



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas
Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Rojas Falcón, Claudia Verónica (ORCID: 0000-0002-9712-4987)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, a mis padres Rober y Marily quienes, con su amor, sus valiosos consejos y el apoyo incondicional; han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más. Ellos son mi ejemplo de trabajo, emprendimiento, perseverancia y calidad humana.

Claudia

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Keller Sánchez Dávila por compartir sus enseñanzas y ser guía en este complejo, pero importante logro profesional.

A mis amistades por apoyarme cuando más los necesito, por extender su mano en los momentos difíciles durante el proceso de estudios.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	19
3.5. Procedimientos:.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.....	23
Tabla 2.	Nivel de expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.....	24
Tabla 3.	Nivel de expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.....	24
Tabla 4.	Nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.....	25
Tabla 5.	Resumen de los resultados obtenidos para la prueba de hipótesis...	26
Tabla 6.	Contrastación estadística - Prueba de diferencia de medias "T – Student"	27

Índice de figura

Figura 1. Zonas de decisión probabilística	27
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo comparar las expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Tipo de estudio básico, diseño descriptivo comparativo. La población y muestra estuvo conformada por 23 docentes y 23 administrativos. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Entre los resultados destaca la expectativa laboral de los trabajadores administrativos con un nivel "Regular" y "Mala" representada por un 43% y la expectativa laboral de los docentes tuvo un nivel "Regular" con 56%; asimismo, no existe diferencia significativa en las expectativas laborales de los colaboradores administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, como muestra el T observado (1.28) es menor a la T probabilístico (1.721).

Palabras clave: Universidad, ambiente laboral, licenciatura.

Abstract

The objective of the research was to compare the work expectations of the collaborators of the Alas Peruanas Filial Tarapoto University after the denial of licensing, 2020. Type of basic study, comparative descriptive design. The population and sample consisted of 23 teachers and 23 administrators. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. Among the results, the labor expectation of administrative workers stands out with a “Regular” and “Bad” level represented by 43% and the labor expectation of teachers had a “Regular” level with 56%; Likewise, there is no significant difference in the job expectations of the administrative and teaching collaborators of the Alas Peruanas Filial Tarapoto University after the denial of licensing, as the observed T (1.28) shows is lower than the probabilistic T (1,721).

Keywords: University, work environment, degree

I. INTRODUCCIÓN

El licenciamiento de las universidades, es producto y obedece a la reforma educativa, específicamente del nivel superior que inicio el Ministerio de Educación bajo la Ley 30220, iniciando con los procesos y condiciones básicas de calidad para garantizar una enseñanza de acuerdo a los estándares de calidad. Si bien es el fin, pero la reforma no abarca elementos importantes como las condiciones laborales de los proveedores de la educación, quienes forma parte los docentes con sus diferentes vínculos laborales y el personal administrativo, en donde son el soporte de sus familias, ya que es un ingreso económico familiar para su subsistencia de sus miembros, pero todo esto no fue considerado, excluyendo la parte del derecho de los trabajadores. La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (2019), la Universidad Alas Peruanas S.A. (UAP), caracterizado por ser privada, con carácter corporativo, con sede central en Lima y 17 filiales en diferentes provincias: Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Ica, Junín, Lambayeque, Madre de Dios, Piura, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali. La UAP cuenta con 65 078 estudiantes que se matricularon y reportan 80 946 egresados. Con una oferta académica de 78 programas entre pregrado y posgrado (maestría y doctorados), respalda por un grupo de docentes comprometidos en número de 3 173.

La SUNEDU ha denegado la solicitud de licenciamiento institucional a la Universidad Alas Peruanas S.A. (UAP). Como resultado de esta decisión, la universidad inició un cese ordenado de actividades bajo la supervisión de SUNEDU. Inmediatamente se prohibió a la UAP reclutar nuevos estudiantes de ninguna manera. La resolución que deniega la solicitud de licenciamiento institucional fue notificada el 24 de diciembre del 2019 a la universidad. Esta decisión del Consejo Directivo de la SUNEDU es resultado de una evaluación que duró 2 años y 6 meses, e incluyó a los 29 locales de la universidad, 17 filiales y sede central. Luego de analizar la información presentada, así como la recogida en la diligencia de actuación probatoria realizada a la universidad, SUNEDU determinó que no cumple con el plan propicio para acortar brechas

de calidad identificada por SUNEDU y, por lo tanto, no cumple con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) especificados en la Ley Universitaria.

El proceso del cese de actividades académicas y administrativas en todas las sedes a nivel nacional, según lo prescrito por varias regulaciones, no podrá sobrepasar más de dos años lectivos, plazo que se empezará a contabilizar a partir del inicio del próximo semestre académico; es decir desde el semestre 2020-I. Adicionalmente, el reglamento establece que la universidad podrá emitir grados y títulos por un periodo adicional de dos años, luego de su cese definitivo. Todos los grados y títulos emitidos por la UAP durante el proceso de cese serán inscritos por la SUNEDU en el Registro Nacional de Grados y Títulos, de acuerdo a lo estipulado en la ley (SUNEDU, 2019).

En la evaluación exhaustiva realizada a 44 indicadores evaluados, solo se aprobaron 11, mencionando que no hay evidencia de que exista un lugar que brinde servicios educativos bajo las condiciones operativas del propio plan de la universidad, debido al procedimiento de prueba (después del último término propuesto por la universidad para el ajuste adaptativo es aproximadamente cuatro meses después), el 93% de sus sitios aún están en proceso de adaptación (27 de los 29 sitios).

Bajo ese contexto, la Universidad no garantiza la gestión adecuada del almacenamiento y disposición final de los residuos peligrosos generados en laboratorios y talleres. Tampoco garantiza la provisión continua de servicios de salud durante el semestre 2019-II (en todas las horas académicas). Del mismo modo, las dos premisas para obtener un título no tienen asignatura. La universidad no demostró proporcionar a los docentes un entorno operativo completo en todos sus lugares declarados, porque el 95% del entorno declarado (54 de 57) aún está en proceso de adaptación. De manera similar, Sunedu comprobó el abandono de los tanques de agua en ciertos lugares mientras demostraba la presencia de desechos (Ica y San Martín) y heces y animales (San Martín).

Con respecto a la evaluación, Sunedu mencionó que la universidad no sigue procedimientos de evaluación y selección de proyectos de investigación,

impidiendo garantizar los estándares mínimos de calidad para estos proyectos desarrollados en diferentes niveles. Los datos más reveladores en la resolución del ente rector es que apenas 1% de docentes se dedican a la investigación, indicando una falta de capacidad para ejercer el contenido de la investigación. Por lo tanto, es cierto que, en el semestre pasado, siete filiales no tenían docentes relacionados con la investigación, impidiendo generar una cultura de investigación (lamula.pe, 2019).

La realidad que nadie esperaba, la situación y el interés centrado en los estudiantes, hacen que pase a segundo plano los trabajadores que son parte también de este problema, donde se ven envueltos de diferentes maneras en la incertidumbre que da el desempleo en algunas sedes anunciadas, y en otras ya ejecutadas por orden de las directivas, pues las expectativas laborales que hoy presentan los trabajadores administrativos y docentes, experimentando una desazón y malestar general, donde se ven truncadas su desarrollo profesional y ponen en riesgo su economía y subsistencia familiar, ya que al concluir el periodo estipulado por la Sunedu tendrán que buscar nuevos horizontes laborales; en ese sentido, es necesario conocer las expectativas laborales del personal administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento.

De esa manera el estudio planteó como problema general ¿Cuál es la diferencia de las expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020? Asimismo, la pregunta específica ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020? ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral de docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020? ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020? ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral

por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020?

En cuanto a la justificación del estudio, es de gran conveniencia, donde se conoció las expectativas laborales de los trabajadores de la Filial 0Tarapoto, conociendo el periodo de cese de las funciones administrativas y académicas, el mismo que puede inferir en sus actividades y el grado de compromiso con el mismo en estos tiempos. Relevancia social, radica en que los colaboradores de la UAP pueden conocer sus expectativas y proyectarse en el tiempo, para poder asegurar un espacio laboral, primero para su subsistencia, luego de sus familiares, a ello se añade la actual crisis sanitaria, donde la inserción laboral se ve complicada, a pesar de haber surgido otros medios de manera informal. Valor teórico, donde permitió compartir sus propias expectativas y por ende de dos grupos de colaboradores, los mismos que puedan ser como aporte y crear mejores condiciones para los trabajadores en esta situación laboral. Implicancia práctica, permitió reconocer sus condiciones y miradas laborales en el presente y futuro, donde la estabilidad laboral es fundamental en estos momentos de crisis, y en su desarrollo profesional, generándose estrategias y acciones sustentables para los que trabajadores que se encuentran en esta situación. De la misma manera, la SUNEDU como órgano rector de las universidades, regular los procesos que asegure las condiciones básicas del ejercicio de actividades académicas. Utilidad metodológica, permitirá responder coherentemente la hipótesis planteada, donde permitirá responder la pregunta de investigación y generar hallazgos que pueden ser replicables en condiciones similares.

En cuanto al objetivo general, el estudio planteó comparar las expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Como objetivo específico, determinar el nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Determinar el nivel de expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Determinar el nivel de expectativa laboral

por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Determinar el nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Finalmente, en la hipótesis general planteó, H_i : Existe diferencia significativa en expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. H_0 : No existe diferencia significativa en expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. En tanto hipótesis específica, H_1 : El nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020, es regular. H_2 : El nivel de expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto¹ tras la denegación de licenciamiento, 2020, es regular. H_3 : El nivel de expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, es regular. H_4 : El nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020, es regular.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente se plantea los antecedentes, destacando en el nivel internacional; Pedraza, E (2015), *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. (Artículo científico). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. Investigación descriptiva. La población consta de 50 empleados administrativos contratados. Debido a que la población es limitada y accesible, no hay necesidad de seleccionar una muestra. La técnica utilizada es un censo. Su conclusión es que no están satisfechos y carecen de motivación debido a la compensación de los empleados y la evaluación del desempeño.

Cantón, I (2016), *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. (Artículo científico). Corporación Universitaria Lasallista, Antioquia, Colombia. Estudio básico, diseño no experimental. La población consiste en los resultados de seleccionar tres bases de datos temáticas y ISBN para extraer las contribuciones al tema en los últimos 10 años. La técnica utilizada es la recopilación de información. Llegó a la conclusión de que la investigación sobre la medición de la satisfacción de los docentes tiene una larga historia e involucra muchos campos: trabajo, psicología, pedagogía, sociología, etc. La dificultad de definir y medir la estructura de satisfacción significa que la encuesta utilizará diferentes métodos basados en el punto de vista adoptado por el trabajo.

Maita, H (2017), *Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente*. (Artículo científico). Universidad de Oriente, Cumaná, Venezuela. Investigación descriptiva, diseño de campo. La población compuesta por 161 docentes, incluidos como muestra a los 161 docentes. La técnica utilizada fue el cuestionario. Concluyó que la existencia de desigualdad salarial reflejaba la insatisfacción de los docentes con los factores económicos, lo que condujo a la falta de motivación y al bajo poder adquisitivo del personal académico.

En el nivel nacional, Charaja, Y (2018), *Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo –*

Puno – Perú, 2013. (Artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Investigación descriptiva. La población estuvo conformada por 26 trabajadores, con una muestra de 26 trabajadores. La técnica utilizada es una encuesta, y la herramienta es un cuestionario. Su conclusión es que hay una diferencia entre los aspectos internos y externos, porque los trabajadores están satisfechos y motivados por los indicadores internos. Por el contrario, se sentirán insatisfechos y carecerán de motivación para los indicadores externos.

Lozano, C (2017), *Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral.* (Artículo científico). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Investigación cualitativa, diseño experimental. La población conformada por siete profesores de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima, con una muestra de 7. La técnica utilizada fue la entrevista a profundidad como técnica de recolección de información. Concluyó que son personas auto certificadas porque evalúan sus habilidades y su situación para comprender cómo lograrán sus objetivos. Del mismo modo, mostraron que se sentían engañados por sus actividades como docentes, en lugar de engañar a las instituciones, porque muchas personas dijeron que se sentían incómodas debido a los requisitos y la falta de comunicación con las autoridades.

Espinoza, E (2017), *Características del docente del siglo xxi.* (Artículo científico). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador. Investigación de tipo descriptivo cuali-cuantitativo. La población conformada por 20 estudiantes, con una muestra de 20. La técnica utilizada fue de entrevista. Llegó a la conclusión de que las características de los maestros en estas épocas son su compromiso con la capacitación y la mejora continua, el estudio de estudiantes e investigadores para encontrar formas de resolver problemas pedagógicos; es un maestro de la vida y pone valores humanos en su centro profesional y dedicado a la integridad académica, y entiende que solo así podrá ocupar el estatus social que le corresponde.

En el nivel regional y local, Quiroz, E (2015), *Expectativas de los alumnos ingresantes y satisfacción de los egresados de la Facultad de Ingeniería*

Económica, Estadística y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación descriptiva y explicativa. La población estuvo conformada por 15 colaboradores, con una muestra de 158 estudiantes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios. La conclusión es que las expectativas económicas, profesionales y personales de los próximos estudiantes son relativamente similares a la satisfacción de los graduados con el bienestar económico, el desempeño profesional y las condiciones de vida.

Peña, L (2017), *Expectativas del profesor y logros de aprendizaje de los estudiantes de la opción laboral de "Confección Textil" en el CETPRO-Juanjuí, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación fue básica y relevante en diseño. La muestra es de 24 docentes. La técnica utilizada es la encuesta, el instrumento consta de dos cuestionarios. La conclusión es que no existe una correlación positiva significativa entre las variables: las expectativas de los maestros y los logros de aprendizaje de los estudiantes en la elección de trabajo de "manufactura textil", de CETPRO "JuanJui".

Reyes, A (2016), *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación no experimental y tiene un diseño descriptivo y relacionado. La población incluye 30 colaboradores, de los cuales 30 colaboradores son la muestra. La técnica fue la encuesta. La conclusión es que existe una correlación positiva significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los empleados del Comité Nacional de Desarrollo y Vida Libre de Drogas y Desarrollo de la Oficina Regional de Tarapoto, con una confiabilidad del 95% y un coeficiente de correlación lineal de 90 % Pearson $r = 0.898$ indica que existe una alta correlación positiva entre las variables. El coeficiente de determinación (0.807) nos explica que alrededor del 80% de la satisfacción laboral de los empleados se ve afectada por las condiciones de trabajo de la organización.

Respecto a las teorías, el estudio se apoya en Gonzáles (2002), Como universidad, la universidad se remonta a la Europa medieval. Aunque tiene precedentes para la cultura griega, romana y árabe, las primeras instituciones formalmente organizadas nacieron en Europa occidental. Bolonia y París representan los arquetipos de las universidades medievales, independientemente de su edad u organización. Se cree que, aunque han evolucionado gradualmente, en el siglo XII, se habían constituido así. Desde su fundación en la Edad Media, la universidad ha experimentado enormes cambios. Se han transformado de una pequeña comunidad de profesores y estudiantes a una organización compleja en la que coexisten diversas funciones y diferentes intereses. Por lo tanto, el concepto de universidad siempre ha sido dinámico y puede continuar manteniendo esta tendencia. Sin embargo, los valores y principios de los miembros de la universidad, la virtud de las personas y la virtud del aprendizaje son eternas.

Como institución educativa, una universidad es una organización compuesta por una serie de elementos interrelacionados, tales como: estructura organizacional, procesos y lo más importante, comportamiento de los recursos humanos, que es la parte principal de la organización, las interrelaciones entre todos estos elementos han producido una variedad de modelos de relación específicos. La conexión entre estos modelos se llama desempeño laboral. En este sentido, la gestión de recursos y la gestión adecuada determinarán en gran medida el motor de crecimiento, desarrollando y fusionando cualquier empresa. A pesar de este hecho, cualquier organización, independientemente de su nombre comercial, es un recurso básico indispensable para sus operaciones. Por lo tanto, deben recibir la capacitación necesaria para realizar sus tareas, de modo que las personas puedan ocupar una posición privilegiada institucionalmente, convertirse en un elemento de éxito, ya que esta es la fuente de todas las ventajas competitivas. (Romero, 2009).

Como todas las instituciones públicas y privadas, se rigen de acuerdo una estructura organizativa que permite interrelacionarse los diferentes procesos, que le permita alcanzar metas y cumplir objetivos, pues las universidades cuentan con una estructura funcional, Guerrero (2007) manifiesta que las

universidades cumplen con determinados patrones, de donde se desprenden las funciones en la estructura organizacional, comprendiendo cuatro ámbitos concretos de gestión. Primero El control del sistema incluye tres funciones: control de legalidad, control de gestión y asuntos legales. Segundo la gestión estratégica, depende normalmente del Rector, las funciones asociadas con mayor frecuencia a este campo son: análisis (investigación o evaluación) y planificación institucional, garantía de calidad y desarrollo de proyectos institucionales.

Tercero en términos de gestión académica, se distinguen cinco áreas funcionales, y estas áreas funcionales generalmente dependen del vicepresidente académico (o asuntos académicos): a menudo distinguen entre enseñanza, pregrado, posgrado y capacitación continua. La investigación está relacionada principalmente con servicios relacionados con los servicios del sector de producción (asistencia técnica, capacitación y transferencia de tecnología), mientras que las funciones relacionadas con la gestión de proyectos de investigación y el aseguramiento de la calidad son relativamente pocas. La frecuencia de promoción de extensión es relativamente baja, lo que está relacionado con la producción editorial, la movilidad de los estudiantes, la promoción cultural y el servicio comunitario. Los estudiantes propusieron un departamento funcional prominente para distinguirse: admisión, rendimiento académico, salud estudiantil, desarrollo estudiantil, salud y educación física. Bibliotecas, generalmente departamentos funcionales no específicos, aunque en algunos casos se consideran los servicios prestados al público, centros de documentación, gestión de la información y procesos técnicos.

Finalmente, en la gestión económica, es posible distinguir cinco áreas funcionales, todas las cuales dependen del Viceministro de Administración y Finanzas (o asuntos económicos y administrativos o gestión económica): personal, distinguiendo las funciones de bienestar del personal y menos distintivo Funciones relacionadas con la capacitación de los empleados (capacitación, desarrollo posterior, desarrollo). Finanzas divide sus funciones en las siguientes unidades relacionadas: presupuesto, contabilidad, tesorería

y (raramente) recaudación y suministro. Se han distinguido las funciones relacionadas con la tecnología de la información y la red (Internet, intranet, correo) y la frecuencia es relativamente baja, que corresponden a: soporte, desarrollo y operación. Servicios, son los servicios relacionados con las funciones de mantenimiento (bienes raíces, campus, limpieza) son más frecuentes que los correspondientes a los servicios generales (recepción, mensajería, teléfono, transporte, vigilancia). Infraestructura básicamente incluye funciones relacionadas con el desarrollo de proyectos de infraestructura y la gestión de sus obras.

Clima organizacional representa el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está estrechamente relacionado con el grado de motivación; es decir, el clima organizacional corresponde a diferentes factores, elementos y los factores más importantes involucrados en las actividades, tareas y desarrollo de tareas de la organización. Una es la motivación, es la vinculación entre las organizaciones y personal. El clima organizacional se basa en puntos de vista personales y generalmente se define como un patrón repetitivo de comportamientos, actitudes y sentimientos. Estos comportamientos, actitudes y sentimientos son las características de la vida organizacional, que involucran el estado actual de la organización y las conexiones entre empleados y desempeño laboral (Zans, 2017).

Dentro de toda organización o institución es importante de acuerdo a los diferentes factores tener en claro las competencias laborales, es así que tomamos de referencia lo que manifiesta ONIG (2002) , la capacidad de trabajo se refiere a la tarea o condición del trabajo y la forma en que las personas resuelven su entorno laboral. No se refieren al comportamiento inteligente que ocurre con el tiempo, y no existe una relación entre ellos. Son una serie de comportamientos organizados en la estructura psicológica de los sujetos, que son relativamente estables y se pueden aplicar cuando sea necesario. No son solo conocimiento, porque la habilidad significa experiencia y verdadero dominio de la tarea. Juegan con "imágenes operativas", estas imágenes se formaron en su experiencia laboral personal. No son solo

habilidades, sino productos de educación formal, generalmente aplicados a comportamientos psicomotores.

Las competencias no son solo habilidades o rasgos personales. Sin embargo, cuando las tareas a realizar son nuevas, cambiantes o tienen un cierto grado de complejidad, la inteligencia juega un papel muy importante, por lo que no se pueden resolver con un conjunto claro de conocimientos que ha sido "automatizado". Cuando esto sucede, especialmente en puestos gerenciales, la persona se desarrolla recurriendo a procesos cognitivos y habilidades personales, lo que le permite encontrar soluciones novedosas. Adquirir ciertas habilidades requiere ciertas habilidades. Las competencias es el resultado de la experiencia, pero debe tener características de talento y personalidad. Los rasgos de competencia y personalidad se definen como diferencias entre individuos, mientras que la competencia está estrechamente relacionada con las actividades profesionales (más específicamente, tareas que forman parte de un puesto). La capacidad se puede observar en el desempeño del comportamiento, y la capacidad se puede observar en el trabajo que puede conducir al éxito profesional en el puesto. (Oficina Nacional de Innovación de Gestión, 2002).

Al reclutar profesores y personal, sus características personales, como orientación al servicio, empatía, sensibilidad a los problemas sociales, fuerte inversión emocional en los estudiantes, la fe en la enseñanza y la educación, etc. Además, para apoyar el trabajo anterior, los altos directivos (Director, Secretario Académico, Jefe de Departamento) cumplen un papel clave que afecta el proceso orientado al mercado de una organización, a ello se agrega los perfiles del recurso humano, donde pueda valorarse sus competencias y experiencias para el buen desempeño laboral, donde puedan repercutir en su formación académica (Bedoya, 2018). Los docentes son los principales activos estratégicos de las universidades. Su conocimiento y experiencia constituyen esta capacidad de organizar fenotipos. Es a través de la realización de actividades académicas (es decir, investigación, enseñanza, promoción) que ayudan a mejorar la eficiencia de las operaciones de la

universidad, así como su popularidad, prestigio y reputación en el mercado académico. (Pujol, 2016).

El perfil competencial de un docente universitario en función debe contener según criterios de Mas (2012), seis competencias relacionadas con la función docente establecidas. Primera competencia, es diseñar pautas de enseñanza basadas en las necesidades, antecedentes y perfil profesional, y colaborar con otros profesionales. Los maestros que desarrollan sus tareas profesionales en un contexto cambiante y dinámico. Comprensión realista. Este conocimiento debe cubrir varios campos, incluidos el conocimiento laboral, la forma organizativa, los temas sociales, la movilidad laboral, durante el proceso de capacitación, el proceso de migración y su impacto social. Cultura laboral y social, tecnología, progreso científico e investigación realizada bajo otras circunstancias.

Segunda competencia, es desarrollar el proceso de enseñanza promoviendo oportunidades de aprendizaje individuales y grupales. En esta nueva situación, los maestros son considerados los principales elementos y protagonistas del proceso de aprendizaje del estudiante. En esta nueva situación, los maestros se convierten en intermediarios, facilitadores, asesores, ente motivacional para el proceso de aprendizaje citado.

Tercera competencia, es guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, promover acciones que les otorguen una mayor autonomía, enfatizando el desarrollo independiente de los estudiantes y su responsabilidad en la construcción de su conocimiento y en el aprendizaje, lo que nos lleva de manera incuestionable a la necesidad de guiar y estimular este proceso, haciendo de los tutoriales una de las estrategias de enseñanza más importantes.

Cuarta competencia evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, el proceso de evaluación es un aspecto importante para mejorar las acciones de capacitación, el aprendizaje de los alumnos y la calidad de la enseñanza. No hay duda de que, por esta razón, los maestros deben apreciar todo tipo de conocimiento sobre el proceso de evaluación, por ejemplo, elegir y verificar la

herramienta más adecuada para cada situación, elegir las variables e indicadores que mejor definan los aspectos seleccionados de los objetos utilizados. Evaluación, qué metodologías y puntos de referencia se utilizarán, cuándo y con qué propósito.

Quinta competencia contribuye positivamente a mejorar la enseñanza. El proceso de evaluación es un aspecto importante para mejorar las acciones de capacitación, el aprendizaje de los alumnos y la calidad de la enseñanza. No hay duda de que, por esta razón, los maestros deben apreciar todo tipo de conocimiento sobre el proceso de evaluación, por ejemplo, elegir y verificar la herramienta más adecuada para cada situación, elegir las variables e indicadores que mejor definan los aspectos seleccionados de los objetos utilizados. Evaluación, qué metodologías y puntos de referencia se utilizarán, cuándo y con qué propósito.

Sexta competencia es participar activamente en la dinámica de la organización académica de la institución. Los profesores universitarios deben participar activamente en diferentes grupos de trabajo y comités cuando ejercen funciones docentes. El propósito del comité es coordinar el conocimiento del horario, los departamentos y los grados de las diferentes disciplinas que pertenecen a un campo determinado; al mismo tiempo, Participe y promueva el desarrollo de varias conferencias, seminarios y mesas redondas que completarán su propia capacitación y la de los estudiantes.

Según Vizcaíno (2020), los administrativos son personas muy versátiles que pueden realizar una gran cantidad de tareas diferentes en todo tipo de departamentos de actividad. A continuación, enumeramos algunas habilidades laborales que realizan diferentes funciones. Capacidad organizativa, responsabilidad y atención al detalle. Recuerde, los administrativos pueden realizar una variedad de tareas durante todo el día, por lo que debe ser una persona organizada con suficiente concentración. Las habilidades de comunicación pueden coordinarse con su jefe y colegas, y también pueden interactuar con proveedores, clientes, bancos y agencias de gestión pública. Esto es particularmente importante en puestos administrativos principalmente responsables del personal de recepción.

Flexibilidad y adaptabilidad. Como dijimos, lo habitual es que debe realizar una variedad de tareas en su trabajo diario, y continuará evolucionando con el tiempo. Esto es especialmente cierto para las pequeñas y medianas empresas. En las grandes empresas, es más probable que sus funciones estén mejor definidas y sean más específicas. Trabajo en equipo. Al igual que con casi todos los trabajos, para que el departamento y toda la empresa operen eficientemente, debe sentirse cómodo trabajando en equipo.

El desempeño laboral de acuerdo a Narváez (2017), está relacionado con la eficiencia de las personas que trabajan en la organización, lo cual es necesario para la organización y las personas con excelente trabajo y satisfacción laboral. Del mismo modo, implica establecer objetivos para activar el comportamiento y mejorar el rendimiento. En general, el rendimiento global será mejor al establecer objetivos difíciles, de lo contrario aparecerá cuando los objetivos sean fáciles. La superposición de estos métodos es que el desempeño laboral está relacionado con el logro de objetivos específicos de la empresa, lo cual es crucial para la capacidad de los miembros de la empresa, por lo que se logran resultados satisfactorios en cada objetivo propuesto. En este orden de pensamiento, el desempeño también se ve como el desarrollo de tareas y actividades de los empleados relacionadas con los estándares y objetivos requeridos por la organización. Todo esto está integrado por el conocimiento y la experiencia de los trabajadores en la realización de tareas, las actitudes y compromisos de los trabajadores y los logros o logros de productividad.

Según Marrugo (2012), las expectativas comienzan con el hecho de que todos en la empresa encuentran motivación bajo la acción combinada de diferentes factores, y su respuesta no siempre es la esperada, porque cada uno tiene su propia situación en la organización, que determinan el nivel de motivación para cada uno. Esto significa que las personas estarán motivadas porque descubren la posibilidad de recibir recompensas que consideran importantes.

De acuerdo a Calderón (2016) la teoría de las expectativas fue desarrollada por Dr. Víctor Vroom, pues muchas han sido las evidencias que algunos de los pensadores de la administración han encontrado un desempeño de los

trabajadores dentro de una organización, algunos de estos aspectos son las remuneraciones económicas, las políticas empresariales y sobre todo las evaluaciones de desempeño.

Para Robbins (2005), la clave de la teoría es comprender los objetivos personales y la relación entre esfuerzo y rendimiento, rendimiento y recompensas, así como las recompensas y el logro de objetivos personales. Como modelo contingente, en la teoría de la expectativa, las personas se dan cuenta de que no existe un principio universal que pueda explicar la motivación de todos. Además, saber lo que una persona quiere conocer no garantiza que piense que un alto rendimiento puede satisfacerla automáticamente.

Así mismo Calderón (2016), manifiesta que es así como esta teoría explica el hecho de la motivación de la persona para realizar alguna actividad está determinada por el valor que le dan a todos los beneficios o resultados obtenidos ya sean estos positivos o negativos, añadiendo a esto la confianza en sí mismo que tiene para poder llegar a cumplir cualquier objetivo. La teoría es conocida por las siglas VIE, pues se basa en el concepto de Valencia, permite determinar cuán deseosa se encuentra una persona por lograr cumplir una meta o un objetivo, especificando que dicho nivel es distinto para cada persona y que varía a lo largo del tiempo, siendo condicionada por la experiencia de cada persona, en otras palabras, la valencia es el valor subjetivo de las recompensas, que expresa el poder de los individuos para atraer resultados específicos, que tienen un mayor valor para los individuos más cercanos a sus necesidades actuales, sin embargo se debe diferenciar que valencia no tiene el mismo significado que valor, es decir que la valencia positiva que pueda tener alguna actividad o necesidad en la vida de un individuo no necesariamente tenga un valor positivo una vez cumplida dicha actividad o satisfecha la necesidad.

Instrumentalidad, se entiende como a la perspectiva que puede tener una organización del trabajo realizado por una persona y la recompensa que esta reciba por parte de dicha organización; es decir, que dependiendo de la motivación que se le dé a una persona y la valoración del trabajo que realice

dentro de la organización sea recompensado por todo lo que ellos hayan hecho, por lo tanto dependiendo del reconocimiento que se le dé al trabajador dicha persona seguirá realizando la misma actividad con un nivel de motivación mucho más alto o bajo que cuando lo hacía al inicio. Las expectativas siempre dependerán de las percepciones de las personas sobre sí mismas, es decir, si las personas piensan que tienen la capacidad de realizar ciertas actividades, la expectativa es alta, pero si la situación se revierte, el nivel de expectativa será muy bajo, por lo tanto, la expectativa es que se produzca el resultado deseado. Se describe dos tipos de expectativas: expectativa alta y expectativa baja, estas son dependientes del nivel de autoestima y motivación que tenga una persona, sin embargo, cuando una persona es totalmente indiferente a lograr o cumplir un objetivo, incluso hasta llegar al punto de que no querer alcanzar nada, sería una persona con falta de motivación total, es decir sin expectativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

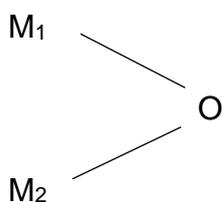
Tipo de estudio

Tipo básico, caracterizado por mantener en su estado natural a la variable que es investigada, donde se omite todo tipo de alteración que pueda recibir (Hernández, 2010).

Diseño de investigación

Diseño no experimental, transversal comparativo, donde tiene como propósito realizar una comparación de dos grupos, en un sola determinada línea de estudio (Muñoz, 2011).

Esquema:



Dónde:

M₁ = Expectativas laborales de trabajadores administrativos

M₂ = Expectativas laborales de trabajadores docentes

O = Expectativas laborales de trabajadores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras denegación del licenciamiento.

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Expectativas laborales

Definición conceptual

Calderón (2016) manifiesta que es la motivación de la persona para realizar alguna actividad determinada por el valor que le dan a todos los beneficios o resultados obtenidos ya sean estos positivos o negativos, añadiendo a esto la confianza en sí mismo que tiene para poder llegar a cumplir cualquier objetivo.

Definición operacional

Relacionado con el desarrollo de una actividad determinada, el mismo que es valorada, propiciando resultados mediante confianza y que permite cumplir objetivos institucionales; en ese sentido, se empleará un cuestionario, donde se determinó las expectativas de los colaboradores. El instrumento cuenta con cuatro dimensiones, y cada dimensión está formada por cuatro indicadores; los mismos que será medidos con la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Consta de dos grupos ocupacionales (personal docente y trabajadores administrativos) haciendo un total de 46 trabajadores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto en el periodo 2020.

Cabe precisar que no se empleó criterios de selección.

Muestra

La muestra estuvo considerada por un grupo de docentes en número de 23 y 23 administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto en el periodo 2020.

Muestreo

Aplicó un muestreo no probabilístico, considerando a toda la población.

Unidad de análisis

Es considerado como unidad de análisis a un trabajador (docente/administrativo) de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

Empleó la encuesta, cuya finalidad fue comparar las expectativas laborales de los trabajadores administrativos y docentes de la UAP Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento.

Instrumentos de recolección de datos. Para conocer las expectativas laborales de los trabajadores administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento; se tuvo como fuente a Lozano (2017), siendo el objetivo del instrumento comparar las expectativas laborales de los trabajadores administrativos y docentes.

El cuestionario contiene cuatro dimensiones, capacidad de organización, habilidades comunicativas, flexibilidad y capacidad de adaptación, y la capacidad para trabajar en equipo; donde las dimensiones contienen cuatro ítems, mostrando un total de 16 ítems a ser evaluados.

Para definir la expectativa, los puntajes tuvieron un rango entre 1 a 5 puntos; puntaje 1 muy mala, puntaje 2 mala, puntaje 3 regular, puntaje de 4 alta y puntaje de 5 muy alta.

Validez

Validación de instrumentos por expertos.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
	1	Metodólogo	46	Existe suficiencia
Expectativa laboral	2	Metodólogo	46	Existe suficiencia
	3	Metodólogo	47	Existe suficiencia

El cuestionario del estudio ha sido evaluado por expertos, tras la evaluación y verificación de consistencia, se obtuvo un promedio de 4.63, alcanzando un 92.6% de semejanza entre jueces, indicando validez para su aplicación.

Confiabilidad

Para la investigación se aplicó el alfa de cronbach.

Análisis de confiabilidad: Expectativa laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	46	100,0
Excluidos a	0	,0
Total	46	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.829	16

3.5. Procedimientos:

El estudio se desarrolló, con la finalidad de conocer las expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas, luego se gestionó por medio adecuado con el representante de la filial, y con previa autorización se procedió a conversar con los colaboradores para coordinar la aplicación del cuestionario, el mismo que estuvo formulada por ítem y su valoración respectiva. Posterior a ello, se llegó a un acuerdo para interactuar con el entrevistado y aplicar el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio para realizar el procesamiento y análisis de los datos empleó medios electrónicos y el programa estadístico SPSS Ver 24 que permitió dar consistencia a los hallazgos.

El estadístico utilizado para la prueba inferencial se empleó el T – Student.

Prueba de hipótesis para la diferencia de proporciones

Considerando las muestras independientes, para el caso particular del estudio las muestras $n_1 = 23$ y $n_2 = 23$; recogidas de los trabajadores

administrativos y asistenciales, comparando el comportamiento de dichas poblaciones mediante promedios.

$$H_0: p_1 = p_2 \quad \text{ó} \quad H_0: p_1 - p_2 = 0$$

$$H_1: p_1 < p_2 \quad \text{ó} \quad H_1: p_1 - p_2 < 0$$

Representación de dos poblaciones y muestras.

$$T = \frac{(p_1 - p_2)}{\sqrt{\left(\frac{p_1 * q_1}{(n_1 - 1)} + \frac{p_2 * q_2}{(n_2 - 1)} \right)}}$$

3.7. Aspectos éticos

Se fundamentó en principios éticos internacionales, partiendo por el valor genuino a las personas, donde su involucramiento fue de manera libre y sin coerción, donde propició el gran beneficio que es de mucha utilidad para la reforma educativa, valorando la justicia con el máximo respeto a los derechos que salvaguarde los contenidos de ética científica que su fin es únicamente de índole académico, finalmente, una gran responsabilidad para abordar de manera ordenada y planificada para alcanzar los propósitos del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Tabla 1

Nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Nivel	Intervalo	N°	%
Mala	16 a 37	10	43%
Regular	37 a 58	10	43%
Buena	58 a 80	3	14%
Total		23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto.

Interpretación:

Las expectativas laborales del personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, muestra un nivel “Regular” y “Mala” representada por un 43% (10) de personal administrativo y solo un 14% representa el nivel “Buena” con apenas 3 trabajadores administrativos.

4.2. Expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Tabla 2

Nivel de expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Nivel	Intervalo	N°	%
Mala	16 a 37	5	22%
Regular	37 a 58	13	56%
Buena	58 a 80	5	22%
Total		23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto

Interpretación:

Se aprecia las expectativas laborales de docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, donde muestra el mayor valor porcentual el nivel “Regular” con 56% (13) de docentes, asimismo, un nivel “Mala” y “Buena” con un 22% (5) de docentes.

4.3. Expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Tabla 3

Nivel de expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Dimensión	Mala		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Capacidad de organización	10	43%	9	40%	4	17%	23	101%
Habilidades comunicativas	11	48%	10	43%	2	9%	23	100%
Flexibilidad y capacidad de adaptación	9	40%	10	43%	4	17%	23	101%
Capacidad para trabajar en equipo	11	48%	9	39%	3	13%	23	100%
Expectativa laboral	10	44%	10	42%	3	14%	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto.

Interpretación:

Las expectativas laborales por dimensiones en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, donde muestra la predominancia de una “Mala” expectativa (44%) parte de los administrativos, seguido de un nivel “Regular” (42%) y el nivel “Bueno” con un 14%. Respecto a las dimensiones, las habilidades comunicativas es la que destaca como nivel “Malo” en un 48%. Asimismo, las dimensiones flexibilidad y capacidad de adaptación, y habilidades comunicativas tiene un 43%, en el nivel “Regular” y en el nivel “Bueno” las dimensiones flexibilidad y capacidad de adaptación, y capacidad de organización en un 17%.

4.4. Expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Tabla 4

Nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Dimensión	Mala		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Capacidad de organización	4	17%	14	61%	5	22%	23	100%
Habilidades comunicativas	3	13%	12	52%	8	35%	23	100%
Flexibilidad y capacidad de adaptación	6	26%	14	61%	3	13%	23	100%
Capacidad para trabajar en equipo	5	22%	13	56%	5	22%	23	100%
Expectativa laboral	5	20%	13	57%	5	23%	23	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto

Interpretación:

Se aprecia la expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, donde muestra la predominancia de una “Regular” expectativa (57%) parte de los docentes, seguido de un nivel “Buena” de expectativa (23%) y el nivel “Mala” con un 20% de expectativa en los docentes. Respecto a las dimensiones la flexibilidad y capacidad de adaptación, y capacidad de organización en un 61% en el nivel “Regular”. En tanto, la dimensión habilidades comunicativas prevalece en el nivel “Buena” con un 35%. Asimismo, la dimensión flexibilidad y capacidad de adaptación en la que predomina en el nivel “Mala” con un 26%.

4.5. Expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Para el análisis inferencial de las expectativas laborales de los administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, se aplicó la diferencia de proporciones T – Student.

Tabla 5

Resumen de los resultados obtenidos para la prueba de hipótesis

Diferencia de medias	Docentes	Administrativos
Media	41.652174	47.739130
Varianza	279.0553	242.4743083
Observaciones	23.0000	23
Coeficiente de correlación de Pearson	0.7982	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000	
Grados de libertad	22.0000	
Estadístico t	-2.8318	
P(T<=t) una cola	0.0049	
Valor crítico de t (una cola)	1.7211	
P(T<=t) dos colas	0.009706	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0739	

Fuente: Base de datos con la T Student – SPSS Ver 24

Hipótesis estadística:

Ho: No existe diferencia significativa en las expectativas laborales de los administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento.

H₁: Existe diferencia significativa en las expectativas laborales de los administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento.

Tabla 6

Contrastación estadística - Prueba de diferencia de medias "T – Student".

Valores	Docente	Administrativos
Promedio	41.652	47.739
Varianza	279.055	242.474
n	23	23
T =		1.28

Fuente: Base de datos con la T Student – SPSS Ver 24

- T probabilístico = Al 95% de confianza con 22 grados de libertad = 1,72
- T observado = 1,28 (aplicando fórmula)

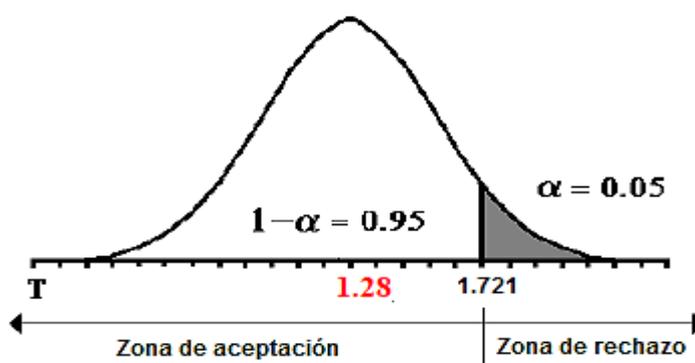


Figura 1. Zonas de decisión probabilística

Fuente: Base de datos con la T Student – SPSS Ver 24

Interpretación:

El T observado (1.28) es menor al T probabilístico (1.721); encontrándose en la zona de aceptación; en ese sentido, no existe diferencia significativa en las expectativas laborales de los administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento.

V. DISCUSIÓN

Se contrastan los hallazgos con estudios similares, el mismo que se apoya en un contexto teórico. En ese sentido, el primer hallazgo, destaca el nivel de expectativa laboral de los administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, donde resalta los niveles “Regular” y “Mala” representada por un 43% y un 14% representa el nivel de expectativa “Buena”. De acuerdo a este hallazgo se infiere que los colaboradores administrativos tienen expectativas inadecuadas para afrontar el futuro laboral, ya que están laborando por un tiempo determinado y al cumplirse tendrán que tomar sus propias decisiones, donde buscaran definir un nuevo horizonte laboral.

Al comparar con el estudio de Pedraza (2015), que mencionó insatisfacción y la frustración debido a la compensación en los colaboradores, añadido la evaluación del desempeño; este estudio muestra un elemento importante, como la remuneración, siendo este un elemento catalizador para motivar y/o mantener a los colaboradores activos, capaces de hacer la diferencia con sus aportes a las actividades. Al contrastar se encuentra una diferencia, ya que en el grupo estudiado tiene una particularidad que la institución donde laboran culminará sus funciones en un determinado tiempo de manera definitiva, donde sus actividades se cerraran definitivamente. En cambio, en el estudio de Pedraza las deficiencias de los colaboradores son por elementos definidos (remuneración y evaluación).

Asimismo, el estudio encontró la expectativa laboral en docentes de la Universidad tras la denegación de licenciamiento, donde muestra el mayor valor porcentual el nivel “Regular” con 56%, asimismo, un nivel de expectativa “Mala” y “Buena” con un 22% de colaboradores docentes. De acuerdo con este hallazgo los colaboradores docentes muestran ligeramente mejores expectativas y donde predomina el nivel regular y un porcentaje de docentes muestran expectativas buenas, ello hace que su horizonte laboral puede estar ya definido, pudiendo hacer frente a la competencia laboral que existe, donde las capacidades son determinantes para insertarse a un nuevo espacio laboral.

En ese sentido, Cantón (2016) refiere que la satisfacción del profesorado tiene una amplia tradición y una diversidad de elementos como laborales, psicológica, pedagógica, sociológica y otras. Esta gran diversidad hace que los aportes en investigación se compleja y con una diversidad de enfoques, impidiendo llegar a tener aseveraciones claras, el mismo que impida generalizar con los hallazgos del estudio. De acuerdo a lo mencionado, haciendo la comparación con el estudio en el elemento pedagógico en particular se puede mencionar que sí guarda afinidad, ya que los docentes se adaptan al cambio, adecuándose a nuevas circunstancias, a pesar de estar pasando por un contexto muy delicado institucionalmente.

De la misma manera Espinoza (2017), señaló que la característica de los maestros en estos tiempos es que se dedica a la capacitación y la mejora continua, a aprender de los estudiantes y a encontrar soluciones a los problemas pedagógicos; es un maestro de la vida, pone los valores humanos en su profesión. Y comprometerse con la integridad académica, y luego puede ocupar el estatus social que le corresponde. Lo mencionado caracteriza al contexto actual, donde los profesionales tienen que adaptarse y adecuarse a la situación laboral, con sus nuevos requerimientos. Al ser comparado con el estudio, tiene gran relevancia, ya que los docentes que no tienen las características de adaptarse al nuevo contexto se verán relegados laboralmente y se verán afectados profesionalmente, donde su desarrollo será tocado, vulnerado, hasta incluso perjudicado.

El estudio también encontró la expectativa laboral por dimensiones en los administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, en donde el predominio lo tiene una “Mala” expectativa (44%), seguido del nivel “Regular” (42%) y el nivel “Bueno” con un 14%. Destacando las dimensiones de habilidades comunicativas en el nivel “Malo” en un 48%. Asimismo, las dimensiones flexibilidad y capacidad de adaptación, y habilidades comunicativas muestran un 43% en el nivel “Regular” y en el nivel “Bueno” las dimensiones flexibilidad y capacidad de adaptación, y capacidad de organización en un 17%. De acuerdo al presente hallazgo en las dimensiones continua la predominancia del nivel bajo, y

destacan dimensiones como las habilidades comunicativas, este último caracteriza a los colaboradores administrativos ya que es la dimensión empleada en sus funciones diarias.

En cuanto a Charaja (2018), quien señala que hay una diferencia entre los aspectos internos y externos, porque los trabajadores están satisfechos y motivados por los indicadores internos; por el contrario, se sentirán insatisfechos y carecerán de motivación para los indicadores externos. El hallazgo de Charaja, se relaciona con el estudio ya que un factor externo, como lo es el cierre y culminación de las actividades administrativas y académicas está perjudicando de manera directa al recurso humano que aún continúa laborando en la universidad.

El estudio muestra también el nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, con predominancia de nivel "Regular" de expectativa (57%) de los docentes, seguido de una expectativa "Buena" (23%) y "Mala" de 20% de los docentes. En cuanto a las dimensiones la flexibilidad y capacidad de adaptación, y capacidad de organización en un 61% destacan en el nivel "Regular". En tanto, la dimensión habilidades comunicativas prevalece en la expectativa "Buena" con 35%, y la dimensión flexibilidad y capacidad de adaptación destaca en la expectativa "Mala" con 26%. Este hallazgo posiciona a los docentes en mejores posiciones en expectativas en relación con los administrativos, de acuerdo a los datos porcentuales encontrados en el estudio.

Al comparar con el estudio de Maita (2017), refleja que la insatisfacción de los docentes con los factores económicos manifiesta la existencia de desigualdad salarial, lo que conduce a la falta de motivación y al bajo poder adquisitivo del personal académico. De acuerdo a lo mencionado por Maita, las remuneraciones universitarias discrepan entre la condición laborales, que pueden a ser tiempo parcial o completo, a ello se adiciona los grados académicos con que cuenta el docente, en donde puede percibir mejores remuneraciones e incluso puede asumir determinados cargos funcionales y/o administrativos.

En esa misma línea Lozano (2017), se refiere al hecho de que se ha demostrado que las personas tienen autoeficacia al evaluar sus habilidades y evaluar cómo descubren cómo lograrán sus objetivos. Del mismo modo, indicaron que se sintieron engañados por sus actividades como docentes, no por la agencia, porque muchas personas dijeron que se sentían incómodos debido a los requisitos de la solicitud y la mala comunicación con las autoridades. De acuerdo a lo mencionado, se puede inferir que una institución debe tener una estructura funcional adecuada, capaz de poder vincular proceso y poder ser cristalizado en la concreción de objetivos y metas.

Finalmente, se encontró evidencia que no hay una diferencia significativa en las expectativas laborales de los colaboradores administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, como muestra el T observado (1.28) es menor a la T probabilístico (1.721); dicho hallazgo permite inferir que ambos grupos de colaboradores tienen las mismas expectativas, donde no existe diferencias, por tanto, independientemente de ser administrativo o docente las expectativas laborales no son diferentes, por ende confían en sus propias capacidades y habilidades.

Al comparar con el estudio de Quiroz (2015), significa que las expectativas económicas, profesionales y personales de los próximos estudiantes son relativamente similares a la satisfacción de los graduados con el bienestar económico, el desempeño profesional y las condiciones de vida. Ello quiere decir que tener una expectativa adecuada con miras a un futuro cercano, independientemente del contexto en la que se encuentra. En ese sentido, se encuentra una similitud entre ambos estudios, ya que el comportamiento y las condiciones laborales son elementos alicientes para poder avizorar un futuro incierto y enfrentarlo de manera adecuada.

En esa misma línea, Peña (2017), en su investigación, se descubrió que no había una correlación positiva significativa entre las variables: las expectativas de los maestros y los logros de aprendizaje de los estudiantes en la selección de trabajo de "manufactura textil", de CETPRO "JuanJui". De acuerdo a este hallazgo, las expectativas de los trabajadores del CETPRO no se vinculan con

las actividades académicas impartidas a los estudiantes, por tanto, existen otros factores que se relacionan con las expectativas de los docentes, existiendo elementos alentadores que permiten mirar al contexto de manera expectante, donde sus condiciones y capacidades lo permite afrontar de manera adecuada.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** No existe diferencia significativa en las expectativas laborales de los colaboradores administrativos y docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, donde el T observado (1.28) es menor al T probabilístico (1.721).
- 6.2.** La expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, muestra un nivel “Regular” y “Mala” representada por un 43% de personal administrativo y solo un 14% representa el nivel “Buena” de expectativas de los colaboradores administrativos.
- 6.3.** La expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, donde muestra el mayor valor porcentual el nivel “Regular” con 56%, asimismo, un nivel de expectativa “Mala” y “Buena” con un 22% de colaboradores docentes.
- 6.4.** La expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, muestra un predominio de una “Mala” expectativa (44%) parte de los administrativos, seguido de un nivel “Regular” (42%) y el nivel “Bueno” con un 14%. Destacando las dimensiones de habilidades comunicativas en el nivel “Malo” en un 48%. Asimismo, las dimensiones flexibilidad y capacidad de adaptación, y habilidades comunicativas muestran un 43% en el nivel “Regular” y en el nivel “Bueno” las dimensiones flexibilidad y capacidad de adaptación, y capacidad de organización en un 17%.
- 6.5.** La expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, con predominancia de nivel “Regular” de expectativa (57%) de los docentes, seguido de una expectativa “Buena” (23%) y “Mala” de 20% de los docentes. En cuanto a las dimensiones la flexibilidad y capacidad de adaptación, y capacidad de organización en un 61% destacan en el nivel “Regular”. En tanto, la dimensión habilidades comunicativas prevalece en la expectativa “Buena” con 35%,

y la dimensión flexibilidad y capacidad de adaptación destaca en la expectativa “Mala” con 26%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A los colaboradores docentes y administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto, culminar sus funciones laborales de acuerdo a sus vínculos entre empleado y empleador, donde ambas partes culminen en buenos términos. A partir de ello, vislumbrar nuevos horizontes laborales, partiendo que ambos grupos de colaboradores no tienen diferencias significativas.
- 7.2.** A los colaboradores administrativos, fortalecer sus capacidades donde incluya herramientas tecnológicas con el propósito de insertarse de manera rápida en el campo laboral al culminar su vincula con la universidad.
- 7.3.** A los colaboradores docentes, fortalecer sus capacidades en temas de investigación científica, donde podrán generar una nueva oportunidad y posicionamiento laboral mediante la producción científica.
- 7.4.** A los colaboradores administrativos, formar una red colaborativa para autoayuda y de colaboración mutua laborar, donde permitirá generar espacios que pueden ser empleados en la inserción laboral de acuerdo a su perfil y capacidad.
- 7.5.** A los colaboradores docentes, formar grupos de investigadores con carácter multidisciplinarios para fomentar estudios integrales y con enfoques holísticos que puedan proporcionar propuestas de mejora en las líneas de investigación desarrollada.

REFERENCIAS

- Bedoya, E. (2018). *Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano*. Revista ESPACIOS Vol. 39 (Nº 02), 1-14.
- Calderón, C. (2016). *Aplicación de la teoría de las expectativas a la formación de posgrado en la facultad de ciencias administrativas de la Escuela Politécnica Nacional Durante El Periodo 2015-B*. Quito - Ecuador: ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL.
- Cantón, I., & Télles, S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. Revista Lasallista de Investigación, 214-226.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2018). *COMUNI@CCIÓN*, 1-9.
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). *Características del docente del siglo xxi*. OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma, 39-53.
- González, O. (2002). *El Concepto De Universidad*. Azcapotzalco: Universidad Autonoma Metropolitana Azcapotzalco.
- Guerrero, P. (2007). *Estructura organizacional de las Universidades en Chile*. Oikos Nº23, 7-33.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- lamula.pe. (26 de Diciembre de 2019). <https://redaccion.lamula.pe>. Obtenido de <https://redaccion.lamula.pe:https://redaccion.lamula.pe/2019/12/26/por-que-la-sunedu-denego-licenciamiento-a-universidad-alas-peruanas/redaccionmulera/>
- Lozano, C., & Reyes, M. (2017). *Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 134-148.
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Núñez, L. (2017). *Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente*. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, 147-151.

- Marrugo, M., & Perez, B. (2012). *Análisis de la teoría de las expectativas de victor vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo pedro romero "Cemprende"*. Cartagena - Colombia: Universidad de Cartagena.
- Mas, O. (2012). *Las competencias del docente universitario: la percepción del*. Revista de Docencia Universitaria Vol.10 (2), 300-318.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson.
- Narváez, O., & Jimenez, L. (2017). *Expectativas Laborales Y Profesionales De Los Estudiantes De Últimos Semestres Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena*. Cartagena - Colombia: Universidad de Cartagena.
- Oficina Nacional de Innovación de Gestión. (2002). *Competencias laborales en la Administración Pública*. Buenos Aires: Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP).
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2015). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 493 - 505.
- Peña, L. (2017). *Expectativas del profesor y logros de aprendizaje de los estudiantes de la opción laboral de "Confeción Textil" en el CETPRO-Juanjuí, 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Pujol, C. (2016). *Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes*. REDU Vol. 14(2), 261-292.
- Quiroz, E. F. (2015). *Expectativas de los alumnos ingresantes y satisfacción de los egresados de la Facultad de Ingeniería Económica, Estadística y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2015*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Tarapoto - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S., & Culter, M. (2005). *Management 8/e*. New Mexico: Pearson Education, Inc.

- Romero, F. (2009). *Desempeño Laboral Y Calidad De Servicio Del Personal Administrativo en las universidades privadas. REDHECS Depósito Legal: PPI 200802ZU2980 / ISSN: 1856-933 . Edición No 7, 66-79.*
- SUNEDU. (24 de Diciembre de 2019). <https://www.sunedu.gob.pe>. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe>: <https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-deniega-licencia-institucional-universidad-alas-peruanas-s-a/>
- USAID. (2015). *Cálculo de brechas de recursos humanos y propuestas de asignación de dotación del equipo básico para el primer nivel de atención.* Lima : Naciones Unidas.
- Vizcaíno, R. (16 de Abril de 2020). www.campustraining.es. Obtenido de www.campustraining.es: <https://www.campustraining.es/noticias/funciones-administrativo/>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* Matagalpa: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA.

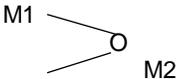
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Expectativa laboral	Calderón (2016) manifiesta que es la motivación de la persona para realizar alguna actividad determinada por el valor que le dan a todos los beneficios o resultados obtenidos ya sean estos positivos o negativos, añadiendo a esto la confianza en sí mismo que tiene para poder llegar a cumplir cualquier objetivo.	Relacionado con el desarrollo de una actividad determinada, el mismo que es valorada, propiciando resultados mediante confianza y que permite cumplir objetivos institucionales; en ese sentido, se empleará un cuestionario para medir el nivel de expectativa de los colaboradores.	Capacidad de organización Habilidades comunicativas Flexibilidad y capacidad de adaptación Capacidad para trabajar en equipo	Responsabilidad de funciones. Atención a actividades. Organización de trabajo. Diversidad de tareas. Comunicación con pares. Coordinación con compañeros. Inter acción de compañeros. Recibimiento de tareas. Disponibilidad para tareas. Trabajo diario. Funciones delimitadas. Funciones específicas. Desarrollo de trabajo. Comodidad en actividades. Trabajo en equipo. Logro de funciones	Ordinal

Matriz de consistencia

Título: Expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos							
<p>Problema general ¿Cuál es la diferencia de las expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020? ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020? ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020? ¿Cuál es el nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020?</p>	<p>Objetivo general Comparar las expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Determinar el nivel de expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Determinar el nivel de expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020. Determinar el nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe diferencia significativa en expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de expectativa laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020, es regular. H2: El nivel de expectativa laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020, es regular. H3: El nivel de expectativa laboral por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, es regular. H4: El nivel de expectativa laboral por dimensiones en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020, es regular.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>							
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones								
<p>El estudio de investigación es de tipo básico, con diseño comparativo.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M1 --- O((O)) M2 --- O </pre> <p>Dónde: M1 = Expectativa laboral de docentes M2 = Expectativa laboral de administrativos O = Expectativa laboral de docente y administrativo en la UAP, Filial Tarapoto</p> </div>	<p>Población La población objeto de estudio, estará constituido por 23 docentes y 23 administrativos de la UAP, Filial Tarapoto, 2020</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada por 23 docentes y 23 administrativos de la UAP, Filial Tarapoto.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Expectativa</td> <td>Capacidad de organización</td> </tr> <tr> <td>Habilidades comunicativas</td> </tr> <tr> <td>Flexibilidad y capacidad de adaptación</td> </tr> <tr> <td>Capacidad para trabajar en equipo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Expectativa	Capacidad de organización	Habilidades comunicativas	Flexibilidad y capacidad de adaptación	Capacidad para trabajar en equipo
Variables	Dimensiones									
Expectativa	Capacidad de organización									
	Habilidades comunicativas									
	Flexibilidad y capacidad de adaptación									
	Capacidad para trabajar en equipo									

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Expectativa laboral

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Personal:

Docente ()

Administrativo ()

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad comparar las expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto tras la denegación de licenciamiento, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Muy mala	1
Mala	2
Regular	3
Alta	4
Muy alta	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Capacidad de organización						
01	La responsabilidad ante sus funciones laborales actualmente lo consideras como					
02	La atención que brinda a sus actividades laborales en la actualidad es					
03	La organización que brinda en su trabajo asignado en la universidad es					
04	La diversidad de tareas y actividades implantadas actualmente es					
Habilidades comunicativas						
05	La comunicación con sus pares en la oficina lo consideras como					
06	Las coordinaciones que realiza con sus compañeros de trabajo es					
07	La interacción con los docentes es valorada como					
08	Las tareas y/o actividades es bien recibida por usted en su entorno laboral					
Flexibilidad y capacidad de adaptación						
09	La disponibilidad para el desarrollo de las tareas es considerada como					
10	El trabajo diario desarrollado le permite cumplir metas					
11	Las funciones que desarrolla son delimitadas, el mismo lo valora como					
12	Sus funciones son específicas y ello lo permite cumplir objetivos y lo consideras como					
Capacidad de trabajo en equipo						
13	La capacidad para desarrollar trabajos para el bien de la universidad es					
14	La comodidad en sus actividades lo valoras como					
15	El trabajo en equipo lo consideras como					
16	El logro de las funciones en la universidad es					

Fuente: Lozano (2017). *Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral.*

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomendados Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Expectativa laboral
 Autor del instrumento : Br. Rojas Falcón, Claudia Verónica

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Expectativa laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Expectativa laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Expectativa laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Expectativa laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 31 de mayo de 2020.


 Mg. M. Encomendados Bancallán
 ECONOMISTA
 REG. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Montilla Pérez, Lindsay
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Magister en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Expectativa laboral
Autor del instrumento : Br. Rojas Falcón, Claudia Verónica

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Expectativa laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Expectativa laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Expectativa laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Expectativa laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 31 de mayo de 2020.


ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
DOCENTE
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Expectativa laboral
 Autor del instrumento : Br. Rojas Falcón, Claudia Verónica

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Expectativa laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Expectativa laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Expectativa laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Expectativa laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

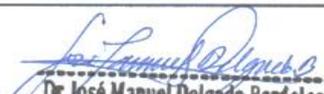
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 31 de mayo de 2020.



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



“ AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

CONSTANCIA

Director General de Univesidad Alas Peruanas – Filial Tarapoto

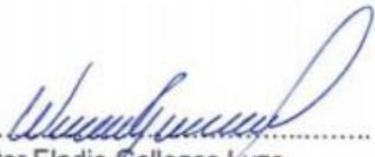
HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **CLAUDIA VERÓNICA ROJAS FALCÓN**, identificada con DNI N° 46443700 estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, está autorizada para realizar la investigación titulada “**Expectativas laborales de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas filial Tarapoto, tras denegación del licenciamiento 2020**”, en el presente año, tal como consta en el titulo de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la parte para los fines que estime pertinente.

Tarapoto, julio del 2020




Walter Eladio Gallegos Luza
Director General

Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto

Base de datos

N°	Administrativo	Docente
1	29	31
2	35	29
3	19	19
4	21	21
5	22	33
6	26	41
7	32	39
8	33	47
9	19	41
10	26	50
11	51	51
12	49	55
13	44	51
14	43	39
15	50	56
16	48	52
17	39	41
18	43	67
19	65	61
20	66	59
21	79	65
22	59	71
23	60	79
Promedio	41.6521739	47.73913043
Varianza	279.055336	242.4743083