las competencias que posee y que necesita el administrador; competencias adquiridas a través de la formación académica impartida en las aulas de clase y que después de ser evaluadas arrojarán unos indicadores que luego de su posterior análisis servirán para el mejoramiento continuo del programa.

FORMULACION DEL PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera las competencias laborales se relacionan con las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018?

II. EXPERIMENTO

: En función del alcance de la investigación, se empleó el “diseño no experimental transeccional correlacional” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 154), pues se pretendió describir la relación existente entre las variables competencia laboral y expectativas laborales de los egresados en una Universidad privada de Lima

La población de estudio, estuvo conformada por 130 egresados de una sede de la Universidad Privada. Criterios de Inclusión: Se consideró como criterios de inclusión, que en el momento de tomar la encuesta tengan la condición de egresados y que sean de la carrera de administración de la universidad privada de Lima. Criterios de exclusión: No haber asistido a la universidad por temas laborales o cualquier otra razón..

Instrumentos

Cuestionario para medir la competencia laboral

Autor: Spencer y Spencer (1993), citado por Ortega (2015) Adaptado Gemeli. Masías, Año 2018. Objetivo : Determinar las competencias laborales de los egresados de la facultad de administración de la Universidad Privada. Lugar de aplicación: Universidad Privada de Lima. Forma de aplicación: Directa. Duración de la Aplicación: 20min. Descripción del instrumento: Encuesta destinada a trabajadores de la empresa. Para la variable compensación salarial, el cuestionario estuvo constituido por 40 preguntas, distribuidas en 10 preguntas para la dimensión autocontrol, 3 preguntas para la dimensión adaptabilidad; 3 preguntas para la dimensión capacidad de influencia; 7 preguntas para la dimensión liderazgo; 5 preguntas para la dimensión desempeño laboral; 3 preguntas para la dimensión valores; 9 preguntas para la dimensión orientación al logro; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y Muy de acuerdo = 5 puntos. Procedimiento de puntuación, Escala de Baremización Niveles de competencia laboral: alto (40-93); media (94-146) y bajo (147-200)

Cuestionario para medir la expectativa laboral

Autor: Tomado de Mamani (2016, pp.26-28) Adaptado por Gemeli Masías, Año, 2018. Objetivo: Determinar la expectativa laboral de egresados de la universidad privada. Lugar de aplicación: Universidad privada de Lima Forma de aplicación: Directa. Duración de la Aplicación: 30min. Descripción del instrumento: Encuesta destinada a trabajadores de la empresa. Para la variable compensación salarial, el cuestionario estuvo constituido por 58 preguntas, distribuidas en 11 preguntas para la dimensión equilibrio y flexibilidad laboral, 10 preguntas para la dimensión lugar de trabajo; 12 preguntas para la dimensión relaciones laborales; 15 preguntas para la dimensión establecimiento de compromisos laborales; 10 preguntas para la dimensión motivaciones laborales; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y Muy de acuerdo = 5 puntos. Procedimiento de puntuación, Escala de Baremización. Niveles de expectativa laboral alto (216-290); media (137-215) y bajo (58-136)

III RESULTADOS Y DISCUSION

Objetivo General

Determinar cómo se relacionan las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

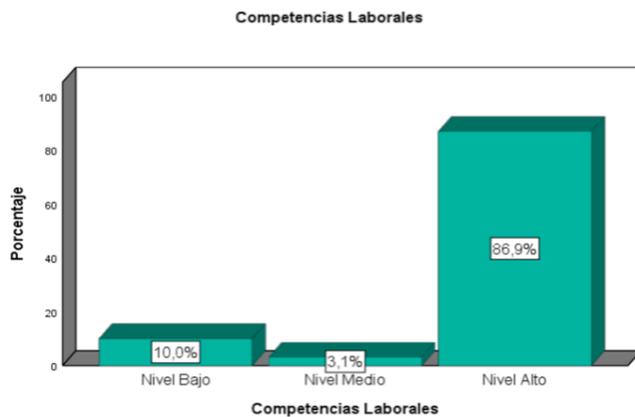


Figura 1. Niveles de competencias laborales de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo – 2018.

De la figura 1, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 86.9% tienen un nivel alto, el 10.0% tiene un nivel bajo, el 3.1% tiene un nivel medio, respecto a las competencias laborales de los egresados de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2018.

Expectativas Laborales

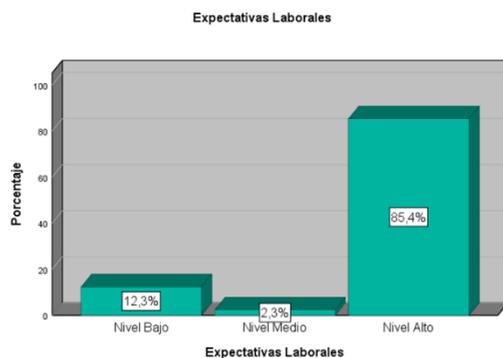


Figura 2. Niveles de expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo – 2018

Muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 85.4% tienen un nivel alto, el 12.3% tiene un nivel bajo, el 2.3% tiene un nivel medio, respecto a las Expectativas laborales de los egresados de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2018.

Contrastación de la hipótesis general

H0: No Existe una relación directa entre las competencias laborales y expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

H1: Existe una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de administración de una Universidad Privada en Lima, 2018

Significancia (ρ valor):

ρ valor $<$ 0.05, se rechaza la Hipótesis nula

ρ valor \geq 0,05; se acepta la Hipótesis nula

Tabla 1

Correlaciones de Competencias Laborales y expectativas laborales

		Competencias	Expectativas
		Laborales	Laborales
Rho de Spearman	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,660**
		N	130

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

De la tabla 1, , dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de significación $p=0,05$, es decir, que existe una relación altamente significativa entre competencias laborales y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.660), se concluye que: Existe una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo en Lima, 2018.

DISCUSION

Respecto a la percepción de los encuestados, que el 82.3% de las competencias laborales y las expectativas laborales tienen un nivel alto, el 5,4% competencias laborales y las expectativas laborales tiene bajo, y solamente el 4.6% de las competencias laborales y las expectativas laborales tienen un nivel alto y nivel bajo respectivamente respecto a la compensación y expectativas laborales en su dimensión motivaciones laborales de los egresados. Ello corrobora con lo establecido por McClelland (1973), explica que la competencia como predictores eficaces del éxito en el trabajo, que no dependen del sexo, raza o factores sociales, es decir, el ser competitivo, hace exitoso al egresado en su centro de labor. Asimismo, Mertens (1996) explica sobre la aptitud del individuo ello se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber-hacer. Lo que el egresado de la universidad privada evidencia que lo obtiene en su desarrollo de aprendizaje en la universidad.

Una limitación del presente trabajo de investigación fue que no se encontraron antecedentes que se relacionen de manera directa con la variable de estudio, pero si algunos estudios que han orientado el desarrollo de este trabajo de investigación en el aspecto metodológico y teórico, como el trabajo de investigación realizado Narváez, y Jiménez (2017), sobre la tesis Expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de administración de Empresas de la universidad de Cartagena, identificó las expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, y permitió concluir que la distribución por semestres fue similar, por tanto, los estudiantes de octavo, noveno y décimo se encuentran bien representados en esta investigación. En base a lo indicado por Pozzi (2014) sobre la expectativa se crea a partir de una interpretación frente a cierta situación o experiencia. Las personas crean suposiciones acerca de lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener.

IV CONCLUSIONES

Existe una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de administración de una Universidad Privada en Lima, 2018, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, que existe una relación altamente significativa entre competencias laborales y las expectativas laborales, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.660). Lo que significa que ante un aumento de las competencias laborales aumentan expectativas laborales. Ello se corrobora a través de los datos.

REFERENCIAS

- Cadena J. Martínez J. (2013), Análisis De Las Competencias Laborales Del Egresado Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena. Universidad De Cartagena Facultad De Ciencias Económicas Programa administración De Empresas Cartagena De Indias
- Ventura y Nolasco (2016), en la tesis Perfil Profesional y Demanda Laboral De Los Egresados de la Escuela Profesional De Turismo de la Universidad Nacional Santiago
- López M. y Montijo M. (2016), Identificación de competencias laborales como estrategia para incrementar la productividad de los asesores de ventas Caso: Empresa del giro automotriz 2016-2017. Universidad Autónoma de Sinaloa, Méxicontúnez De Mayolo 2013 Al 2016
- McClelland (1973), Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional CINTERFOR perteneciente a la Organización Internacional del trabajo OIT
- Mertens, L (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, Pozzi, S. (2013). Generación “Y”: Sus expectativas laborales. Recuperado el 14 de noviembre de 2015, de <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/2588/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20L.%20Adm.%20Pozzi%2c%20Sof%C3%ADa%20Magdalena.p>
- Narváez O. y Jiménez L.(2017), Expectativas Laborales Y Profesionales De Los Estudiantes De Últimos Semestres Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima - 2018”**; de la estudiante **Masias Fernandez, Mery Gemeli**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 09 de Agosto de 2018


Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&ro=103&u=1049010754&lang=es&io=992333705>

feedback studio Tesis Maestra en entrega

25 de 25

Resumen de coincidencias

22 %

Seleccionar fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

03/10/2018

1	Escuela de Posgrado	5 %
2	Escuela de Posgrado	1 %
3	Escuela de Posgrado	1 %
4	Entregado a Pontificia	1 %
5	Escuela de Posgrado	1 %
6	Maestría en Gestión del Talento Humano	1 %
7	Escuela de Posgrado	1 %
8	Escuela de Posgrado	1 %
9	Escuela de Posgrado	1 %

Página 1 de 104 Número de palabras: 19383

Text only Report High Resolution **Activado** 25 14

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&ro=103&u=1049010754&lang=es&io=992333705>

feedback studio Tesis Maestra en entrega

25 de 25

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de 33 palabras
- No excluir contenido

Configuración opcional

Resultados múltiples

Informe sobre

Página 1 de 104 Número de palabras: 19383

Text only Report High Resolution **Activado** 25 14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Masias Fernandez Mery Gemeli

D.N.I. : 70168829

Domicilio : Av. Guardia Civil Norte 103 Stgo de Loro

Teléfono : Fijo Móvil 999409739

E-mail : gemeli.mf@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión del Talento Humano

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Masias Fernandez Mery Gemeli

.....

.....

Título de la tesis:

"Competencias laborales y las expectativas laborales de los
egresados de la escuela Profesional de Administración de una Universidad
Privada de Lima - 2018"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Masias Fernandez

Fecha:

27/11/2018



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

Escuela de Pos Grado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mery Gemeli Masías Fernandez

INFORME TÍTULADO:

Competencias Laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima - 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra de Gestión del talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA:

01-09-2018

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN