



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los
profesionales egresados de la escuela profesional de
educación en la especialidad de matemática y lengua y
literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad
del Cusco, año 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Docencia Universitaria

AUTOR:

Bach: Veronica Tumpay Panti

ASESOR:

Mgt. José Luis Valencia Vila

SECCIÓN:

Educación y Calidad Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Waldo Enrique Campaña Morro
Presidente

Dr. Martin Rolando Barraza Sanchez
Secretario

Mgt. José Luis Valencia Vila
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de vivir por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido un soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres Luis y Florentina, por darme la vida e creer en mí, por su apoyo constante siempre inculcándome los valores: el respeto, la honestidad, la humildad, el trabajo, la justicia para salir adelante gracias por todo ello, los amo mucho queridos padres.

A mis hermanos Cati Nohemí, Armando y Sonia, por su compañía, por su apoyo moral, por las palabras de aliento siempre motivándome y a veces cuidándome por todo ello los llevo en mi corazón.

A mis amigos a pesar de la distancia y en los momentos difíciles estuvieron ahí para apoyarme con frases de aliento, siempre motivándome **“falta poco tú puedes”** a Miryam Góngora Meza, Josefina Bravo Tito, Lurdes Pinto Paredes y a todos ustedes amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son, los aprecio correspondientes.

La autora

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por la vida, por mi familia, por darme la fortaleza de seguir luchando, por el don de perseverancia de lograr los objetivos y metas, por su amor y bondad que no tienen fin, gracias a todas las personas que me apoyaron a cumplir mi mejor sueño.

Le doy gracias a mis padres por su amor recibido, la dedicación y paciencia con la que cada día me cuidaron y encaminaron, por confiar y creer en mí. Por estar siempre predispuestos a acompañarme y su apoyo permanente hasta el logro del presente trabajo.

Agradezco a mis hermanos por su apoyo incondicional, motivación constante y estar junto a mí.

También agradezco a mis amigos, quienes, con su apoyo, motivación positiva han hecho que continúe en la elaboración del presente trabajo a pesar de momentos un tanto difíciles estuvieron ahí.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, con la finalidad de determinar la relación entre la experiencia de trabajo con las oportunidades laborales.

El presente trabajo de investigación se presente en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

INDICE

PAGINA DEL JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	
PRESENTACIÓN	V
INDICE	VI
RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XII
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2 TRABAJOS PREVIOS	3
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	8
1.3.1 Teoría del Trabajo.....	8
1.3.2 Experiencia de trabajo – laboral.....	16
1.3.3 Oportunidad Laboral	17
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.4.1. Problema General.....	20
1.4.2. Problema específico	20
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	20
1.5.1. Justificación teórica	20
1.5.2. Justificación practica.....	21
1.5.3. Conveniencia	21
1.5.4. Relevancia Social:	21
1.5.5. Viabilidad:	21
1.6. HIPÓTESIS	21
1.6.1. Hipótesis general	21
1.6.2. Hipótesis específica	22

1.7.	OBJETIVOS	22
1.7.1.	Objetivo general.....	22
1.7.2.	Objetivo específico	23
II.	MÉTODO.....	24
2.1.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	24
2.1.1.	Tipo de investigación	24
2.1.2.	Enfoque de la investigación	25
2.2.	VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	25
2.2.1.	Variables De Estudio.....	25
2.2.2.	Operacionalización De Variables	29
2.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
2.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	30
2.4.1.	Técnicas e instrumentos	30
2.5.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	31
2.6.	Métodos de análisis de datos.....	32
2.7.	Aspectos Éticos	32
III.	RESULTADOS	33
IV.	CONCLUSIONES.....	54
V.	RECOMENDACIONES.....	56
VI.	REFERENCIAS.....	57
VII.	ANEXOS	59

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: VARIABLE EXPERIENCIA DE TRABAJO	40
TABLA N° 2: DIMENSIÓN EXPERIENCIA PSICOLÓGICA.....	41
TABLA N° 3: DIMENSIÓN EXPERIENCIAS HUMANAS	42
TABLA N° 4: DIMENSIÓN ACTIVIDAD PROFESIONAL	43
TABLA N° 5: VARIABLE OPORTUNIDAD LABORAL.....	44
TABLA N° 6: DIMENSIÓN PUESTO DE TRABAJO.....	45
TABLA N° 7: DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	46
TABLA N° 8: DIMENSIÓN OFERTA LABORAL	47
TABLA N° 9: DIMENSIÓN DEMANDA LABORAL.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 2: VARIABLE EXPERIENCIA DE TRABAJO	40
FIGURA N° 3: DIMENSIÓN EXPERIENCIA PSICOLÓGICA.....	41
FIGURA N° 4: DIMENSIÓN EXPERIENCIA HUMANAS	42
FIGURA N° 5: DIMENSIÓN ACTIVIDAD PROFESIONAL	43
FIGURA N° 6: VARIABLE OPORTUNIDAD LABORAL	44
FIGURA N° 7: DIMENSIÓN PUESTO DE TRABAJO	46
FIGURA N° 8: DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO.....	47
FIGURA N° 9: DIMENSIÓN OFERTA LABORAL.....	48
FIGURA N° 10: DIMENSIÓN DEMANDA LABORAL	49

RESUMEN

La presente investigación posee como título “La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018”, siendo el objetivo general determinar qué manera la experiencia de trabajo influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, se arribó a la siguiente hipótesis general la experiencia de trabajo influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

La presente investigación es de diseño de la investigación no experimental, es de tipo correlacional, porque se tendrá que determinar el grado de relación o influencia entre la variable independiente y la variable dependiente, se tendrá que determinar la incidencia de la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral, ésta investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que se va a describir, explicar y predecir las variables, La población del presente estudio estuvo constituida por todos los estudiantes de la escuela profesional de educación de las especialidades de matemáticas y lengua y literatura, cual suman un total de 91 egresados a quienes se les aplicó Encuestas, y como instrumento el Cuestionario.

Llegando a los siguientes resultados: La frecuencia de la Variable Experiencia de trabajo de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría buena es del 32,97%, mientras que en la categoría muy mala es del 4,40%, con respecto a la Variable Oportunidad Laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría regular es del 41,76%, mientras que en la categoría muy mala es del 6,59%.

Teniendo como conclusión: Del presente estudio se puede concluir que La experiencia de trabajo influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.714, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

Palabras Claves: Experiencia Laboral, Oportunidad Laboral, Egresados, Puesto de Trabajo

ABSTRACT

The present research is entitled "The work experience and career opportunity of professionals graduated from the professional school of education in the specialty of mathematics and language and literature of the National University of San Antonio Abad del Cusco, 2018", being The general objective is to determine which way the work experience influences the work opportunity of professionals graduated from the professional school of education in the specialty of mathematics and language and literature of the National University of San Antonio Abad del Cusco, 2018, it was arrived In the following general hypothesis, the work experience has a significant influence on the employment opportunity of the professionals graduated from the professional school of education in the specialty of mathematics and language and literature of the National University of San Antonio Abad of Cusco, 2018.

The present investigation is of non-experimental research design, it is correlational in nature, because the degree of relationship or influence between the independent variable and the dependent variable will have to be determined, the incidence of work experience and the labor opportunity, this research has a quantitative approach because it is going to describe, explain and predict the variables. The population of the present study was constituted by all the students of the professional school of education of the specialties of mathematics and language and literature, which total a total of 91 graduates who were applied Surveys, and as an instrument the Questionnaire.

Reaching the following results: The frequency of Variable Work experience of professionals graduated from the professional school of education in the specialty of mathematics and language and literature of the National University of San Antonio Abad del Cusco, year 2018, in the category good is 32.97%, while in the very bad category it is 4.40%, with respect to the Labor Opportunity Variable of the professionals graduated from the professional school of education in the specialty of mathematics and language and literature of the National University of San Antonio Abad del Cusco, 2018, in the regular category is 41.76%, while in the very bad category is 6.59%.

Taking as conclusion: From the present study it can be concluded that the work experience significantly influences the work opportunity of the professionals of the professional school of education in the specialty of mathematics and language and literature of the National University of San Antonio Abad del Cusco, year 2018, therefore the null hypothesis (H_0) is rejected, since the Pearson correlation coefficient is greater than zero, this coefficient is 0.714, a positive value, that is to say that there is a relation between the experience of work and work opportunity, it can be considered that this association is statistically significant with a confidence level of 95%.

Keywords: Work Experience, Job Opportunity, Graduates, Job Position

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad, la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco en sus 76 años de vida institucional está trabajando en el desarrollo de la autoevaluación para la tener mejores resultados académicos, de acuerdo con las directrices implementados por la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria), los cuales ayudan con los objetivos establecidos en el plan estratégico de la Facultad de educación.

La Facultad de Educación también tiene un plan de desarrollo estratégico, que es una herramienta para modernizar el trabajo educativo.

La Facultad de Educación fue creada principalmente por el Consejo Universitario en 1938 para la preparación de los maestros, en el año 1939, luego en 1945 se convirtió en Facultad de Educación.

Dicha escuela profesional cuenta con los siguientes departamentos académicos:

- Departamento Académico de Lingüística.
- Departamento Académico de Ciencias de la Comunicación.

En cuanto a escuelas profesionales tiene los siguientes:

- Escuela Profesional de Educación Secundaria
- Escuela Profesional de Educación Primaria
- Escuela Profesional de Educación - FILIAL CANAS
- Escuela Profesional de Educación - FILIAL ESPINAR
- Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación.

Por lo tanto, es importante señalar que el problema para cada estudiante universitario es no tener la suficiente experiencia profesional requerida por

un empleador, debido a la poca preparación psicológica que tiene, así como a sus habilidades técnicas y no técnicas que no se han desarrollado en los diferentes centros universitarios. Por otro lado, el rol del profesor universitario es importante porque no tienen experiencias innovadoras en sus herramientas

Este problema se puede evidenciar por las dificultades laborales que tienen los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC, por lo que para el año 2017 se han graduado 1,971 en la modalidad de bachilleres en las 41 Escuelas Profesionales que ofrece la UNSAAC, agregando el PROCAM de la Escuela Profesional de Educación, bajo esta modalidad han logrado alcanzar el grado académico de bachiller 119 estudiantes, observándose un decremento en el orden del -13.55% con respecto año anterior que fue de 2,280 bachilleres.

El mayor porcentaje de Graduados se produjo en las Carreras Profesionales de: Contabilidad 126 (6.39%), Ciencias Administrativas 121 (6.13%), Economía 120 (6.09%), Educación 116 (5.88%), Turismo 115 (5.83%) e Ingeniería Civil 86 (4.36%), así mismo se puede observar en menores porcentajes en las Escuelas Profesionales de: Matemáticas y Estadística y Química con 13 (0.66%) y 02 (0.10%) respectivamente. Y en cuanto se refiere a Titulados tenemos que en el año 2017 obtuvieron el Título Profesional 1,728 bachilleres, significando un incremento en el orden del 14.13%, en comparación del año anterior que fue de 1,514, dentro de este contexto se puede notar que el mayor porcentaje de Titulados se observa en las Carreras Profesionales de: Contabilidad 133 (7.70%), Economía 126 (7.29%), Turismo 105 (6.07%), Ciencias Administrativas 84 (4.86%), Agronomía Tropical – Quillabamba 79 (4.57%) e Ing. Civil con 74 (4.28%) y en menores porcentajes en las Escuelas Profesionales de: Ing. Electrónica, Ing. Metalúrgica con 7 (0.41%), entre otros siendo las escuelas profesionales como Ciencias de la Comunicación y Educación las que tienen pocos porcentajes de ingresados estos debido a los procesos burocráticos de la universidad y las dificultades que los docentes ponen a los estudiantes generando deserciones de los mismos al no tener apoyo en

su egreso, estos datos corresponden al registro de graduados y titulados del 2017 de la UNSAAC, emitido en marzo del 2018, donde se puede evidenciar la cantidad de egresados y de los cuales solo un mínimo porcentaje obtiene plazas laborales en los diferentes puestos de trabajo dentro de la Región del Cusco.

Dado esta situación muchos de los docentes universitarios aún están realizando un aprendizaje tradicional basado en textos no actualizados, la cual genera en que el estudiante universitario no esté preparado a los nuevos paradigmas de la sociedad y la tecnología, entonces al realizar sus prácticas profesionales su nivel de empleabilidad es baja, esto generara en dicho estudiante una frustración en sí mismo y optando por actividades laborales que no estén acorde a su desempeño profesional.

Dicho problema descrito puede reducirse si: los docentes comparten reflexiones acerca de los procesos de cambio educativo y del desarrollo de metodologías de aprendizaje activo a partir del análisis crítico de experiencias de innovación docente, donde el compromiso por comprender y transformar la práctica docente para la mejora continua, a través de la indagación y reflexión colectiva el cual es un factor clave.

1.2 Trabajos Previos

Después de realizar una exhaustiva búsqueda de temas relacionados a la investigación, se encontraron trabajos a nivel internación, nacional y local, los cuales detallaremos a continuación:

A nivel internacional

Américo Provoste V. (2012), "trayectorias sociolaborales juveniles. Discursos sobre experiencias laborales y empleabilidad, universidad de Chile. Para la investigación propuesta se apunta a explicar cómo son las trayectorias sociolaborales de los jóvenes tutores que participaron en el Programa Tutorías Sociolaborales (TSL) en la Región Metropolitana

(octubre 2008 a marzo 2010), iniciativa que perteneció a la Fundación para la Superación de la Pobreza (FSP), destinada a prestar servicios de acompañamiento tutorial a jóvenes “vulnerables”¹ que se capacitaron en cursos en oficios, bajo el Programa Jóvenes Bicentenario (JB) que promovió SENCE. El hecho de emprender una investigación relacionada con la juventud, revistió un importante desafío para mí como investigador. Por una parte, aportar al acervo de conocimientos que se ha generado a partir de los estudios sobre jóvenes, y por otra, para dar cuenta sobre la riqueza sociocultural expresada en las trayectorias sociolaborales que describieron los jóvenes que participaron en un Programa determinado.

Anaya Campo, Alexander De Jesus. (2010), “Los determinantes del empleo informal en las ciudades de barranquilla, Cartagena y Montería. Periodo 2001 – 2006”, Universidad Nacional De Colombia. El presente estudio busca evidenciar el aumento en los años de escolaridad disminuye la posibilidad de ejercer un empleo informal en Barranquilla y A. M., Cartagena y Montería. Con el uso de la econometría se determina el efecto que tienen los variables educación, experiencia, parentesco y sexo en la decisión de ser un ocupado informal. Es necesario resaltar que específicamente para las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Montería no existen investigaciones sobre los determinantes del empleo informal o estudios comparativos de las características del empleo informal que se da en cada una de las ciudades.

Sáez Rabilar, Pedro Benjamín (2013), “Empleo informal y precariedad en el Chile actual”, Universidad de Chile. En esta tesis se plantea el problema de un modo similar. Si el desempleo no es suficiente para explicar los persistentes niveles de desigualdad, entonces, debe haber algo en el carácter de los empleos que impida a segmentos importantes de la población ocupada acceder a niveles aceptables de ingreso. Sin embargo, a diferencia del paradigma clásico, no se asumirá de entrada que los empleos informales impliquen necesariamente una economía de subsistencia. Si algo ha mostrado el desarrollo del concepto desde sus

orígenes al día de hoy es que las relaciones entre precariedad (bajos ingresos) e informalidad no son unívocas y requieren un escrutinio más cuidadoso que en el pasado.

A nivel nacional

Gómez Limaymanta, César Aurelio (2011), “Niveles De Satisfacción Laboral En Banca Comercial: Un Caso En Estudio”, Pontificia Universidad Católica Del Perú. Este estudio se centra en el sector de la banca comercial, debido a que posee el mayor número de clientes dentro del sector financiero y la que requiere un mayor número de trabajadores. La información se obtuvo a través del modelo ESL creado por Anaya & Suárez (2004), para la medición de la satisfacción laboral. Se aplicó esta encuesta a 312 trabajadores de la banca comercial, los cuales pertenecen a 38 agencias de un banco líder en el Perú. Posteriormente, para el análisis de la información recolectada se aplicó un análisis de varianza (Anova) para determinar si existen diferencias significativas entre las variables demográficas de los encuestados.

Julcahuanga Domínguez, Juan Alberto (2011), “Evaluación De Las Estrategias De Capacitación Del Programa De Capacitación Laboral Juvenil Projoven, Para La Inserción Laboral De Jóvenes Entre 16 A 24 Años En La Ciudad De Piura”, Pontificia Universidad Católica Del Perú. Los resultados, confirman que la selección de las Entidades de Capacitación ECAPs incide significativamente en el proceso de capacitación, pues para ser considerada como tal, se evalúa: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo de los cursos. El equipo de profesionales que se encargan de la capacitación, es otro de los elementos fundamentales que se evalúa, así como el desarrollo del currículo de formación, que, en el caso de Piura, está basado en un enfoque curricular de tipo modular a través del cual se direcciona la formación de los jóvenes beneficiarios. De otro lado, la capacitación se desarrolla a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple

en un 100%. La vinculación ECAPsempresa, es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral.

Muñoz Ramos, Víctor Homero (2008), “Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú”. El presente trabajo de investigación trata las interrelaciones entre el crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) y el empleo es evidente que en la problemática intervienen otras variables, tales como la inversión, las normas legales, las fases cíclicas, el nivel educativo, etc. Lo que equivale a señalar que el tema del empleo es uno de los más importantes y sensibles para la viabilidad económica y social del país.

A nivel local

Pedraza Almirón, Tatiana (2016), “Factores Que Inciden En El Empleo Informal En El Departamento Del Cusco, En El Año 2014”, Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Este estudio investiga los determinantes de la informalidad en el empleo de los trabajadores en el mercado laboral del Departamento del Cusco para el año 2014. A partir de la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO, esta investigación relaciona la variable empleo informal, con factores socioeconómicos asociados al trabajador (como la edad, nivel educacional y estado civil) y por el lado de la oferta (el tamaño de empresa). A partir de la investigación, se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador acepte un empleo informal en el Departamento del Cusco, el año 2014, fueron el nivel educacional, el estado civil y la edad (todos ellos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo acepte un empleo informal), mientras que por el lado de la oferta el tamaño de empresa, resulto ser un variable que influye de forma positiva, fundamentalmente por el hecho que un individuo labore en una micro empresa.

Alarcón Urrutia, Gabriela (2016), ““El Trabajo Doméstico En La Provincia De Cusco 2010 – 2015: Problemáticas Y Perspectivas””, Universidad Andina Del Cusco. La investigación muestra como el trabajo doméstico presenta los cambios respecto a la situación social y laboral de las trabajadoras del hogar en aspectos como la educación, salud y previsión social, con altas tasas de informalidad con remuneraciones bajas, resultado de la baja calificación laboral, las mismas que provienen de los sectores rurales. Las bajas remuneraciones y el incumplimiento de los derechos laborales es consecuencia de la inexistencia de organismos del estado que realicen el control y el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras. El objetivo de la presente investigación es analizar los factores determinantes que debilitan el trabajo doméstico con sus variables: nivel de ingresos, beneficios sociales, acceso a previsión social

Quispe Limpe, Leo Giomar (2017), ““La Jornada De Trabajo Del Contrato A Tiempo Parcial En El Derecho Laboral Peruano”” Universidad Andina Del Cusco. El presente trabajo tiene por objetivo describir las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, en base a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la reducción de la jornada, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación. Sin embargo, debemos partir de que el tiempo de trabajo constituye un elemento estructural de todo contrato laboral y es en base a esta premisa que surgen nuevas formas de contratación laboral, las cuales se dieron, como producto de la flexibilización laboral, iniciado en la década del 70, a razón, de que el contrato a tiempo completo e indeterminado, era ineficaz para contrarrestar la temida crisis financiera y fluctuaciones del mercado

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría del Trabajo

Muchas veces se le hace referencia al trabajo como una repetición de acciones determinadas las cuales tienen un carácter forzoso e imperioso, que mediante una adecuada organización se evita tener imprevistos. Para los individuos, el trabajo es una necesidad a la que están doblegados para subsistir.

Existen varias teorías acerca del trabajo que han sido desarrolladas por diversos autores a lo largo de la historia económica:

Para Hegel, todo desarrollo es dialéctico, la negación se revela para la superación donde la contradicción queda suprimida siendo el devenir el lugar de toda contradicción. El proceso de trabajo se desarrolla a partir de un rompimiento del que nace la contradicción y la necesidad. En el paso de lo ideal a lo racional se marca el paso del individuo a la sociedad civil; gracias a la actividad profesional, se adecua el hombre al trabajo, adecuación que es sumisión y aceptación. (Hegel, 1844)

Adam Smith toma el trabajo como productor de riqueza, Smith plantea la teoría del valor-trabajo y presenta al trabajo como "*fuentes única del valor de cambio del producto y al trabajador como una mercancía*". (Smith, 1776)

Proudhon considera que la situación del trabajador en la sociedad parte de un "error de cuenta". El propietario de la compañía se queda con el excedente del valor producido por el trabajo colectivo. Propone la creación de un banco del pueblo, en el que los trabajadores intercambien productos y obtengan créditos, de tal forma que se independicen de la coacción del empresario. (Proudhon, 1840)

Para Carlos Marx, el trabajo es una realidad global, dentro de una dinámica que le es propia a través de las estructuras de la sociedad. El trabajo creador del valor. La fuerza de trabajo está determinada por el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de los medios de

subsistencia del trabajador. El tiempo suplementario se destina a crear la plusvalía. (Marx, 1867)

Para los marxistas el trabajo es la expresión de la lucha del hombre contra la naturaleza. Para los teólogos el trabajo tiene la finalidad de ejercer un dominio sobre la naturaleza puesta al servicio y disposición del hombre.

El trabajo, *"Como conjunto de tareas, es la expresión real y dinámica de la integración de esfuerzos, medios materiales y procedimientos para lograr resultados cuantitativos o cualitativos, en función de metas preestablecidas de orden técnico, social, empresarial o netamente individuales"*. (Ramirez, 1991)

Según Ramirez es un conjunto de actividades que involucran medios y esfuerzos los cuales forman parte de un proceso, los resultados de estos componen un producto particular ya sea cualitativo o cuantitativo, el cual cumplirá o satisface una necesidad en específico. El trabajo compone así mismo una unión del esfuerzo físico y mental.

De otra parte, se tiene el enunciado de Smith quien explica que el valor de los objetos, bienes reside en el trabajo que se requirió para crearlos, entonces propone su teoría del valor – trabajo; además afirma que el valor de intercambio del bien debe estar en función al trabajo que se le dedico. Por otra parte, también se hace alusión a que además en toda bien o mercancía debe incluirse el valor de uso o valor de utilidad, el cual refiere a cada los bienes deben valorarse por la utilidad de estos.

1.3.1.1. Trabajo productivo e improductivo

En la Administración pública está presente esta dicotomía. Por un lado, la labor de los funcionarios públicos es productiva, dependiendo de la actividad que desarrollan en la generación de riqueza; y por el otro no, porque hay entidades que únicamente prestan servicios y como tal no generan riqueza por sí y para sí, como lo haría una empresa

manufacturera; sin embargo, esa improductividad es aparente, porque a través de la prestación de servicios se induce de manera directa o indirecta a otros, llámense personas o instituciones, a generar beneficios. En conclusión: trabajo improductivo es el que no genera riqueza o beneficios.

“La medición del trabajo es la aplicación de técnicas para determinar el tiempo que invierte un trabajador calificado en llevar a cabo una tarea definida, efectuándola según una norma de ejecución preestablecida”. (Organización Internacional del Trabajo, 1991)

El trabajo de una secretaria a simple vista puede parecer improductivo; el hecho de efectuar una carta o transcribir un documento, no genera riqueza, pero lo que hay que tener en cuenta es el sentido que tiene la realización de tal actividad, o sea los efectos que produce. Enviar una correspondencia a tiempo, a un determinado destinatario va a traer algún tipo de consecuencia; ahora que solamente se trate de informar, puede ser productivo, porque posiblemente al destinatario le permita optar por un comportamiento que no hubiese tomado, de no ser inducido o improductivo porque puede que no cause ningún efecto. Pero esa labor improductiva es necesaria porque la única manera de saberlo es realizándola. Toda actividad que se realice sin plena conciencia de lo que se quiere obtener, es improductiva.

El éxito de las políticas globales y de las estrategias focalizadas de capacitación para el trabajo productivo, está estrechamente vinculado con el nivel de desarrollo de las habilidades básicas de la fuerza laboral, y los costos de la capacitación dependerán también de la preparación general que posean los que acceden al proceso (...) tratar de mejorar la productividad del trabajo sólo por medio de la capacitación, no parece ser la opción más eficiente. El desarrollo de habilidades básicas es un complemento necesario, cuando no un requisito, de la formación profesional. (Labarca, 1996)

Según el autor el trabajo productivo e improductivo se distinguen en el sentido que el trabajo productivo tiene un fin u objetivo que no es otro que crear valor, ese valor se verá reflejado en los bienes que se produzcan así mismo en los servicios que se presten, el trabajo productivo cumple un objetivo y es un proceso ordenado y estructurado en el cual participan diversos actores dependiendo del sector manufacturero que compone por ejemplo sector de extracción, transformación o producción.

Este trabajo requiere personal calificado y capacitado para realizar tareas y actividades complejas, por tanto, la formación profesional se hace necesaria.

De otra parte, se tiene el trabajo improductivo el cual se diferencia ya que este no persigue un objetivo claro, no produce valor, es decir, no genera riqueza ni bienes, por tanto, las personas involucradas en el trabajo improductivo no pueden obtener retribución alguna ya que su trabajo no ha generado dividendos.

1.3.1.2. Tiempo improductivo

Hay dos clases de tiempo improductivo: el que es imputable a la organización y el imputable al trabajador. El primero es el tiempo en que permanecen inactivas las personas, las máquinas o ambos por deficiencias de la organización. Al segundo corresponde el tiempo durante el cual la máquina, los individuos o ambos permanecen inactivos por causas que se le imputan al factor humano.

¿Cómo se puede reducir el tiempo improductivo de los funcionarios públicos?

Varias causas hacen que el funcionario público tenga una baja productividad, entre ellas están:

Llegar tarde a la oficina.

No iniciar labores tan pronto registra la entrada.

Realizar las labores con lentitud.

Ausentarse continuamente del puesto de trabajo.

Aunque hay otras formas de improductividad, las anteriores se repiten con cierta frecuencia en algunas entidades del Estado.

Hay funcionarios públicos que se destacan por su llegada tarde, casi siempre son los mismos con las mismas disculpas. Personas que no planifican sus actividades y siempre se ven corriendo por los pasillos rumbo al puesto de trabajo, en sus rostros se ve el estrés del momento. El jefe los ha reconvenido una y otra vez, prometen cambiar de actitud; por algún tiempo hacen el esfuerzo de llegar temprano; con el transcurrir de los días vuelven a sus andanzas. Se escudan en conflictos familiares como: el cuidado de los hijos y la distancia de sus hogares. Pero ¿acaso cuando ingresaron a la institución no se comprometieron a cumplir con todas las normas? En el sector privado los funcionarios también tienen inconvenientes, pero terminan por cumplir con los requerimientos que exigen las compañías.

El no iniciar labores tan pronto se registra la entrada, se presenta con frecuencia en aquellas dependencias donde los funcionarios, antes de "prender motores", se toman el acostumbrado tinto o aromática, con la consabida plática matutina.

La lentitud en la realización de las labores ha sido una estrategia bastante antigua y utilizada por algunos funcionarios, para evitar aumentar su carga de trabajo. También se presenta en jefes que no siguen una planificación en el trabajo, y en el momento de entregar resultados disponen de los funcionarios más eficientes, para que apoyen a aquellos que no han cumplido sus metas. De ahí surgen las injusticias que hacen que quien es buen funcionario dosifique su labor y quien es mal funcionario, no haga nada por cambiar. Suele ocurrir que se asignen más cargas de trabajo al más eficiente.

El ausentismo del puesto de trabajo se observa en algunas dependencias públicas, cuando los funcionarios reciben su salario. Hay caras sonrientes y otras tristes. Están haciendo cuentas de las deudas a cancelar y a contraer, de pagar en la caseta donde tienen fianza, los almuerzos pendientes, la tarjeta de crédito o los servicios domiciliarios. Lo cierto es que no todos están en el puesto de trabajo realizando su labor. Otro momento donde se observa ausentismo es a la hora del almuerzo, algunas oficinas están desoladas, si se tiene suerte se encuentra al vigilante de turno deambulando piso en piso.

La mayor parte de los funcionarios al estar realizando las mismas labores durante mucho tiempo, adquieren un ritmo que se vuelve normal, observando cierto rendimiento. Si se pretende optimizar el tiempo productivo hay que reducir el tiempo que se dedican a: tomar tinto cuando hay desplazamientos del puesto de trabajo; a conversar o fumar cigarrillo. Pero para ello es preciso crear las condiciones que desincentiven tales prácticas. Se deben propiciar buenas condiciones de trabajo para los logros personales y colectivos. El funcionario debe conocer la finalidad de la entidad, los objetivos y metas que persigue para hacerlos propios.

Para reducir el tiempo improductivo y aumentar la productividad, se requiere de un ambiente motivador, un trabajo diversificado y una estructura de salarios bien concebida(...)si se quiere que el estudio del trabajo contribuya seriamente al aumento de la productividad, antes de pensar en aplicarlo habrá que lograr que las relaciones entre la dirección y los trabajadores sean bastante buenas y que los trabajadores crean en la sinceridad de la dirección, pues de lo contrario pensarán que es un nuevo truco para hacerlos trabajar más sin beneficio alguno para ellos. En determinadas circunstancias acaso sea posible imponerlo, especialmente cuando hay mucho desempleo en un país o en una industria, pero lo impuesto se acepta de mala gana y a menudo no subsiste cuando cambian las circunstancias. (Organización Internacional del Trabajo, 1991)

Según el autor en el tiempo productivo pueden distinguirse dos formas: la primera en que los trabajadores, máquinas se encuentran inactivos, sin desempeñar ninguna tarea, esto se debe a problemas en la organización de la empresa, el segundo se debe al factor propio del trabajador, ya que por diversos motivos no utiliza el tiempo que se le asigna para realizar su trabajo (entre otros motivos pueden ser falta de conocimiento o destrezas para ejecutar su labor).

En el primer caso, se puede mejorar la situación a partir de una mejor organización y coordinación por parte de la empresa hacia sus trabajadores. En el segundo la empresa puede solucionar parcialmente el problema, por ejemplo, en la situación que al trabajador le falte capacitación, sin embargo, hay situaciones en el que el trabajador hace mal uso de su tiempo adrede simplemente no ejecutando su trabajo.

1.3.1.3. Factores de Satisfacción en el Trabajo

Para Van Dersal, los factores de satisfacción son:

1. Logro
2. Reconocimiento
3. El trabajo en sí
4. La responsabilidad
5. El progreso.

Logro. Los funcionarios públicos requieren actividades con las que se puedan sentir orgullosos. No hay sensación más agradable que haber cumplido con las metas propuestas. Saborear las mieces del triunfo después de afrontar dificultades y haberlas superado con éxito.

Reconocimiento. Los funcionarios necesitan ser estimulados manifestándoles que la tarea que realizan es satisfactoria. Muchas veces con el solo hecho de dar una palmada en el hombro, las personas se sienten motivadas a seguir haciendo las cosas bien. No se

requiere de felicitaciones constantes. Se debe conocer su labor por el grupo, para que el estímulo se generalice. Cuando un jefe reconoce los méritos de sus subalternos en público, está abriendo canales de comunicación, permitiendo que los subordinados confíen en él, expongan sus inquietudes y se sientan respaldados. Quien reconoce la labor de los demás está dinamizando el grupo. Es hacer que el trabajo sea más agradable y productivo.

El Trabajo en sí. El hecho de realizar un trabajo interesante y acorde con las capacidades y aspiraciones de los funcionarios, permite que haya satisfacción por pertenecer al grupo, se evita la rotación constante. Cuando un funcionario no encuentra estímulos en el trabajo que realiza, no entrega lo mejor de sí, afectando de paso al grupo. Hay personas que entregan resultados que dejan mucho que desear, se nota la improvisación, y falta de calidad, efectúan el trabajo por cumplir y no van más allá de lo que se les exige. Son aquellos funcionarios a los que hay que revisarles el trabajo para que lo hagan bien. Un ejemplo son los denominados "calienta puestos", de los que se habló en el capítulo de las tipologías.

La Responsabilidad. Independiente de que el trabajo sea o no del agrado de los funcionarios, deben cumplir los objetivos y metas propuestas. Debe haber ética y profesionalismo en las actuaciones. En las entidades se conoce quien es responsable y quien no lo es. Los jueces son los mismos compañeros, quienes se encargan de crear una reputación, y a donde quiera que vaya el funcionario que no cumple con su trabajo llevará el lastre de su incompetencia. Algunas veces se sabe primero lo negativo, de alguien que está rotando de un puesto a otro, antes de llegar a una dependencia. Se le está preparando un recibimiento cargado de reservas e inquietudes. El jefe que lo recibe está predispuesto, porque le ha llegado el rumor de tratarse de un mal funcionario. Quien no ha sido un buen trabajador "rebota como pelota" de un lado para otro. En oportunidades se crea malestar por tener que aceptarlo en una oficina.

Progreso. Se presenta el caso de funcionarios, que, por su gran competencia y sentido de responsabilidad, logran ascender rápidamente a puestos de dirección. Para ellos es una sorpresa y al mismo tiempo una satisfacción saber que, en tan corto tiempo que llevan en una Institución, ya han recorrido gran parte del camino hacia la cima. Ese reconocimiento los hace entregarse con plenitud a la institución y dar lo mejor. No han tenido que recurrir a influencias, sin embargo, no falta quien o quienes opinen lo contrario por resentimiento.

Según Van Dersal existen cinco factores de satisfacción que son logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y progreso. Todos estos confluyen a la hora que el trabajador desempeña sus tareas, estos presentan una escala de valor subjetiva por lo que los trabajadores encontrarán mayor satisfacción en cada uno de ellos dependiendo a sus intereses y preferencias.

El logro se refiere a que los trabajadores pueden ver plasmado su trabajo en un producto final.

En cuanto al reconocimiento los trabajadores buscan sentirse orgullosos del esfuerzo que realizaron

El trabajador busca que la actividad que desempeña le sea productiva y colme sus expectativas.

El trabajador se compromete en la ejecución de la tarea.

El progreso que se logra en las aptitudes del trabajador le son satisfactorias.

1.3.2 Experiencia de trabajo – laboral

Sobre la base de Meyer y Schwager (2007), podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los

trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.

El contacto directo usualmente es iniciado por la unidad responsable de las decisiones sobre selección, remuneraciones, entrenamiento y otras. También incluye las interacciones de las personas con ejecutivos y supervisores que, a través del ejercicio de su cargo, dan instrucciones, comunican, reconocen, disciplinan y realizan una amplia gama de conductas que tienen un impacto en lo que las personas piensan sobre su trabajo y la organización. (Mayer & Schawager, 2007)

Según los autores, la experiencia laboral parte de una situación subjetiva e interna del individuo ya que tal individuo es capaz de aprender e incorporar en su persona conocimientos, habilidades y destrezas que surgieron a través de la práctica y ejecución de la actividad la cual desempeñaba, por este motivo a mayor cantidad de horas ejecutando y desarrollando actividades, mayor será las experiencias y conocimientos que obtenga el trabajador.

De otra parte, la experiencia laboral no solo se basa en ejecutar tareas para las cuales el individuo se preparó sino también compone las interacciones entre compañeros, jefes, supervisores y la manera en la cual el trabajador se desenvuelve frente a ellos.

1.3.3 Oportunidad Laboral

Se designa con el término de oportunidad a aquel momento que resulta ser propicio para algo, para llevar a cabo un negocio, para concretar un objetivo trazado o bien para realizar la famosa travesía que siempre se anheló y postergó, es decir, cualquier acción que se lleva a cabo durante ese tiempo o momento propicio tendrá un final exitoso, o por lo pronto las condiciones estarán dadas para ello y se supone que la victoria será posible.

La oportunidad laboral son las circunstancias, momentos, situaciones favorables, adecuadas y oportunas en la cual una persona encuentra un empleo. El trabajador tiene que contar con los requisitos para el empleo que encuentra, ya sean conocimientos habilidades, medios, sino se diera el caso simplemente dejaría de ser una oportunidad ya que el trabajador no está calificado para tal empleo.

Desde el punto de vista individual la persona al realizar un trabajo lo hace con el objetivo de obtener ganancias económicas que garanticen su calidad de vida a ello podemos considerarlo como trabajo productivo. Pero este principio está vinculado a la facultad del individuo y la oportunidad de obtenerlo.

Así podemos considerar que la oportunidad es la posibilidad única que se presenta en un momento dado y este debe ser aprovechado al máximo para obtener el mejor beneficio posible, la cual puede ser considerada como pieza en el desarrollo de una experiencia laboral en el futuro de un individuo.

Por ello toda circunstancia u oportunidad que exista debe estar orientada a la posibilidad de lograr algún tipo de mejora de índole económica, social, laboral, etc. La cual implicaría lograr un cambio significativo que mediante la acción del individuo.

De esta manera muchas personas esperan siempre una mejor calidad de vida con la presencia de una oportunidad que cambie su destino. Es así que en ese momento dado es propicio concretar un objetivo trazado, es decir, que cualquier acción que se lleve a cabo durante el tiempo o momento propicio tendrá un final exitoso, y por lo pronto las condiciones estarán dadas para ello.

Aprovechar las oportunidades es punto importante pero debemos considerar que a medida que avanza la sociedad existe también la necesidad de capacitarse en nuevas habilidades y conocimientos en

relación al trabajo que un individuo va desempeñar por ello considero importante el acceso a oportunidades de formación, capacitación y actualización por un lado en temas de competencia ocupacional para que de esa manera se pueda atender las diferentes necesidades que se abren como nuevas oportunidades de trabajo favoreciendo así a los individuos que deseen desarrollar en el mercado laboral.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera la experiencia de trabajo influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?

1.4.2. Problema específico

- ¿En qué medida la experiencia psicológica influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?
- ¿Cómo las experiencias humanas influyen en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?
- ¿Existe influencia de la actividad profesional en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Para la presente investigación se consultaron y analizaron las teorías y conceptos con referencia a las variables de estudio que son la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral, de tal manera que se logre identificar la relación entre estas variables, siendo esta información esencial para el desarrollo del trabajo asimismo aportara información para futuros trabajos.

1.5.2. Justificación practica

El presente estudio pretende establecer si efectivamente la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral tienen una correspondencia es por ello se aplicaron cuestionarios a los estudiantes en condición egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, específicamente aquellos estudiantes que estén en el último ciclo de su formación académica.

1.5.3. Conveniencia

La presente investigación es relevante porque tratara de mejorar la educación y el pensamiento de los jóvenes que están culminando la etapa universitaria mediante la experiencia laboral la cual ayudara de manera concreta a los estudiantes de la Facultad de educación a tener mayor oportunidad y expectativa en el mercado laboral.

1.5.4. Relevancia Social:

La presente investigación beneficiará a los alumnos universitarios, ya que beneficiará a los estudiantes de la facultad de Educación a tener una idea más concreta del por qué tener mayor experiencia de trabajo, ya que con este se tendrá mayores oportunidades de poder acceder a uno de los cupos profesionales dentro del mercado profesional competitivo

1.5.5. Viabilidad:

La presente investigación cuenta con la colaboración de los alumnos del último ciclo de la Facultad de educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quienes actualmente trabajan y estudian, alguno de ellos por no tener experiencia anteriormente no trabajan específicamente en la labor que debería desempeñarse.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H1: La experiencia de trabajo influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela

profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

H0: La experiencia de trabajo no influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

1.6.2. Hipótesis específica

- La experiencia psicológica influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018
- Las experiencias humanas influyen significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018
- La actividad profesional influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar qué manera la experiencia de trabajo influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y

literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

1.7.2. Objetivo específico

- Establecer en qué medida la experiencia psicológica influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018
- Determinar las experiencias humanas influyen en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018
- Determinar si la actividad profesional influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

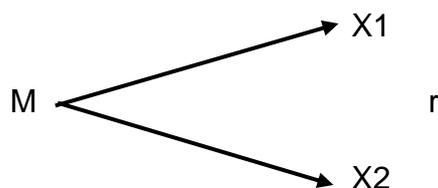
La presente investigación siguió un diseño no experimental porque no se manipularán variables, es de tipo descriptivo correlacional porque se busca identificar la relación entre las dos variables que son experiencia de trabajo y oportunidad laboral de acuerdo con Sánchez y Reyes (2009) a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de estudio.

Se obtienen datos en un momento específico; delimitados por cortes de tiempo, cuando miden variables de manera individual y reportan mediciones las cuales son descriptivos y al describir las características de relaciones entre variables y establecer procesos de causalidad entre variables son correlacionales/causales (Secretaria de Marina, 2005)

2.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo correlacional, porque se tuvo que determinar el grado de relación o influencia entre la variable dependiente e independiente, se tendrá que determinar la influencia entre la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral.

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación que exista entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014)



M: Muestra del Estudio

X1: experiencia de trabajo

X2: oportunidad laboral.

r: Relación entre la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral.

2.1.2. Enfoque de la investigación

Según (Montufar, Mamani, & Ríos, 2015). “El enfoque cuantitativo, considera la utilización de estadística para la presentación de los resultados con base en la medición numérica y el análisis estadístico”.

Según la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que se va a describir, explicar y predecir las variables.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Experiencia de trabajo

La experiencia laboral o de trabajo es la acumulación de conocimientos prácticos que una persona o empresa ha adquirido en el desempeño de sus funciones. Así, la experiencia laboral está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona lleve ejerciendo un cargo: cuanto más tiempo ejerciendo dicho cargo, mayor será el conocimiento del mismo que se le presupondrá. Por ejemplo, cuantos más años lleve un abogado en el ejercicio de su profesión, mayor será su experiencia a la hora de realizar una demanda. (Alfaro, 2018)

La dimensiones considerada para esta variable son:

- **Experiencia psicológica**

Las experiencias “psicológicas” tienden a ser vistas como un aspecto de lo que podríamos llamar estados de ordinarios de consciencia –

una gama de experiencias que tienden a enfocarse en un estado objetivo de ser y estar en la vida – una perspectiva “yo-ica” que se limita a la historia y experiencia personal, empírica y sensorial, enmarcada y explicada, por lo general, desde un marco de pensamientos y creencias históricas, familiares y culturales relativas al “mundo autorizado”. (Peake, 2015)

- **Experiencias humanas**

La vida humana se constituye a través de relaciones más aún, el tipo de relaciones que somos capaces de sostener tienen mucho que ver con las relaciones que cada uno hemos recibido desde la experiencia de aceptación incondicional. Por lo mismo, el aspecto afectivo de las relaciones tiene un carácter fundante y estructurante de la personalidad, pues nos constituye en nuestros cimientos más profundos antes que seamos racionalmente conscientes de lo que sucede a nuestro alrededor. (Trenti & Sastre Garcia, s.f.)

- **Actividad profesional**

Se dediquen a ejercer su profesión, arte u oficio de manera independiente, como los abogados, médicos, dentistas, contadores, arquitectos, enfermeras, deportistas, músicos, cantantes, agentes de seguros y de fianzas, artistas, y En general cualquier persona que sea contratada por honorarios y que deba expedir recibos cada vez que reciba sus pagos. (Macrosol, 2002)

Oportunidad laboral

Oportunidades profesionales o laborales, refiriéndose a las ocasiones que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo. Puede significar la posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo proyecto o emprendimiento. En todas las profesiones se

recomienda que los expertos se encuentren siempre investigando y perfeccionando sus conocimientos; de este modo se vuelven personas más aptas y eficientes, amoldándose a las nuevas herramientas del mercado. Aquellas personas que se mantengan activas y en constante aprendizaje, estarán mejor preparadas para enfrentarse eficazmente a las nuevas oportunidades laborales, con lo cual podrán conseguir un progreso personal y laboral. (Porto & Gardey, Definiciones, 2012)

Las dimensiones consideradas para esta variable son:

- **Puesto de trabajo**

Puesto de trabajo se define como el lugar o área ocupadas por una persona dentro de una organización, empresa o entidad donde se desarrollan una serie de actividades las cuales satisfacen expectativas, que tienen como objetivo, garantizar productos, servicios y bienes en un marco social. Esto propicia una relación de contrato donde se beneficia la organización y la persona que pertenece a ella, de hecho, para un óptimo resultado se hace necesario la correcta utilización de las herramientas a la disposición así se satisfacen las demandas de la empresa al seleccionar el perfil indicado. (Salazar, 2012)

- **Condiciones de trabajo**

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. (Porto & Merino, definicion.de, 2014)

- **Oferta laboral**

La oferta de trabajo es definida como las horas totales de trabajo ofrecidas al mercado en un período de tiempo dado, digamos en una semana. (Elias, s.f.)

- **Demanda laboral**

La demanda laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. La demanda agregada del mercado de trabajo se constituye por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta demanda de trabajo es creciente con el salario ofertado por los empleadores. (Carrero, 2015)

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Experiencia de Trabajo	La experiencia laboral o de trabajo es la acumulación de conocimientos prácticos que una persona o empresa ha adquirido en el desempeño de sus funciones. Así, la experiencia laboral está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona lleve ejerciendo un cargo: cuanto más tiempo ejerciendo dicho cargo, mayor será el conocimiento del mismo que se le presupondrá. (Alfaro, 2018)	Experiencia psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de conciencia • Estado emocional familiar 	Escala Ordinal
		Experiencias humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de aceptación con sus pares 	
		Actividad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio de su profesional • Tipo de profesión • Sistema de remuneración obtenida 	
Oportunidad Laboral	Oportunidades profesionales o laborales, refiriéndose a las oportunidades que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo. Puede significar la posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo proyecto o emprendimiento. (Porto & Gardey, 2012)	Puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar donde trabaja • Tipo de empresa empleadora 	Escala Ordinal
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Estado laboral • Nivel de bienestar • Situación de la salud 	
		Oferta laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Horas de trabajo • Tiempo de trabajo 	
		Demanda laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto que labora • Salario del empleador definida por la empresa 	

2.3. Población y muestra

Población

Según Mario Tamayo, “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”(Tamayo, 1997).

La población del presente estudio estuvo constituida por todos los estudiantes de la escuela profesional de educación de las especialidades de matemáticas y lengua y literatura, cual suman un total de 91 egresados.

Muestra

La muestra de la presenta estudio constituyo el total de estudiantes ya que la población no supera los 100 estudiantes para aplicar alguna fórmula, por ende, se aplicó la técnica del censo porque la población de estudio es pequeño por tal razón se censara a los 91 egresados.

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Técnicas

Para realizar la respectiva recolección de datos se empleó las siguientes técnicas según al enfoque de investigación que es cuantitativa, ya que se realizara el manejo de datos numéricos:

- **Observación:** Forma más sistematizada y lógica para el registro visual y verificable de lo que se pretende conocer; es decir, es captar de la manera más objetiva posible, lo que ocurre en el mundo real, ya sea para describirlo, analizarlo o explicarlo desde una perspectiva científica. (Campos yCovarrubias & Lule Martínez, 2012, pág. 3)
- **Encuesta:** Para la recolección de los datos necesarios para la investigación se utilizó una encuesta donde se disponen de preguntas

carradas, esta técnica ayuda a recolectar información precisa, para posteriormente analizar las respuestas.

Técnicas

Para el presente estudio se utilizó el instrumento siguiente:

- **Cuestionario:** El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario, para el cual se elaboró un conjunto de preguntas cerradas, las preguntas fueron clasificadas según las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

2.5. Validez y confiabilidad

Cuando se aplicaron las respectivas encuestas primero se validó los instrumentos, sometido a juicio de expertos quienes realizaron observaciones y sugerencias destinadas a mejorar el instrumento de recolección de datos, se les entregara conjuntamente con las matrices de consistencia y operacionalización.

Sera valido y confiable el instrumento cuando pasen las evaluaciones de los expertos según a su concordancia de las dimensiones con los objetivos planteados.

El grado de confiabilidad de los instrumentos el cual permitió identificar el grado de precisión de los instrumentos al momento de realizar los análisis de los resultados, para tal prueba se utilizó el coeficiente α que fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y figuras estadísticas, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson. Todo el procesamiento de datos se realizó en el SPSS.

2.7. Aspectos Éticos

- **Valor:** la investigación buscara mejorar el conocimiento de los egresados sobre la experiencia y oportunidad laboral en el Cusco.
- **Validez científica:** la investigación es metodológicamente sensata, esto porque que los participantes de la investigación no perderán su tiempo debido que se utilizara una encuesta precisa.
- **La selección de seres humanos o sujetos es justa:** los participantes en las investigaciones serán seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias.
- **Proporción favorable de riesgo/ beneficio:** los riesgos a los participantes de la investigación serán mínimos o nulos y los beneficios potenciales serán aumentados, los beneficios potenciales para los individuos y los conocimientos ganados para la sociedad sobre pasarán los riesgos.
- **Consentimiento informado:** los individuos serán informados acerca de la investigación y dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.
- **Respeto para los seres humanos participantes:** Los participantes en la investigación mantendrán protegida su privacidad y tendrán la opción de dejar la investigación y tener un monitoreo de su bienestar

III. RESULTADOS

Análisis de confiabilidad del instrumento

Variable Experiencia de trabajo

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems del instrumento

V_i : Varianza de cada ítem.

V_t : Varianza Total

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	91	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	91	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

El valor de Alpha de Cronbach cuanto más se asemeje a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de escala. Del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.960, según Raúl Pino (2007), nos señala que cuando el coeficiente alfa es > .7; es aceptable por tal motivo el instrumento es confiable y válido.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cómo califica su estado de conciencia sobre la experiencia laboral obtenida?	54,14	263,635	,851	,956
¿Cómo califica su experiencia psicológica sobre la experiencia laboral obtenida?	54,14	273,213	,720	,958
¿Cómo califica la mejora de su experiencia laboral en la experiencia laboral obtenida?	53,87	269,205	,796	,957
¿Cómo califica su estado emocional familiar después la experiencia laboral obtenida?	53,91	272,037	,628	,959
¿Cómo califica el trato familiar después la experiencia laboral obtenida?	53,62	270,150	,815	,957
¿Cómo califica el estado de ánimo de su familia después de la experiencia laboral obtenida?	53,75	265,924	,780	,957
¿Cómo califica el nivel de aceptación con sus padres después la experiencia laboral obtenida?	53,97	262,766	,743	,958
¿Cómo califica su experiencia humana después la experiencia laboral obtenida?	53,64	266,545	,829	,956
¿Cómo califica su experiencia social después la experiencia laboral obtenida?	53,67	254,801	,894	,955

¿Cómo califica su experiencia laboral con otros trabajadores después la experiencia laboral obtenida?	53,73	275,513	,615	,959
¿Cómo califica su experiencia laboral con sus superiores después la experiencia laboral obtenida?	53,57	278,603	,509	,960
¿Usted cómo califica la ejecución de su profesión en la experiencia laboral obtenida?	54,04	276,176	,580	,960
¿Usted cómo califica el desempeño laboral de su profesión en la experiencia laboral obtenida?	53,66	269,383	,763	,957
¿Usted cómo califica su profesión laboral escogida?	53,64	259,345	,743	,958
¿Usted cómo califica el desarrollo de su profesión una vez culminada la universidad?	53,58	262,557	,787	,957
¿Usted cómo califica el desarrollo laboral fuera de su profesión?	53,70	266,567	,736	,958
¿Usted cómo califica el desarrollo laboral en otras profesiones?	53,60	279,242	,735	,958
¿Usted cómo califica el Sistema de remuneración obtenida a lo largo de su experiencia laboral?	53,97	271,699	,668	,958
¿Usted cómo califica los incentivos obtenidos a lo largo de su experiencia laboral?	53,76	277,163	,688	,958
¿Usted cómo percibe los pagos obtenidos a lo largo de su experiencia laboral?	53,53	277,719	,722	,958

Variable Oportunidad laboral

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Conbrach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciónales entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems del instrumento

V_i : Varianza de cada Ítem.

V_t : Varianza Total

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	97,8
	Excluido ^a	2	2,2
	Total	91	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

El valor de Alpha de Conbrach cuanto más se asemejé a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de escala. Del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Conbrach de 0.915, según Raúl Pino (2007), nos señala que cuando el coeficiente alfa es > 7; es aceptable por tal motivo el instrumento es confiable y valido.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Usted cómo califica el lugar donde desarrolla su profesión actualmente?	56,99	275,466	,695	,908
¿Usted cómo califica el ambiente laboral donde desarrolla su profesión actualmente?	56,85	278,876	,737	,908
¿Usted cómo califica la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,18	271,399	,883	,905
¿Usted cómo califica las expectativas de la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,42	276,109	,776	,907
¿Usted cómo califica las condiciones de trabajo en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,36	280,415	,669	,909
¿Usted cómo califica la disponibilidad de recursos en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,20	280,027	,683	,909
¿Usted cómo califica el nivel de bienestar en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,10	276,796	,783	,907
¿Usted cómo califica el trato recibido en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,21	279,124	,714	,909
¿Usted cómo califica la situación de la salud en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,21	278,715	,695	,909

¿Usted cómo califica la seguridad para los trabajadores en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,17	277,369	,773	,908
¿Usted cómo califica la cantidad de horas de trabajo que desarrolla en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,13	278,300	,749	,908
¿Usted cómo califica la oferta laboral para su profesión?	57,17	277,846	,750	,908
¿Usted cómo califica el tiempo de trabajo en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,06	275,554	,871	,906
¿Usted cómo califica la permanencia de trabajo en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	56,66	242,499	,319	,966
¿Usted cómo califica el puesto en que labora en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,19	286,634	,742	,910
¿Usted cómo califica la demanda laboral para su profesión?	57,12	283,723	,646	,910
¿Usted cómo califica el salario del empleador definida por la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,33	282,495	,697	,910
¿Usted cómo califica el salario mensual recibido en su trabajo?	57,26	283,012	,655	,910
¿Usted cómo califica las remuneraciones recibidas en su trabajo?	57,30	282,214	,693	,910

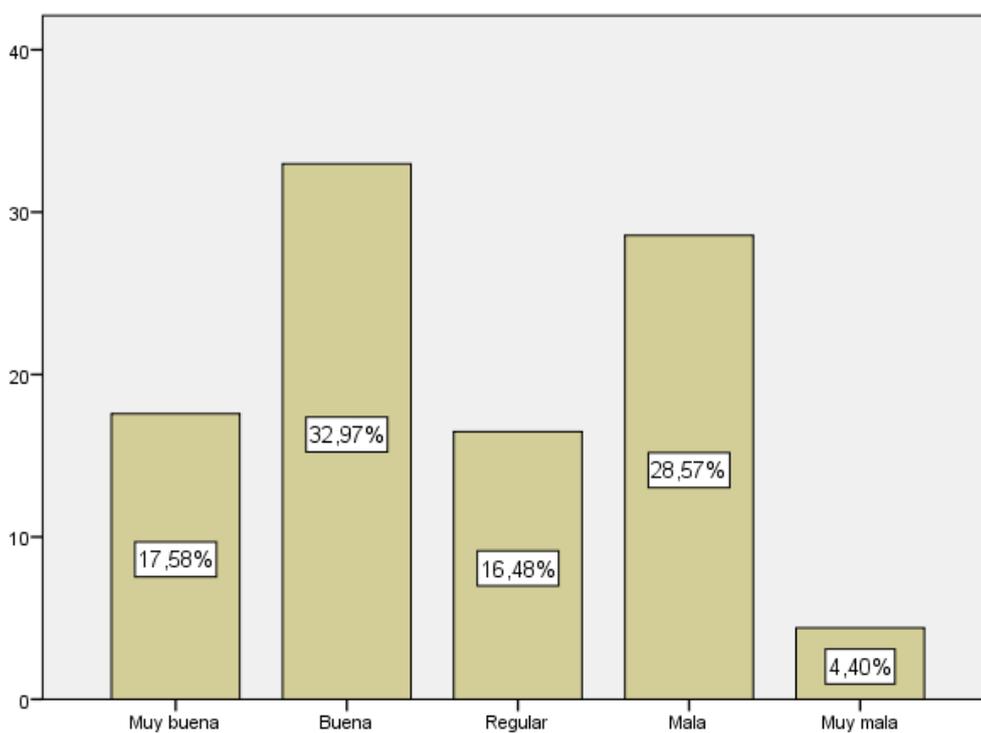
¿En general usted cómo califica la oportunidad laboral en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?	57,07	272,336	,851	,906
---	-------	---------	------	------

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	16	17,6	17,6	17,6
	Buena	30	33,0	33,0	50,5
	Regular	15	16,5	16,5	67,0
	Mala	26	28,6	28,6	95,6
	Muy mala	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Tabla N° 1: **Variable Experiencia de Trabajo**

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 1: **Variable Experiencia de Trabajo**



Interpretación:

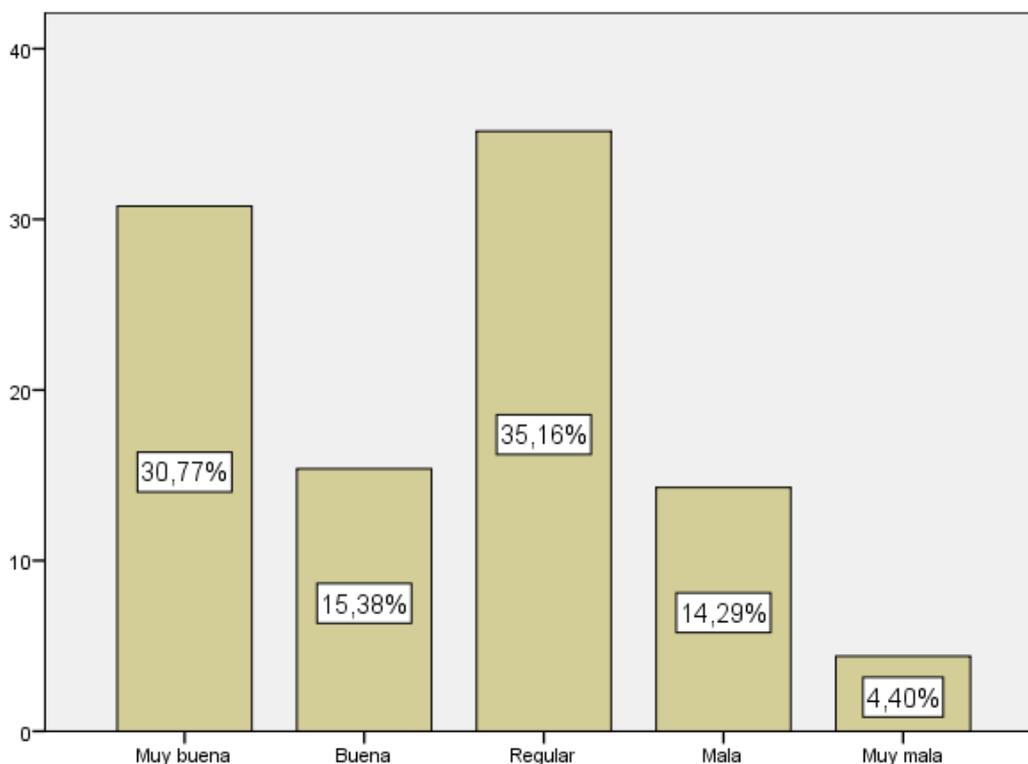
La frecuencia de la variable experiencia de trabajo de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría buena es del 32,97%, mientras que en la categoría muy mala es del 4,40%.

Tabla N° 2: Dimensión Experiencia psicológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	28	30,8	30,8	30,8
	Buena	14	15,4	15,4	46,2
	Regular	32	35,2	35,2	81,3
	Mala	13	14,3	14,3	95,6
	Muy mala	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 2: Dimensión Experiencia psicológica



Interpretación:

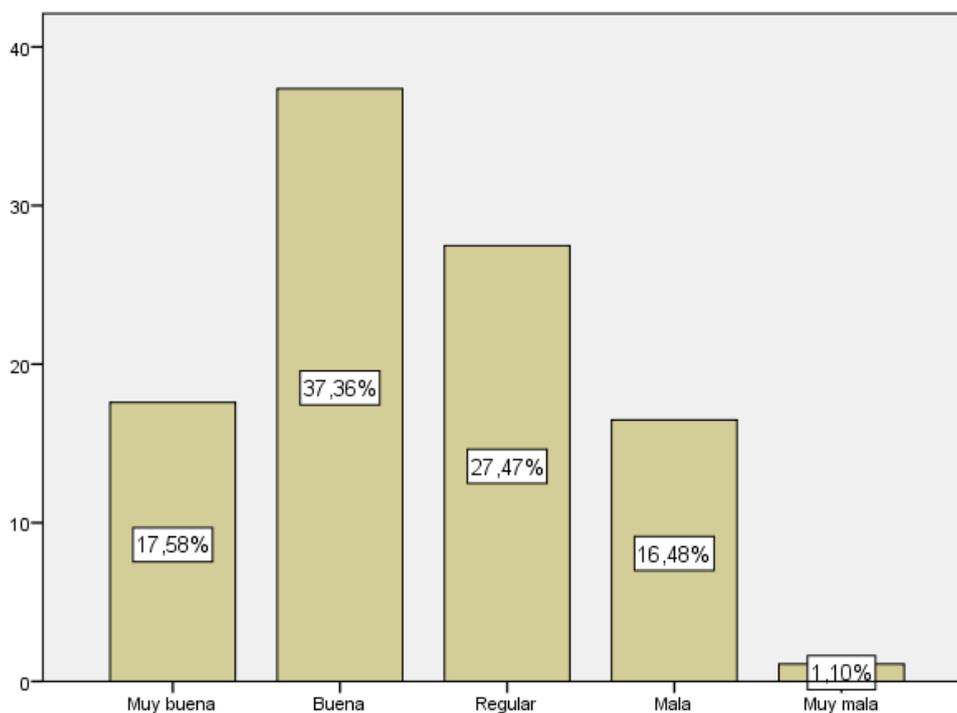
La frecuencia de la Experiencia psicológica de actividades de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría regular es del 35,16%, mientras que en la categoría muy mala es del 4.40%.

Tabla N° 3: Dimensión Experiencias humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy buena	16	17,6	17,6	17,6
Buena	34	37,4	37,4	54,9
Regular	25	27,5	27,5	82,4
Mala	15	16,5	16,5	98,9
Muy mala	1	1,1	1,1	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 3: Dimensión Experiencia humanas



Interpretación:

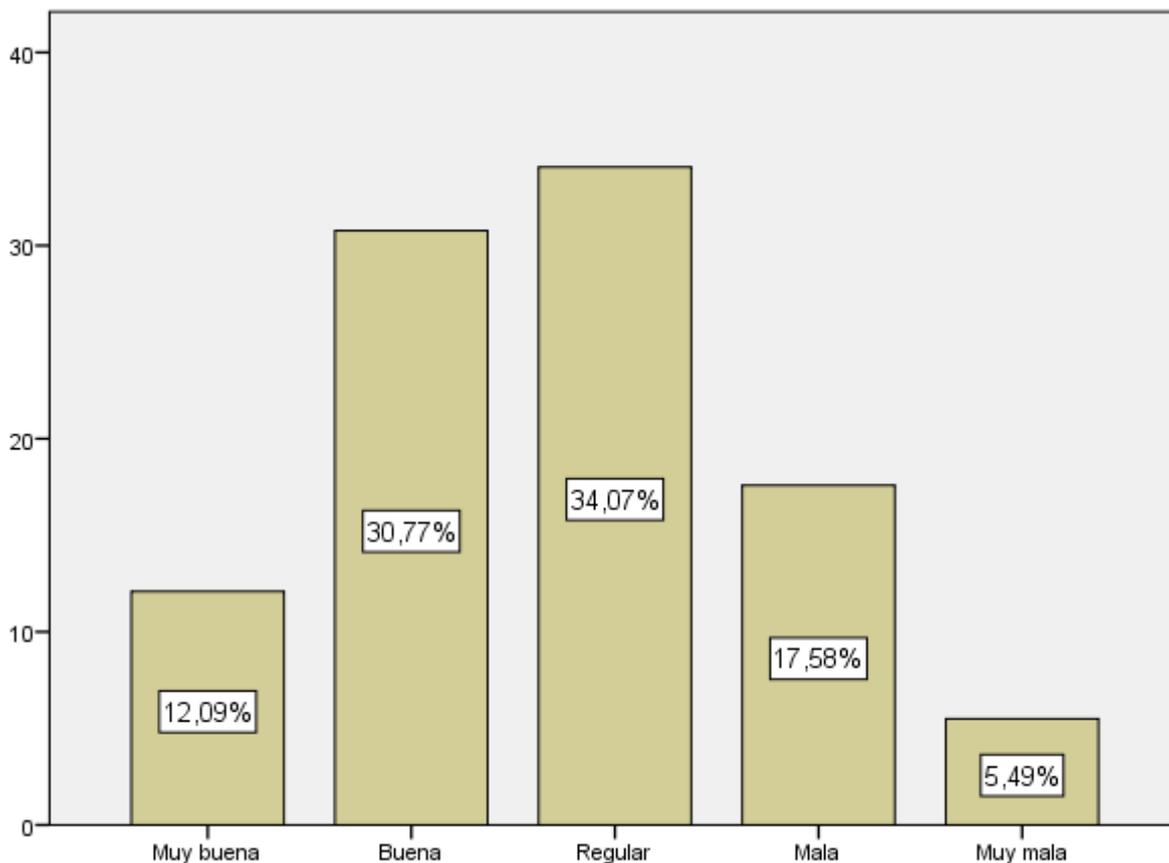
La frecuencia de la Experiencia humanas de actividades de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría buena es del 37,36%, mientras que en la categoría muy mala es del 1.10%.

Tabla N° 4: Dimensión Actividad profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	11	12,1	12,1	12,1
	Buena	28	30,8	30,8	42,9
	Regular	31	34,1	34,1	76,9
	Mala	16	17,6	17,6	94,5
	Muy mala	5	5,5	5,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 4: Dimensión Actividad profesional



Interpretación:

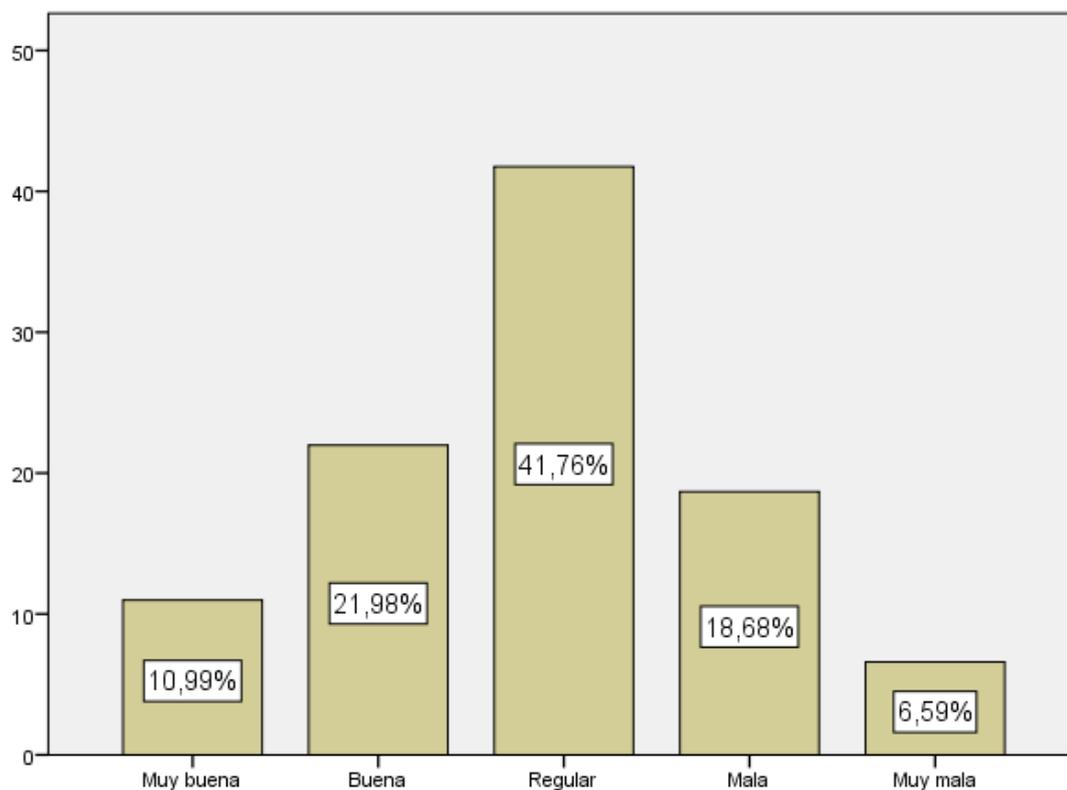
La frecuencia de la Actividad Profesional de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría mala es del 34,07%, mientras que en la categoría muy mala es del 5,49%.

Tabla N° 5: **Variable Oportunidad Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy buena	10	11,0	11,0	11,0
Buena	20	22,0	22,0	33,0
Regular	38	41,8	41,8	74,7
Mala	17	18,7	18,7	93,4
Muy mala	6	6,6	6,6	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 5: **Variable Oportunidad Laboral**



Interpretación:

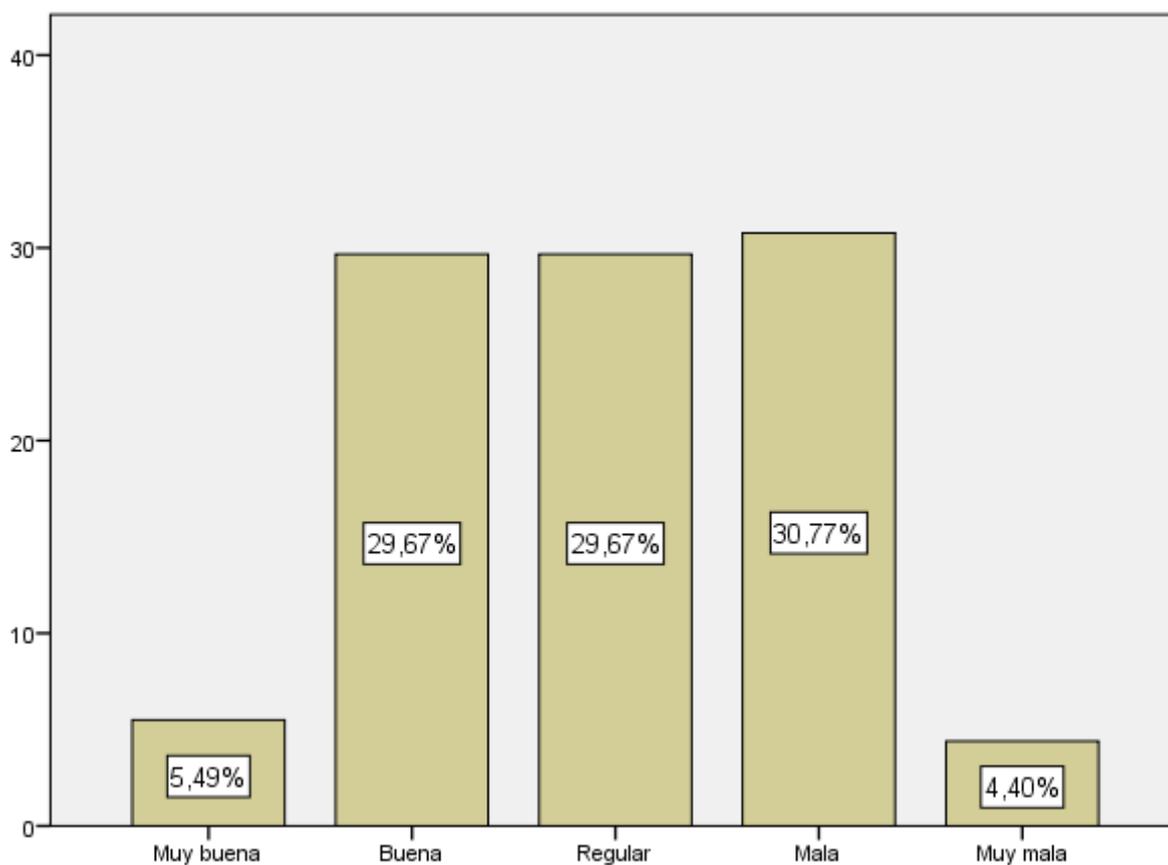
La frecuencia de la Variable Oportunidad Laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría regular es del 41,76%, mientras que en la categoría muy mala es del 6,59%.

Tabla N° 6: Dimensión Puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy buena	5	5,5	5,5	5,5
Buena	27	29,7	29,7	35,2
Regular	27	29,7	29,7	64,8
Mala	28	30,8	30,8	95,6
Muy mala	4	4,4	4,4	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 6: Dimensión Puesto de trabajo



Interpretación:

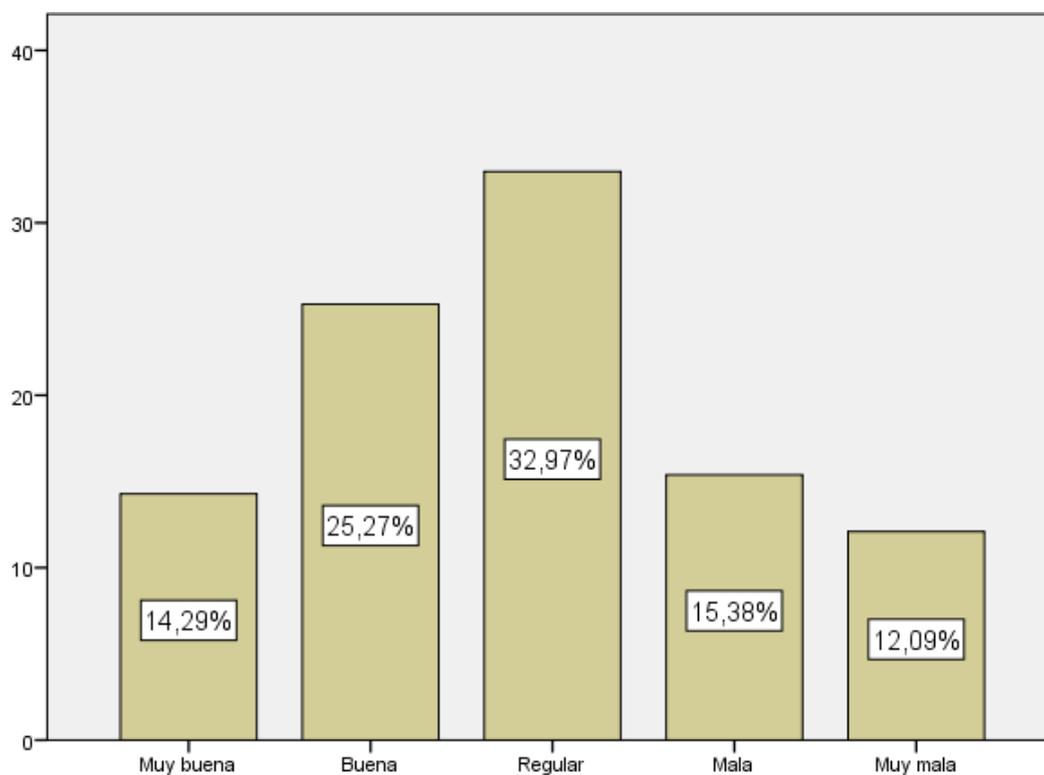
La frecuencia de la Dimensión Puesto de trabajo de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría mala es del 30,77%, mientras que en la categoría muy mala es del 4,40%.

Tabla N° 7: Dimensión Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	13	14,3	14,3	14,3
	Buena	23	25,3	25,3	39,6
	Regular	30	33,0	33,0	72,5
	Mala	14	15,4	15,4	87,9
	Muy mala	11	12,1	12,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 7: **Dimensión Condiciones de trabajo**



Interpretación:

La frecuencia de la Dimensión Condiciones de trabajo de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría regular es del 32,97%, mientras que en la categoría muy mala es del 12,09%.

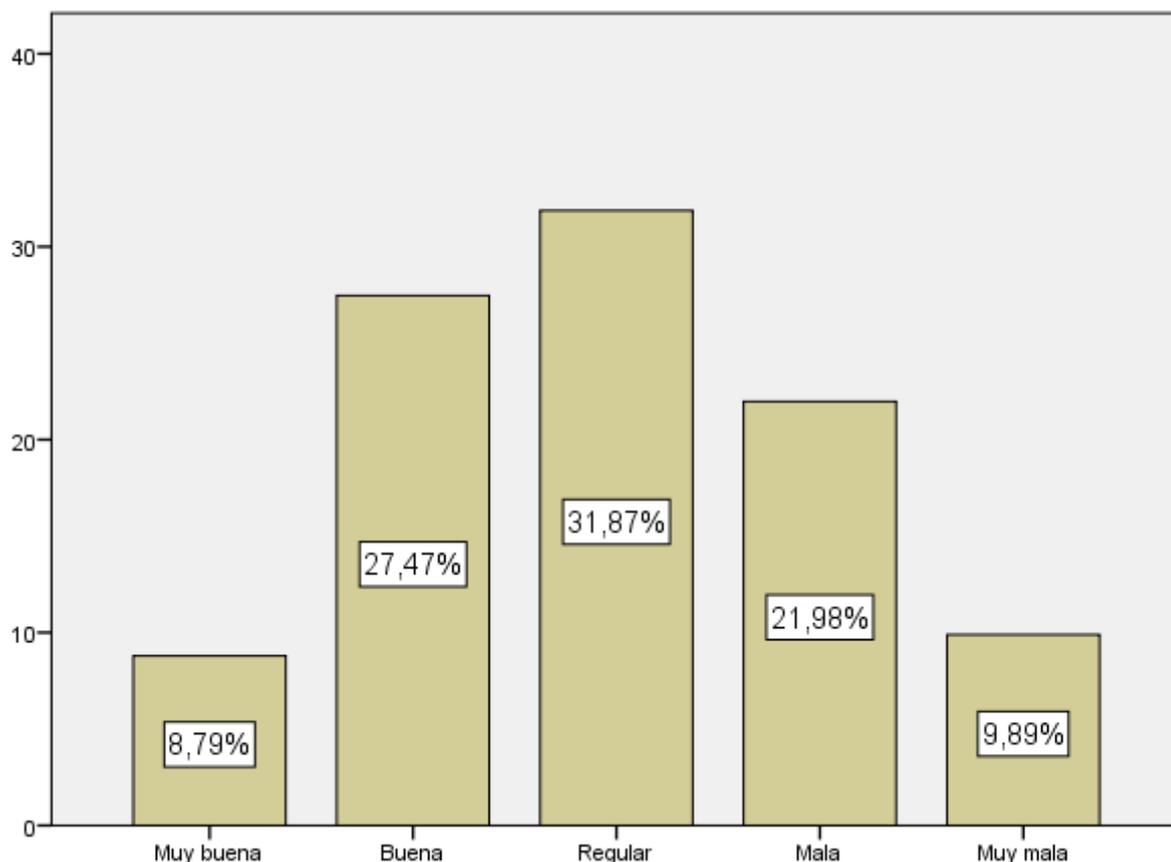
Tabla N° 8: **Dimensión Oferta laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	8	8,8	8,8	8,8
	Buena	25	27,5	27,5	36,3
	Regular	29	31,9	31,9	68,1
	Mala	20	22,0	22,0	90,1
	Muy mala	9	9,9	9,9	100,0

Total	91	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 8: **Dimensión Oferta laboral**



Interpretación:

La frecuencia de la Dimensión Condiciones de trabajo de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría regular es del 31,87%, mientras que en la categoría muy buena es de 8,79%.

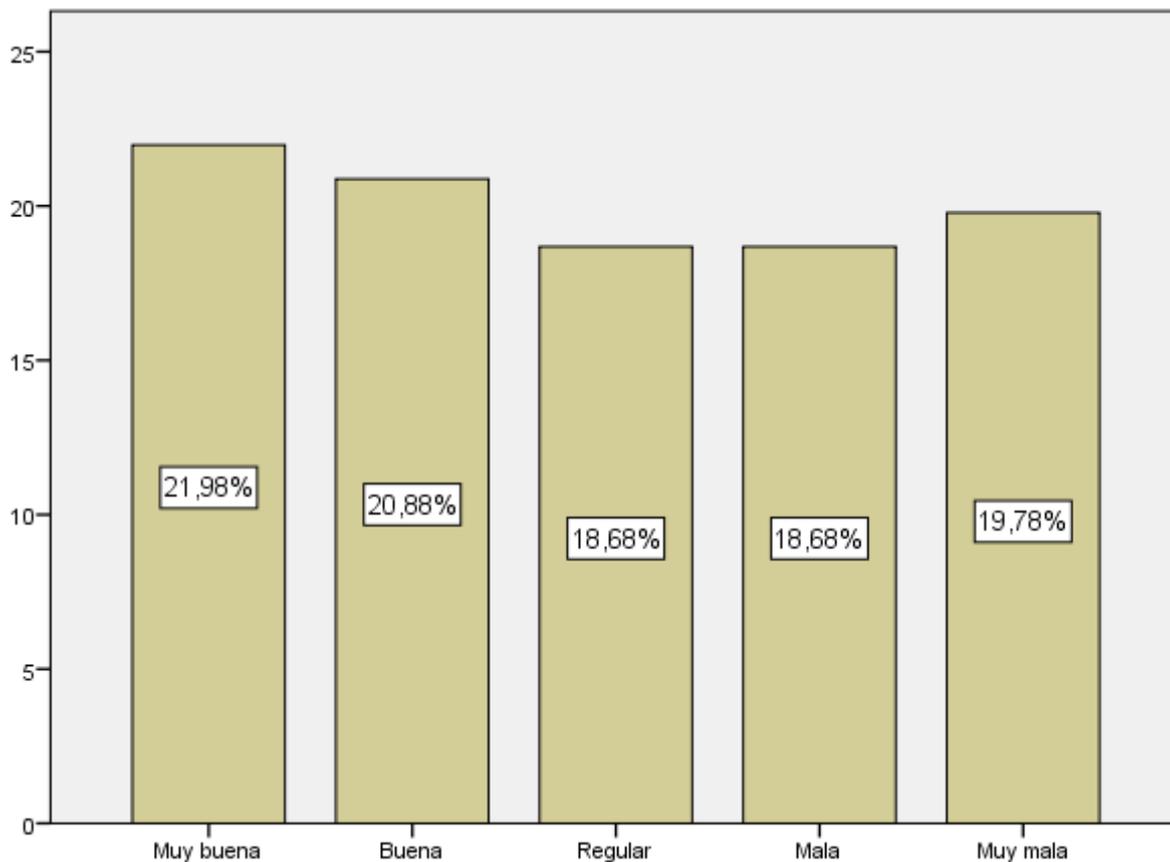
Tabla N° 9: **Dimensión Demanda laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	20	22,0	22,0	22,0
	Buena	19	20,9	20,9	42,9
	Regular	17	18,7	18,7	61,5
	Mala	17	18,7	18,7	80,2

Muy mala	18	19,8	19,8	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 9: **Dimensión Demanda laboral**



Interpretación:

La frecuencia de la Dimensión Demanda laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018, en la categoría muy buena es del 21,98%, mientras que en la categoría regular es de 18,68%.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H1: La experiencia de trabajo influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

H0: La experiencia de trabajo no influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

Experiencia de Trabajo*Variable Oportunidad Laboral

		Variable Oportunidad Laboral					Total
		Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	
Variable Experiencia de Trabajo	Muy buena	3	6	5	2	0	16
	Buena	7	4	14	5	0	30
	Regular	0	1	8	4	2	15
	Mala	0	9	11	6	0	26
	Muy mala	0	0	0	0	4	4
Total		10	20	38	17	6	91

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,506 ^a	16	,714
Razón de verosimilitud	53,571	16	,337
Asociación lineal por lineal	12,873	1	,548
N de casos válidos	91		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.714, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

Prueba de Hipótesis Específicas

H1: La experiencia psicológica influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad a San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

H0: La experiencia psicológica no influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad a San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

Dimensión Experiencia psicológica*Variable Oportunidad Laboral

		Variable Oportunidad Laboral					Total
		Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	
Dimensión Experiencia psicológica	Muy buena	9	11	3	5	0	28
	Buena	1	2	7	4	0	14
	Regular	0	2	22	6	2	32
	Mala	0	5	6	2	0	13
	Muy mala	0	0	0	0	4	4
Total		10	20	38	17	6	91

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99,388 ^a	16	,554
Razón de verosimilitud	71,331	16	,257
Asociación lineal por lineal	21,297	1	,758
N de casos válidos	91		

a. 17 casillas (68,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.554, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la experiencia psicológica y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

H1: Las experiencias humanas influyen significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

H0: Las experiencias humanas no influyen significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

Dimensión Experiencias humanas*Variable Oportunidad Laboral

		Variable Oportunidad Laboral					Total
		Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	
Dimensión Experiencias humanas	Muy buena	0	6	3	7	0	16
	Buena	10	7	10	5	2	34
	Regular	0	7	18	0	0	25
	Mala	0	0	7	4	4	15
	Muy mala	0	0	0	1	0	1
Total		10	20	38	17	6	91

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,081 ^a	16	,875
Razón de verosimilitud	64,376	16	,777
Asociación lineal por lineal	5,777	1	,868
N de casos válidos	91		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.875, un valor positivo, es decir que existe una relación entre las experiencias humanas y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

H1: La actividad profesional influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

H0: La actividad profesional no influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, año 2018.

Dimensión Actividad profesional*Variable Oportunidad Laboral

		Variable Oportunidad Laboral					Total
		Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	
Dimensión Actividad profesional	Muy buena	9	2	0	0	0	11
	Buena	1	7	11	9	0	28
	Regular	0	6	21	2	2	31
	Mala	0	5	6	5	0	16
	Muy mala	0	0	0	1	4	5
Total		10	20	38	17	6	91

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	124,249 ^a	16	,657
Razón de verosimilitud	85,293	16	,655
Asociación lineal por lineal	26,963	1	,623
N de casos válidos	91		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.657, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la actividad profesional y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

IV. Conclusiones

Primera: Del presente estudio se puede concluir que La experiencia de trabajo influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.714, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

Segunda: Del presente estudio se puede llegar a la siguiente conclusión la experiencia psicológica influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.554, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la experiencia psicológica y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

Tercera: En el presente trabajo se arribó a lo siguiente las experiencias humanas influyen significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, es por ello que se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.875, un valor positivo, es decir que existe una relación entre las experiencias humanas y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

Cuarta: Se concluye que la actividad profesional influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018, es por ello que se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.657, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la actividad profesional y la oportunidad laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

V. Recomendaciones

Se recomienda para mejorar la oportunidad laboral de los egresados de las diferentes especialidades, es necesaria una experiencia laboral previa, por lo que se recomienda empezar antes de finalizar la carrera escogida, esto contribuirá a que los egresados que obtengan mejores experiencias en el ámbito laboral, por lo que estarán más aptos para ocupar un determinado cargo laboral.

Se recomienda para mejorar la experiencia psicológica, realizar prácticas en diferentes empresas o entidades, de tal manera tenga una visión amplia sobre la interacción y relación que se pueda generar con el jefe o con los colegas que desempeñan una labor en conjunto a la persona, así contribuir al desarrollo social y psicológico.

Se recomienda interactuar de manera constante con los colegas de un determinado puesto de trabajo, de tal manera generar una relación de amistades y compañerismo para poder absolver cualquier duda o problema que se vaya a generar al momento de desempeñar una labor, esto contribuirá a mejorar las experiencias humanas dentro de una determinada empresa.

Se recomienda para mejorar su actividad profesional es necesario desempeñar su labor en diferentes instituciones de tal manera generar una experiencia amplia y positiva que contribuya en el desarrollo personal y profesional.

VI. REFERENCIAS

- Alfaro, E. (19 de Enero de 2018). Obtenido de Elena Alfaro: <http://elenaalfaro.com/blog/2015/08/queremos-realizar-un-proyecto-de-employee-experience/>
- Campos yCovarrubias , G., & Lule Martínez, N. E. (2012). *“LA OBSERVACIÓN, UN MÉTODO PARA EL ESTUDIO DE LA REALIDAD”*. Mexico: Universidad La Salle Pachuca.
- Carrero, S. (01 de agosto de 2015). Obtenido de economialaboraluft.wordpress.com: <https://economialaboraluft.wordpress.com/2015/08/01/demanda-laboral/>
- Cubas , D. (08 de Mayo de 2015). Diario Gestión. *Universitarios deben comenzar prácticas pre profesionales desde quinto ciclo de sus carreras*, págs. 1 - 2.
- DÍEZ, M. R. (2008). *TEORIA E HISTORIA DE LA EDUCACION*. ALCALA.
- Elias, J. (s.f.). Obtenido de www.ucema.edu.ar: <https://www.ucema.edu.ar/u/je49/laboral/ofertalaboral.pdf>
- Gutiérrez , Y., Cubo , S., & Lucero, M. (2011). Buenas prácticas en el desarrollo de trabajo colaborativo en materias TIC aplicadas a la educación . *Profesorado. Revista de currículum y formación del Profesorado*,, 15.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Macrosol. (2002). Obtenido de Macrosol Systems: <http://macrosol.com.mx/actividadprofesional.htm>
- Margalef, L., & Pareja, N. (2016). Innovación en la docencia universitaria. Una propuesta de trabajo interdisciplinario y colaborativo en educación superior. *Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP*, 69 - 70.
- Mayer, & Schawager. (2007). *Comprendiendo la Experiencia* . Harvard.

- Peake, M. (29 de Diciembre de 2015). Obtenido de Instituto Macuil:
<http://institutomacuil.com/la-experiencia-psicologica-y-crisis-espiritual-los-estados-de-consciencia/>
- Porto, J., & Gardey, A. (2012). Obtenido de Definiciones:
<https://definicion.de/oportunidad/>
- Porto, J., & Merino, M. (2014). Obtenido de definicion.de:
<https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Rieznik, P. (2001). *Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo, Razón y Revolución* .
- Salazar, L. (23 de Octubre de 2012). Obtenido de
<http://pdtgrupodos.blogspot.com>:
<http://pdtgrupodos.blogspot.com/2012/10/concepto-de-puesto-de-trabajo.html>
- Secretaria de Marina. (2005). *Metodología de la investigación*. Mexico: Universidad Naval .
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa S. A.
- Trenti, Z., & Sastre Garcia, J. (s.f.). Obtenido de mercaba.org:
http://www.mercaba.org/Catequetica/E/experiencias_humanas_fundamentales.htm

VII. ANEXOS



“LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018”

Encuesta

Distinguido(a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: “LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018”. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque la alternativa correcta con una X según su criterio

DATOS GENERALES

Edad	De 23 a 26 años	
	De 27 a 30 años	
	De 31 a 35 años	
	De 36 años a mas	
Procedencia	Ciudad	
	Provincia	
	Distrito	
Genero	Masculino	
	Femenino	

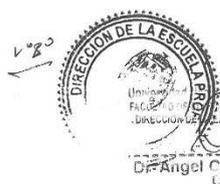
Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: EXPERIENCIA DE TRABAJO						
DIMENSIÓN 1: Experiencia psicológica						
1	¿Cómo califica su estado de conciencia sobre la experiencia laboral obtenida?					
2	¿Cómo califica su experiencia psicológica sobre la experiencia laboral obtenida?					
3	¿Cómo califica la mejora de su experiencia laboral en la experiencia laboral obtenida?					
4	¿Cómo califica su estado emocional familiar después la experiencia laboral obtenida?					
5	¿Cómo califica el trato familiar después la experiencia laboral obtenida?					
6	¿Cómo califica el estado de ánimo de su familia después de la experiencia laboral obtenida?					
DIMENSIÓN 2: Experiencias humanas						
7	¿Cómo califica el nivel de aceptación con sus padres después la experiencia laboral obtenida?					
8	¿Cómo califica su experiencia humana después la experiencia laboral obtenida?					
9	¿Cómo califica su experiencia social después la experiencia laboral obtenida?					
10	¿Cómo califica su experiencia laboral con otros trabajadores después la experiencia laboral obtenida?					
11	¿Cómo califica su experiencia laboral con sus superiores después la experiencia laboral obtenida?					
DIMENSIÓN 3: Actividad profesional						
12	¿Usted cómo califica la ejecución de su profesión en la experiencia laboral obtenida?					
13	¿Usted cómo califica el desempeño laboral de su profesión en la experiencia laboral obtenida?					
14	¿Usted cómo califica su profesión laboral escogida?					
15	¿Usted cómo califica el desarrollo de su profesión una vez culminada la universidad?					
16	¿Usted cómo califica el desarrollo laboral fuera de su profesión?					
17	¿Usted cómo califica el desarrollo laboral en otras profesiones?					
18	¿Usted cómo califica el Sistema de remuneración obtenida a lo largo de su experiencia laboral?					
19	¿Usted cómo califica los incentivos obtenidos a lo largo de su experiencia laboral?					
20	¿Usted cómo percibe los pagos obtenidos a lo largo de su experiencia laboral?					



ITEMS		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: OPORTUNIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Puesto de trabajo						
1	¿Usted cómo califica el lugar donde desarrolla su profesión actualmente?					
2	¿Usted cómo califica el ambiente laboral donde desarrolla su profesión actualmente?					
3	¿Usted cómo califica la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
4	¿Usted cómo califica las expectativas de la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo						
5	¿Usted cómo califica las condiciones de trabajo en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
6	¿Usted cómo califica la disponibilidad de recursos en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
7	¿Usted cómo califica el nivel de bienestar en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
8	¿Usted cómo califica el trato recibido en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
9	¿Usted cómo califica la situación de la salud en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
10	¿Usted cómo califica la seguridad para los trabajadores en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
DIMENSIÓN 3: Oferta laboral						
11	¿Usted cómo califica la cantidad de horas de trabajo que desarrolla en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
12	¿Usted cómo califica la oferta laboral para su profesión?					
13	¿Usted cómo califica el tiempo de trabajo en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
14	¿Usted cómo califica la permanencia de trabajo en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
DIMENSIÓN 3: Demanda laboral						
15	¿Usted cómo califica el puesto en que labora en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
16	¿Usted cómo califica la demanda laboral para su profesión?					
17	¿Usted cómo califica el salario del empleador definida por la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					
18	¿Usted cómo califica el salario mensual recibido en su trabajo?					
19	¿Usted cómo califica las remuneraciones recibidas en su trabajo?					
20	¿En general usted cómo califica la oportunidad laboral en la empresa donde desarrolla su profesión actualmente?					

GRACIAS



 Dirección de la Escuela Primaria "San Antonio Abad del Cuero"

 Unidad Educativa "San Antonio Abad del Cuero"

 Calle 10 de Agosto No. 1000, Barrio San Antonio Abad del Cuero, Municipio de San Antonio Abad del Cuero, Estado de Veracruz

 D. Ángel C. Cuadro

 DIRECTOR

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: **ENCUESTA SOBRE EXPERIENCIA DE TRABAJO**

1.2 INVESTIGADOR: **BACH. Verónica Tumpay Panti**

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			✓		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mgt. Edward Palomino Espino

DNI: 22911492

N° de Celular: 968540170



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA SOBRE OPORTUNIDAD LABORAL

1.2 INVESTIGADOR: BACH. Verónica Tumpay Panti

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mgt. Edward Palomino Espino

DNI: 23911403

N° de Celular: 968290110

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: **ENCUESTA SOBRE EXPERIENCIA DE TRABAJO**

1.2 INVESTIGADOR: **BACH. Verónica Tumpay Panti**

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Firma

Mgt. Doctor. Marco Antonio Rivas Loayza
 DNI: 23.951.939
 N° de Celular: 924 778863



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA SOBRE OPORTUNIDAD LABORAL

1.2 INVESTIGADOR: BACH. Verónica Tumpay Panti

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
Mgt... Doctor Marco Antonio Rivas Loayza
DNI: 23 95 19 39
N° de Celular... 984 77 88 63

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿De qué manera la experiencia de trabajo influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar qué manera la experiencia de trabajo influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018.</p>	<p>GENERAL</p> <p>La experiencia de trabajo influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018.</p>	<p>Variable independiente: EXPERIENCIA DE TRABAJO</p> <p>Variable de dependiente: OPORTUNIDAD LABORAL</p>	<p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Tipo: El nivel de investigación descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> X M --> Y X --- r --- Y </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M: muestra</p> <p>X: La experiencia de trabajo</p> <p>Y: La oportunidad laboral</p> <p>r: Relación directa entre la experiencia de trabajo y la oportunidad laboral</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>PE1: ¿En qué medida la experiencia psicológica influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?</p> <p>PE2: ¿Cómo las experiencias humanas influyen en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Establecer en qué medida la experiencia psicológica influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018</p> <p>OE2: Determinar las experiencias humanas influyen en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>HE1: La experiencia psicológica influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018</p> <p>HE2: Las experiencias humanas influyen significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p><u>EXPERIENCIA DE TRABAJO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia psicológica - Experiencias humanas - Actividad profesional <p><u>OPORTUNIDAD LABORAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Puesto de trabajo - Condiciones de trabajo - Oferta laboral - Demanda laboral 	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: XX egresados</p> <p>Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística y será de 91 egresados.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Técnica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Observación <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-23</p>

<p>PE3: ¿Existe influencia de la actividad profesional en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?</p>	<p>OE3: Determinar si la actividad profesional influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018</p>	<p>HE3: La actividad profesional influye significativamente en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018</p>		
---	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

CONSTANCIA OFICIAL



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO
ABAD DEL CUSCO**

OFICINA DE SERVICIOS ACADÉMICOS

El Decano, que suscribe hace constar lo siguiente:

4563

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBRE, DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, HACE CONSTAR QUE:

La señorita: **TUMPAY PANTI VERONICA**, identificada con **DNI Nº40024313**, aplicó la encuesta a los alumnos del X Semestre de la Escuela Profesional de Educación, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco con la tesis titulada: **"LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGREADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMATICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018"**

Se expide la presente constancia a petición escrita del(a) interesado(a), para los fines que estime conveniente.

Vo. Bo 
Dra. Zoraida Loaiza Ortiz
 DECANO

Cusco, **21** de **Agosto** de **2018**

Dr. Angel Zenon Choquechancia Cuadro
 SECRETARIO DE REGISTRO

Recibo de Tesorería No. **2018082010301000791AV-UT**

Exp. No. **842999-2018-UNSAAC**

Registrado por **AZCHC/ndac**

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Jose Luis Valencia Vila docente del curso Seminario Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMATICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO - 2018 del estudiante Tumpay Pantí Verónica he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, 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**.





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Yo Veronica Tumpay Panti, identificado con DNI N° 40024313, egresado del Programa Académico de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 40024313



Trujillo 20 de Agosto del 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION
DIRECCION DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION



PROVEIDO : N°126-2018- DEPE/F-EyCs.C-UNSAAC

DE : DR. ANGEL CHOCCHECANCA CUADROS
 Director de la Escuela Profesional de Educación

A : SRTA. VERONICA TUMPAY PANTI
 Estudiante de la Maestría mención Docencia Universitaria

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACION TITULADO: "LA EXPERIENCIA DE TRABAJO Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMATICA Y LENGUA Y LITERATURA DE LA UNSAAC, AÑO 2018"

REFERENCIA : EXP. N°835889-2018-UNSAAC

FECHA : Cusco, 19 de Julio del 2018

Con conocimiento de esta Dirección, se AUTORIZA a la recurrente la aplicación de la Encuesta.

Atentamente,



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
 FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION SECUNDARIA

Angel Zenon Choquechanca Cuadro
 Dr. Angel Zenón Choquechanca Cuadro
 DIRECTOR







