



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias profesionales y éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de
Administración del distrito de Ate, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Romero Del Águila, Lida Aylí (ORCID:0000-0002-3766-6610)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID:0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios porque en momentos de debilidad, su gracia me sostuvo. Por hablarme a través de personas y decirme que siempre me esfuerce y sea valiente.

A mi madre Aylí del Águila Rojas, por ser el reflejo del amor de Dios, por su apoyo y lucha constante en mi vida universitaria.

A mi hermano Marcos, por tu preocupación en mi carrera universitaria aún en medio de tus apuros ha sido gratificante escucharte.

A toda mi familia por ser de gran soporte en mi vida.

A todos mis familiares que están en la gloria de Dios.

AGRADECIMIENTO

A Dios por las habilidades y el don especial para cumplir mis propósitos en esta vida.

A mi familia por el gran apoyo y comprensión en todo el proceso de mi vida universitaria.

A mi asesor de IX ciclo, Mg. Jorge Alberto Vargas Merino por su gran compromiso y empatía ante mis inquietudes, de la misma forma al Dr. Javier Félix Navarro Tapia por continuar con la respectiva orientación en el desarrollo de la presente investigación.

A mi jefe y empresario de mi centro laboral, por brindarme las facilidades y el tiempo en la planificación y organización de este estudio.

A todas aquellas personas que fueron partícipes indirectamente del desarrollo de mi tesis.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Lida Aylí Romero del Águila, con DNI N° 72974831, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se presenta en la tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre del 2019



ROMERO DEL ÁGUILA, LIDA AYLÍ

72974831

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Método	29
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	29
2.2. Operacionalización de variables.....	30
2.3. Población, muestra y muestreo.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Procedimiento.....	35
2.6. Métodos de análisis de datos.....	36
2.7. Aspectos Éticos.....	37
III. Resultados	38
IV. Discusión	49
V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	55
Referencias	56
Anexos	65

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación que existe entre las competencias profesionales y éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal correlacional. La población considerada fueron todos los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate. Sin embargo, la muestra estuvo conformada por 178 personas considerando un muestreo no probabilístico por conveniencia dada la fácil accesibilidad y recursos disponibles. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, las cuales pasaron por una prueba estadística de Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo como resultado general 0.865, es decir que el instrumento aplicado en este estudio fue altamente confiable y aplicable, en suma, la validez fue realizada mediante el juicio de expertos, respaldando así el instrumento.

Finalmente, la hipótesis planteada en la investigación fue determinada por medio del coeficiente de correlación Spearman, dando como resultado 0.481, y de acuerdo al baremo de estimación de dicha correlación, indica que existe una relación positiva media entre la competencia profesional y el éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019. Además, el nivel de significancia hallado en la hipótesis general fue de 0.000 siendo así menor que 0.05, de manera que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Palabras claves: competencia profesional, éxito laboral, egresados

ABSTRACT

The main aim of the present study was to analyse the relation that exists between the professional competences and job success in Management university graduates in Ate district, 2019. This was a non – experimental , transversal, correlational research design. The population considered was all the Management university graduates en Ate district. Nevertheless, the sample was made up of 178 people considering a non – probability sampling as a reason of an easy accesibility and available resources. For the data collection, the survey as a technique and a questionnaire as an instrument were used in this study, which were statistically evaluted using Cronbach’s Aplha test. The general result was 0.865, that means a highly reliable and aplicable instrument. Moreover, the validation was done based on experts, supporting in that way the instrument.

Finally, the hypotheses raised in this study was determined using a Spearman correlation coefficient, giving a result of 0.481 and according to the estimation scale of the correlation mentioned, the fact shows that there is a medium positive correlation between the profesional competences and job success in Management university graduates in Ate district, 2019. In addition, the significance level found in the general hypotheses was 0.000 being less than 0.05 so that, the null hypotheses was rejected and the alternative was accepted.

Keywords: professional competences, job success, graduates

I. INTRODUCCIÓN

A continuación, como parte del desarrollo del trabajo de investigación, se presenta la realidad problemática.

En el mundo laboral, a lo largo de los años se ha podido evidenciar diversos cambios que han generado mucha incertidumbre en el campo empresarial ya que no sólo es un tema de brindar un producto y/o servicio obteniendo ganancias, si no que el talento humano toma mayor importancia en las organizaciones. Por ello, es usual escuchar sobre las competencias profesionales y el éxito laboral.

En muchas ocasiones las personas se han cuestionado sobre este asunto surgiendo así, preguntas como: ¿qué es ser exitoso y competente?, ¿qué es tener éxito laboral?, ¿cómo se llega a ello? y ¿de qué dependerá mi éxito laboral? y así se podrían manifestar miles de preguntas en relación a este tema. Al mismo tiempo, estas interrogantes resultan como una inquietud para muchos profesionales recién egresados de la universidad debido a que muchos de ellos no son competentes para las diferentes organizaciones que existan en la sociedad, dada las exigencias empresariales y al estar en un mundo de constante variación, se produce cierto grado de frustración no sólo para los egresados sino también para los empleadores al no contar con características de una persona competitiva.

A nivel internacional, según Victoria en su artículo titulado *¿Cuáles son los factores de éxito en el mercado laboral actual?* (2016) en el periódico El País, nos menciona que muchas personas y empresas aún piensan que solamente el conocimiento es importante, dejando de lado aquellas habilidades concretas para desenvolverse en situaciones concretas, esto se puede evidenciar entre los años 1990 y 2010 donde la proporción de personas entre 20 y 40 años con educación secundaria completa que se unieron al mundo laboral pasó de un 35% al 55%. Por otro lado, los empleadores de todo el mundo, incluido América Latina, sienten aflicción por no contar con trabajadores que manejen las habilidades adecuadas así mismo en Guatemala, a pesar del aumento exponencial que se dio en los años 2000 por factores de materia primas, los expertos llegan a una conclusión que en la región pudo haber un crecimiento más dinámico,

mejorando la nivelación de la productividad y competitividad. Sin embargo, no se cuenta con el capital humano adecuado.

De la misma forma, el diario BBC News Mundo (2018) en su artículo titulado *Los 3 países con menos desempleo en América Latina (y por qué no es necesariamente una buena señal)* da a conocer que Guatemala tiene la menor tasa de desempleo de toda América Latina, con un valor de 2,2%, el cual es inferior al de Estados Unidos, que actualmente tiene un 3,8%. A nivel regional, América Latina se encuentra parcialmente mejor en cantidad de empleos que en calidad puesto, al parecer esto se relaciona con la disminución de los niveles de productividad laboral o porque muchas personas trabajan de manera informal o es que simplemente dejaron de buscar un trabajo. Se cree a su vez que estas personas no han tenido el éxito laboral que muchos trabajadores quisieran.

Por ello, no sólo basta con mirar el nivel de empleo de cada país si no también analizar cuánta gente busca trabajo y por qué no las encuentra. ¿Será que las empresas buscan un perfil competitivo, que vaya de acuerdo a lo que éstas demandan? Sí es así, es importante mejorar las habilidades que como trabajadores debemos contar para una mejor respuesta ante las necesidades de los sectores productivos de cada país.

A nivel nacional, resulta interesante que en América Latina se presente esta situación, sería sugestivo entender la razón por la cual no se cuenta con el talento humano, así como los niveles de productividad de los trabajadores, ¿será que las competencias profesionales son importantes para los egresados universitarios al momento de acceder al mundo laboral y así tener el éxito laboral?, si queremos delimitar, ¿se presentará la misma situación en el Perú?

La emisora Radio Programas del Perú (2019) con la noticia titulada *Casi la mitad de empresas peruanas “sufre” para conseguir trabajadores competentes* da a conocer que sólo uno de cada diez empresas en el Perú considera tener colaboradores competitivos, esta razón se debe a que muchos profesionales egresados no cuentan con la experiencia y no manejan las habilidades blandas y la alta competencia como por ejemplo la toma de decisiones, liderazgo, la empatía, el trabajo en equipo, la comunicación entre diferentes áreas y otras cualidades que independientemente de la profesión escogida por cada uno de nosotros, es necesario cultivarlas. Estas

competencias a su vez generan que las personas crezcan profesionalmente y se expandan en el éxito laboral.

Estos hechos también se presentan en el distrito de Ate, ya que al contar con más de 5 o 6 centro de estudios, entre universidades e institutos, surge la preocupación de los egresados universitarios y, por qué no decir de los practicantes pre profesionales al no poder acceder al mundo laboral, pues para algunas empresas no les resulta conveniente perjudicar el éxito que ya vienen trabajando por años al incluir a un personal sin experiencia pero que probablemente tenga una actitud e iniciativa alta por aprender. Por otro lado, esto no es un tema netamente de los egresados o las empresas, sino también de las mismas universidades, pues son ellas las encargadas de una formación con interés profesional hacia el alumno, es decir, es todo un trabajo en conjunto.

Dada la información y preguntas planteadas en líneas anteriores, esta situación repercute negativamente puesto que se puede conjeturar un trabajo inactivo en el éxito laboral porque no se ha desarrollado la competencia profesional en los egresados universitarios. Una de las razones al presentarse este caso es debido a la demanda solicitada por las empresas, cada día los requerimientos de las organizaciones hacia los candidatos se incrementan ya que ahora no sólo se evalúa la parte técnica sino también las competencias son evaluadas para ingresar al mundo laboral. Por ejemplo, es necesario que un joven tenga la capacidad de comunicarse adecuadamente, que sepa construir mensajes solventes y transmitirlo considerando la audiencia y el contexto. Otra de las razones, podría ser las horas excesivas de teorías planteadas en las universidades comparadas con la poca práctica en cómo uno debe ir desarrollando sus competencias, esas actitudes, habilidades y conocimientos deben de ser trabajadas constantemente, las universidades deberían desarrollar programas o talleres donde se puedan trabajar las competencias generales, las mismas que deben de estar alineadas a los requerimientos de las empresas.

Recordemos la importancia de ir creciendo tanto en lo personal como laboral. Entonces, si las personas no sienten ese éxito laboral es posible que no desempeñen bien sus funciones, lo cual generaría a su vez daño a la empresa puesto que no sentiría el deseo o anhelo de seguir brindando sus aportes. En la otra parte, también es necesario

mencionar que si una persona no se preocupa por seguir trabajando en ser una persona competitiva, no podrá incorporarse al mercado laboral, las cuales requieren que un profesional tenga la capacidad de poder organizar y planificar diversas actividades o el manejo de un segundo idioma. Por ello, es importante el compromiso de todo egresado de mantener una actitud positiva y el entusiasmo para hacer diversas actividades incluso en momentos de mucho trabajo y posible estrés. Expandir el éxito laboral, implica que el ser humano tenga una buena reputación, maneje sus relaciones de amistad asertivamente, que sea comprometido con su trabajo sin dejar de lado su relación familiar.

Por ende, la siguiente investigación midió el nivel de relación entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate 2019. Por lo tanto, se brindaron recomendaciones a ambos objetos de estudio, tanto para los trabajadores como el ente organizacional, también se otorgaron soluciones a la presente problemática, la cual en términos generales es que los profesionales que egresan de las universidades no necesariamente cuentan con todas las habilidades desarrolladas que el mercado laboral requiere (pensamiento analítico e innovación, creatividad, resolución de problemas complejos, inteligencia emocional y otros).

Por todo lo mencionado en líneas anteriores, se presenta una serie de trabajos previos que dieron sustento a la presente investigación. La primera información que se detalla abarca los trabajos internacionales.

Yuejun y Smith (2019) en su artículo de investigación sobre: *“Metodología para el desarrollo de Gestión del Conocimiento en desempeño organizacional basado en la competencia profesional de los empleados”*, tiene como objetivo determinar que en una industria de alta tecnología, la gestión del conocimiento sobre las competencias profesionales y el desempeño organizacional son significativas, muestra correlaciones significativas con la competencia profesional. Es un diseño de investigación no experimental, específicamente correlacional donde los autores usaron la técnica de encuesta para poder recoger información. En cuanto la población ha sido de 450 con una muestra de 327 personas. Los resultados de la investigación sostienen que

efectivamente existen una relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales con un resultado de 0.873 entre la gestión del conocimiento con la competencia profesional, los conocimientos implícitos de los empleados de las industrias de alta tecnología pueden ser transformadas en explícito conocimiento entre los miembros de la organización, a través del intercambio de experiencias, innovación y una cultura de confianza y cooperación.

Para Fandos, Renta, Jiménez y González (2017) en sus estudios realizado “*Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral: estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa*”, sostuvo como objetivo general contribuir conocimiento e información para el mejoramiento de la cooperación y concordancia entre la formación profesional, la universidad y la empresa, es decir, examinar en qué medida se adquieren las competencias generales y específicas así como las causas que influyen en ello. El punto metodológico, se trata de una investigación descriptiva – interpretativa, lo que se concede al mismo una naturaleza cuantitativo – cualitativa. La técnica utilizada ha sido de una encuesta con su respectivo cuestionario así mismo la población objetiva de la muestra fueron más de 600 alumnos, así como sus profesores tutores y los tutores de la empresa de las 13 titulaciones de grado superior y el tipo de muestreo realizado es no probabilístico intencional por conveniencia. Se concluye que es imprescindible el esfuerzo que se realiza cada año en los centros de formación profesional para mejorar la práctica educativa. El debate va más allá de temas teóricos y se genera de la propia realidad, integrando el entrenamiento práctico y desarrollo de nuevas estrategias. Las actividades que los estudiantes realizan en sus centros deben ser de beneficio para el aprendizaje y la aplicación de competencias generales y específicas, los centros deben contar con más recursos y poder brindar mayor variación de contextos de aprendizaje y oportunidades a sus estudiantes.

Ospina (2017) en su tesis titulada “*Análisis del éxito laboral y profesional de los graduados de la maestría en Ciencias de la Educación en la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá*”, tuvo como objetivo analizar la pertinencia y la calidad de un programa de formación posgradual de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, a través del éxito laboral y profesional de sus graduados. El enfoque de

investigación desarrollado es mixta y se consideró un diseño secuencial que partió de la recolección de datos, se llevó a cabo el análisis cuantitativo y cualitativo y luego se hizo la interpretación completa. La técnica empleada fue de una encuesta y el cuestionario como instrumento. En cuanto a la población se tuvo en cuenta que, desde la primera cohorte, en el año 2011, hasta la de agosto de 2016, el número total corresponde a 432 con una muestra de 197 graduados. Se concluye el trabajo mencionando que los graduados son personal laboralmente activas, que responden plenamente a las exigencias del mercado laboral actual, así como el conocimiento recibido y las competencias adquiridas le permiten al profesional tomar decisiones estratégicas

Para Grisales (2015) en su tesis doctoral titulada “*Éxito laboral. El Rol de los Profesionales Universitarios en las Organizaciones. Una Comparación entre Graduados Europeos y Latinoamericanos*” menciona como objetivo principal desarrollar un análisis que permita proporcionar conocimiento en el estudio de rol y del éxito de los profesionales universitarios en las organizaciones donde trabajan. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y no experimental de nivel correlacional puesto que buscar conocer la relación y grado de asociación entre variables, es decir el éxito laboral con el rol, las competencias y los valores laborales de los graduados universitarios de Europa y Latinoamérica. En cuanto a las técnicas e instrumentos que se usaron fueron las siguientes: las fuentes de información, cuestionamiento, el estudio en el tiempo y la encuesta. Se utilizaron estas cuatro modalidades de encuestas por la variedad y particularidad de los países en donde se realizaron. La población corresponde a graduados de 24 países que obtuvieron un título de educación superior, quienes fueron encuestados 5 años después de su finalización de estudios, de los cuales la muestra utilizada para el análisis es de 48.094 egresados. Se concluye con el planteamiento de definiciones de trabajo sobre el rol, las competencias, los valores laborales y el éxito laboral en sus dos dimensiones: el éxito laboral objetivo y el éxito laboral subjetivo. Los resultados obtenidos mostraron que hay diferencias significativas entre los graduados europeos y latinoamericanos. Para el análisis de correlación inicial, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente Rho de Spearman para las variables ordinales.

Holtschlag (2014). En su trabajo de investigación: *“Antecedentes de los objetivos laborales y sus implicaciones para el éxito profesional en diferentes contextos”* busca responder las siguientes interrogantes: si los objetivos profesionales predicen el éxito laboral, saber cuándo son los objetivos más importantes para entender el éxito laboral y si los objetivos tienen un rol mediador en relación entre rasgos de personalidad y el éxito laboral. En esta tesis doctoral se trabajó con un diseño no experimental longitudinales. La autora señala que la publicación y muestra se dan en tres estudios empíricos separados, pero conceptualmente vinculados. Una población de 1400 y muestra de 74, se llega a la conclusión que las personas con altas ambiciones para el mundo laboral llegan a ser exitosas en su centro de trabajo, estos a su vez están ligadas con emociones positivas. En adición a ello, también la autora menciona que los objetivos profesionales pueden explicar de manera parcial las consecuencias de los rasgos de personalidad en el éxito laboral.

Continuando con los trabajos previos, en los siguientes párrafos se encontrarán antecedentes nacionales.

Cruzado (2018) con su trabajo de investigación titulado *“Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte – Sede Los Olivo, año 2018”* tuvo como objetivo general explicar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte. El desarrollo del trabajo es de tipo correlacional causal usando un diseño no experimental. Como técnica de recoger datos se consideró la encuesta y la observación cuantitativa, la cual consiste en registrar conductas de forma sistemática y directa. En cuanto a la población se consideró a 103 alumnos egresados de la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración, pero la muestra se concluye con un total de 82 alumnos. Se concluye que las competencias blandas dependen del 91.1% en la empleabilidad en la universidad Privada del Norte así mismo se obtiene que el Chi cuadrado fue de 168, 495, esto implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Rojas (2017) con su trabajo de investigación titulado *“Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016”* tuvo como objetivo general determinar la

relación existente entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. El desarrollo del presente estudio fue de un enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional. La técnica usada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. En cuanto a la población se sostiene que estuvo conformada por 165 trabajadores del área con una muestra de 115 trabajadores. La técnica usada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. La conclusión de esta indagación señala que existe relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral puesto que existe una dimensión técnica, metodológica, trabajo en equipo y participativa que todo profesional debe gestionarlo en su centro de labores así mismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,712, es un nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

En relación a García (2017) en su tesis sobre *“Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana”* tuvo como objetivo determinar si existe una relación significativa de las competencias genéricas con el desempeño laboral de los trabajadores de las PYMES del sector de confecciones de Lima Metropolitana. El tipo de investigación es aplicada y el diseño es no experimental, específicamente correlacional. Para este trabajo se aplicó la técnica de la encuesta, a través de cuestionarios a los trabajadores de las PYMES. En cuanto a la población se ha considerado a la PEA ocupada de las PYMES de Lima Metropolitana (Pequeñas y Microempresas) de la rama del sector confecciones al 2014 y la muestra obtenida comprende a 230 trabajadores. Esta tesis concluye que las competencias genéricas en general están asociadas al desempeño laboral de los trabajadores. Es decir que, a mayor logro de competencias genéricas se obtiene mayor logro en el desempeño laboral del trabajador. El resultado que obtuvo fue de 0,417.

Por otro lado, Velazco (2017) en su tesis sobre *“La competencia laboral y el clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud – Lima - 2015”* tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la competencia laboral y el clima organizacional. El tipo de investigación en su estudio es aplicado debido a la aplicación de modelos teóricos, es de nivel correlacional ya que identifica la relación que hay entre ambas variables, el diseño es no experimental

de corte transversal. Los instrumentos para la recolección de datos fue un cuestionario, es decir, que se usó la encuesta como técnica. Para esta tesis se tomó como población y muestra a 60 colaboradores. Los resultados en el trabajo concluyen indicando que se da una correlación alta entre ambas variables, la cual se obtiene un valor de 0,734.

Para Eizaguirre (2014) en su tesis sobre *“Las competencias genéricas del estudiante y la influencia en su nivel de emprendimiento en la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas-Filial Tacna, en el año 2013”* tuvo como objetivo determinar la influencia de las competencias genéricas del estudiante sobre su nivel de emprendimiento en la facultad ya mencionada. El tipo de investigación en este estudio es aplicado puesto que se aplicaron modelos teóricos ya existentes, de nivel descriptivo y correlacional ya que en un inicio se describen las variables para luego relacionarlas. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal. Los instrumentos para la recolección de datos fueron un cuestionario para determinar el nivel de competencias genéricas y un test para determinar el nivel de emprendimiento del estudiante. Para esta tesis se tomó como población a 1200 alumnos, de los cuales se obtuvo una muestra de 150 estudiantes a encuestar. El trabajo de investigación concluye que hay una relación directa y significativa entre los indicadores de la competencia genérica del estudiante y los indicadores de su nivel de emprendimiento, haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo como valor 0,734. Además de ello, hay una motivación generada por los docentes.

El presente estudio de investigación cuenta con un conjunto de teorías y definiciones para una mayor comprensión de las variables. En ese sentido, se detalla información relacionada a la primera variable, es decir, las competencias profesionales.

El enfoque de competencia profesional va generando mayor atracción ante las necesidades de las personas, empresas y la sociedad en general. Hoy en día muchas organizaciones buscan en un candidato las capacidades adecuadas y poder así brindar el aporte debido al centro laboral. Aunque esto no quiere decir que no somos competentes, sino que hay muchas características que se pueden entrenar y mejorar ya que conforme se va aprendiendo, se va adquiriendo más experiencia en todo este proceso, lo cual mejora la actitud que el mercado laboral pide.

En relación a la definición de competencia, Villafuerte y Benites (2018) destaca la definición de la consultora Price Waterhouse Coopers-PWC (2005) cuando menciona que la competencia se puede deducir como aquellas conductas que reflejan las “habilidades, conocimientos y actitudes al momento de realizar un trabajo”. Una idea similar a líneas anteriores la tiene Ochoa y Rojas (2018) por su parte señalan que la competencia está compuesta por conocimientos, comportamientos y características que cada persona posee de manera innata, estas a su vez van a depender del medio donde se encuentran para llevar a cabo lo planeado y generar el rendimiento debido a la organización.

Por ello, uno de los enfoques que guarda relación con el tema de investigación son las competencias según actitudes y capacidades, es decir, la competencia genérica. Dentro de ellas se encuentran las competencias del “aprender a ser”. Estas se refieren a las actitudes y/o comportamientos que una persona pueda tener ya que, bajo cualquier contexto laboral, esta debe de ser capaz enfrentar diversas situaciones, usualmente son innatas por las cuáles la práctica debe de ser constante. Entre algunas de ellas se encuentran: la tolerancia, trabajo armónico, comprensión y entre otras. Adicional a ello, están las competencias del “saber”. Estas hacen referencia a la parte del conocimiento, todo lo que uno va adquiriendo mediante la educación y experiencia para poder cumplir con las funciones básicas en el trabajo. La educación requerida y la especialización son parte de ella y finalmente están las competencias del “saber hacer”, las cuales hacen referencia a las aptitudes y/o destrezas que tiene el individuo para poder aplicar en las tareas personales de un cargo. En ellas se encuentran la inteligencia general y la aptitud perceptiva.

Como se puede observar, diversas definiciones sobre la palabra competencia se han ido desarrollando, teniendo implicancia en el ámbito estudiantil y laboral, con mayor énfasis en este último pues la mayor parte de nuestro día la pasamos en el trabajo y es ahí donde uno debe de ir afinando o mejorando sus competencias, como Mulder (2014) citando a Bartram (2005), quién plantea 8 competencias, las cuales son: liderazgo y decisión, ello implica el poder tomar el control y saber hacer filtros para una adecuada toma de decisiones; soporte y cooperación, es decir, estar siempre atentos y apoyándose unos a otros para poder cumplir con los objetivos de la organización; interacción y presentación, se refiere al poder comunicarse efectivamente con otros, lo cual es de vital importancia, el saber persuadir y

relacionarse de una buena forma; análisis e interpretación, tener capacidad de poder analizar y justificar tus pensamientos con evidencias claras; la creación y concepción hace referencia a la búsqueda de oportunidades de mejora y aprendizaje, buscar una solución de manera creativa para la organización; organización y ejecución, se refiere a tener un orden o procedimiento para realizar las actividades del trabajo para poder brindar un adecuado servicio; la adaptación y manejo implica poder adaptarse a los diversos cambios que se puedan presentar en la vida y para la vida y finalmente el emprendimiento y desempeño, el logro se va dando con la iniciativa de uno mismo, logrando objetivos personales y buscando otros medios para seguir desarrollándose (p. 3).

El enfoque competencia fue muy utilizado en Estados Unidos por el año 1970 pero esta no tuvo tanto éxito como para ser generalizado hasta luego de veinte años cuando Europa lo recoge con fuerza y esta se amplía hasta América Latina. Conforme pasaban los años había muchos autores que definían esta palabra con diferente grado de amplitud y flexibilidad, algunos mencionaban que el ser humano es diverso en su pensamiento, es por eso que se genera muchas definiciones.

Por ello, como se menciona en líneas anteriores, se puede definir que la competencia es aquella capacidad efectiva que permitirá la realización de las tareas laborales, así mismo, menciona que la competencia laboral es una realidad que con lleva al éxito en el desarrollo de varias actividades.

Yuejun y Smith (2019) refiriendo a Cheng et al.(2016) nos menciona que existen tres factores en la competencia profesional: el conocimiento, referido a hechos y datos que pueden ser comprendidos por profesionales, quienes logran realizar funciones de manera eficiente; las habilidades es otro factor que puede tener una persona para realizar actividades particulares aplicando el conocimiento teniendo como objeto de observación al desempeño real o específico y por último las actitudes que se refieren al comportamiento observable de una persona (p. 88).

La competencia laboral como una edificación de aprendizajes significativos dado que no sólo es un tema de indicaciones por hacer si no también por las mismas experiencias en sitios precisos.

De la misma forma, es cierto que la formación profesional por competencias es desarrollada en estudios superiores. Sin embargo, la gran mayoría de ellas, se aprenden en el itinerario profesional.

Por su parte, Gorozhankina (2015) nos define que el conocimiento y la comprensión están incorporados en la competencia dentro de un campo académico, es decir que no basta sólo con saber sino también debe de ser entendido; es necesario también saber cómo actuar en situaciones específicas y la interacción que debe existir en nuestro entorno social. La conexión de diversas características como una integración para el desarrollo de actividades exitosas en diferentes áreas (p. 2).

Mulder (2014) nos detalle sobre tres enfoques fundamentales de competencia y desarrollo profesional las cuales son: competencia y funcionalismo conductista, es decir que en este tipo de enfoque se decretaban las discrepancias entre las necesidades específicas reales y las competencias deseadas. Se priorizaba que las experiencias y la teoría del conocimiento personales generaba una fuerte influencia (p. 15); la competencia como una ocupación integrada, se refiere que no había mucho enfoque en las tareas o perfiles de trabajo, esta más bien se basaba en toda una mezcla de conocimientos holísticos, genéricos, actitudes y habilidades que eran integrados y necesarios para las diferentes representaciones, también era importante cómo se hacían las tareas (p. 16). Finalmente se tiene la competencia como profesionalidad situada, este enfoque se basa en que la observación de la competencia adquiere una razón en un contexto determinado, es decir que el conocimiento forma parte de la actividad que se realiza, así como la cultura y el contexto en que se desarrollan (p. 16).

De igual forma, la acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser útil en el mercado de trabajo: la primera es que debe ser visible para los empleadores y las asociaciones profesionales, es decir que se debe saber las habilidades concretas que se indica en la acreditación; la segunda, toda competencia obtenida en el aprendizaje de trabajo sirvan para poder continuar con estudios en la formación profesional y que aquellas habilidades que se van obteniendo en la educación general incluyendo los temarios técnicos o la práctica laboral, ayuden para la inserción en el mercado de trabajo y la tercera, que todo puede ser trasladado, es decir que una persona pueda dirigirse de un trabajo a otro donde pueda establecer una formación continua articulado e integrado.

En relación al tipo de competencias profesionales, se puede conjeturar que las competencias cobran mayor importancia en las organizaciones desde hace años y

evidentemente existen diversos tipos de competencia profesionales como la competencia técnica, la cual hace referencia a aquella persona experta en las labores, contenidos, entendimiento y habilidades necesarias para ello.

Véliz, Jorna y Berra Socarrás (2016) menciona que una persona con competencia técnica es capaz de poder manipular las tareas y todo lo concerniente a su ámbito de trabajo así como los conocimientos y habilidades para ello; la competencia metodológica, se le puede atribuir a una persona que sabe el proceso para reaccionar ante diversas situaciones que se le presente basadas en su experiencia ya que inmediatamente encuentra una solución; la competencia social, hace referencia a las habilidades interpersonales, las cuales son esenciales en este tipo de competencia ya que se ve la parte comunicativa y la construcción de formar grupos y finalmente está la competencia participativa, la cual refiere al orden que uno puede tomar para llevar a cabo una actividad, generando así responsabilidad y la participación desde su puesto de trabajo.

En cada uno de estas competencias se puede observar que incluye todo un conjunto de tareas pero que a la vez tienen que estar basadas en el conocimiento y va a depender mucho de la actitud que uno tome ante ellas puesto que por lo visto la experiencia y la toma de decisiones juegan un papel importante. De la misma manera, la administración por competencias va a permitir el orden que toda persona debe tener dentro de una organización para poder seguir con los objetivos estratégicos.

Wong (2014) citando a Sanz de Acedo (2010) refiere que las competencias genéricas o transversales son aquellas capacidades que no dependen del ambiente de aprendizaje concreto, sino que debe ser empleada en todo momento independientemente de la carrera escogida, de tal forma que uno pueda desempeñarse de manera idónea en cualquier profesión. Por otro lado, sostiene que “el Proyecto Tuning, (Tuning Educational Structure in Europe), enmarcando en el proceso de convergencia y adaptación de títulos y planes de estudio en el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior) subdivide las competencias genéricas en tres grupos”

La primera competencia genérica son las instrumentales, esta se refiere al talento para dar solución a problemas, tomar decisiones, tener una buena comunicación oral y escrita, tener habilidades informáticas y otras. Roig, Rioseco y Belmar (2015) añaden

trabajar también con las mismas características y las divide como cognitivas, metodológicas y lingüísticas.

Las cognitivas entienden y utiliza las ideas y pensamientos. Según Zapata (2015) citando a Mesa (2002) refiere que hay dos tipos de competencias cognoscitivas, las cuales son generales y específicas. La primera hace referencia a todo un proceso mental que el ser humano utiliza para que pueda obtener, imaginar y emplear los conocimientos mientras que la específica se refiere a los contextos y textos particulares en donde las competencias generales se utilizan. Dada esta perspectiva la competencia cognoscitiva se procesa cuando se codifica, infiere, identifica relaciones y construye.

Del texto anterior se puede definir que las competencias cognitivas hacen referencia a las habilidades y a la planificación, organización, la capacidad de analizar y sintetizar, habilidad numérica y resolución de problemas, entre otros. Es todo un conjunto de operaciones mentales cuyo propósito es que toda persona integre la información que va adquiriendo básicamente a través de los sentidos, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para él.

Según la información recogida, es de suma importancia poder desarrollar una competencia cognitiva para el desenvolvimiento profesional ya que estas van a permitir al individuo poder identificar, recopilar información, organizar y transformarla hasta poder ir desarrollando nuevos productos así mismo se puede generar relaciones, determinar y resolver problemas y aprendizajes significativo

Las metodológicas hacen referencia a tomar control del tiempo y tácticas para un aprendizaje adecuado y un buen filtro de toma de decisiones que con lleve a resolver problemas. Es saber aplicar los conocimientos que uno va aprendiendo a situaciones laborales concretas. Por ello, es necesario utilizar ciertos procedimientos adecuados para las funciones que uno realiza, es necesario plantear una solución a los problemas de forma autónoma y transferir con sabiduría las experiencias obtenidas a situaciones novedosas.

Por ello, es necesario recordar la diferencia entre proceso, procedimiento e instrucciones de trabajo. El primero hace referencia a la diversidad de responsabilidades en cada una de las actividades, así como los flujos de secuencia, las funciones que se realizan y los eventos en el proceso o la finalización. Segundo, el procedimiento es la parte más específica para que se apertura una actividad o un proceso. Finalmente, las

instrucciones de trabajo son hojas que contienen la información correcta para realizar determinadas actividades, estas explican cómo se llevará a cabo una tarea concreta.

Por lo tanto, dentro de la metodología existen procedimientos o estrategias que un docente realiza para poder transmitir el conocimiento hacia otras personas las cuales también se aplican a la vida profesional.

En el trabajo cada persona cumple con una tarea en específica para que se pueda cumplir las metas de la empresa, pues esta elabora un plan estratégico para poder cumplir con los objetivos establecidos, las ideas abstractas cada vez se vuelven más específicas.

Las lingüísticas, que abarca la comunicación oral y escrita deben de ser manejadas o también se le puede atribuir a una segunda lengua. Savignon (2018) señala que una competencia comunicativa en relación a una segunda lengua toma sus inicios en los años setenta. Un segundo idioma implica el uso de ella misma, por lo tanto, el desarrollo de este tipo de competencia debe ser manejado y evaluado por un líder que domine el idioma (p. 1).

Es necesario recordar que toda competencia comunicativa se refiere a aquella habilidad que uno tiene para manejar un segundo idioma y de esta forma poder interactuar y llevar a cabo negocios con otros hablantes.

Entonces, se puede decir que hay tres ámbitos importantes dentro de esta competencia lingüística las cuales son: comprensión lectora, es decir, entender todo texto escrito en un idioma que la persona domine; la competencia para hablar y escuchar, es decir que es necesario mantener una conversación fluida y finalmente la redacción de textos, donde uno tiene que componer en diferentes contextos con diferentes grupos de interés.

Las Tecnológicas, son el uso de los ordenadores. Kesici (2015) menciona que, dentro de la historia de la humanidad, la tecnología ha ido evolucionando sin cesar, podemos tener mucha información guardada en un simple ordenador. Diversos métodos y materiales han sido usado por miles de usuarios y todo ello pensando en la ventaja de la competencia y el aumento de beneficios que esta con lleva (p. 1).

Las herramientas tecnológicas están siendo cada vez más utilizadas por muchas empresas. Por ello, es necesario que una persona pueda adquirir las habilidades necesarias para poder manipularlas.

Por su parte, Villaroel y Bruna (2014) nos menciona diferentes capacidades que uno debe tener en cuenta dentro del grupo instrumental: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, conocimiento oral y escrita (segundo idioma), habilidades de ofimática, habilidades para la gestión de la información y la capacidad de poder tomar decisiones y dar una solución.

La segunda competencia genérica son las interpersonales: esta se basa en la interacción y colaboración como por ejemplo, el aporte de ideas, el desarrollo de manifestaciones éticas y otras. Villaroel y Bruna (2014) nos menciona las diferentes habilidades que uno debe tener en cuenta dentro esta dimensión: la capacidad crítica y autocrítica, el trabajo en equipo, habilidades interpersonales, la comunicación en distintas áreas, la capacidad para reconocer la diversidad y multiculturalidad, la habilidad para trabajar en un contexto internacional y el compromiso ético

Villaroel y Bruna (2014) nos aclara que esta debe ser dividida en individuales, es decir que la propia persona pueda expresar sus sentimientos o poder realizar una autocrítica y la otra se refiere al aspecto social, por ejemplo, donde uno pueda trabajar en equipo.

Otra autora, Lane (2016) afirma que toda comunicación es facilitada cuando las personas se sientan motivadas, tienen conocimiento o sean expertos en algún tema, cuando somos efectivos y tenemos un buen desenvolvimiento de nuestras capacidades comunicativas (p. 5).

Para Shek, Yu y Siu (2015) el enfoque de función interpersonal nos servirá como metas personales en la interacción social mientras que uno va desarrollando vínculos positivos con los demás. Para ello, es necesario que la persona desarrolle diferentes habilidades como el poder iniciar una conversación, informar sobre nuestros gustos o disgustos saber manejar conflictos y otros más (p. 4).

Las competencias interpersonales son de mucha ayuda para la sociedad, uno debe de saber cómo desenvolverse y comportarse con su medio, no sólo es necesario para la

vida profesional sino también en lo personal, dado que vivimos en una sociedad con diversidad cultural, es de gran valor poder practicarlas.

Por último, se tienen las competencias genéricas sistémicas: esta requiere de un talento para el trabajo autónomo, acomodarse a situaciones nuevas, básicamente interviene el entendimiento, el conocimiento y sensibilidad. Villaroel y Bruna (2014) nos menciona que dentro de esta dimensión la persona debe manejar las siguientes capacidades: la capacidad para poder adaptar los conocimientos en la práctica, las habilidades de indagación y exploración, el gestionar un ritmo de aprendizaje adecuado, acomodarse a nuevas situaciones, ser creativo y tener liderazgo, conocedor de diversas culturas, autonomía y motivación para la ejecución de objetivos.

Roig, Rioseco y Belmar (2015) añade que a esta competencia sistémica también se le puede atribuir el nombre de integradoras puesto que requieren la obtención previa de las competencias instrumentales e interpersonales.

En ese sentido, la competencia sistémica involucra a un sistema total de la persona, es decir, de una forma integradora, mediante el manejo de la autonomía y el adelanto personal que una persona pueda tomar. En este grupo se reafirma el criterio de cada persona ya que involucra la transformación de nuestras ideas o pensamientos en acciones donde uno tiene que planificar, organizar y controlar lo que se proyecta.

Giles (2016) señala que ningún líder puede hacer todas las funciones por su propia cuenta, por lo tanto, es necesario distribuir el poder o dar empoderamiento a los trabajadores para que la recarga no se concentre en una sola persona. Sin embargo, muchos líderes no permiten esta situación debido al error que las demás personas puedan cometer, temen las consecuencias negativas (p. 3).

Esto evidencia y se reafirma que para llegar a consolidar esta competencia sistémica, es necesario poder mejorar en las otras dos competencias: instrumentales e intrapersonales.

Lo que se mencionan en líneas anteriores concluye que las competencias genéricas deben ser usuales a todas las carreras, lo cual es esencial que se manifieste debido a que nos encontramos en una sociedad con mucha tecnología y a la vez cambiante. Sin embargo, estas competencias genéricas pueden ser divididas en cuatro dimensiones, las cuales son: capacidad de aprender, esto implica de una función individual que se desenvuelve en un contexto social y cultural. Es el producto de los procesos cognitivos

donde se van a ir incorporando y analizando los conocimientos nuevos, métodos y otros; la toma de decisiones, esta dimensión siempre estará presente en la vida de toda persona ya que a diario enfrentaremos diversas situaciones en lo personal o a nivel empresarial; diseñar proyectos, esta requiere de todo un proceso de diseño para juntar las ideas y relacionarlas a fin de que se pueda lograr los objetivos y por último la dimensión de habilidades interpersonales, esta hace referencia a la interacción con otras personas, la actitud que tomemos con nuestros pares distinguiendo que cada uno tiene una personalidad diferente.

Finalmente, se resalta que las competencias transversales o genéricas pueden ser caracterizadas por un carácter básico común y considerado como pieza fundamental para el proceso de un perfil formativo y profesional que incluyen actitudes, habilidades y conocimientos. Para la Agencia Internacional de Energía Atómica (2018) en su guía sobre el *Marco de Competencias* nos detalla que las competencias permiten que un personal tenga en claro y comprenda los comportamientos a exhibir en una empresa (p. 5). Por su parte el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (2016) en su revista sobre el *Marco de Competencias de Evaluación* señala que las competencias se encuentran alineadas con cinco dominios: fundaciones profesionales, habilidades técnicas, habilidades de gestión, habilidades interpersonales y una promoción de cultura de aprendizaje (p. 6).

Luego de haber detallado información relevante acerca de las competencias profesionales, a continuación, se detallará el marco teórico de la segunda variable, es decir, éxito laboral.

Cuando nos referimos al éxito, podemos conceptualizarlo de muchas formas. Sin embargo, es importante poder extraer información en relación a este. Primero, se debe procurar no confundir entre la noción del éxito y la satisfacción, aunque pueda estar muy relacionado, no son los mismos puesto que dentro de ellos hay elementos que los hará diferenciar.

La palabra éxito puede significar realizar tus objetivos y propósitos, lo cual con llevar a poner como ejemplo si uno desea convertirse en médico y puedes lograrlo,

habrás tenido éxito ya que cumpliste con un objetivo. Es toda una travesía el mundo del éxito, es constante al ser un proceso continuo porque nunca termina.

Por lo tanto, el éxito es un momento positivo y que esta genera felicidad ya que uno disfruta el logro o haber conseguido el triunfo ya sea en la vida laboral, académica, social o en la vida en general.

La información en líneas anteriores tiene un fundamento teórico, Muñoz (2014) afirma que el éxito se alcanza trazando una meta y el plan para poder cumplir con ese objetivo. Esta autora sugiere pensar en lo que verdaderamente uno desea, cuáles son nuestras motivaciones, verificar si lo que queremos está basado en nuestros valores personales y finalmente que me puede aportar cuando la llega a alcanzar. Ella menciona también que el éxito debe estar formada por los siguientes aspectos: cubrir las necesidades básicas, tener una buena salud física y emocional, mantener la mente siempre activa, mantener buenas relaciones y tener la sensación de sentido y un propósito en la vida.

El éxito de una persona implica redescubrir al ser humano para obtener un alto nivel tanto académico o como cualquier otro aspecto de la vida y por lógica lograr las metas propuestas. Esta idea expuesta en el párrafo anterior donde nos refiere a palabras de logro, metas, valores y entre otras, nos lleva a recordar la pirámide de Maslow, es decir donde nos menciona la jerarquía de necesidades de todo ser humano entre ellas están: las necesidades fisiológicas, estas vienen a ser las necesidades básicas que el hombre necesita como el agua, necesidad de respirar, dormir, comer y otras. Son de carácter biológico y necesitan estar orientar a la supervivencia del ser humano; las necesidades de seguridad: estas hacen referencia a la protección, estabilidad y orden en la vida. Dentro de ellas se puede considerar el empleo, los ingresos, la seguridad física y otras; las necesidades sociales de amor y pertinencia, esta necesidad es importante para los vínculos en nuestro trabajo o cualquier ámbito de nuestra vida, el amor, la pertinencia o estar afiliados a un grupo social donde nos podamos sentir identificados; las necesidades de estima: esta hace referencia a la estima de una persona, de sus logros, el respeto que va afianzando con el tiempo a través de sus experiencias y por último están las necesidades autorrealización, esta última necesidad es para lo que una persona nació para hacer y ser.

La teoría de Maslow guarda mucha relación con el éxito ya que todo ser humano siempre tendrá diversas necesidades que de alguna u otra forma querrá satisfacer. Ello

implica con el inicio de un objetivo o meta propuesta para tener la victoria en un asunto específico pero que puede remarcar en cualquier área de la vida.

El éxito laboral no quiere decir que hayas tenido todo un proceso adecuado durante la época escolar. Sin embargo, dentro de este tipo de formación también hay factores que influyen en el éxito laboral, tal como señala Silva, Motte y García (s.f) : la seguridad de uno mismo, la familia, los amigos o compañeros, la situación económica, el profesor, el equilibrio emocional, la formación básica, la Institución o universidad, los recursos didácticos, la disponibilidad de tiempo y salud.

No obstante, el éxito de cada persona es totalmente diferente ya que cada ser humano se establece un límite, cada uno de ellos tiene necesidades diferentes, lo que para algunos es conseguir un trabajo para otros es tener un sueldo más elevado.

Muchos cambios en la vida y los valores conllevan a entender de diversas formas lo que significa ser exitoso. Muchos autores han indagado sobre el sujeto en esta sociedad, haciéndose diversas interrogantes en relación al mundo laboral y afectivo, examinando a su vez cambios en sus valores y costumbres.

En relación a los tipos de éxito, se cuenta con una variedad de autores que detallan las características sobre esta segunda variable.

Por mucho tiempo las empresas han estado enfocadas en sus logros organizacionales pensando que solamente el crecimiento económico era importante sin considerar al talento humano. Sin embargo, conforme pasaron los años, muchas compañías han mostrado cambios en su política de calidad de vida y sus prácticas para tomar cargo de las necesidades de sus empleados. Por ello, es necesario considerar las condiciones objetivas y subjetivas de toda persona para el éxito laboral.

Qianni y Yong (2016) citando a Seibert y Kraimer (2001) manifiestan que el éxito laboral se refiere al trabajo positivo que se ha desarrollado y los resultados psicológicos que se generan de las experiencias de trabajo (p. 3). Estas a su vez se clasifican en dos tipos: el éxito objetivo y subjetivo.

En relación al éxito objetivo, se puede observar, medir y verificar. Groyberg y Abrahams (2014) señalan que este tipo de objetivo en el aspecto de carrera se concentra en el salario, título de trabajo, firma prestigiosa y premios y galardones mientras que por otro lado se tiene el aspecto personal, en ella encontramos los logros personales,

participación en la comunidad, presencia de eventos de los hijos y ahorros de retiros (p. 1).

Qianni y Yong (2016) cita a Nicholson y Waal-Andrew (2005) quienes sugieren que los resultados de este tipo de éxito se basan en 6 aspectos (p. 4): el estatus o posición social, el éxito material, la reputación y respeto social, los conocimientos y habilidades, las amistades y la salud.

En relación al estatus o posición social, esta se refiere a la posición que tiene una persona en la sociedad o grupo social. La categorización de una persona en alguna clase social hará referencia a la evaluación del empleo, su educación e ingresos. Algunas personas basan la buena reputación en la capacidad económica. La teoría de la clase ociosa de Veblen muestra como en este grupo los medios que se utilizan para el mantenimiento de un buen nombre y estatus se rigen por enseñar su capacidad monetaria mediante el ocio y el consumo, es decir que ambas se usan en derroche.

Por otro lado, se puede evidenciar que en la sociedad se dan las estratificaciones, solamente se requiere dar un paseo por cualquier ciudad para verificar aquellos efectos materiales de dicha estratificación, por ello, podemos encontrar sitios específicos más pobres y otros más que ricos.

Referente al éxito material (Riqueza, propiedad, capacidad de ganancia), muchas personas cuentan con diversas propiedades y están en la capacidad de generar mayores ganancias con sus posesiones. El emprendimiento es un factor clave al momento de tener éxito en lo material ya que uno contará con su propio trabajo y condiciones económicas. El deseo de riqueza es uno de los objetivos de los principales de los emprendedores puesto que esta implica intenciones que la persona tiene para querer ganar más y poder a su vez obtener una seguridad financiera.

Por otro lado, en relación a la reputación y respeto social Casado y Cuadrado (2014) mencionan que el soporte para conseguir una buena reputación corporativa se va a conseguir a través de las diferentes áreas de procesos de gestión incluyendo un comportamiento adecuado y ético. Por ello, para establecer ello se debe profundizar más en el principal activo de una empresa, es decir, las personas que lo conforman. Las organizaciones hoy en día requieren de personas que no sólo tengan una competencia técnica si no también una buena reputación mediante el desempeño ético de sus funciones, es decir que debe existir solidaridad y transparencia de esta forma uno podrá influir en los demás miembros de la organización. Lievens (2017) nos dice que “la

imagen organizativa se refiere a las impresiones globales de las personas de una organización” (p. 2).

En referencia a los conocimientos y habilidades, es necesario que una persona cuente con los conocimientos y habilidades requeridas en un puesto de trabajo para que no tenga dificultades o no sienta frustración al momento de aplicar sus funciones. De la misma forma, existe el conocimiento tácito, a lo que cada persona posee, a sus perspectivas o creencias que en muchas ocasiones no puede ser expresado claramente, lo cual genera cierta dificultad en la formalización y comunicación ya que se obtienen mediante los valores, emociones y experiencia mientras que por el otro lado está el conocimiento que es fácil de estructurarlo, guardarlo y transmitirlo a través de un lenguaje formal con ayuda de las TICs a su vez, estas pueden ser transmitidas mediante expresiones gramaticales, tutoriales y otros recursos.

El otro aspecto relacionado a las amistades, Christakis y Fowler (2014) refieren que los seres humanos siempre hemos establecido relaciones con personas que muchas veces no son nuestros parientes pero que en general son similares a la actitud de cada uno (p. 1).

Por otro lado, Amati, Meggiolaro, Rivellini y Zaccarin (2018) sostienen que la amistad va a depender de la cantidad de reuniones que uno puede tener en su entorno social, lo cual indica que una amistad frecuentemente se vincula con las relaciones positivas que son importantes y significativas para uno y que de alguna forma satisfacen diversas disposiciones como el apoyo y la lealtad, estas cualidades se manifiestan de manera voluntaria ya que de por medio existe un afecto y reciprocidad (p. 4).

Respecto a la salud y bienestar es de conocimiento que todos debemos de estar bien para continuar con nuestras actividades diarias y esta no sólo se basa en alimentarse y tener una dieta balanceada si no también implica cambiar algunos hábitos. Stowen (2017) señala que el bienestar requiere de una buena autogestión, un cuidado físico e intelectual, poder controlar nuestras emociones y estar activos espiritualmente. Por otro lado, la formación de hábitos da forma a nuestra existencia, estas son claves para el bienestar de un ser humano, entonces si cambias aquellos hábitos que están mal, estarás cambiando tu vida para mejor (p. 1).

Para Urgiles (2014) citando a Granados (2011) menciona que en todo trabajo las condiciones objetivas para una adecuada calidad de vida laboral deben considerarse lo siguiente: el medio ambiente físico, se es de conocimiento que en todo centro de trabajo

existen riesgos laborales. Por ello, es importante que las empresas siempre vean por la buena salud de los colaboradores. No solamente ello, sino también el cansancio, la postura o las cargas excesivas que se puedan dar en un trabajo generan un malestar en los trabajadores; el medio ambiente tecnológico, como se mencionó en líneas anteriores, toda persona tiene una meta o logro que realizar y poder tener éxito. Sin embargo, en el aspecto laboral, esta no se logra si no se cuenta con los equipos o instrumentos necesarios; el medio ambiente contractual, el salario siempre ha sido uno de los aspectos más valorados en el trabajo. Para algunas personas esta debe de ser equitativo mientras que otros trabajadores perciben que su salario y rendimiento no es justa, la cual con lleva a deseos de abandonar la empresa o bajar el rendimiento. Muchas veces la estabilidad en los puestos de trabajo genera alteraciones en nuestra salud. La inestabilidad puede generar en los empleados la sobrecarga de trabajo; el medio ambiente productivo, la cantidad de horas excesiva de trabajo también constituye un factor importante en la vida de un trabajador ya que, si uno trabaja demasiado tiempo, entonces habrá dificultades para poder relacionarse con las amistades y/o familiares. Por otro lado, cuando se presenta alguna promoción, oportunidad o facilidades en la formación de un profesional, esta trae una tremenda satisfacción en la vida de las personas.

Acerca del éxito subjetivo, esta es una experiencia propia de cada persona. Qianni y Yong (2016) cita a Nicholson y Waal-Andrew (2005) sostienen que el éxito subjetivo en el aspecto de carrera se centra en disfrutar el trabajo, orgullo en los logros, conexión con los colegas de trabajo y misión significativa de la compañía. Por otro lado, en el aspecto personal se presenta las siguientes características: matrimonio feliz, tener niños que tenga una personalidad madura y controlen sus emociones, plenitud y relaciones, habilidad para relajarse y nuevamente generar energía (p. 4).

Groysberg y Abrahams (2014) indican que “el éxito subjetivo es la respuesta individual a una situación objetiva” Tomemos el caso de un doctor que trabaja en el lugar más agradable que se pudo imaginar con un sueldo elevado. Sin embargo, el sólo hecho de ejercer la carrera seleccionada por un tema económico y no porque está apasionado por ser doctor, no le garantiza ser una persona exitosa. Estos autores afirman que se debe aplicar el mismo inicio tanto para la vida como para una carrera ya que en la vida que vivimos no podemos desperdiciar tanto tiempo en la búsqueda de medidas objetivas de éxito sin afectar los resultados subjetivos. Ambos tipos de éxito deben ser

claras, significativas y alcanzables para asegurar el más alto rendimiento emocional en la inversión del esfuerzo (p. 1).

Qianni y Yong (2016d) cita a Nicholson y Waal-Andrew (2005) señala seis características del éxito subjetivo, las cuales son: orgullo en el logro, satisfacción laboral intrínseca, la autoestima, el compromiso con el rol laboral o institucional, la conservación de relaciones satisfactorias y la satisfacción moral (p. 4).

Con respecto al orgullo en el logro, se dicen que los logros en nuestra vida son esenciales ya que ellas nos generan felicidad y un gran aporte en la vida académica, laboral, familiar y financiera. Cuando una persona busca seguir creciendo en diferentes aspectos de su vida, ello implica valorar todo un proceso que equivale a sacrificio para conseguir las metas. Toda persona necesita estar activa para sentirse bien ya que cuando no hay movimiento en nuestra vida diaria, tendemos a entristecer o deprimirnos.

En cuanto a la satisfacción laboral intrínseca, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Las personas van realizando a diario diversas funciones que pueden resultar de su agrado, pues es toda una interacción con otros compañeros de trabajo. Recordemos que una satisfacción nace con una necesidad o requerimiento y justamente la motivación es lo que nos genera a conseguir aquello que se anhela. La motivación intrínseca se origina dentro del ser humano, es aquella motivación que es autoadministrado y que de alguna forma la persona se esfuerza por conseguir lo que se propone sin esperar nada a cambio

Referente a la autoestima, esta es el resultado de toda una historia que la persona ha vivido y que estas van modificando la personalidad del ser humano. No es un factor estático sino, dinámico, razón por la cual la autoestima puede ir creciendo, desarrollándose y fortaleciéndose, aunque en ocasiones esta pueda disminuir por situaciones negativas que sucedan en la vida de la persona. Por su parte Baumeister (2013) generaliza que las personas con baja autoestima son más conservadoras o cautelosas en sus respuestas al entorno social. Esto puede generar cierto grado de problema en el trabajo puesto que muchas empresas ahora requieren personas que sean abiertas y positivas. Sin embargo, el hecho de ser cauteloso con lleva a poder establecer un límite en un área determinada que se requiera en el trabajo (p. 13).

En relación al compromiso con el rol laboral o institucional se puede decir que al vivir en una sociedad de constantes cambios y en un entorno globalizado, se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de las personas. Por ello, es

importante el compromiso de toda persona ya que no solamente se debe contar con aquellas habilidades o conocimientos si no también tener una actitud seria de compromiso en el trabajo. Por su parte Geldenhuys, Laba y Venter (2014) menciona que todo trabajo debe tener iniciativa y un estado mental positivo, dedicarse al trabajo con mucha satisfacción y dedicación (p. 3).

Respecto a la conservación de las relaciones satisfactorias, se puede afirmar que muchas veces nos encontraremos con personas que pueden resultarnos agradables y conversar y también con aquellas que nos suceda todo lo opuesto. Por ello, es recomendable que, a pesar de estas situaciones, es importante saber conversar y comunicarnos de forma eficaz ya que esta nos permite cultivar el apoyo social, evitar el aislamiento, establecer relaciones de intimidad, resolver conflictos y otros.

En cuanto a la satisfacción moral de una persona, esta puede influenciar en los demás miembros de una organización. Las causas de estas pueden ser variadas como por ejemplo el estrés o desafíos que se pueden presentar. Por ello, se recomienda siempre generar un diálogo abierto donde se pueda tener conversaciones regulares ya que al monitorear constantemente la moral de una persona va a permitir que los trabajadores sientan que sus preocupaciones son importantes.

Liangtie (2016) señala tres factores del éxito subjetivo: las diferencias individuales, esta hace referencia a las habilidades, menciona que estas tienen alto grado de significancia en el éxito subjetivo debido a que muchos trabajadores cuentan con la experiencia de ciertas capacidades aprendidas en antiguos trabajos, lo cual genera mayor placer de victoria. Del mismo modo, se considera que las competencias profesionales juegan un papel importante en ella, así como el capital humano, el capital social y el capital psicológico, las cuales eran habilidades calificadas para los trabajos; la familia, esta es otra área de interés para el éxito subjetivo de la empresa ya que el trabajo favorece a la familia y viceversa, ambos reciben un apoyo mutuo. Las razones pueden ser que el impulso del trabajo a la familia al mejoramiento del equipo. La efectividad que uno mismo puede tener en su propio trabajo, y los resultados son una condición necesaria para el desarrollo profesional y por último la organización, para este tercer factor, el amparo de la organización con lleva un efecto positivo en el éxito subjetivo de la carrera ya que estas engloban orientación profesional, tutoría, apoyo profesional, oportunidades de desarrollo. El comportamiento de la red también es importante dentro de este tipo de éxito ya que estas permiten ser sociales, mantienen el contacto interno, hay una

participación en la red profesional, fortalecen la conciencia interna y la participación de actividades comunitarias (p. 240).

Para Urgiles (2014) citando a Granados (2011) menciona que en todo trabajo las condiciones subjetivas para una adecuada calidad de vida laboral también deben considerarse la esfera privada y mundo laboral ya que algunos inconvenientes dentro de esta esfera son las enfermedades que pueden tener los miembros de la familia, problemas afectivos o la atención que un hijo necesita; el individuo y actividad profesional, esta se desarrolla a la generación de conocimientos y capacidades con el fin de que se pueda obtener las metas que uno se propone y la organización y función directiva: relaciones que uno puede tener con los compañeros de trabajo genera una buena salud personal y organizacional ya que no sólo se presenta una interacción si no hay un compartir de conocimientos y experiencias.

Por consiguiente, palabra éxito puede ser subjetiva y relativa ya que todo lo que uno ve como éxito, para otras personas puede ser todo lo contrario. Además, señala que existen diversos tipos de éxitos como: profesionales, académicos, personales y otros.

Por lo tanto, en la presente investigación se formuló como problema general la siguiente interrogante: ¿de qué manera se relacionan las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019? Así mismo cuenta con sus problemas específicos las cuales son tres: ¿de qué manera se relaciona la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019?, ¿de qué manera se relaciona la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019? Y por último ¿de qué manera se relaciona la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019?

Por otro lado, la justificación del presente trabajo de investigación es de gran importancia ya que la información planteada tanto de las competencias profesionales como las del éxito laboral tuvo como objetivo poder examinar aquellas habilidades que las empresas requieren y que toda persona debe desarrollar para un triunfo continuo laboral. Sumar estas competencias profesionales permite ser personal idóneo que muchas empresas solicitan.

Por ello, la justificación teórica permitió verificar si los egresados universitarios son competitivos profesionalmente y si ellos pudieron desarrollar el éxito laboral. Con este trabajo de investigación se pudo contribuir al conocimiento ya que al analizar las teorías planteadas y el resultado del trabajo se profundizó más en el tema, a su vez fue como soporte para reafirmar el modelo teórico que se ha elegido para contextualizarlo en la realidad.

En relación a la justificación metodológica se pudo conseguir los objetivos de este estudio cuantitativo que buscó medir los fenómenos y utilizar la estadística. Por ello, se emplearon técnicas e instrumentos de investigación para ambas variables. Sin embargo, antes de ello, fueron validadas por el juicio de expertos y tuvieron la confiabilidad estadística del Alfa de Cronbach, como posibilidad de que dicho instrumento pueda ser replicado en cualquier otro contexto.

La justificación práctica estuvo conectada con los objetivos de este trabajo ya que se brindó aportes y soluciones a que las personas puedan poco a poco ir desarrollando aquellas competencias genéricas, es decir aquellas que independientemente de la profesión, son necesarias para el buen desenvolvimiento en el trabajo. La información en este estudio también es útil para las universidades que son las encargadas en la formación profesional y puedan considerar en la planeación de un adecuado currículo a su vez también deben ser consideradas para las empresas ya que estas tienen la responsabilidad de contar el personal idóneo que pueda seguir desarrollando con el tiempo aquellas actitudes, habilidades y conocimiento en el mercado laboral y constatar a su vez si el éxito laboral está desarrollándose en sus trabajadores.

El presente estudio de investigación también tuvo como hipótesis general el siguiente enunciado: existe relación entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019. Así mismo cuenta con sus hipótesis específicos, las cuales son: existe relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, existe relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019 y por último, existe relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

De igual forma, se cuenta con el objetivo general: analizar la relación entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019. Igualmente están los objetivos específicos: describir la relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, identificar la relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019 y por último, determinar la relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

Este estudio sigue un enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que toda investigación cuantitativa debe ser objetiva y que en ella se usa la recolección de datos para probar hipótesis teniendo como base la mediación numérica y el respectivo análisis estadístico.

Por ello, en este trabajo de investigación se consideró las variables como competencia profesional y éxito laboral para poder establecer y describir patrones de comportamiento así mismo se podrá responder al planteamiento del problema y probar las teorías que se han planteado en el trabajo.

Tipo de estudio

El presente estudio es una investigación aplicada, es decir que busca resolver problemas prácticos, da una solución específica en áreas determinadas así mismo busca generar conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo

De ese modo, la información que se tiene sobre las competencias profesionales y éxito laboral permite la consolidación de nuevos saberes y poder aplicarlos en un contexto que genere interés a otros investigadores, estos a su vez profundizan más en el tema a fin de que se pueda obtener generalizaciones cada vez mayores.

Nivel de investigación

En relación al nivel de investigación de este trabajo es de tipo correlacional ya que se identificó la relación que existe entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios del distrito de Ate. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que “la utilidad principal de los estudios correlaciones es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas”

Diseño de investigación

Con respecto al diseño de este estudio, el cual comprende las variables de competencia profesional y éxito laboral es no experimental de corte transversal puesto que hay una observación y no manipulación de las variables del estudio, usándolos en su forma natural. Tal como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Wong (2014) citando a Sanz de Acedo (2010) refiere que las competencias genéricas o transversales son aquellas capacidades que no dependen del ambiente de aprendizaje concreto sino que debe ser empleada en todo momento independientemente de la carrera escogida, de tal forma que uno pueda desempeñarse de manera idónea en cualquier profesión. Por otro lado, sostiene que “el Proyecto Tuning, (Tuning Educational Structure in Europe), enmarcando en el proceso de convergencia y adaptación de títulos y planes de estudio en el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior) subdivide las competencias genéricas en tres grupos.	La competencia profesional se medirá bajo tres dimensiones principales los cuales son competencia instrumental, competencia interpersonal y competencia sistémica, donde cada uno de ellos mantienen 5 indicadores para ser medidas con el instrumento de escala Likert, los cuales serán constituidos por 28 ítems con las siguientes respuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca. (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Competencia instrumental	Nivel de organización y planificación	Ordinal
				Nivel de conocimientos básicos de la profesión	
				Nivel conocimiento oral y escrito (segundo idioma)	
			Competencia interpersonal	Manejo de ofimática	
				Capacidad para la toma de decisiones	
				Capacidad crítica y autocrítica	
				Capacidad para trabajar en equipo	
			Competencia sistémica	Dominio de habilidades interpersonales	
				Capacidad de comunicarse en distintas áreas	
Compromiso ético					
Nivel de indagación y exploración					
ÉXITO LABORAL	Qianni y Yong (2016a) citando a Seibert y Kraimer (2001) manifiestan que el éxito laboral se refiere al trabajo positivo que se ha desarrollado y los resultados psicológicos que se generan de las experiencias de trabajo. (p. 3). Estas a su vez se clasifican en dos tipos	El éxito laboral se medirá bajo 2 dimensiones los cuales son el éxito objetivo y el éxito subjetivo donde el primero cuenta con 5 indicadores y el segundo con 6 indicadores para ser medidas en base a la escala Likert, conteniendo 22 Ítems con las siguientes respuestas: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) ni desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.	Éxito Objetivo	Estatus o posición social	Ordinal
				Reputación personal	
				Nivel de conocimiento y habilidades	
			Éxito subjetivo	Grado de relación con amistades	
				Nivel de salud y bienestar	
				Nivel de satisfacción laboral intrínseca	
				Nivel de autoestima	
				Nivel de compromiso y rol laboral	
				Conservación de las relaciones satisfactorias	
Nivel de satisfacción moral					
Relación con la familia					

Fuente: Elaboración propia 2019

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población de esta investigación es infinita o desconocida, y está conformada por todos los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate. Gutierrez (2015) nos señala que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones [...], esta se forma por las unidades de análisis, se les denomina también casos o elementos y dependen del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio, es decir de la población seleccionada así mismo sostiene que la población infinita refiere a un número indeterminado de elementos, los cuales no pueden ser contados”

Criterios de inclusión

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideraron a aquellos universitarios egresados que residan en el distrito de Ate y que tengan un mínimo de 2 años de egreso y hasta un máximo de 15 años de haber culminado sus estudios universitarios

Criterios de exclusión

Sin embargo, como criterios de exclusión, solo se estudiaron a aquellos universitarios que aún no han egresado y no pertenezcan al distrito de Ate. Además de ello, no serán parte de la población aquellos que cuenten con más de 15 años de haber culminado la universidad, y que recién hayan egresado.

Muestra

Con respecto a la muestra, Gutierrez (2015) manifiesta que para conseguir conclusiones válidas se puede examinar sólo una pequeña parte de la población, es decir, la muestra. Este subgrupo de la población es utilizado por un tema económico en el tiempo y por los recursos, implica a su vez definir una unidad de análisis, por lo tanto, se requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros.

Como se mencionó en líneas anteriores, la población es infinita. Por lo tanto, se aplicó una fórmula para determinar el tamaño de la muestra basado en este tipo de población. Para este tipo de investigación se trabajó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

Dónde:

Z^2 = Nivel de confianza = 95% = 1.96

p = probabilidad de que ocurra, proporción de éxito (0.5)

$q = \text{probabilidad de que no ocurra } (0.5) = 1-p$
 $e^2 = \text{error de estimación } (0.065)$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5)}{0.065^2} = 227$$

Dada la ecuación desarrollada, se obtuvo que el tamaño de la muestra fue de 227 egresados universitarios de la carrera de Administración en el distrito de Ate. Sin embargo, durante el desarrollo del trabajo se encontraron ciertas limitaciones como recursos, disponibilidad y accesibilidad a los encuestados, motivo por el cual se consideraron una muestra efectivamente lograda de 178 egresados.

Muestreo

El muestreo aplicado fue no probabilístico por conveniencia. Por su parte Etikan, Abubakar y Sunusi (2016) sostiene que ello implica que la población objetivo cumpla con ciertos criterios prácticos como la accesibilidad, la proximidad geográfica, disponibilidad en un momento dado. Esta permite el fácil acceso para el investigador, además, lo importante de este método es que la población es homogénea, lo cual implica que no habría diferencia en los resultados de investigación obtenidos de una muestra al azar (p. 2).

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

Técnica

La técnica aplicada para este presente trabajo fue la encuesta puesto que a través de ella se pudo obtener datos que permitieron reunir información para luego realizar una predicción cercana sobre los resultados de un evento. Ñaupas (2014) sostiene que “su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo” Por ello, el uso de dichas encuestas estuvo dirigida a aquellos egresados universitarios del distrito de Ate en el año 2019.

Instrumento

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario. Ñaupas (2014) señala que “el cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación.”

Motivo por el cual, el cuestionario se delimita con 50 ítems las cuales fueron establecidas por la matriz de operacionalización siendo fraccionadas por las dos variables estudiadas: 28 ítems relacionados a la competencia profesional y 22 ítems relacionados al éxito laboral. Estos ítems fueron validados por tres expertos. Por otro lado, se hizo la

verificación de la confiabilidad de Cronbach, el cual arrojó como resultado 0.865 por ende, este cuestionario es altamente confiable y aplicable para la población en general.

Validación

La validación del cuestionario fue verificada por 3 expertos con pleno conocimiento en la materia de estos temas, es decir, que este instrumento fue validado por un juicio de expertos ya que se les hizo entrega de un instrumento y una matriz de evaluación para cada uno de ellos, de manera que se consideraron objetivamente la calificación de forma independiente acerca del instrumento y su fiabilidad para luego ser utilizados en la recolección de datos de la investigación.

Tabla 2. Validación de variables

Validadores	Mg. Aramburu Geng, Abraham		Mg. Cervantes Ramon, Edgar		Mg. Pérez Huamá, Julio		Promedio por indicador		Prom. Total
	Ira Var.	2da Var	Ira Var.	2da Var	Ira Var.	2da Var	Ira Var.	2da Var	
Claridad	81%	81%	93%	93%	80%	82%	85%	85%	85%
Objetividad	80%	81%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	86%
Pertinencia	79%	81%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	85%
Actualidad	81%	82%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	86%
Organización	79%	82%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	86%
Suficiencia	81%	82%	94%	94%	80%	82%	85%	86%	86%
intencionalidad	80%	80%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	85%
Consistencia	80%	82%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	86%
Coherencia	82%	83%	95%	95%	80%	82%	86%	87%	86%
Metodología	80%	81%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	86%
Total	80%	82%	95%	95%	80%	82%	85%	86%	86%

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Mediante este programa se midió el grado de consistencia de cada una de las preguntas y las respuestas de los encuestados de la prueba piloto utilizada. Para Santos (2017) la magnitud del coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala mostrada en el siguiente cuadro:

Tabla 3. *Escala de medición del Alfa de Cronbach*

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

Fuente: Adaptado de Thorndike (1989) y Magnusson (1983)

Como se puede observar los valores oscilan entre 0 y 1.00 aunque Santos (2017) sostiene que también “se pueden encontrar valores negativos porque no se cumple en un grado apreciable las condiciones de estos modelos [...] la interpretación del coeficiente de confiabilidad se complementa con el cálculo y uso del error típico o margen de error”. Se da el caso que a mayor confiabilidad, habrá mayor precisión, por lo tanto, la magnitud del error probable bajará.

Tabla 4. *Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach global*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.865	50

Fuente: Muestra piloto

De acuerdo al resultado obtenido por el Alfa de Cronbach, la fiabilidad que genera la consistencia interna del instrumento para el trabajo de investigación fue de 0.865, es decir que el coeficiente de alfa es muy alto, es apropiada para poder aplicarla.

Tabla 5. *Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 1: Competencias Profesionales*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.777	28

Fuente: Muestra piloto

De acuerdo al resultado obtenido por el Alfa de Cronbach, la fiabilidad que genera la consistencia interna del instrumento para el trabajo de investigación fue de 0.777, es decir que el coeficiente de alfa es alto, la cual indica la aprobación para aplicarla.

Tabla 6. *Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 2: Éxito laboral*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.864	22

Fuente: Muestra piloto

De acuerdo al resultado obtenido por el Alfa de Cronbach, la fiabilidad que genera la consistencia interna del instrumento para el trabajo de investigación fue de 0.864, es decir que el coeficiente de alfa es muy alto.

2.5. Procedimiento

Una vez validado y siendo confiable las preguntas y enunciados del cuestionario se procedió con el análisis de datos, es decir que primero se recolectó la información en base a un cuestionario como instrumento para luego ser organizada y remitida en una base de datos en Excel de manera que facilitó la aplicación hacia el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Por consiguiente, con el uso de este programa estadístico se pudo explorar los datos y la información que se obtuvo por las encuestas realizadas acerca de las competencias profesionales y el éxito laboral.

En este trabajo de investigación también se realizó el análisis estadístico descriptivo, tanto de las competencias profesionales como del éxito laboral así mismo se pudo estudiar las dimensiones conseguidas por los autores que fueron distribuidas en frecuencias.

2.6. Métodos de análisis de datos

En el presente estudio de investigación, se consideraron la clasificación de dos tipos de estadística, las cuales son descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva

Para Llinás y Rojas (2015) nos menciona que “la estadística descriptiva se compone de aquellos métodos que incluyen técnicas para recolectar, presentar, analizar, e interpretar datos”. Es decir que este tipo de estadística tiene como función manejar los datos que se han recopilado en relación a un orden y presentación, las cuales se van a poder evidenciar a través de ciertas características de forma objetiva y útil, los presenta de forma informativa más no se pretende sacar conclusiones.

Estadística inferencial

En cuanto a la estadística inferencial Para Llinás y Rojas (2015) sostienen que “abarca aquellos métodos y conjunto de técnicas que se utilizan para obtener conclusiones sobre las leyes de comportamiento de una población basándose en los datos de muestras tomadas de esa población” El uso de este tipo de estadística efectúa estimaciones e hipótesis, esta se basa en probabilidades, se puede inferir, inducir y establecer predicciones con respecto a la fuente de información.

Para Del Río (2013) existe una estadística no paramétrica, es decir que “esta se calcula sin suponer la concurrencia de una distribución subyacente. Las fórmulas correspondientes de tratamiento estadístico utilizan datos de nivel de medida nominal y ordinal”. El uso de la estadística no paramétrica no asume ningún parámetro de distribución de las variables muestrales, motivo por el cual se aplica el Rho de Spearman. Tal como señala Saéz (2017) “en la correlación de Spearman, no paramétrica, se requieren que las variables tengan una escala de medida ordinal [...], esta se lleva a cabo con variables cualitativas de escala de medida ordinal o variables cuantitativas sin distribución normal”

2.7. Aspectos éticos

En este presente trabajo de investigación se hizo la consulta a diferentes fuentes bibliográficas, así como las citas para la elaboración de este estudio, con mucha cautela y ética no hubo ninguna alteración de los conocimientos intelectuales, esta investigación se trabajó con mucha ética profesional y cumpliendo las normas APA, documento que fue entregado en su debido momento para la revisión y ejecución de las diferentes citas en el trabajo.

Por otro lado, la responsabilidad que se ha llevado a cabo con este trabajo, ha permitido que los encuestados actúen de forma voluntaria sin invadir su privacidad ya que antes de su ejecución se mencionó el objetivo para llenar dicho instrumento de acuerdo a la realidad de cada egresado universitario. Por ello, se puede afirmar que los datos obtenidos, son verdaderos, reales y fieles a su propia naturaleza de investigación, sin ningún tipo de manipulación.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos obtenidos mediante el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

La muestra se caracteriza por género y edad como se pueda observar en las siguientes figuras.

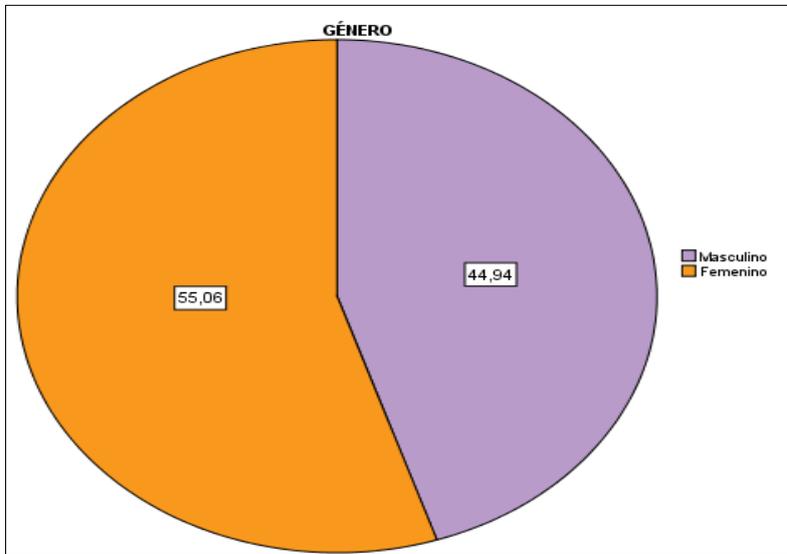


Figura 1. Género de los encuestados

Interpretación:

La figura nos muestra que un 55,06% de los encuestados son del género femenino, es decir 98 profesionales mientras que un 44,94% de las personas encuestadas son del género masculino, es decir 80 profesionales.

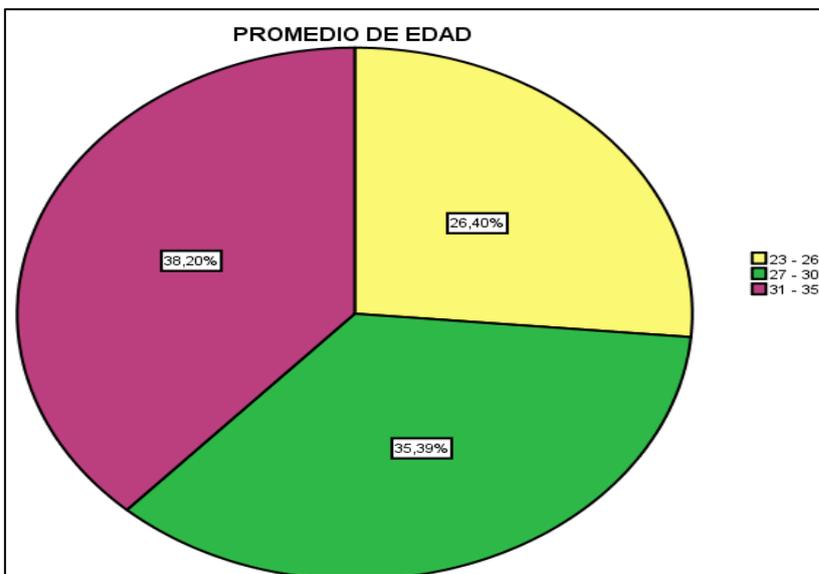


Figura 2. Edad de los encuestados

Interpretación:

Como se puede observar el mayor porcentaje de 38, 20% de los egresados encuestados tienen un rango de edad entre 31 a 35 años, el cual implica a 68 profesionales mientras que un 35, 39% de los profesionales oscilan entre los 27 a 30 años, es decir 63 personas. Finalmente, un 26, 40% de los egresados tienen un rango de edad entre 23 a 26 años, ello implica a 47 egresados profesionales.

En la siguiente figura se puede observar el estadístico descriptivo de la competencia instrumental de la variable competencias profesionales.

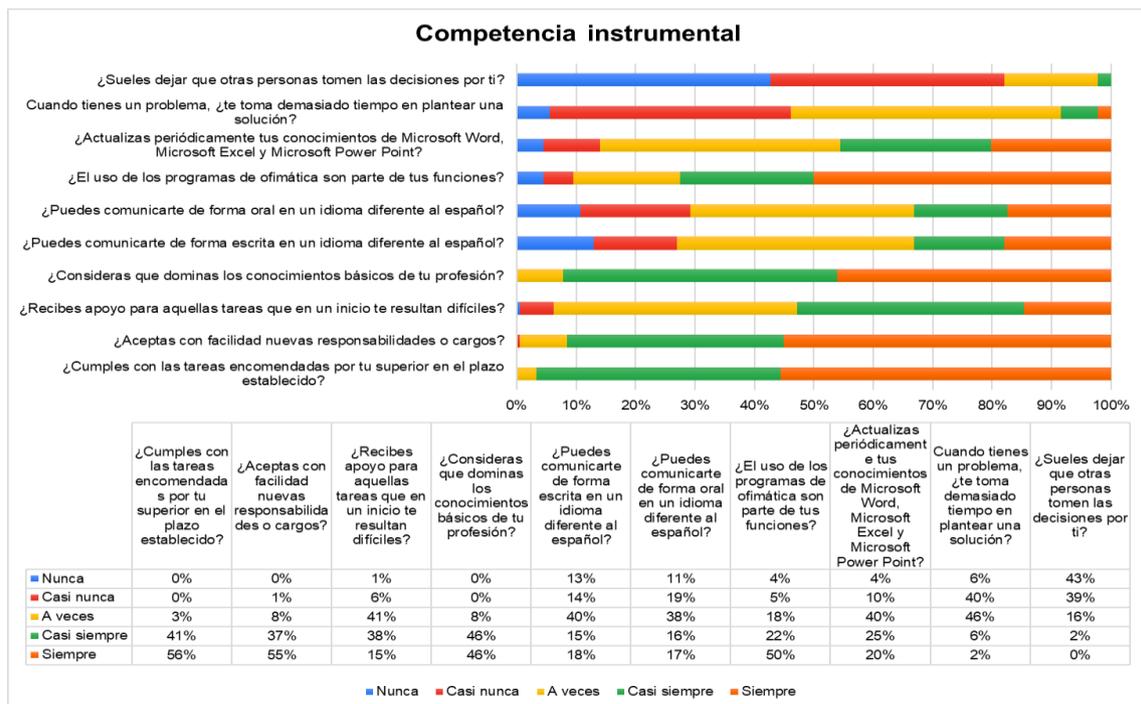


Figura 3. Competencia instrumental

Interpretación:

Con respecto a las preguntas de la dimensión competencia instrumental de la variable competencias profesionales, se puede observar que, en relación a la organización y planificación, un 56% de los entrevistados sostienen que siempre cumplen con las tareas encomendadas por su superior en el plazo establecido mientras que un 55% de los profesionales consideran que siempre aceptan con facilidad nuevas responsabilidades o cargos. En relación al manejo de ofimática, un 50% de los encuestados sostienen que el uso de estos programas son siempre parte de sus funciones mientras que un 40% manifiestan que a veces actualizan periódicamente.

En la siguiente figura se puede observar el estadístico descriptivo de la competencia interpersonal de la variable competencias profesionales.

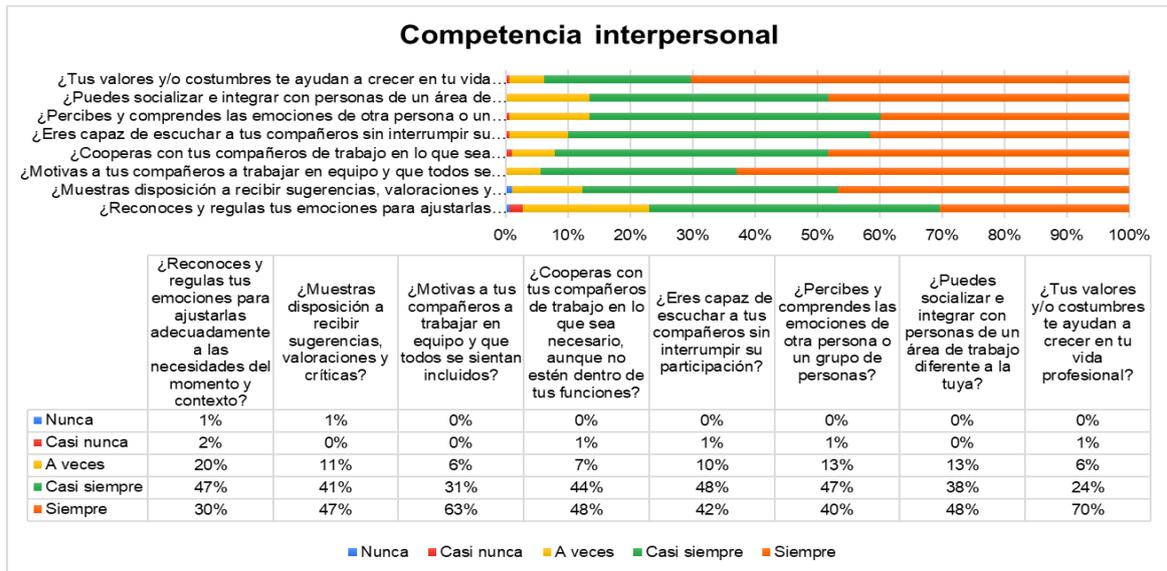


Figura 4. Competencia interpersonal

Interpretación:

En relación a las preguntas de la competencia interpersonal de la variable competencias profesionales, se puede observar que, con respecto al trabajo en equipo, un 63% motiva a sus compañeros a trabajar en equipo mientras que un 48% coopera con sus compañeros de trabajo, aunque no estén dentro de sus funciones. Finalmente, un 70% de los encuestados sostienen que siempre sus valores los ayudan a crecer en su vida profesional.

En la siguiente figura se puede observar el estadístico descriptivo de la competencia sistémica de la variable competencias profesionales.



Figura 5. Competencia sistémica

Interpretación:

Con respecto a las preguntas de la competencia sistémica de la variable competencias profesionales, se puede observar que un 63% de los encuestados casi siempre supera sus problemas sin recurrir a sus superiores mientras que un 62% manifiestan que siempre buscan información cuando no comprenden alguna tarea en específica en su centro de trabajo. En relación al ritmo de aprendizaje, un 74% de profesionales manifiestan que tienen la disponibilidad de aprender algo por mínimo que sea mientras que 52% sostienen que después de una capacitación se sienten listo para aplicar lo aprendido. Con respecto a la creatividad y liderazgo, un 58% de los egresados siempre se consideran como una persona proactiva.

En la siguiente figura se puede observar el estadístico descriptivo del éxito objetivo de la variable éxito laboral

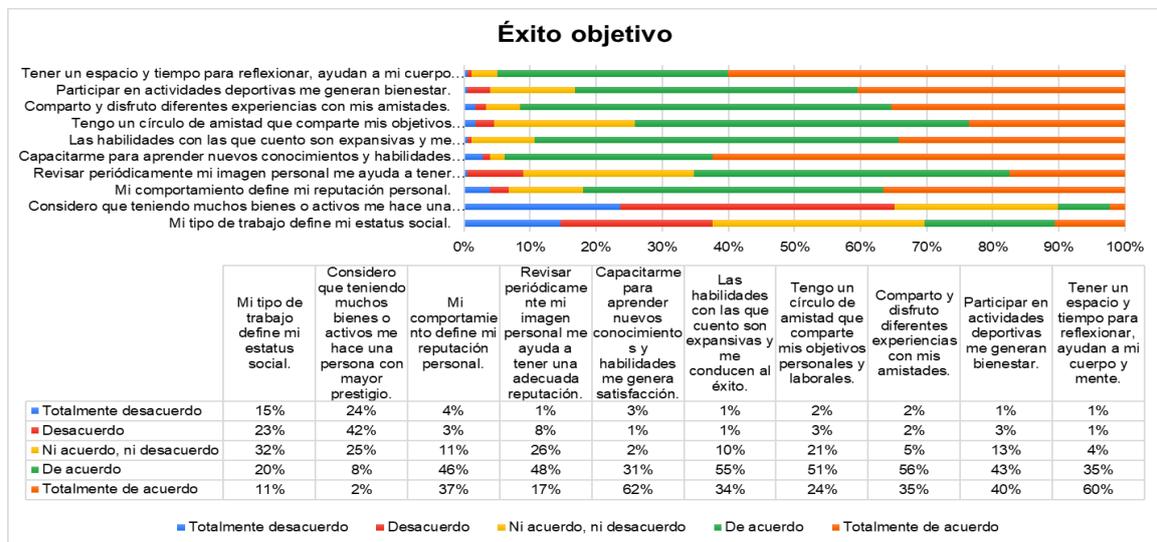


Figura 6. Éxito objetivo

Interpretación:

En relación a las preguntas del éxito objetivo de la variable éxito laboral, se puede observar que un 62% de los encuestados están totalmente de acuerdo que capacitarse para aprender nuevos conocimientos y habilidades les genera satisfacción mientras que un 55% están de acuerdo con que las habilidades que poseen son expansivas y las conducen al éxito. Por otro lado, un 56% de los egresados están de acuerdo en compartir y disfrutar diferentes experiencias con sus amistades. Finalmente, un 60% de los profesionales están totalmente de acuerdo que tener un espacio y tiempo para reflexionar ayudan al cuerpo y la mente.

En la siguiente figura se puede observar el estadístico descriptivo del éxito subjetivo de la variable éxito laboral.

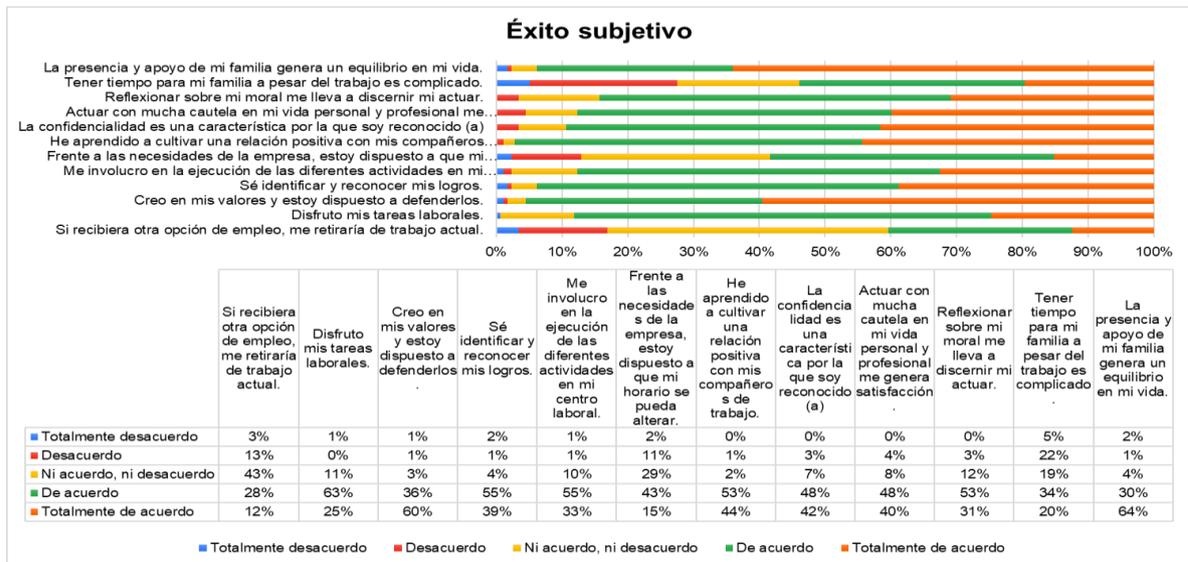


Figura 7. Éxito subjetivo

Interpretación:

Con respecto a las preguntas del éxito subjetivo de la variable éxito laboral, se puede observar que un 63% de los encuestados disfrutaban sus tareas laborales mientras que un 64% están totalmente de acuerdo que la presencia y apoyo de sus familias generan un equilibrio en su vida.

En la tabla siguiente se podrá observar la prueba de normalidad considerada para las 178 personas encuestadas

H0: La distribución estadística de la población es normal

H1: La distribución estadística de la población no es normal.

Nivel de significancia $\alpha = \text{error } 5\% = 0.05$ (95%)

Regla de decisión:

Sig. $p < \text{sig. } 0.05 \rightarrow$ se rechaza la H0 y aceptamos la H1

Sig. $p \geq \text{sig. } 0.05 \rightarrow$ se rechaza la H0 y aceptamos la H1

Tabla 12. Cuadro de prueba de normalidad

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencia profesional	,069	178	,039	,992	178	,406
Éxito laboral	,067	178	,047	,962	178	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla se observa los resultados en base a la prueba de normalidad. Además de ello, se usó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, dada que nuestra población está conformada por más de 50 elementos.

En relación a la variable competencia profesional se tiene como valor estadístico 0,069 con 178 grados de libertad así mismo indica que el valor de significancia es de 0,039, este resultado es menor que 0.05 y en relación a la segunda variable, éxito laboral se tiene como valor estadístico 0,067 con 178 grados de libertad así mismo indica que el valor de significancia es de 0,047, este resultado es menor que 0.05. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Se concluye que la distribución estadística de la población no es normal, motivo por el cual se utiliza el Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Por otro lado, para realizar la contrastación de hipótesis, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que existe un grado de relación según el coeficiente de correlación, el cual se evidencia en el siguiente cuadro:

Tabla 13. *Grado de relación según coeficiente de correlación*

<i>Rango</i>	<i>Relación</i>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia

En base a la tabla presentada, se realizó la prueba de hipótesis general, las cuales son competencias profesionales y éxito laboral.

H0: No existe relación entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019.

H1: Existe relación entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

Estrategia de la prueba

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14. Prueba de hipótesis correlacional entre competencia profesional y éxito laboral.

		Correlaciones		
			Competencia Profesional	Éxito laboral
Rho de Spearman	Competencia Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	178	178
	Éxito laboral	Coefficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	178	178

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

Interpretación:

Considerando la hipótesis general planteada, se llega a ejecutar el análisis correspondiente en base a los datos conseguidos de la encuesta aplicada, haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

En la tabla N° 14 se puede observar que el valor de Sig. (Bilateral) equivale a 0.000, ello indica que es menor a $p = 0.05$. De manera que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe relación entre la competencia profesional y éxito laboral.

Por otro lado, se observa que coeficiente de correlación del Rho de Spearman es igual a 0.481. Por lo tanto y de acuerdo a la tabla N° 13, se puede afirmar una correlación positiva

media entre la competencia profesional y el éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

De la misma forma, se realizaron las pruebas de hipótesis específicas, las cuales son competencia instrumental, competencia interpersonal y competencia sistémica. A continuación, se presentarán las tablas de las tres dimensiones en el orden mencionado.

Para la prueba de hipótesis correlacional entre la competencia instrumental y el éxito laboral, se formula lo siguiente:

H0: No existe relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019.

H1: Existe relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

Estrategia de la prueba

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15. Prueba de hipótesis correlacional entre competencia instrumental y éxito laboral.

		Correlaciones		
			Competencia instrumental	Éxito laboral
Rho de Spearman	Competencia instrumental	Coefficiente de correlación	1,000	,253**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	178	178
	Éxito laboral	Coefficiente de correlación	,253**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	178	178

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

Interpretación:

Considerando la primera hipótesis específica planteada, se llega a ejecutar el análisis correspondiente en base a los datos conseguidos de la encuesta aplicada, haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

En la tabla N° 15 se puede observar que el valor de Sig. (Bilateral) equivale a 0.001, ello indica que es menor a $p = 0.05$. De manera que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral.

Por otro lado, se observa que coeficiente de correlación del Rho de Spearman es igual a 0.253. Por lo tanto y de acuerdo a la tabla N° 13, se puede afirmar una correlación positiva media entre la competencia instrumental y el éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019.

Para la prueba de hipótesis correlacional entre la competencia interpersonal y el éxito laboral, se formula lo siguiente:

H0: No existe relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019.

H1: Existe relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

Estrategia de la prueba

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 16. Prueba de hipótesis correlacional entre competencia interpersonal y éxito laboral

		Correlaciones		
			Competencia interpersonal	Éxito laboral
Rho de Spearman	Competencia interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	178	178
	Éxito laboral	Coefficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	178	178

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

Interpretación:

Considerando la segunda hipótesis específica planteada, se llega a ejecutar el análisis correspondiente en base a los datos conseguidos de la encuesta aplicada, haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

En la tabla N° 16 se puede observar que el valor de Sig. (Bilateral) equivale a 0.000, ello indica que es menor a $p = 0.05$. De manera que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral.

Por otro lado, se observa que coeficiente de correlación del Rho de Spearman es igual a 0.434. Por lo tanto y de acuerdo a la tabla N° 13, se puede afirmar una correlación positiva media entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019.

Para la prueba de hipótesis correlacional entre la competencia sistémica y el éxito laboral, se formula lo siguiente:

H0: No existe relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019.

H1: Existe relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

Estrategia de la prueba

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 16. Prueba de hipótesis correlacional entre competencia sistémica y éxito laboral

		Correlaciones		
		Competencia sistémica	Éxito laboral	
Rho de Spearman	Competencia sistémica	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	178	178
	Éxito laboral	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	178	178

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

Interpretación:

Considerando la tercera hipótesis específica planteada, se llega a ejecutar el análisis correspondiente en base a los datos conseguidos de la encuesta aplicada, haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

En la tabla N° 16 se puede observar que el valor de Sig. (Bilateral) equivale a 0.000, ello indica que es menor a $p = 0.05$. De manera que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral.

Por otro lado, se observa que coeficiente de correlación del Rho de Spearman es igual a 0.390. Por lo tanto y de acuerdo a la tabla N° 13, se puede afirmar una correlación positiva media entre la competencia sistémica y el éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019

IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados de las competencias profesionales y éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019 se acepta la hipótesis alternativa general, el cual indica que, existe una relación entre ambas variables. Por lo tanto, todo ello permitirá el análisis y contrastación de los resultados con los antecedentes seleccionados, considerando aquellos puntos más importantes y/o relevantes de cada autor.

El resultado que se puede observar en la Tabla 14 de la relación entre las variables competencia profesional y éxito laboral de los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, datos obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,481 y Sig. (Bilateral) de 0.000 y de acuerdo a la Tabla 13 se ubica como una correlación positiva media, próxima a una correlación positiva considerable. En base a ello se puede decir que, si los egresados practican aquellas competencias profesionales pueden llegar a tener mayor éxito laboral.

Los resultados mencionados en líneas anteriores guardan relación con lo que sostiene Rojas (2017), quién señala que existe una relación significativa al nivel 0.01 entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario, el resultado obtenido para este autor mediante el Rho de Spearman tiene como valor 0,712 así mismo concluye que a mayor valor de competencia profesional, existirá mayor nivel en el desempeño laboral. Otra razón por la cual hay una relación con lo expuesto por Rojas son las capacidades técnicas, es decir, el conocimiento que cada egresado debe tener consolidado. No sólo ello, sino también las capacidades metodológicas, el trabajo en equipo y las participativas, son habilidades que también se encuentran en este estudio y que hoy en día las empresas requieren que todo profesional desarrolle. Si bien es cierto que, una de sus variables es diferente en denominación, el desempeño laboral guarda una similitud con el éxito laboral ya que la primera hace referencia al rendimiento que tiene un trabajador donde manifiesta sus competencias al efectuar sus funciones, las cuales deben estar planificadas, tal como señala Muñoz (2014) al afirmar que el éxito se alcanza trazando una meta y el plan para poder cumplir con ese objetivo. Dicho plan tiene que ir acompañado bajo ciertos requerimientos como Ochoa y Rojas (2018) señalan que los conocimientos, comportamientos y características que cada persona posee

de manera innata, estas a su vez van a depender del medio donde se encuentran para llevar a cabo lo planeado y generar el rendimiento debido a la organización.

En definitiva, analizar las competencias profesionales y éxito laboral abarcan un conjunto de cualidades que algunos egresados profesionales requieren ir desarrollando poco a poco para alcanzar los resultados que se esperan en su trabajo. Sin embargo, dentro de estos dos factores, los profesionales se encuentran con aspectos que muchas veces resultan complicados ya que cada persona reacciona y experimenta diferente diversas situaciones concretas que se pueden presentar en la vida y en su trabajo.

En lo que respecta a la relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral de los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, la Tabla 15 muestra los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,253 y Sig. (Bilateral) de 0.001, y de acuerdo a la Tabla 13 se ubica como una correlación positiva media. En base a ello se puede decir que, si los egresados practican aquellas competencias instrumentales pueden llegar a tener mayor éxito laboral.

Los resultados mencionados en líneas anteriores guardan relación con lo que sostiene Cruzado (2018), quien concluye su trabajo mencionando que las competencias blandas influyen significativamente con un 91% en la empleabilidad de negocios de la carrera de Administración de la Universidad Privada del norte Sede Los Olivos, el resultado obtenido para este autor mediante el Chi cuadrado es de 168, 495 esto implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Sin embargo, en lo que no concuerda con el autor es que, usó una correlación de Pearson dada la característica de su trabajo de investigación mientras que en el presente estudio se usó la correlación de Rho de Spearman. Por otro lado, los resultados obtenidos por este autor en relación a las habilidades básicas, las cuales también son llamadas competencias instrumentales, mostraron que solamente un 21.95% están parcialmente de acuerdo que, debido a la universidad consiguieron nuevos conocimientos los cuales permitieron mejorar sus habilidades para aplicarlos en su desarrollo profesional. Dichos datos son diferentes al presente estudio puesto que en este trabajo no se ha considerado una universidad específica pero sí se puede mencionar que un 46% de los egresados profesionales siempre y casi siempre dominan los conocimientos básicos de su profesión. Si bien es cierto que una de sus variables es la empleabilidad, esta tiene mucha similitud con el éxito laboral puesto que al no trabajar no se puede planificar metas laborales, por eso el autor detalla que las

competencias blandas son de suma importancia ya que facilita al estudiante egresado la adaptación al mercado laboral exigente en estos tiempos cumpliendo con nuevos desafíos y tareas profesionales. Por ello, es necesario que todo egresado pueda ir desarrollando las competencias instrumentales las cuales abarcan que cada vez se actualicen en temas relacionados a su carrera, el uso de un idioma y la capacidad de decidir, estas son la base en toda empresa. Por ello, se puede observar que un 62% de los encuestados están totalmente de acuerdo que aprender nuevos conocimientos y habilidades les genera satisfacción. Lo expuesto en líneas anteriores se refuerza con Villaroel y Bruna (2014) cuando mencionan diferentes capacidades que uno debe tener en cuenta dentro del grupo instrumental: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, conocimiento oral y escrita (segundo idioma, habilidades de ofimática, habilidades para la gestión de la información y la capacidad de poder tomar decisiones y dar una solución.

En cuanto a la relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral de los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, la Tabla 16 muestra los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,434 y Sig. (Bilateral) de 0.000, y de acuerdo a la Tabla 13 se ubica como una correlación positiva media. En base a ello se puede decir que, si los egresados practican aquellas competencias interpersonales pueden llegar a tener mayor éxito laboral.

Dichos resultados guardan concordancia con el trabajo de Velazco (2017), quien sostiene que existe una correlación alta entre las variables competencia laboral y clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud – Lima – 2015, el resultado obtenido para este autor mediante el Rho de Spearman tiene como valor 0,738 y Sig. (Bilateral) de 0.000.

Escoger a este autor guarda mucha relación con esta segunda hipótesis que son las competencias interpersonales puesto que el clima organizacional implica un ambiente agradable en el trabajo generando de esta forma que los trabajadores se sientan satisfechos, pero para lograr ello, es necesario que los egresados universitarios manejen y desarrollen una capacidad adecuada para relacionarse con otras personas. Por ello Velazco nos fundamenta que la relación entre sus variables de trabajo es alta ya que detrás de un buen clima organizacional, se encuentran personas altamente competitivas con una buena interacción interpersonal. Sin embargo, en sus resultados sobre la dimensión comunicativa

se evidencia que el 56,7% de los encuestados manifestaron una comunicación regular, datos que son diferentes al presente estudio puesto que un 48% de los profesionales señalan que siempre pueden socializar e integrarse con personas de un área de trabajo diferente a la de ellos. Una situación similar presenta cuando refiere que el 56,7% muestra una motivación regular, datos que se contrasta con este trabajo puesto que un 63% de los profesionales motivan a sus compañeros a trabajar en equipo y que todos se sientan incluidos. De manera que, Shek, Yu y Siu (2015) señala que el enfoque de función interpersonal nos servirá como metas personales en la interacción social mientras que uno va desarrollando vínculos positivos con los demás. Para ello, es necesario que la persona desarrolle diferentes habilidades como el poder iniciar una conversación, informar sobre nuestros gustos o disgustos saber manejar conflictos y otros más (p. 4). Si observamos en la Figura 4, Competencia interpersonal, nos detalla que un gran porcentaje de los encuestados manejan en su centro laboral esas competencias interpersonales puesto que son de mayor énfasis en sus centros de labores. Por tal motivo, es que un 55% de los profesionales están de acuerdo que las habilidades con las que cuentan son siempre creativas, útiles y expansivas que conducen al éxito.

En lo que respecta a la relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral de los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, la Tabla 16 muestra los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,390 y Sig. (Bilateral) de 0.000, y de acuerdo a la Tabla 13 se ubica como una correlación positiva media. En base a ello se puede decir que, si los egresados practican aquella competencia sistémica pueden llegar a tener éxito laboral.

Los resultados obtenidos guardan relación con el trabajo de Eizaguirre (2014), quién señala que existe una relación directa y significativa entre los indicadores de la competencia genérica del estudiante y los indicadores de su nivel de emprendimiento en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas, haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo como valor 0,734. El autor también detalla cómo se relaciona la competencia sistémica con el nivel de emprendimiento. Teniendo como resultado un promedio de 3,80 como media y una desviación estándar de 0.448 donde los estudiantes consideran que poseen un nivel adecuado de dichas competencias. Dichos resultados guardan relación cuando el autor señala que 107 estudiantes tienen un comportamiento emprendedor, situación que puede ser comparada con que el 58% de los

egresados se consideran siempre una persona proactiva además de mencionar que un 52% siempre se sienten listos de aplicar lo aprendido luego de una capacitación.

Una situación similar sucede con el trabajo de García (2017) donde tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral en las MYPES del sector confecciones de Lima Metropolitana donde se obtuvo como resultado el valor de 0.417 entre ambas variables. Por otro lado, la relación que se da entre la motivación y la actitud con el desempeño laboral es alta 0.499 de manera que García sostiene que la actitud de los trabajadores mejora el desempeño laboral de los trabajadores. Como ya se había mencionado al inicio de la discusión los términos en las dimensiones pueden ser diferentes, pero guarda similitud. Tal es el caso que un 62% de los egresados mantienen una buena actitud cuando sostiene que siempre buscan información cuando no comprenden alguna tarea específica en su centro de trabajo, de la misma forma se observa que un 58% de los profesionales siempre se esfuerzan por superar los objetivos deseados por la institución. Como es de conocimiento, todo emprendimiento hace referencia al iniciar una actividad donde interviene el esfuerzo y trabajo para poner un negocio en marcha. Por ello, Villaroel y Bruna (2014) nos menciona que dentro de esta dimensión sistémica la persona debe manejar las siguientes capacidades: la capacidad para poder adaptar los conocimientos en la práctica, las habilidades de indagación y exploración, el gestionar un ritmo de aprendizaje adecuado, acomodarse a nuevas situaciones, ser creativo y tener liderazgo, conocedor de diversas culturas, autonomía y motivación para la ejecución de objetivos.

V. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados y los resultados obtenidos mediante el proceso de investigación, se determinan las siguientes conclusiones:

Primera. Siendo el objetivo general, analizar la relación entre las competencias profesionales y éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, mediante los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación positiva media a través del Rho de Spearman 0.481 con una significancia de 0.000. De manera que, a mayor aplicación de las competencias profesionales en la vida profesional de los egresados, se podrá lograr expandir el éxito laboral.

Segunda. En relación al primer objetivo específico, describir la relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, mediante los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación positiva media a través del Rho de Spearman 0.253 con una significancia de 0.001. De manera que, a mayor desarrollo de la competencia instrumental en la vida profesional de los egresados, se obtendrá mejores resultados para éxito laboral.

Tercera. Con respecto al segundo objetivo específico, identificar la relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, mediante los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación positiva media a través del Rho de Spearman 0.434 con una significancia de 0.000. De manera que, a mayor practica de la competencia interpersonal en la vida profesional de los egresados, se logrará mayor éxito laboral.

Cuarta. En definitiva, el tercer objetivo específico, determinar la relación entre la competencia sistémica y éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, mediante los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación positiva media a través del Rho de Spearman 0.390 con una significancia de 0.000. De modo que, se entiende que, si los egresados universitarios aplican la competencia sistémica, se podrá lograr expandir el éxito laboral.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados expuestos en el presente trabajo, se permite realizar las siguientes recomendaciones:

Primera. En relación a la competencia profesional y éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, se recomienda a los egresados profesionales reconocer las competencias que actualmente exige el mercado laboral, considerando el compromiso de adquirir y aplicar estas habilidades requeridas por las empresas con apoyo de las universidades puesto que son las encargadas de tener un modelo de competencia en su malla curricular. De esta forma, los egresados podrán aumentar su empleabilidad y poco a poco expandir su éxito laboral así mismo ser modelo o coaches para otros profesionales que requieran aumentar su competencia profesional.

Segunda. Con respecto a la competencia instrumental y éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, se recomienda a los egresados que constantemente actualicen sus conocimientos a través de cursos presenciales o virtuales. Además de ello, y por ser solicitado por muchas empresas, se recomienda que todo profesional aprenda un idioma, el cual será un valor agregado frente a sus competencias ya adquiridas.

Tercera. Con respecto a la competencia interpersonal y éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, se recomienda que todo estudiante durante y después de su formación profesional pueda asistir a diferentes talleres sobre habilidades interpersonales y poder aplicarlas en su centro de labores de manera que pueda mejorar su comunicación y tener una conducta asertiva en la resolución de conflictos.

Cuarta. En relación a la competencia sistémica y éxito laboral en egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019, se recomienda que al comprender y tener un rol de responsabilidad de ambas competencias mencionadas, es decir, competencia instrumental e interpersonal, los egresados profesionales puedan iniciar un negocio donde puedan aplicar sus conocimientos, creatividad y liderazgo para trabajar de una forma autónoma e independiente donde sean ellos los encargados de diseñar y gestionar proyectos.

REFERENCIAS

- Agencia Internacional de Energía Atómica. (2018). *The competency Framework*. [El marco de la competencia]. Recuperado de <https://www.iaea.org/sites/default/files/18/03/competency-framework.pdf>
- Amati, V., Meggiolaro, S., Rivellini, G. y Zaccarin, S. (2018). *Social relations and life satisfaction: the role of Friends*. [Las relaciones sociales y la satisfacción de vida: el rol de los amigos]. Recuperado de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5937874/pdf/41118_2018_Article_32.pdf
- Baumeister, R. (2013). *Self-esteem. The puzzle of Low Self – Regard*. [La autoestima. El rompecabezas de la baja autoestima]. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4ZeyBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=self+esteem+at+work&ots=1KgylP3huV&sig=PYBd1rl4tOqpaRB8xIb6lXQDeXo#v=onepage&q=self%20esteem%20at%20work&f=false>
- Casado Molina, A. & Cuadrado Méndez, F. (2014). *La reputación corporativa: Un nuevo enfoque de las competencias transversales en el EES*. Revista de docencia universitaria. Recuperado de <file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/Dialnet-LaReputacionCorporativa-4692202.pdf>
- Casi la mitad de empresas peruanas “sufre” para conseguir trabajadores competentes*. (6 de abril del 2019). RPP. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-juvenil-casi-la-mitad-de-empresas-peruanas-sufre-para-conseguir-trabajadores-competentes-brecha-talento-noticia-1190224>
- Christakis, N. & Fowler, J. (2014). *Friendship and natural selection*. [La amistad y la selección natural] Recuperado de https://www.pnas.org/content/pnas/111/Supplement_3/10796.full.pdf
- Concurso Público a nivel nacional* (marzo 2015). El comercio. Recuperado de <http://cde.3.elcomercio.pe/doc/0/1/0/7/4/1074115.pdf>

- Cruzado Perez, W. (2018). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte – Sede Los Olivos, año 2018*” (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuatro maneras de superar tus dudas y alcanzar el éxito laboral.* (15 de febrero 2018). Recuperado de <http://noticias.universia.com.ar/cultura/noticia/2018/02/15/1158000/4-maneras-superar-dudas-alcanzar-exito-laboral.html>
- Eizaguirre Mazuelos, N. (2014). *Las competencias genéricas del estudiante y la influencia en su nivel de emprendimiento en la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas-Filial Tacna, en el año 2013.* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/999/TM158_Eyzaguirre_Mazuelos_NG%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Encuesta de opinión pública a nivel nacional.* (marzo 2015). El comercio. Recuperado de <http://cde.3.elcomercio.pe/doc/0/1/0/7/4/1074115.pdf>
- Etikan, I., Abubakar, S. & Sunusi, R. *Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling.* [Comparación de muestreo por conveniencia y muestreo por propósito]. American Journal of Theoretical and Applied Statistics. Vol. 5, No. 1, 2016, pp. 1-4. doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11
- Fandos Garrido, M., Renta Davids, A. I., Jiménez González, J. M., & González Soto, Á. P. (2017). *Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral: estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa.* Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrac&AN=edsrac.327336&lang=es&site=eds-live>

- Frías Guzmán, Maylín, Haro Águila, Yinet, & Artiles Olivera, Iliana. (2017). *Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales*. *Investigación bibliotecológica*, 31(71), 201-218. <https://dx.doi.org/10.22201/iibi.0187358xp.2017.71.57816>
- García Bayona, J. (2017). *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5883/Garcia_bj.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Geldenhuis, M., Laba, K. y Venter, C. (2014). *Meaningful work, work engagement and organisational commitment*. [Trabajo significativo, compromiso laboral y compromiso organizacional]. Recuperado de http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632014000100004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Giles, S. (2016). *The most important leadership competencies, According to Leaders around the world*. [Las competencias más importantes de liderazgo de acuerdo a los líderes alrededor del mundo]. Research Gate. Recuperado de <file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/Whatmakesaneffectiveleaderfinal.pdf>
- Groysberg, B. y Abrahams, R. (febrero, 2014). *What does success mean to you? [¿Qué significa el éxito para ti?]*. Harvard Business Review. Recuperado de <https://hbr.org/2014/02/what-does-success-mean-to-you>
- Grisales del Río, Á. M. (2015). *Éxito Laboral. El Rol de los Profesionales Universitarios en las Organizaciones. Una Comparación entre Graduados Europeos y Latinoamericanos*. (Tesis doctoral) Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.85638970&lang=es&site=eds-live>

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (2016). *Evaluation Competency Framework*. [Marco de competencias de evaluación] Recuperado de <https://www.cbd.int/financial/doc/uneg-competency.pdf>

Gutierrez Ramos, F. (2015). *Apuntes de conceptos básicos para muestreo estadístico. Para estudiantes de programas de doctorado en ciencias administrativas*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=EPUCCwAAQBAJ&pg=PA76&dq=la+poblaci%C3%B3n+muestra+muestreo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwigwKr1udPiAhUNuVkKHd7_Bz0Q6AEIKDAA#v=onepage&q=la%20poblaci%C3%B3n%20muestra%20muestreo&f=false

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4.^a ed.). México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Holtschlag, C. (2014). *Antecedents of career goals and their implications for career success across contexts*. [Antecedentes de los objetivos profesionales y sus implicaciones para el éxito profesional en diferentes contextos]. Universitat de Barcelona, 2014. (Tesis doctoral) Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edstdx&AN=edstdx.10803.662932&lang=es&site=eds-live>

Kesici Caliskan, H. (2015). *Technological change and economic growth*. [Cambio tecnológico y crecimiento económico]. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042815036538?token=728F3D0B076360524E132BDC61E67DD495E83795D1D97EFF95D9CE888EED5DE3889633E0C9F6FAA419FF95BD6DA7F1E1>

Lane, S. (2016). *Interpersonal Communication. Competence and Contexts*. [Comunicación Interpersonal. Competencia y contextos] Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=82V9DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR2&dq=interpersonal+competence&ots=NqFo3G7_Me&sig=_hUQTe3mPHZUmS6kZplK_huF0AU#v=onepage&q=interpersonal%20competence&f=false

Los 3 países con menos desempleo en América Latina (y por qué no es necesariamente una buena señal). (5 de julio del 2018). *BBC NEWS*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44662399>

Liangite, D. y Fuhui, S. (september 2016). *Subjective Career Success: A literature Review and prospect*. [Éxito subjetivo: una revisión de la literatura y la perspectiva] Scientific Research Publishing. Recuperado de file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/Subjective_Career_Success_A_Literature_Review_and_.pdf

Lievens, F. (2017). *Organizational image/reputation*. [Imagen/Reputación Organizacional]. Recuperado de https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=6814&context=lkcsb_research

Llinas Solano, H. & Rojas Álvarez, C. (2015). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=43haDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estadistica+descriptiva+e+inferencial&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjtlPOEot3iAhVC1VkKHZ1xDgcQ6AEIPTAE#v=onepage&q&f=false>

Mulder, M. (2014). *Conceptions of professional competence*. [Concepciones de la competencia profesional] International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning. Recuperado de <https://www.mmulder.nl/wp-content/uploads/2011/11/2014-Mulder-Conceptions-of-Professional-Competence-in-Billett-et-al1.pdf>

Muñoz, A. (2017). *¿Qué es el éxito?*. About español. Recuperado de <https://www.aboutspanol.com/que-es-el-exito-2396587>

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*.

Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=LzKbDwAAQBAJ&pg=PT211&dq=tecnicas+e+instrumentos+metodologia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjXn6biyNPiAhXKqlkKHRUoAisQ6AEIOjAD#v=onepage&q=tecnicas%20e%20instrumentos%20metodologia&f=false>

Ochoa Rivera, D. Y., & Rojas Gutierrez, C. C. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización ; The development of job skills: a key strategy for growth of productivity in the organization.* Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.39244BDF&lang=es&site=eds-live>

Ospina Posada, R. L. (2017). *Análisis del éxito laboral y profesional de los graduados de la maestría en Ciencias de la Educación en la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.* (Tesis de maestría) Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.668BB52E&lang=es&site=eds-live>

Qianni, G. y Yong, S. (September, 2016). *How Does Objective Career Success Affect Subjective Career Success? The moderating Role of Self – Awareness.* [¿Cómo afecta el éxito de la carrera objetiva al éxito de la carrera subjetiva? El papel moderador de la auto - conciencia] Scientific Research Publishing. Recuperado de file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/JHRSS_2016091216083511.pdf

Rocca Espinoza, E., & García Pérez de Lema, D., & Duréndez Gómez-Guillamón, A. (2016). *Factores determinantes del éxito competitivo en la mipyme: un estudio empírico en empresas peruanas.* *Contabilidad y Negocios*, 11 (22), 52-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=281649953005>

Roig-Vila, R., Rioseco Pais, M., & Belmar Mellado, M. (2015). *Expectativas de estudiantes universitarios frente a sus capacidades y competencias para participar en cursos abiertos y en línea ; Expectations of College Students from their Skills and*

Competences to Participate in Open Online Courses Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.6E2FA50B&lang=es&site=eds-live>

Rojas Vega, E. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*. (Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sáes López, J. (2017). *Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=jpgtDwAAQBAJ&pg=PT124&dq=spearman+no+parametrica&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwibkZylsN3iAhWPmlkKHW68CHwQ6AEILjAB#v=onepage&q=spearman%20no%20parametrica&f=false>

Santos Sánchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. (Tesis para título). Recuperado de <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Savignon, S. (2017). *Communicative Competence*. [La competencia comunicativa]. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118784235.eelt0047>

Shek, D., Yu, L. & Siu, A. (2015). *Interpersonal Competence and Service Leadership*. [Competencia interpersonal y liderazgo de servicio]. Pediatrics Faculty Publications. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1bcd/bc9fd9bde405cff0fc1659b8987b583f0e88.pdf>

Silva Gutierrez, C., Motte Nolasco, A. y García Silva, M. (s/f). *Percepción de éxito escolar en estudiantes universitarios*. Gestión Universitaria Integral del Abandono.

Recuperado de http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/ponencias/clabesIII/LT_1/ponencia_completa_198.pdf

Stoewen, D. (2017). *Dimensions of wellness: Change your habits, change your life*. [Dimensiones de bienestar: cambia tus hábitos, cambia tu vida]. Recuperado de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5508938/pdf/cvj_08_861.pdf

Velazco Huayta, E. (2017). *La competencia laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de prestaciones económicas de Lima Oeste del seguro social de Salud - EsSalud – Lima – 2015*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Véliz Martínez, P. L., Jorna Calixto, A. R., & Berra Socarrás, E. M. (2016). *Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales*. (Spanish). *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 30(2), 181–197. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=118550992&lang=es&site=eds-live>

Victoria Ojea, M. (27 de setiembre del 2016). *¿Cuáles son los factores de éxito en el mercado laboral?*. El país. Recuperado de https://elpais.com/internacional/2016/09/27/america/1475011557_091486.html

Villaroel, V. & Bruna, D. (2014). *Reflexiones entorno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente*. *Psicoperspectivas*. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/335/310>

Villafuerte Holguín, J., & Benites, R. (2018). *Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento*. *Revista Educación*, 42. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139028/index.html>

- Wong Fajardo, M. (2014). *Sistema de evaluación y el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes universitarios*. (Tesis de doctorado). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1436/1/wong_fem.pdf
- Yu Gorozhankina, O. (2015). *Theoretical aspects of building Professional Competence of Future Teachers*. [Aspectos teóricos de la construcción de competencias profesionales de futuros docentes] Eastern European Scientific Journal. Recuperado de [file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/331-1002-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/331-1002-1-PB%20(1).pdf)
- Yuejun HUANG, Aimin YAN, & SMITH, R. (2019). *Methodology for the Development of Knowledge Management on Organizational Performance Based on Employees' Professional Competence*. [Metodología para el desarrollo de la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional basado en la competencia profesional de los empleados] Revista de Cercetare Si Interventie Sociala, 64, 85–96. Recuperado de <https://doi.org/10.33788/rcis.64.7>
- Zapata Castañeda, P. (2015). *Aprendizaje de conceptos y competencia cognoscitiva: un estudio en el contexto de la enseñanza y aprendizaje de la química*. Recuperado de <file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/294051-408579-1-SM.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿De qué manera se relacionan las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></p> <p>PE1: ¿De qué manera se relaciona la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Analizar la relación entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>OE1: Describir la relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>Existe relación entre las competencias profesionales y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u></p> <p>HE1: Existe relación entre la competencia instrumental y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p>	<p><u>VARIABLE</u></p> <p><u>VARIABLE 1:</u></p> <p>Competencias profesionales</p> <p><u>DIMENSIONES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia instrumental • Competencia interpersonal • Competencia sistémica <p><u>VARIABLE 2:</u></p> <p>Éxito laboral</p> <p><u>DIMENSIONES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Éxito objetivo • Éxito subjetivo 	<p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Este estudio sigue un enfoque cuantitativo donde el tipo de investigación es aplicada. El diseño de investigación es no experimental utilizado en su ámbito natural, es de nivel descriptivo correlacional de corte transversal, asimismo toda la investigación dado define su diseño en las hipótesis que se dieron a conocer en el transcurso de todo el proyecto.</p>	<p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>La población de la investigación está constituida por todos los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate.</p> <p><u>MUESTRA:</u></p> <p>La muestra utilizada en este trabajo de investigación está constituida por 178 egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate.</p>

<p>PE2: ¿De qué manera se relaciona la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019?</p> <p>PE3: ¿De qué manera se relaciona la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019?</p>	<p>OE2: Identificar la relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p>	<p>HE2: Existe relación entre la competencia interpersonal y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p> <p>HE3: Existe relación entre la competencia sistémica y el éxito laboral en los egresados universitarios de la carrera de Administración del distrito de Ate, 2019</p>			<p><u>TÉCNICA</u> <u>E</u> <u>INSTRUMENTO</u></p> <p>La técnica aplicada para este presente trabajo fue una encuesta puesto que a través de ella se pudo obtener datos que permitieron reunir información para luego realizar una predicción cercana sobre los resultados de un evento. Por ello, el instrumento a utilizar será un cuestionario compuesto por 50 preguntas, 28 de ellas relacionado a la variable competencia profesional y 22 en relación al éxito laboral.</p>
---	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia 2019

Anexo N° 2

CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ÉXITO LABORAL

Buenos días / tardes, a continuación se está presentado una serie de preguntas y afirmaciones para saber de qué manera las competencias profesionales se relacionan con el éxito laboral.

Por favor indica mediante una X o un círculo la opción de acuerdo a tu realidad.

Género		Edad
Masculino	1	23 – 26 ()
		27 – 30 ()
Femenino	2	31 – 35 ()

COMPETENCIAS PROFESIONALES		ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
COMPETENCIA INSTRUMENTAL						
1	¿Cumples con las tareas encomendadas por tu superior en el plazo establecido?	1	2	3	4	5
2	¿Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades o cargos?	1	2	3	4	5
3	¿Recibes apoyo para aquellas tareas que en un inicio te resultan difíciles?	1	2	3	4	5
4	¿Consideras que dominas los conocimientos básicos de tu profesión?	1	2	3	4	5
5	¿Puedes comunicarte de forma escrita en un idioma diferente al español?	1	2	3	4	5
6	¿Puedes comunicarte de forma oral en un idioma diferente al español?	1	2	3	4	5
7	¿El uso de los programas de ofimática son parte de tus funciones?	1	2	3	4	5
8	¿Actualizas periódicamente tus conocimientos de Microsoft Word, Microsoft Excel y Microsoft Power Point?	1	2	3	4	5
9	Cuando tienes un problema, ¿te toma demasiado tiempo en plantear una solución?	1	2	3	4	5
10	¿Sueles dejar que otras personas tomen las decisiones por ti?	1	2	3	4	5
COMPETENCIA INTERPERSONAL						
11	¿Reconoces y regulas tus emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y contexto?	1	2	3	4	5
12	¿Muestras disposición a recibir sugerencias, valoraciones y críticas?	1	2	3	4	5
13	¿Motivas a tus compañeros a trabajar en equipo y que todos se sientan incluidos?	1	2	3	4	5

14	¿Cooperas con tus compañeros de trabajo en lo que sea necesario, aunque no estén dentro de tus funciones?	1	2	3	4	5
15	¿Eres capaz de escuchar a tus compañeros sin interrumpir su participación?	1	2	3	4	5
16	¿Percibes y comprendes las emociones de otra persona o un grupo de personas?	1	2	3	4	5
17	¿Puedes socializar e integrar con personas de un área de trabajo diferente a la tuya?	1	2	3	4	5
18	¿Tus valores y/o costumbres te ayudan a crecer en tu vida profesional?	1	2	3	4	5
COMPETENCIA SISTÉMICA						
19	Ante cualquier dificultad, ¿consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores?	1	2	3	4	5
20	¿Buscas información adecuada cuando no comprendes alguna tarea en específica en tu centro de trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿Tienes la disponibilidad de aprender algo, por mínimo que sea?	1	2	3	4	5
22	Después de una capacitación, ¿te sientes listo para aplicar lo aprendido?	1	2	3	4	5
23	¿Generas ideas y propuestas innovadoras?	1	2	3	4	5
24	¿Te consideras una persona proactiva?	1	2	3	4	5
25	¿Sientes que puedas actuar de manera autónoma en tu centro de trabajo?	1	2	3	4	5
26	¿Realizas tu trabajo sin necesidad de una supervisión constante?	1	2	3	4	5
27	¿Te esfuerzas por superar los objetivos deseados por la institución?	1	2	3	4	5
28	Priorizas de forma adecuada tus actividades para cumplir con las metas asignadas?	1	2	3	4	5

ÉXITO LABORAL		ESCALA				
		TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	NI ACUERDO, NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
ÉXITO OBJETIVO						
1	Mi tipo de trabajo define mi estatus social.	1	2	3	4	5
2	Considero que teniendo muchos bienes o activos me hace una persona con mayor prestigio	1	2	3	4	5
3	Mi comportamiento define mi reputación personal.	1	2	3	4	5
4	Revisar periódicamente mi imagen personal me ayuda a tener una adecuada reputación	1	2	3	4	5
5	Capacitarme para aprender nuevos conocimientos y habilidades me genera satisfacción.	1	2	3	4	5
6	Las habilidades con las que cuento son expansivas y me conducen al éxito.	1	2	3	4	5
7	Tengo un círculo de amistad que comparte mis objetivos personales y laborales.	1	2	3	4	5
8	Comparto y disfruto diferentes experiencias con mis amistades	1	2	3	4	5
9	Participar en actividades deportivas me generan bienestar.	1	2	3	4	5
10	Tener un espacio y tiempo para reflexionar, ayudan a mi cuerpo y mente.	1	2	3	4	5
ÉXITO SUBJETIVO						
11	Si recibiera otra opción de empleo, me retiraría de trabajo actual.	1	2	3	4	5
12	Disfruto mis tareas laborales.	1	2	3	4	5
13	Creo en mis valores y estoy dispuesto a defenderlos.	1	2	3	4	5
14	Sé identificar y reconocer mis logros.	1	2	3	4	5
15	Me involucro en la ejecución de las diferentes actividades en mi centro laboral.	1	2	3	4	5
16	Frente a las necesidades de la empresa, estoy dispuesto a que mi horario se pueda alterar.	1	2	3	4	5
17	He aprendido a cultivar una relación positiva con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
18	La confidencialidad es una característica por la que soy reconocido (a)	1	2	3	4	5
19	Actuar con mucha cautela en mi vida personal y profesional me genera satisfacción	1	2	3	4	5
20	Reflexionar sobre mi moral me lleva a discernir mi actuar.	1	2	3	4	5
21	Tener tiempo para mi familia a pesar del trabajo es complicado.	1	2	3	4	5
22	La presencia y apoyo de mi familia genera un equilibrio en mi vida.	1	2	3	4	5

Anexo N° 3: Validación de juicio de expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Cervantes Ramón, Edgard
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Romero del Alguita, Lidia Ayli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					93%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					94%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			

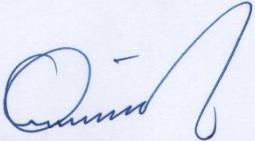
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95%

Ate, *21* de *Setiembre* del 2019


Firma de experto Informante
DNI N° 06614761

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Covantes Lamón, Edgard
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Romero del Eskula, Lidia Ayzi

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					93%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					94%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

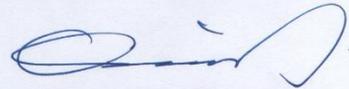
III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

95%

Ate 21 de setiembre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 06614761

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. MILO PÉREZ HUAMÁN
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: Romero del Aguila, Lidia Ayli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ADICABLE

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

80%

Ate. 21 de SEPTIEMBRE del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08978788

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. JULIO PÉREZ HUAMÁN
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: Romero del Aguila, Lida Ayli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

82%

Ate 21 de SEPTIEMBRE del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08978788

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Aramburú Gory Carlos Abraham
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Quark tiempo completo
- I.3. Especialidad del experto: Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
- I.5. Autor del instrumento: Romero del Aguila, Lida Aylí

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80.3	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08		X		
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, Incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80.3

Ate, 21 de Septiembre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 44015486

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Aromburú Geny Carlos Abraham
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente tiempo completo
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Enavate
 I.5. Autor del instrumento: Romero del Águila, Lida Ayli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81.5

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06		X		
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81.5

Ate, ²¹ de Septiembre del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 49075904

Anexo N° 4: Matriz de operacionalización de competencias profesionales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Competencia instrumental	Nivel de organización y planificación	1. ¿Cumples con las tareas encomendadas por tu superior en el plazo establecido? 2. ¿Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades o cargos?
		Nivel de conocimientos básicos de la profesión	3. ¿Recibes apoyo para aquellas tareas que en un inicio te resultan difíciles? 4. ¿Consideras que dominas los conocimientos básicos de tu profesión?
		Nivel conocimiento oral y escrito (Segundo Idioma)	5. ¿Puedes comunicarte de forma escrita en un idioma diferente al español? 6. ¿Puedes comunicarte de forma oral en un idioma diferente al español?
		Manejo de ofimática	7. ¿El uso de los programas de ofimática son parte de tus funciones? 8. ¿Actualizas periódicamente tus conocimientos de Microsoft Word, Microsoft Excel y Microsoft Power Point?
		Capacidad para la toma de decisiones	9. Cuando tienes un problema, ¿te toma demasiado tiempo en plantear una solución? 10. ¿Sueles dejar que otras personas tomen las decisiones por ti?
	Competencia interpersonal	Capacidad crítica y autocrítica	11. ¿Reconoces y regulas tus emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y contexto? 12. ¿Muestras disposición a recibir sugerencias, valoraciones y críticas?
		Capacidad para trabajar en equipo	13. ¿Motivas a tus compañeros a trabajar en equipo y que todos se sientan incluidos? 14. ¿Cooperas con tus compañeros de trabajo en lo que sea necesario, aunque no estén dentro de tus funciones?

		Dominio de habilidades interpersonales	15. ¿Eres capaz de escuchar a tus compañeros sin interrumpir su participación? 16. ¿Percibes y comprendes las emociones de otra persona o un grupo de personas?
		Capacidad de comunicarse en distintas áreas	17. ¿Puedes socializar e integrar con personas de un área de trabajo diferente a la tuya?
		Compromiso ético	18. ¿Tus valores y/o costumbres te ayudan a crecer en tu vida profesional?
	Competencia sistémica	Nivel de indagación y exploración	19. Ante cualquier dificultad, ¿consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores? 20. ¿Buscas información adecuada cuando no comprendes alguna tarea en específica en tu centro de trabajo?
		Ritmo de aprendizaje	21. ¿Tienes la disponibilidad de aprender algo, por mínimo que sea? 22. Después de una capacitación, ¿te sientes listo para aplicar lo aprendido?
		Creatividad y liderazgo	23. ¿Generas ideas y propuestas innovadoras? 24. ¿Te consideras una persona proactiva?
		Nivel de autonomía	25. ¿Sientes que puedas actuar de manera autónoma en tu centro de trabajo? 26. ¿Realizas tu trabajo sin necesidad de una supervisión constante?
		Motivación para la ejecución de objetivos	27. ¿Te esfuerzas por superar los objetivos deseados por la institución? 28. ¿Priorizas de forma adecuada tus actividades para cumplir con las metas asignadas?

Fuente: Elaboración propia 2019

Anexo N° 5: Matriz de operacionalización de éxito laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
ÉXITO LABORAL	Éxito Objetivo	Estatus o posición social	1. Mi tipo de trabajo define mi estatus social. 2. Considero que teniendo muchos bienes o activos me hace una persona con mayor prestigio
		Reputación personal	3. Mi comportamiento define mi reputación personal. 4. Revisar periódicamente mi imagen personal me ayuda a tener una adecuada reputación
		Nivel de conocimiento y habilidades	5. Capacitarme para aprender nuevos conocimientos y habilidades me genera satisfacción. 6. Las habilidades con las que cuento son expansivas y me conducen al éxito.
		Grado de relación con amistades	7. Tengo un círculo de amistad que comparte mis objetivos personales y laborales. 8. Comparto y disfruto diferentes experiencias con mis amistades
		Nivel de salud y bienestar	9. Participar en actividades deportivas me generan bienestar. 10. Tener un espacio y tiempo para reflexionar, ayudan a mi cuerpo y mente.
	Éxito subjetivo	Nivel de satisfacción laboral intrínseca	11. Si recibiera otra opción de empleo, me retiraría de trabajo actual. 12. Disfruto mis tareas laborales.
		Nivel de autoestima	13. Creo en mis valores y estoy dispuesto a defenderlos. 14. Sé identificar y reconocer mis logros.
		Nivel de compromiso y rol laboral	15. Me involucro en la ejecución de las diferentes actividades en mi centro laboral. 16. Frente a las necesidades de la empresa, estoy dispuesto a que mi horario se pueda alterar.
		Conservación de las relaciones satisfactorias	17. He aprendido a cultivar una relación positiva con mis compañeros de trabajo. 18. La confidencialidad es una característica por la que soy reconocido (a)
		Nivel de satisfacción moral	19. Actuar con mucha cautela en mi vida personal y profesional me genera satisfacción 20. Reflexionar sobre mi moral me lleva a discernir mi actuar.
		Relación con la familia	21. Tener tiempo para mi familia a pesar del trabajo es complicado. 22. La presencia y apoyo de mi familia genera un equilibrio en mi vida.

Fuente: Elaboración propia 2019

Anexo N° 6: Matriz de datos

Variable		COMPETENCIAS PROFESIONALES																											
Dimensiones		Competencia instrumental										Competencia interpersonal								Competencias sistémica									
Indicadores		Nivel de organización y planificación		Nivel de conocimientos básicos de la profesión		Nivel de conocimientos oral y escrito (segundo)		Manejo de ofimática		Capacidad para la toma de decisiones		Capacidad crítica y autocrítica		Capacidad para trabajar en equipo		Dominio de habilidades interpersonales		Capacidad de comun.	Compromiso ético	Nivel de indagación y exploración		Ritmo de aprendizaje		Creatividad y liderazgo		Nivel de autonomía		Motivación para la ejecución de objetivos	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28
1	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	3	4	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	1	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	3	4	4	4	4	5	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4
6	4	4	5	5	3	3	5	5	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
7	5	4	3	4	1	1	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	1	5	5
8	4	5	3	4	1	1	5	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4
9	4	5	4	5	3	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
10	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	4	4	3	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5
12	5	5	3	5	4	4	4	5	3	2	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
13	5	4	3	4	5	5	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4
14	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5
15	4	5	2	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	5	5	3	5	3	2	2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5
17	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
18	5	4	5	5	3	3	5	3	3	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4
19	4	3	3	4	5	3	3	3	3	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5
20	3	4	3	4	4	2	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4
21	5	4	2	5	1	1	4	3	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
22	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
23	4	4	5	3	2	2	5	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
24	5	5	4	5	2	2	2	3	2	1	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
25	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
27	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4
28	5	5	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5
29	5	4	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	4	4	5

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	
131	5	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	
132	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
133	5	5	3	5	3	3	2	2	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	
134	4	5	4	3	1	1	5	3	3	1	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	5		
135	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	
136	5	4	4	5	2	2	5	5	2	1	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
137	5	5	3	5	1	2	5	5	2	1	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
138	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
139	5	5	4	5	5	4	3	3	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	2	4	5	5		
140	4	5	3	5	5	5	4	2	3	2	4	5	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3		
141	5	5	3	5	3	2	3	3	3	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
142	4	4	5	5	3	5	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
143	5	4	3	4	3	2	3	1	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
144	4	5	3	2	1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	5	2	3	2	2	5	5	2	5	2	5	
145	4	5	3	5	3	3	4	4	2	1	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
146	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	
147	4	5	3	4	2	3	5	3	2	1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
148	4	3	2	4	1	2	2	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	
149	5	4	3	5	2	2	3	3	3	2	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	
150	5	4	4	5	5	5	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	
151	5	5	3	4	4	3	5	3	2	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
152	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
153	5	3	4	5	3	4	4	2	2	2	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	
154	4	4	3	4	1	2	5	4	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
155	5	5	5	4	3	3	5	4	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
156	5	4	3	4	1	1	5	5	2	1	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	
157	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	
158	5	4	3	4	1	1	5	5	2	1	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	
159	5	5	3	5	4	4	5	3	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	
160	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	
161	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	
162	5	5	4	4	2	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
163	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
164	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
165	5	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
166	5	5	4	5	3	3	4	4	3	1	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
167	4	4	2	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	
168	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
169	5	5	3	4	3	3	5	3	2	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
170	4	3	3	4	2	1	5	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	
171	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	
172	4	3	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
173	5	4	5	5	4	4	5	3	3	2	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	
174	5	5	4	5	2	2	3	3	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
175	3	3	4	4	5	5	1	3	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	
176	4	4	4	5	3	3	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
177	5	5	4	5	1	1	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	
178	5	5	3	5	5	5	5	3	3	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	

Variable	ÉXITO LABORAL																					
Dimensiones	Éxito objetivo										Éxito subjetivo											
Indicadores	Estatus o posicional social		Reputación personal		Nivel de conocimiento y habilidades		Grado de relación con amistades		Nivel de salud y bienestar		Nivel de satisfacción laboral		Nivel de autoestima		Nivel de compromiso y rol laboral		Conservación de las relaciones		Nivel de satisfacción moral		Relación con la familia	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22
1	1	1	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	5
5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5
6	3	1	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	1	1	2	3	2	2	2	4	3	1
7	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
8	1	1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	2
9	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3
10	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3
11	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5
12	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5
13	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4
14	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	5
15	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
16	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5
17	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
18	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4
19	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5
20	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
21	1	1	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
22	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5

148	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	2	3	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4
150	2	2	4	3	1	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
151	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	1	2	3	3	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	1	4	4	4	3	5	4
154	4	1	5	2	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
155	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	5
156	3	2	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	5
157	3	3	2	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	3	2	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	5
159	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
160	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5
161	2	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5
162	3	1	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
163	2	2	5	5	5	4	3	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5
164	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
165	2	2	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4
166	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
167	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
168	3	1	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	2	1
169	1	1	5	3	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
170	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
171	2	1	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4
172	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4
173	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
174	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
175	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5
176	4	2	2	2	4	4	4	1	4	4	2	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	5
177	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
178	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5