



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS
COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE EN ADMINISTRACIÓN EN
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS ADULTOS**

PRESENTADA POR

ALEXANDER AURELIO VALLE HUERTES

ASESOR

OSCAR RUBÉN SILVA NEYRA

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSGRADO

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS
COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE EN ADMINISTRACIÓN EN
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS ADULTOS**

TESIS PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

PRESENTADO POR:

ALEXANDER AURELIO VALLE HUERTES

ASESOR:

DR. OSCAR RUBÉN SILVA NEYRA

LIMA, PERÚ

2019

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS
COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE EN ADMINISTRACIÓN EN
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS ADULTOS**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

PRESIDENTA DEL JURADO:

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. Luz Marina Sito Justiniano

Dr. Miguel Luis Fernández Avila

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a mi esposa y a mis hijos por su apoyo constante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme su orientación y protección para que esta investigación haya salido adelante. También agradezco a mi asesor el Dr. Oscar Silva, asesor de esta tesis, por su prolija atención y pertinente acompañamiento en este maravilloso camino hacia el descubrimiento y producción de nuevos conocimientos mediante la investigación.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1. Antecedentes de la investigación	7
1.1.1. Antecedentes internacionales	7
1.1.2. Antecedentes nacionales	11
1.2. Bases teóricas	15
1.3. Definición de términos básicos	28

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
2.1 Formulación de hipótesis	36
2.1.1 Hipótesis Principal	36
2.1.2. Hipótesis Derivadas	36
2.2 Variables y definición operacional	38
2.2.1. Definición de las variables	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1 Diseño metodológico	40
3.2 Diseño muestral	41
3.3 Técnicas de recolección de datos	42
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	43
3.5 Aspectos éticos	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
4.1 Análisis de fiabilidad	45
4.2. Análisis de frecuencia	50
4.3 Contrastación de hipótesis	64
4.4 Prueba de Hipótesis	68
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	72
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
FUENTES DE INFORMACIÓN	80
ANEXOS	88
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Evidencia de la investigación	
Anexo 3. Constancia emitida por la institución	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Descripción de las competencias conceptuales	25
Tabla 2.	Descripción de las competencias procedimentales	26
Tabla 3.	Descripción de las competencias actitudinales	27
Tabla 4.	Operación de variables	38
Tabla 5.	Procesamiento de casos del cuestionario	45
Tabla 6.	Fiabilidad del cuestionario	46
Tabla 7.	Procesamiento de casos para el examen escrito	46
Tabla 8.	Fiabilidad para el examen escrito	47
Tabla 9.	Procesamiento de casos para la rúbrica procedimental	48
Tabla 10.	Fiabilidad para la rúbrica procedimental	48
Tabla 11.	Procesamiento de casos para la rúbrica actitudinal	49
Tabla 12.	Fiabilidad para la rúbrica actitudinal	49
Tabla 13.	Estadísticos de la variable 1 desempeño laboral	50
Tabla 14.	Frecuencia porcentual de la variable 1 desempeño laboral	50
Tabla 15.	Estadísticos de la dimensión calidad de trabajo	51
Tabla 16.	Frecuencia porcentual de la dimensión calidad de trabajo	51
Tabla 17.	Estadísticos de la dimensión conocimiento del trabajo	52
Tabla 18.	Frecuencia porcentual de la dimensión conocimiento del trabajo	52
Tabla 19.	Estadísticos de la dimensión productividad	53
Tabla 20.	Frecuencia porcentual de la dimensión productividad	53
Tabla 21.	Estadísticos de la dimensión esfuerzo	54
Tabla 22.	Frecuencia porcentual de la dimensión esfuerzo	54

Tabla 23.	Estadísticos de la dimensión conformidad aceptando la autoridad	55
Tabla 24.	Frecuencia porcentual de la dimensión conformidad aceptando la autoridad	55
Tabla 25.	Estadísticos de la dimensión liderazgo	56
Tabla 26.	Frecuencia porcentual de la dimensión liderazgo	56
Tabla 27.	Estadísticos de la dimensión facilidad comunicativa	57
Tabla 28.	Frecuencia porcentual de la dimensión facilidad comunicativa	57
Tabla 29.	Estadísticos de la dimensión administración de recursos	58
Tabla 30.	Frecuencia porcentual de la dimensión administración de recursos	58
Tabla 31.	Estadísticos de la dimensión empatía interpersonal	59
Tabla 32.	Frecuencia porcentual de la dimensión empatía interpersonal	59
Tabla 33.	Estadísticos de la variable 2 competencias de aprendizaje	60
Tabla 34.	Frecuencia porcentual de la variable 2 competencia de aprendizaje	60
Tabla 35.	Estadísticos de la dimensión competencias conceptuales	61
Tabla 36.	Frecuencia porcentual de la dimensión competencias conceptuales	61
Tabla 37.	Estadísticos de la dimensión competencias procedimentales	62
Tabla 38.	Frecuencia porcentual de la dimensión competencias procedimentales	62
Tabla 39.	Estadísticos de la dimensión competencias actitudinales	63

Tabla 40.	Frecuencia porcentual de la dimensión competencias actitudinales	63
Tabla 41.	Contingencia entre los niveles de las competencias de aprendizaje y el desempeño laboral	64
Tabla 42.	Contingencia entre los niveles de las competencias conceptuales y el desempeño laboral	65
Tabla 43.	Contingencia entre los niveles de las competencias procedimentales y el desempeño laboral	66
Tabla 44.	Contingencia entre los niveles de las competencias actitudinales y el desempeño laboral	67
Tabla 45.	Correlación entre el desempeño laboral y las competencias de aprendizaje	68
Tabla 46.	Correlación entre el desempeño laboral y la competencia conceptual	69
Tabla 47.	Correlación entre el desempeño laboral y la competencia procedimental	70
Tabla 48.	Correlación entre el desempeño laboral y la competencia actitudinal	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Análisis de frecuencia porcentual de la variable 1 desempeño laboral	50
Figura 2:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión calidad de trabajo	51
Figura 3:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión conocimiento del trabajo	52
Figura 4:	Análisis porcentual de la dimensión productividad	53
Figura 5:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión esfuerzo	54
Figura 6:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión conformidad aceptando la autoridad	55
Figura 7:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión liderazgo	56
Figura 8:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión facilidad comunicativa	57
Figura 9:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión administración de recursos	58
Figura 10:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión empatía interpersonal	59
Figura 11:	Análisis de frecuencia porcentual de la variable 2 competencia de aprendizaje	60
Figura 12:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión competencias conceptuales	61

Figura 13: Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión competencias procedimentales	62
Figura 14: Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión competencias actitudinales	63
Figura 15: Niveles entre las competencias de aprendizaje y el desempeño laboral	64
Figura 16: Niveles entre las competencias conceptuales y el desempeño laboral	65
Figura 17: Niveles ente las competencias procedimentales y el desempeño laboral	66
Figura 18: Niveles entre las competencias actitudinales y el desempeño laboral	67

RESUMEN

En esta investigación se tuvo por objetivo precisar la relación que existe entre la variable 1 desempeño laboral y la variable 2 el aprendizaje en administración de los estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del Programa de estudios por experiencia laboral (EPEL), de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma. La importancia de esta tesis fue la de determinar si los contenidos ofrecidos por el EPEL corresponden a lo que necesita el egresado para poder desenvolverse mejor en su mundo laboral. Para la muestra, se consideró el muestreo censal que ha sido de 100 egresados. Las técnicas utilizadas en la metodología fue el uso de un Cuestionario de 30 preguntas para cubrir la variable 1 de desempeño laboral y las de examen final de seis preguntas y una rúbrica de evaluación para las tres competencias de la variable del aprendizaje en administración.

Dentro de los resultados se observó que todos los instrumentos que se utilizaron en el trabajo de investigación eran altamente fiables, de acuerdo con el análisis de fiabilidad. Dentro del análisis de frecuencia se observó que el 80% de los estudiantes de la EPEL tuvieron un desempeño laboral de alto nivel y una aprehensión de las competencias de aprendizaje a un nivel bueno. Dentro del

análisis de contingencia se puede observar que los alumnos de la EPEL presentan un nivel medio y alto de las competencias conceptuales y procedimentales; mientras que, para las competencias actitudinales, el panorama cambia al presentar un nivel regular de aprehensión de las competencias actitudinales y un nivel medio del desempeño laboral. Finalmente, dentro de la evaluación del Índice de Correlación de Spearman, se puede verificar que la variable 1 Competencias de Aprendizaje, junto con todas sus dimensiones tiene una correlación directa y positiva con la variable 2. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las dos variables y que se necesitan de estudios más profundos para establecer las competencias actitudinales que deberían ser atendidas por la EPEL dentro de sus estudiantes.

Palabras claves. Desempeño laboral, aprendizaje, administración.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work performance and management learning of adult university students in the eighth cycle of the Work Experience Studies Program (EPEL, by its initials in Spanish), of the Faculty of Economic Sciences of the Ricardo Palma University. The importance of this thesis was to determine if the contents offered by the EPEL correspond to what the graduate needs to be able to perform better in his work world. For the sample, the census sampling that has been 100 graduates was considered. The techniques used in the methodology were the use of a Questionnaire of 30 questions to cover the variable of work performance and the final exam of six questions and a rubric of evaluation for the three competencies of the variable of learning in administration.

Within the results it was observed that all the instruments that were used in the research work were highly reliable, according to the reliability analysis. Within the frequency analysis it was observed that 80% of the students of the EPEL had a high level of work performance and an apprehension of learning competencies at a good level. Within the contingency analysis, it can be observed that EPEL students have a medium and high level of conceptual and procedural

competences; while, for attitudinal competencies, the picture changes by presenting a regular level of apprehension of attitudinal competencies and an average level of job performance. Finally, within the evaluation of the Spearman Correlation Index, it can be verified that the variable Learning Competencies together with all its dimensions have a direct and positive correlation with the variable work performance. It was concluded that there is a direct and significant relationship between the two variables and that deeper studies are needed to establish the attitudinal competencies that should be met by the EPEL within its students.

Keywords. Work performance, learning, administration.

INTRODUCCIÓN

El diseño curricular de las universidades peruanas constantemente está dentro de cambio y de reformas, debido a poder satisfacer las necesidades de los alumnos, ya que estos alumnos necesitan estar bien preparados para poder desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral. Cuando se reunió el Consejo Europeo en Ámsterdam, observaron la importancia del desarrollo de las competencias de índole profesional y social, para que los trabajadores puedan adaptarse de mejor manera al mercado laboral.

Sin embargo, todas las carreras profesionales tienen muchas especialidades, dentro de la carrera de administración, también se puede hablar de marketing, de logística, de planeamiento estratégico, de administración pública, etc.

Dado que un profesional debe desarrollar estas competencias para un mejor desempeño laboral y dado los continuos cambios y avances de la ciencia y de la tecnología, las grandes empresas de los países que manejan las potencias económicas mundiales están preocupados en la manera en que este desarrollo va a venir dándose en el futuro ya que para mantener las máquinas, equipos de alta tecnología y servicios de alta calidad se necesitan de profesionales realmente competentes, capaces de realizar estos trabajos de producción.

Por lo general es en el octavo ciclo donde ya se han llevado la mayoría de los cursos y con ellos los conocimientos técnicos de la carrera. También para el ciclo ya se han llevado los cursos electivos según la orientación del estudiante.

Para poder determinar si los cursos y los contenidos de esos cursos son los indicados, se tiene que evaluar el desempeño de cada alumno en el centro laboral. Entonces el centro laboral será el lugar indicado donde se revisará el desempeño laboral del estudiante para comprobar si en sus años de estudio adquirió las competencias de aprendizaje en administración necesarias para su óptimo desempeño laboral.

Palmar (2013) en su artículo titulado “Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia”, menciona:

“... que, desde la perspectiva de las competencias laborales, se reconocen que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje formal en aula; sino del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.”

Esa evaluación es realizada no sólo por entidades como SUNEDU o SINEACE; sino también por la misma institución educativa y los alumnos.

Formulación del problema

Problema Principal

¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral (EPEL), de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?

Problemas Derivados

- ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias conceptuales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral (EPEL), de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?
- ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias procedimentales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral (EPEL), de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?
- ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias actitudinales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral (EPEL), de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?

La competencia laboral es más fuerte cada día, porque cada vez más existen mayor número de postulantes por el mismo puesto de trabajo y otros trabajadores que ocupando ya un puesto, sabe que tiene por obligación instruirse y superarse para poder conservar su puesto de trabajo o en el mejor de los casos optar por un ascenso laboral.

Por la situación económica vivida en años anteriores en el Perú hizo que muchos jóvenes hayan retrasado o truncado sus estudios superiores, priorizando el trabajo. Fue entonces cuando las universidades principalmente privadas crearon los programas de estudios para adultos con experiencia laboral. Al ser estos programas semipresenciales, con menos horas académicas que los programas

regulares, se tiene que priorizar el contenido de las asignaturas, para que éstas estén acordes a lo que exige el mundo laboral.

La universidad Ricardo Palma se diseñó el Programa de Estudios por Experiencia Laboral (EPEL), cuyo contenido de asignaturas ya ha sido modificado; sin embargo, para llevar a cabo una segunda modificación, se hizo necesario un estudio para comprobar si el contenido curricular ayudaba a los egresados a desenvolverse mejor en su medio laboral, ya sea conservándolo o accediendo a un ascenso.

Ese desenvolvimiento requiere del hecho de haber comprendido lo mejor posible las lecciones recibidas en clase y también de la manera en que éstas se llevan a la práctica. Pero para que esto sea una realidad se debe de haber adquirido las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de aprendizaje necesarias para que nuestro conocimiento y desenvolvimiento sea muy profesional y productivo para nosotros y para la empresa donde laboramos.

Por lo expuesto anteriormente, la presente investigación tuvo por objetivo precisar la relación existente entre el desempeño laboral y el aprendizaje en administración de los estudiantes universitarios adultos del ciclo del Programa de estudios por experiencia laboral (EPEL), de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma.

En el Capítulo I, se presentaron las referencias teóricas donde se describen las variables de desempeño laboral y competencias de aprendizaje junto con sus respectivas dimensiones. Además, se procedió a definir los términos básicos que se van a utilizar en la tesis.

En el Segundo Capítulo, se describieron las hipótesis tanto la hipótesis principal que sugirió que el desempeño laboral está significativamente relacionado con las competencias de aprendizajes; mientras que para las hipótesis derivadas se

sugirió que el desempeño laboral está significativamente relacionado con las competencias actitudinales, procedimentales y actitudinales del egresado.

En el Capítulo III, se describió la metodología de investigación, enfatizando que para el desarrollo de la presente tesis se trabajó con el muestreo censal, ya que solamente se contó con 100 alumnos egresados para las pruebas. Entre las técnicas de información utilizadas estuvieron el cuestionario, el examen final y la rúbrica. Las tres aprobadas por un juicio de expertos.

El cuarto capítulo, señaló los resultados, de acuerdo con su naturaleza, es así como dentro de los resultados se obtuvo que todos los instrumentos que se utilizaron en el trabajo de investigación eran altamente fiables, de acuerdo con el análisis de fiabilidad. En el análisis de frecuencia se observó que el 80% de los estudiantes de la EPEL tuvieron un desempeño laboral de alto nivel y una aprehensión de las competencias de aprendizaje a un nivel bueno. Dentro del análisis de contingencia se puede observar que los alumnos de la EPEL presentan un nivel medio y alto de las competencias conceptuales y procedimentales; mientras que, para las competencias actitudinales, el panorama cambia al presentar un nivel regular de aprehensión de las competencias actitudinales y un nivel medio del desempeño laboral. Finalmente, dentro de la evaluación del Índice de Correlación de Spearman, se puede verificar que la variable Competencias de Aprendizaje junto con todas sus dimensiones tienen una correlación directa y positiva con la variable desempeño laboral.

Con lo expuesto en el párrafo anterior, el quinto capítulo discute que si bien las dos variables se correlacionan directa y positivamente, hay que establecer cuáles con esas competencias actitudinales que hacen que el desempeño laboral del estudiante del EPEL sea a un nivel de regular.

Finalmente se concluye que el desempeño laboral está directa y significativamente relacionado con las competencias de aprendizaje; sin embargo; dentro de la variable desempeño laboral se tienen nueve dimensiones, las cuales podrían ser relacionadas con la variable competencia de aprendizaje para determinar cuál de estas nueve dimensiones se ve más influenciada por las competencias de aprendizaje ganadas en clase.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Meza (2018), en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas”, tesis para obtener el grado de maestro de Ciencias Financieras de la Universidad de Montemorelos tuvo como objetivo principal determinar si el desempeño laboral se ve afectado por el clima organizacional prevaleciente, denotándose el nivel de compromiso de los trabajadores. En los resultados se encontró que sí se presentaba una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El otro resultado importante fue que el estatus laboral influye en la percepción del clima organizacional (quienes tienen mejores prestaciones perciben un mejor clima organizacional), lo que permite concluir que el status laboral marca una diferencia significativa respecto de la percepción que se tiene del ambiente laboral que se permea en la institución.

Cuando se relacionó las variables demográficas de edad y antigüedad con las variables de clima organizacional y que ésta tiene una relación inversa

muy débil con el desempeño laboral. Los resultados de la antigüedad se vio que esta variable estaba más estrechamente relacionada con el clima laboral, es decir con ver al área laboral como un ambiente agradable, en tanto que la antigüedad no tiene mucha relación que con el desempeño laboral, lo que hace suponer que cuanto más tiempo permanezcas en un trabajo, mejor será tu percepción del ambiente donde laboras.

Villadiego (2017), en su investigación titulada “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016”, realizada en la Universidad de Cartagena, se buscó determinar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre los trabajadores con el clima organizacional. Para ello, el autor hizo uso del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la Batería de instrumentos para la evaluar de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Pontificia Javeriana, gracias a ello, pudo identificar otras variables con gran incidencia en el clima de la empresa. Entre los resultados se resalta que el desempeño laboral no tiene una gran incidencia en el clima, en comparación con otras variables; pero que sí se deben abordar soluciones para aminorar su riesgo. A diferencia de las relaciones interpersonales que sí influyen en gran medida en el clima y las cuales no se encuentran afianzadas entre los colaboradores. Al finalizar la investigación, se pudo determinar que para la aplicación de las recomendaciones es indispensable la participación de los jefes inmediatos y del departamento de Talento Humano.

Catellón (2017), en su tesis titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” para obtener el grado de máster en gerencia empresarial, tuvo por objetivo demostrar la relación entre la variable independiente, el clima organizacional y su incidencia en la variable dependiente, el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. La metodología aplicada incluyó las técnicas e instrumentos necesarios para esta investigación. Los resultados indicaron que en su mayoría existe euforia y entusiasmo, y que la frialdad y el distanciamiento en menor medida. Entonces, se motivó a las autoridades de cada área de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional Favorable para lograr mejores niveles de entusiasmo y orgullo. Finalmente, se decidió realizar consultas, escuchando las opiniones y sugerencias de la comunidad universitaria.

Pavié (2012), en su tesis doctoral titulada “Las Competencias Profesionales del Profesorado de Lengua Castellana y Comunicaciones en Chile: Aportaciones a la Formación Inicial”, para obtener el grado de doctor en Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid. El objetivo de la investigación fue analizar las políticas o habilidades formativas del docente de Lengua Castellana y Comunicaciones en los currículos didácticos, el cual abarcó desde las competencias o habilidades que se desarrollan en su formación integral desde un inicio. En la investigación también se utilizó un diseño descriptivo, correlacionando las variables de las competencias profesionales del profesorado de la lengua castellana y comunicación. Se

trabajó con una muestra de 200 profesores de Enseñanza Media de tipo Científico-Humanista que respondieron un cuestionario. Finalmente, sólo 152 docentes accedieron a responder el cuestionario, de los cuales seis docentes obtuvieron un destacado rendimiento en sus respectivas evaluaciones en los centros educativos a los que pertenecen, responderían a la entrevista. De los 152 participantes, el 60% son hombres, el 87% eran licenciados, trabajando en el sector público, el 68% de los docentes tenían más de 10 años de experiencia, el 70% de ellos tuvieron más de 30 alumnos por curso. Al final de la investigación se concluyó que la formación inicial docente debe cambiar y fortalecerse para que tenga mejor desempeño, incluyéndose desde la actualización de los conocimientos hasta que tenga un mejor bagaje conceptual, esto con la finalidad de acceder a lo que demandan los paradigmas de aprendizaje que sustentan los diseños curriculares en didáctica basados en competencias.

Jofré (2009) en su tesis doctoral titulada “Competencias Profesionales de los Docentes de Enseñanza Media de Chile. Un Análisis Desde Las Percepciones de los Implicados”, para obtener el grado de doctor en Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona. En su investigación, el autor tuvo como objetivo principal analizar las competencias o habilidades que a juicio de los docentes de enseñanza. Para esta investigación el autor utilizó una metodología de tipo descriptivo correlacional, recopilándose la información mediante cuestionarios, entrevistas realizada a los docentes y alumnos de los liceos de enseñanza media en Chile. En los resultados el 82.6% de los docentes encuestados respondieron que han realizado sus estudios de formación inicial docente en una de las universidades

tradicionales, el 56.1% estarían trabajando en un liceo privado, el 35.2% manifestaron que están en la cuarta fase de la carrera profesional docente, que es llamada fase de replanteamiento, el 88% de los docentes dominan la disciplina que enseñan y el 69% de los docentes mantienen una comunicación fluida con los padres de sus alumnos. Entre las conclusiones encontradas, se encontraron puntos críticos que perjudican el buen ejercicio de los docentes. Entre los puntos críticos se mencionan las estrategias de aplicación en el proceso enseñanza aprendizaje, la deficiente formación pedagógica, la desconexión entre la formación inicial de los docentes y la realidad escolar, la deficiente formación continua e innovación y la falta de actitud del profesor en el proceso de enseñanza y aprendizaje. En ese sentido se explica que para salir de estos puntos críticos se requiere de un docente competente, que tenga un buen nivel de conocimientos, habilidades y destrezas con la finalidad de resolver problemas y dificultades en el quehacer pedagógico en un centro escolar.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Salazar (2018), en su tesis para obtener el título de licenciado en Administración, titulada “Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018”. En esta investigación se tuvo como objetivo determinar el impacto de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de una entidad financiera en el distrito de Cercado de Lima. Para realizar esta investigación, se contó con la colaboración del personal que laboró en el área de Canal de Atención y Promoción de Servicios. La investigación fue de carácter descriptivo correlacional, buscando relacionar la

variable dependiente, la motivación laboral y la independiente, el desempeño laboral. El estudio se realizó con 50 empleados administrativos y se pasaron los datos al paquete estadístico SPSS. Finalmente se concluyó que la motivación laboral sí tiene una influencia favorable con el desempeño de los empleados de dicha institución financiera.

Pastor (2018), en su tesis para obtener el título de licenciado en Administración titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017” El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, prospectivo y transversal. Siendo la variable independiente el clima organizacional y la variable dependiente desempeño laboral. La población fue de 280 trabajadores de la empresa peruana PECSA. Finalmente, se concluyó que el buen clima organizacional sí tiene una influencia directa y positiva con el desempeño laboral.

Malpartida (2018), en su tesis titulada “Efecto del aprendizaje basado en proyectos en el logro de habilidades intelectuales en estudiantes del curso de contabilidad superior en una universidad pública de la región Huánuco”, para obtener el grado de maestro en Educación Superior con mención en docencia e investigación en Educación Superior de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. En su investigación, el autor tuvo como objetivo determinar el efecto del aprendizaje basado en proyectos en el desarrollo de habilidades intelectuales en sus tres niveles de juicio profesional, toma de decisiones y resolución de problemas. Durante la investigación se diseñó y se aplicó un programa de intervención diseñada en 15 sesiones durante 6 semanas, dotando a los estudiantes actividades para elaborar un proyecto

para mejorar las habilidades intelectuales. Para lograr el objetivo propuesto, se aplicó una prueba de rendimiento antes y después de la intervención al grupo. La prueba se sometió a la prueba de confiabilidad de Kuder-Richardson, obteniendo un coeficiente de 0.73, por lo que indica que el instrumento es válido y confiable para su aplicación.

Finalmente, según los resultados, se concluye que los estudiantes de cuarto ciclo de la facultad de ciencias contables de una universidad pública de la región de Huánuco mejoraron sus habilidades intelectuales a nivel de juicio profesional, toma de decisiones y resolución de problemas.

También en la prueba de hipótesis general a través del estadístico Wilcoxon, se señaló que las diferencias pretest y posttest son significativas, lo que indica que el programa de intervención fue efectivo.

Rojas (2017), en su tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública titulada “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del instituto penitenciario 2016” tuvo como problema general determinar la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Su método fue hipotético deductivo, en un tipo de estudio a nivel descriptivo, su diseño fue no experimental. La población fue de 165 trabajadores del área administrativa; sin embargo, se trabajó con una muestra de 115 trabajadores. Con un índice correlacional ($\rho = 0.712$), se obtuvo una relación positiva y significativa entre las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo. Dentro de un método aleatorio simple y utilizando la encuesta como instrumentos de levantamiento de información, se encontró una

relación positiva y significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo.

Alfaro (2011), en su tesis titulada “Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las Bibliotecas Universitaria del Perú”, para optar el grado el título profesional de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación tuvo como objetivo determinar las competencias profesionales de los recursos humanos de la biblioteca universitaria del Perú. El autor utilizó una metodología de tipo descriptiva transversal prospectiva para determinar en qué medida las competencias que el profesional bibliotecarios adquiere en su etapa de estudiante en las aulas difieren de las competencias que el estudiante ya aplica como profesional en su día a día laboral. El autor en esta investigación trabajó con una población de profesionales que laboran en 76 distintas universidades del Perú, de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información; y para la muestra se reunieron un total de 134 egresados de 18 universidades peruanas. Entre los instrumentos utilizados por el autor están el uso del cuestionario y de la entrevista. Entre las conclusiones se puede mencionar que sí existe una diferencia entre las competencias que el egresado adquiere en las aulas, de las competencias que adquiere día a día en el mundo laboral. Asimismo, por otro lado, al realizar el análisis comparativo de promedios entre la UNMS y PUCP tanto en las competencias aplicadas como en las desarrolladas, la prueba de estadística de T-Student revela que no existe diferencia considerable entre ellas. Finalmente, el autor concluye que no hay mayor importancia de qué universidad se provenga, si de la Universidad Nacional Mayor de San Marco

o de la Pontificia Universidad Católica del Perú, de todas maneras, el contenido de la carrera, brindará información valiosa a los profesionales sobre los conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que deberá poseer un profesional en determinada profesión para desenvolverse en el mercado laboral.

1.2. Bases Teóricas

Desempeño laboral:

Concepto de Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) quien manifestó que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores como: actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

Hose (2004) manifestó que el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz. Éste se evalúa durante las supervisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, el talento, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada empleado de forma individual y las supervisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo permanentemente o anualmente y pueden determinar de un empleado y decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser o no despedido. En este contexto el Desempeño Laboral según el autor se puede evaluar de acuerdo con los

factores la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo y las habilidades organizativas y la productividad.

Bohórquez (2010) manifestó que el desempeño laboral se puede definir, cuando una persona ejecuta acciones para el logro de las metas u objetivos dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto el autor a través de esta definición nos da a conocer que el desempeño laboral se puede medir de acuerdo con niveles de ejecución alcanzado por un trabajador en el logro de las metas.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Administración del desempeño

Cuando en una organización no existe un control con medidores que indiquen si sus trabajadores van en la dirección correcta o no, las empresas tienen que construir sistemas de administración del desempeño que les permitan verificar si su personal está avanzando o si, por el contrario, tiene

problemas que requieren acciones de mejora. Es aquí donde se puede observar la utilidad de usar la evaluación del desempeño de los empleados.

Cabe señalar que la administración del desempeño es una de las prácticas de administración más ampliamente desarrolladas; sin embargo, aún continúa siendo una fuente de frustración para los administradores.

Si bien diferentes estudios sobre indicadores de productividad e índices financieros han demostrado que en las compañías en las que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenido mejores resultados, que en las que no fueron utilizadas; los administradores deben ser conscientes de que cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño es costosa, en términos de pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas, pérdida de motivación y moral.

Es por eso que los detractores de la administración del desempeño hacen válida la existencia de defectos del sistema; mientras que otros defensores sostienen que los aspectos positivos superan a los negativos.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Al evaluar el desempeño se cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos, la ayuda en la toma de decisiones de los recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Al observar detenidamente, se pueden detectar las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctos.

Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados, tal como dice Aamodt (2010) explica:

“... el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño.

Esta determinación es de suma importancia ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos, pero no para otros.”

Se puede mencionar un ejemplo, un método para evaluar el desempeño, la escala de elección forzada es excelente para determinar la compensación; pero terrible para propósitos de capacitación. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados; pero no es apropiada para determinar los incrementos salariales.

Dimensiones de desempeño laboral:

Para medir el desempeño de los estudiantes del décimo ciclo de la escuela de Administración del Programa para Adultos, se empleará una adaptación de un cuestionario diseñado por Ríos (2010), y tiene como objeto determinar si la persona tiene las siguientes características o aspectos:

Según Viswesvaran, las dimensiones de la variable “desempeño laboral” son:

Dimensiones del desempeño laboral:

1. Calidad de trabajo:

García (Citado por Martínez y Cols., 2007) define el concepto de calidad de vida considerada una actitud, ya que constituye un valorativo en el cual se le pide al sujeto que evalúe que las acciones que realiza están de forma positiva o negativa de algún objeto físico, una conducta, un

evento o una idea. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (2006) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas o que realizan las personas en base a un calendario de acciones planificadas, pagadas o no, que producen bienes o servicios y puedan satisfacer las necesidades de una comunidad.

2. Conocimiento del trabajo:

Según señalan Vassiliadis, Seufert, Back y von Krogh, el conocimiento en las organizaciones ha sido considerado por muchos, definido por algunos, comprendido por unos pocos, y formalmente valorado por prácticamente nadie.

Según los doctores Nonaka y Takeuchi existen dos conceptos diferentes de conocimiento, uno que tiene que ver con el concepto occidental tradicional, que indica que considera al conocimiento como algo estático y formal; centrando a la verdad como su principal atributo, siendo abstracto y no humano. Mientras que el otro concepto de conocimiento se le puede concebir a éste como un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad, este concepto destaca la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, representada en términos de compromiso y creencias enraizadas en los valores individuales.

Según Michel Henric-Coll de la revista Gestión, la fuente de la competitividad de las empresas es el conocimiento; es lo que les proporciona su capacidad de adaptación y competitividad en el mercado. Es el conocimiento el que focaliza las energías en la supervivencia en lugar del crecimiento.

El conocimiento en la organización es un conjunto colectivo de saber y saber hacer. Para gestionarlo hay que saber administrarlo y rentabilizarlo. Todo esto implica planificar y controlar y conlleva adquisición, mantenimiento, medición y puesta en disponibilidad de los recursos.

Al estar el funcionamiento de la empresa está basado en las competencias individuales, el conocimiento total de la organización es la suma de los conocimientos individuales. Sin embargo, cuando la organización funciona sobre la base de verdaderos equipos cohesionados, su conocimiento total es significativamente superior, debido al enriquecimiento producido por el intercambio, la creatividad y el efecto de sinergia.

3. Productividad:

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2010)

“... la productividad es la capacidad o el nivel de producción que tienen cada empresa o institución que tienen que trabajar en equipos.”.

4. Esfuerzo:

Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), la palabra *esfuerzo*, es la acción enérgica del cuerpo o del espíritu para conseguir algo. También es el empleo enérgico de la fuerza física, la inteligencia, la voluntad o cualquier facultad espiritual, para la consecución de un determinado fin.

5. Conformidad aceptando la autoridad:

La conformidad en la aceptación a la autoridad se podría traducir como la obediencia a la autoridad, la cual está basada en el principio de Jerarquía que ha sido exaltado, prioritaria y constantemente, en nuestra cultura porque es uno de sus pilares. Si no se respetase el principio de la aceptación a la autoridad, sería difícil que funcionase una sociedad entendida como eficiente según los parámetros actuales del sistema. Esto en un plano general; pero también a un nivel más concreto, el de los individuos, es la obediencia a la autoridad la que permite una buena protección al sujeto. El muy socorrido "obedecía órdenes" protege de responsabilidades y disfraza de "sentido del deber" a posibles impulsos sádicos.

6. Liderazgo:

El liderazgo es la fuente principal para guiar y encaminar al equipo de trabajo y para Robbins (2013) afirma "Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización". (p. 369).

Para Newstrom (2007) menciona que "El liderazgo es una combinación congruente filosofía, de habilidades, actitudes y rasgos que muestran la conducta de un individuo. Y refleja, de manera explícita e implícita, sus capacidades". (p. 163).

7. Facilidad comunicativa:

Para poder tener un buen desempeño laboral, es indispensable tener facilidad de comunicación, o lo que se dice facilidad de palabra tanto la

hablada como la escrita; pero según (Herrera, 2016) en su taller de Habilidades Comunicativas, menciona que la facilidad de comunicación se divide a su vez en cuatro puntos, el primero es el que sabe hablar, el segundo es el que sabe escuchar, el tercero el que sabe leer y por último el que sabe escribir.

Milagros de Jesús Perez en su Ensayo Habilidades Comunicativas, menciona que *“... el lenguaje oral es una habilidad propia del ser humano, cuya base técnica en el proceso de enseñanza y aprendizaje radica en la motivación mediante el desarrollo de las destrezas y habilidades comunicativas del lenguaje verbal y no verbal, como la forma más empleada por el ser humano por medio de la representación de palabras, gestos y entonación, conocimientos, ideas o sentimientos y para relacionarnos con los demás dentro de la empresa y comprendernos de mejor manera...”*

En el hecho de escuchar, en un proceso que requiere el uso adecuado de palabras, oraciones y los párrafos fundamentales en el mensaje lógico claro y preciso, para comprender y mejorar la comunicación hablada o escrita y obtener la totalidad del mensaje, interpretando el significado correcto del mismo. La escucha requiere el empleo de otras estrategias de aprendizajes que posibiliten el adiestramiento y el desarrollo de capacidades para la comunicación, eficaz clara precisa en forma oral y escrita para que puedan resolver los problemas de comprensión lectora y exponer de manera coherente ideas precisas las emociones.

En el punto de la comprensión lectora, el proceso de la lectura es considerada fundamental para el buen desempeño laboral, ya que permite el desarrollo del pensamiento creativo e innovador, en todas las áreas del conocimiento; desarrolla la capacidad de observación, atención, concentración, análisis y espíritu crítico, además de generar reflexión y diálogo. Su práctica conduce a desarrollar hábitos que le permite al individuo enriquecer su desempeño laboral.

Finalmente, en el punto de la escritura como base del lenguaje, se define que la escritura es una habilidad cuyo dominio requiere el conocimiento lingüístico de varios aspectos de razonamiento lógico, articulado con acciones de formación, elaboración, modificación de conocimientos, comprensión de la realidad, permitiendo entrar en contacto con una gran cantidad de información mediante los textos escritos, logrando un intercambio de información relevante entre las diferentes áreas para cultivar y enriquecer el pensamiento socio-laboral de la empresa.

8. Administración de recursos:

Dentro del desempeño laboral el trabajador que pudiera tener mayor éxito es el que trabaja con lo que tiene y aprende a utilizar los recursos disponibles de manera correcta, evitando el desperdicio y no solamente por una cuestión de cuidado del ambiente o de implementar sistemas de reducción, reuso, reparo y reciclado; sino que es consciente que el ahorro de dinero o del recurso tiempo hace que el futuro su trabajo sea más eficiente. Así como manifiesta (Pulido, 2012) en su artículo titulado “La administración de los recursos económicos”, presenta como clave

para el desarrollo sostenible de la empresa y del país, una buena administración de los recursos. Por ello, es conveniente racionalizar el uso de los recursos naturales, teniendo en cuenta lo soportable, lo viable y lo equitativo.

9. Empatía interpersonal:

Según Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado (2007); describe la empatía interpersonal

“... como aquella que incluyen las relaciones de amistad, pareja, entre padres e hijos, entre compañeros, y otras por el estilo, forman parte esencial de la vida social. Sin ellas, los humanos no podríamos sobrevivir, en el más estricto sentido biológico, pero las relaciones son más que eso, las relaciones íntimas satisfactorias constituyen lo mejor de la vida.”.

Morales, et al. (2007), en relación con la empatía interpersonal, afirma que

“... las funciones de las relaciones son: la asociación con otros humanos, o necesidad de compañía, conocida habitualmente como afiliación, es algo fundamental para garantizar la supervivencia del individuo y de la especie. Los beneficios más señalados de la afiliación, no excluyentes entre sí, son: la comunicación social, la reducción de la ansiedad y la búsqueda de información.”.

Según Bisquerra (2004: 23), una relación interpersonal

“... es una interacción recíproca entre dos o más personas” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.”

Para Fernández (2003: 25),

“... Trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional”.

Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. Se refiere a la interacción del personal al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas, la calidad de desempeño del beneficio de quienes reciben sus servicios.

Competencias de Aprendizaje en Administración:

Competencias Conceptuales:

Tabla 1. Descripción de las competencias conceptuales

Datos y Conceptos	
Descripción	Adquisición sistemática de conocimientos, clasificaciones, teoría, etc. Relacionados con materias científicas o del área profesional.
Capacidades relacionadas	Nombrar, definir, describir, examinar, citar, etc.
Tipos de recursos relacionados	Mapas conceptuales, organigramas, esquemas, etc.
Tipos de actividades	Refuerzo de conceptos (cuestionarios, glosarios, relación de una unidad y sus partes, resumen, etc.)

El aprendizaje de contenido de tipo conceptual implica objetivos dirigidos al conocimiento, memorización de datos y hechos, relación de elementos y sus partes, discriminar, listar, comparar, etc. Para conseguir estos objetivos, se recomiendan actividades de organización de la información, como, por ejemplo: el uso de mapas conceptuales que ayuden a conocer la relación entre los elementos que conforman un concepto (ciclo del agua, partes del cuerpo humano, fases de la fotosíntesis, etc.). Los organigramas y esquemas son otra forma efectiva de poder conocer los conceptos y sus relaciones en un orden jerárquico. Dentro de las actividades de evaluación, se pueden utilizar glosarios que ayuden a aclarar las definiciones de los conceptos, cuestionarios para reforzarlos, mapas conceptuales, gráficos, etc.

Competencias Procedimentales:

Tabla 2. Descripción de las competencias procedimentales.

Procedimientos y procesos	
Descripción	Las habilidades se componen de un conjunto de acciones relacionadas. No se desarrollan aisladamente, se asocian a los conocimientos y a los valores y unos a los otros se refuerzan. Se desarrollan en secuencia, las básicas deben incrementarse antes que las habilidades avanzadas. Entrenamiento en procedimientos metodológicos aplicados relacionados con materias científicas o área profesional.
Capacidades relacionadas	Organizar, aplicar, manipular, diseñar, etc.
Tipos de recursos relacionados	Vídeos, Tutoriales, animaciones, simulaciones, juegos, etc.
Tipos de actividades	Estudio de casos, proyectos, talleres, creación de productos digitales, aprendizaje basado en problemas, caza del tesoro, WebQuest, etc.

El aprendizaje de procedimientos y procesos está relacionado al “saber hacer”, por tanto, es un paso posterior a la adquisición de datos y conceptos. El saber hacer, requiere por lo general realizar una secuencia de pasos, o secuencia de acciones para lo cual se requiere la adquisición de las habilidades y destrezas necesarias, los elementos que intervienen y cómo trabajarlos. Dentro de los recursos más relacionados a este tipo de aprendizaje, se encuentran los vídeos, los programas tutoriales que utilizan imágenes, texto y/o movimiento, las simulaciones que representan una realidad, los juegos, etc. Los tipos de actividades mencionadas en la tabla tienen como denominador común el aplicar lo aprendido a situaciones diversas, que en algunas ocasiones no tienen una única respuesta.

Competencias Actitudinales:

Tabla 3. Descripción de las competencias actitudinales.

Actitudes y valores	
Descripción	Actitudes y valores necesarios para el ejercicio profesional: responsabilidad, autonomía, iniciativa ante situaciones complejas, coordinación, etc.
Capacidades relacionadas	Justificar, criticar, recomendar, valorar, argumentar, etc.
Tipos de recursos relacionados	Caso de estudio, situación problemática, talleres, recreaciones, dramatizaciones, etc.
Tipos de actividades	Reflexión, decálogo, conclusión, comparación, etc.

Las actitudes y valores están en todo proceso de aprendizaje y suelen ser trabajadas de forma transversal. Una vez adquirido el aprendizaje de conceptos y procesos, permiten valorar la adecuada aplicación de habilidades y destrezas ante un determinado caso o problema, de esta

manera se puede comprobar si los conocimientos adquiridos a nivel conceptual, procedimental y actitudinal han sido suficientes para alcanzar la competencia o subcompetencia.

1.3. Definición de términos básicos

Desempeño laboral

Es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz. Éste se evalúa durante las supervisiones, mediante los siguientes indicadores como la calidad de trabajo, el conocimiento del trabajo, la productividad, el esfuerzo, la conformidad aceptando la autoridad, liderazgo, facilidad comunicativa, administración de recursos y empatía interpersonal. Todos estos factores son analizados a cada empleado de forma individual.

Calidad de trabajo

Es la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que se sustenta en su habilidad para satisfacer las necesidades establecidas o implícitas y la base similar planteada en la norma internacional ISO 9000 indica que la calidad es la totalidad de las características de una entidad (proceso, producto, organismo, sistema o persona) que le confieren aptitud para satisfacer las necesidades establecidas e implícitas. (Carro; 2006).

Conocimiento del trabajo

Dentro del contexto empresarial, según (Nonaka y Takeuchi; 1995), se presentan dos dimensiones del conocimiento: la primera es el conocimiento tácito y la segunda es la estructural.

Conocimiento Tácito: representa el 80% del conocimiento de una empresa. Incluye un alto grado de intuición, valores, creencias e instintos, es altamente emotivo. Se transfiere por medio de las redes informales de comunicación y

se adquiere desde lo pragmático u desde la relación directa con el poseedor de éste, lo que dificulta su explicación total, ya que mucha parte de él es subconsciente. Está en la mente de las personas o en el seno de la organización, lo que hace más difícil su transmisión.

Conocimiento Estructural: está conformada por el 20% del total de conocimiento de la empresa. Es capturado físicamente, se basa en datos concretos y comprobados científicamente. Es el que permanece en la empresa cuando la gente se va a casa. Es la teoría que soporta a la organización; esto lo hace formidable y por ello es de fácil transmisión.

Productividad

La productividad es una actitud de la mente y busca mejorar continuamente todo lo que existe, es basada en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Ella requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes aplicando nuevas teorías y métodos. Es una creencia firme en el progreso del ser humano. (JPC; 2005).

Esfuerzo

Es la resistencia que ofrece un área unitaria del material del que está hecho un miembro para una carga aplicada externa. En el área del trabajo se refiere a la unidad de fuerza en el tiempo para realizar una determinada actividad laboral. Es necesario una mayor cantidad de energía para poder realizar un mayor número de actividades por día.

Conformidad aceptando la autoridad

La conformidad en la aceptación a la autoridad se podría traducir como la obediencia a la autoridad, se basa en el principio de Jerarquía que ha sido

exaltado, prioritaria y constantemente, en nuestra cultura porque es uno de sus pilares. Es gracias al respeto a este principio que la sociedad funciona como una entidad eficiente según los parámetros actuales del sistema. Esto en un plano general; pero también a un nivel más concreto, el de los individuos, es la obediencia a la autoridad la que permite una buena protección al sujeto. El muy socorrido "obedecía órdenes" protege de responsabilidades y disfraza de "sentido del deber" a posibles impulsos sádicos.

Liderazgo

El liderazgo es la fuente principal para guiar y encaminar al equipo de trabajo y para Robbins (2013) afirma

“... que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización”. (p. 369).

Para Newstrom (2007) menciona que

“... el liderazgo es una combinación congruente filosofía, de habilidades, actitudes y rasgos que muestran la conducta de un individuo. Y refleja, de manera explícita e implícita, sus capacidades”. (p. 163).

Facilidad comunicativa

Para poder tener un buen desempeño laboral, es indispensable tener facilidad de comunicación, o lo que se dice facilidad de palabra tanto la hablada como la escrita; pero según (Herrera, 2016) en su taller de Habilidades Comunicativas, menciona que la facilidad de comunicación se divide a su vez en cuatro puntos, el primero es el que sabe hablar, el

segundo es el que sabe escuchar, el tercero el que sabe leer y por último el que sabe escribir.

Cabe mencionar que el lenguaje oral es una habilidad propia del ser humano, cuya base técnica en el proceso de enseñanza y aprendizaje radica en la motivación mediante el desarrollo de las destrezas y habilidades comunicativas del lenguaje verbal y no verbal, como la forma más empleada por el ser humano por medio de la representación de palabras, gestos y entonación, conocimientos, ideas o sentimientos y para relacionarnos con los demás dentro de la empresa y comprendernos de mejor manera.

En el acto de escuchar, el cual es un proceso que requiere el uso adecuado de palabras, oraciones y los párrafos fundamentales en el mensaje lógico claro y preciso, para comprender y mejorar la comunicación hablada o escrita y obtener la totalidad del mensaje, interpretando el significado correcto del mismo. El hecho de escuchar requiere el empleo de otras estrategias de aprendizajes que posibiliten el adiestramiento y el desarrollo de capacidades para la comunicación, eficaz clara precisa en forma oral y escrita para que puedan resolver los problemas de comprensión lectora y exponer de manera coherente ideas precisas las emociones.

En el punto de la comprensión lectora, el proceso de la lectura es considerada fundamental para el buen desempeño laboral, ya que permite el desarrollo del pensamiento creativo e innovador, en todas las áreas del conocimiento; desarrolla la capacidad de observación, atención, concentración, análisis y espíritu crítico, además de generar reflexión y diálogo. Su práctica conduce a desarrollar hábitos que le permite al individuo enriquecer su desempeño laboral.

Finalmente, en el punto de la escritura como base del lenguaje, ésta se define como la habilidad cuyo dominio requiere el conocimiento lingüístico de varios aspectos de razonamiento lógico, articulado con acciones de formación, elaboración, modificación de conocimientos, comprensión de la realidad, permitiendo entrar en contacto con una gran cantidad de información mediante los textos escritos, logrando un intercambio de información relevante entre las diferentes áreas para cultivar y enriquecer el pensamiento socio-laboral de la empresa.

Administración de recursos

La administración de recursos es la aptitud legal expresa que tiene un órgano para actuar, debido al lugar (o territorio), la materia, el grado, la cuantía y/o el tiempo. Se entiende por competencia, entonces, el conjunto de atribuciones de los órganos y entes que componen el Estado, las mismas que son precisadas por el ordenamiento jurídico. La importancia de la competencia es tal, que sin ella el acto administrativo deviene en nulo. Alcances de la competencia administrativa. Por un lado, la competencia administrativa es, además de una legitimación jurídica de su actuación, un mecanismo de integración de las titularidades activas y pasivas asignadas a la actividad determinada, sean estas potestades – típica titularidad activa – o sean más bien deberes públicos y obligaciones. Asimismo, toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentran comprendidas dentro de su competencia, distribución que es realizada entre los diversos órganos que componen a aquella. (Berruto; 2014).

Empatía interpersonal

Según Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado (2007);

“... la empatía como aquella que incluyen las relaciones de amistad, pareja, entre padres e hijos, entre compañeros, y otras por el estilo, forman parte esencial de la vida social. Sin ellas, los humanos no podríamos sobrevivir, en el más estricto sentido biológico, pero las relaciones son más que eso, las relaciones íntimas satisfactorias constituyen lo mejor de la vida.”.

Morales, et al. (2007) afirman que

“... las funciones de las relaciones son: la asociación con otros humanos, o necesidad de compañía, conocida habitualmente como afiliación, es algo fundamental para garantizar la supervivencia del individuo y de la especie. Los beneficios más señalados de la afiliación, no excluyentes entre sí, son: la comunicación social, la reducción de la ansiedad y la búsqueda de información.”.

Según Bisquerra (2004: 23), una relación interpersonal

“... es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Para Fernández (2003: 25), trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional”.

Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. Se refiere a la

interacción del personal al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas, la calidad de desempeño del beneficio de quienes reciben sus servicios.

Competencia

La competencia en sí es un conjunto de las capacidades humanas que constan de diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las distintas interacciones que tienen las personas para la vida en los ámbitos personal, social y laboral.

Para Perrenoud, P. "El concepto de competencia se refiere a la manera que permite hacer frente, regular y adecuadamente, a un conjunto o familia de tareas y de situaciones, haciendo apelación a las nociones, a los conocimientos, a las informaciones, a los procedimientos, los métodos, las técnicas y también a las otras competencias más específicas".

Competencias de aprendizaje

El aprendizaje basado en competencias es un enfoque de la educación que se centra en la demostración de los resultados de aprendizaje deseados como el centro del proceso de aprendizaje del estudiante. Se refiere principalmente a la progresión del estudiante a través de planes de estudio a su propio ritmo, profundidad, etc. Como han demostrado las competencias, los estudiantes continúan progresando. Las competencias de aprendizaje

son: la competencia conceptual, la competencia procedimental y la competencia actitudinal.

Competencia conceptual

El aprendizaje de contenido de tipo conceptual implica objetivos dirigidos al conocimiento, memorización de datos y hechos, relación de elementos y sus partes, discriminar, listar, comparar, etc.

Competencia procedimental

La competencia procedimental contiene elementos que integran una competencia son los saberes, el saber hacer y el saber ser (Ceinos, 2008).

La integración de este conjunto de factores hace que el individuo sea capaz de saber, saber hacer y saber ser (Repetto, 2008).

Competencia actitudinal

Es una competencia transversal que permite valorar la adecuada aplicación de habilidades y destrezas ante un determinado caso o problema, de esta manera se puede comprobar si los conocimientos adquiridos a nivel conceptual, procedimental y actitudinal han sido suficientes para alcanzar la competencia o subcompetencia.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivada

2.1.1 Hipótesis principal

El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I.

2.1.2 Hipótesis derivadas

- El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias conceptuales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 – I.
- El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias procedimentales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 – I.

- El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias actitudinales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 – I.

2.2 Variables y definición operacional

2.2.1 Definición de las variables

Tabla 4. Tabla de operación de variables

El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO Y RANGO
Variable 1: Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Exactitud en las labores Corrección oportuna de errores Cumplimiento de los procesos establecidos	1, 2 y 3.	Instrumento Por Utilizar: Cuestionario
	Conocimiento del Trabajo	Capacitación constante Aplica los conocimientos adquiridos Corrige los errores a tiempo	4, 5 y 6.	Nivel y Rango: Muy Malo (1 – 30) Malo (31 – 60)
	Productividad	Prioriza las actividades. Demuestra interés por alcanzar los objetivos. Buen uso del tiempo.	7, 8, 9 y 10.	Debe Mejorar (61 – 90) Bueno (91 – 120)
	Esfuerzo	Número de horas extras. Apoyo en actividades no laborales Apoyo en el trabajo a sus compañeros.	11, 12, 13 y 14.	Muy Bueno (121 -150)
	Conformidad aceptando la autoridad	Acata las órdenes de inmediato Puntualidad Amabilidad	15, 16, 17 y 18.	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO Y RANGO
	Liderazgo	Responsabilidad Creatividad Empatía	19, 20 y 21.	
	Facilidad comunicativa	Habilidades sociales Expone bien sus ideas de forma oral. Expone bien sus ideas de forma escrita.	22, 23, 24 y 25.	
	Administración de recursos	Diseña la estructura orgánica Utiliza las matrices para la toma de decisiones Aplica una auditoría de desempeño	26, 27 y 28.	
	Empatía interpersonal	Respeto a la multiculturalidad. Empatía con los jefes y compañeros de trabajo.	29 y 30.	
Variable 2: Competencias de aprendizaje en administración	Competencia Conceptual	Administración general Recursos humanos Finanzas Mercadotecnia Tributación Informática	1, 2, 3 y 4.	Instrumento Por Utilizar: Rúbrica de Evaluación Informe de prácticas presentado por los estudiantes Nivel y Rango: Muy Malo (1 – 12) Malo (13 – 24)
	Competencia Procedimental	Define y describe los conceptos financieros. Planifica la auditoría tributaria. Describe el uso de los Sistemas para obtener las ventajas competitivas.	5, 6, 7 y 8.	Debe Mejorar (25 – 36)
	Competencia Actitudinal	Realiza un proyecto de negocio completo. Define y organiza el departamento de recursos humanos. Empodera la empresa y mejora su posicionamiento en el mercado.	9, 10, 11 y 12.	Bueno (37 – 48) Muy Bueno (49 -60)

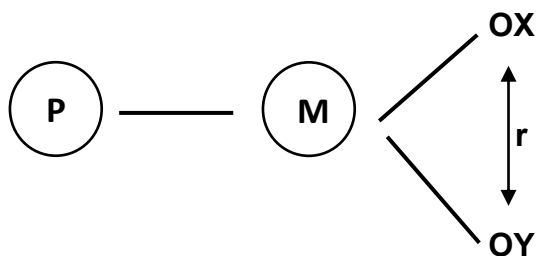
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

El método aplicado en el presente trabajo de investigación fue el siguiente:

Es una investigación de diseño observacional no experimental (debido a que no se han manipulado; sino que sólo han sido observados), inferencial (debido a que de los resultados de los cuestionarios, se va a proceder a sacar conclusiones), descriptivo (porque luego de ser observados los resultados, éstos serán descritos), transaccional (porque se va a dar por sólo una extensión definida de tiempo) y correlacional (debido que existen dos variables que se va a correlacionar la influencia de uno sobre el otro) Hernández, R. et. al. (2010).

Para el diseño se asume el siguiente diagrama de estudio:



Donde:

P : es la población de la investigación

M : es la muestra de investigación

OY : es la variable 1 (desempeño laboral)

OX : es la variable 2 (competencias conceptuales y actitudinales)

r : es la correlación entre variables

3.2 Diseño muestral**3.2.1 Población**

La constituyó los estudiantes del octavo del Programa de Estudios por Experiencia Laboral (EPEL) de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Ricardo Palma, con 100 participantes en ciclo académico 2018-II.

3.2.2 Muestra

Para la presente investigación se consideró el muestreo censal y estuvo representada por los 100 estudiantes de ambos géneros. La muestra se consideró censal puesto que se seleccionará el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. Chávez (1994) al respecto del muestreo censal manifiesta que:

La muestra censal poblacional implica la obtención de datos de todas las unidades del universo, pues constituyen el objeto censado, los datos se recogen entre una muestra de unidades que representan el universo, dado que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que la conforman (p.163).

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica de fichaje

A través de esta técnica se procedió a recoger información de teórica y conceptual sobre las variables de estudio.

3.3.2 Técnica de la encuesta

La encuesta fue la técnica que se aplicó a los estudiantes del último ciclo de la carrera. Este instrumento se utilizó para recoger información respecto al desempeño laboral, aplicando preguntas donde se trate las dimensiones de la calidad de trabajo, conocimiento del trabajo, la productividad, esfuerzo, conformidad de aceptación de la autoridad, liderazgo, competencia comunicativa, competencia administrativa y competencia interpersonal. Para cada pregunta se tuvieron respuestas de frecuencia: nunca, a veces y siempre. Cada una de estas respuestas tiene un puntaje que sumando darán los rangos de muy malo, malo, por mejorar, bueno y muy bueno. El puntaje de estas respuestas determinó con la ayuda de los paquetes estadísticos cuál es el nivel de rango de desempeño laboral según cada dimensión de cada estudiante y luego su relación con la variable de competencias de aprendizaje en administración.

3.3.3 Técnica del examen final

Así como en pregrado en el programa normal, se tomó un Examen Final; del mismo modo para el Programa para Adultos, así se haya tratado de alumnos que ya estén trabajando. Ellos debieron rendir un examen final donde detallaron cuáles son los conceptos, técnicas y estrategias han estado utilizando en el trabajo, de lo que se le enseñó en clases.

3.3.4 La Rúbrica

En esta técnica se contemplaron dos rúbricas una para las Competencias Procedimentales y otra para las Competencias Actitudinales. Este instrumento fue utilizado por el docente, quien fue el que utilizó las rúbricas para evaluar las competencias procedimentales y actitudinales de los alumnos del último ciclo del EPEL.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Nivel Descriptivo: Las puntuaciones directas que se obtuvieron de los instrumentos se presentarán en tablas y gráficas.

En dichas tablas se presentaron las medidas de frecuencia y el porcentaje de respuesta para medir cada dimensión de cada variable. También se procedió a medir la media, la mediana y la moda, finalmente se midió el índice de Sperman para determinar la correlación entre las variables.

Para procesar los datos se ha utilizado el software estadístico SPSS 21 (Programa estadístico para ciencias sociales). Es necesario precisar que el software estadístico en mención aplica la técnica estadística utilizada en el estudio.

Técnicas: la encuesta y la rúbrica.

Instrumento: el cuestionario y dos hojas de cotejo.

Validación del Instrumento:

La validación del cuestionario y de las dos rúbricas se realizará mediante un juicio de expertos.

$$X^2_c = \sum \left\{ \overbrace{E_1}^{\quad} \right\}^2$$

Dónde:

X^2 : Coeficiente Chi-cuadrado

O_i : Frecuencias observadas

E_i : Frecuencia esperada

3.5 Aspectos éticos

Entre los principales aspectos éticos en el presente trabajo de investigación está las siguientes consideraciones:

- Permiso de las autoridades para llevar a cabo la investigación en la Universidad Ricardo Palma.
- Honestidad en las respuestas de los cuestionarios.
- Honestidad en el procesamiento estadístico de los datos.
- Autenticidad en el tema y procesamiento de la investigación, siendo original y no copia.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Análisis de fiabilidad

4.1.1 Fiabilidad de instrumentos

4.1.1.1 Fiabilidad del cuestionario

El cuestionario es un instrumento que fue utilizado para medir la variable 1.

Desempeño Laboral

Según el Análisis de Expertos y en una prueba de 20 alumnos voluntarios los resultados fueron los siguientes:

Tabla 5. Procesamiento de casos del cuestionario

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	,0	,0
	Total	20	100,0

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

Tabla 6. Fiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,871	,876	9

De los resultados mostrados se observa que el Índice del Alfa de Cronbach es de 0.871, por lo que el instrumento es altamente fiable. Además, se analizó en los 9 elementos que son las 9 dimensiones de la variable: Calidad de Trabajo, Conocimiento del Trabajo, Productividad, Esfuerzo, Conformidad Aceptando la Autoridad, Liderazgo, Facilidad Comunicativa, Administración de Recursos y Empatía Interpersonal.

4.1.1.2 Fiabilidad del Examen Escrito:

El examen escrito es un instrumento que fue utilizado para medir la dimensión de Competencia Conceptual dentro de la variable 2 Competencias de Aprendizaje.

Dentro del Análisis de Expertos se trabajó con una muestra piloto de 20 alumnos voluntarios, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 7. Procesamiento de casos para el examen escrito

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Tabla 8. Fiabilidad para el examen escrito

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,920	,920	6

De los resultados mostrados se observa que el Índice del Alfa de Cronbach es de 0.920, por lo que el instrumento es altamente fiable. Además, se analizaron en las 6 preguntas del examen final aplicado a 20 alumnos voluntarios del último ciclo del Programa EPEL.

4.1.1.3 Fiabilidad de la Rúbrica Competencia Procedimental:

La rúbrica es un instrumento que fue utilizado para medir la dimensión de Competencia Procedimental dentro de la variable 2 Competencias de Aprendizaje.

Dentro del Análisis de Expertos se trabajó con una muestra piloto de 20 alumnos voluntarios, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 9. Procesamiento de casos para rúbrica procedimental

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Tabla 10. Fiabilidad para la rúbrica procedimental

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach ^a	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados ^a	N de elementos
,978	,978	3

Los resultados del Índice del Alfa de Cronbach fue de 0.978, lo que significa que esta rúbrica para evaluar la Competencia Procedimental como dimensión de la variable 2 Competencias de Aprendizaje en Administración. Se analizaron tres indicadores que son el procedimiento dentro de las Finanzas, el procedimiento dentro de la Tributación y el procedimiento dentro de la Informática.

4.1.1.4 Fiabilidad de la Rúbrica Competencia Actitudinal:

La rúbrica es un instrumento que fue utilizado para medir la dimensión de Competencia Actitudinal dentro de la variable 2 Competencias de Aprendizaje.

Dentro del Análisis de Expertos se trabajó con una muestra piloto de 20 alumnos voluntarios, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 11. Procesamiento de casos para rúbrica actitudinal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 12. Fiabilidad para la rúbrica actitudinal

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach ^a	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados ^a	N de elementos
0,837	0,837	3

Los resultados del Índice del Alfa de Cronbach fue de 0.837, lo que significa que esta rúbrica para evaluar la Competencia Actitudinal como dimensión de la variable 2 Competencias de Aprendizaje. Se analizaron tres indicadores que son la actitud en la Administración General, la actitud en los Recursos Humanos y la actitud en la Mercadotecnia.

4.2 Análisis de frecuencia

4.2.1 Análisis de la Variable 1 – Desempeño laboral

Tabla 13. Estadísticos de la variable desempeño laboral

N	Válido	99
	Perdidos	1
Media		2,81
Mediana		3,00
Desviación estándar		,396
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 14. Frecuencia porcentual de la variable 1 desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [21 - 40]	19	19,0	19,2	19,2
	BUENO [41 - 60]	80	80,0	80,8	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		100	100,0		

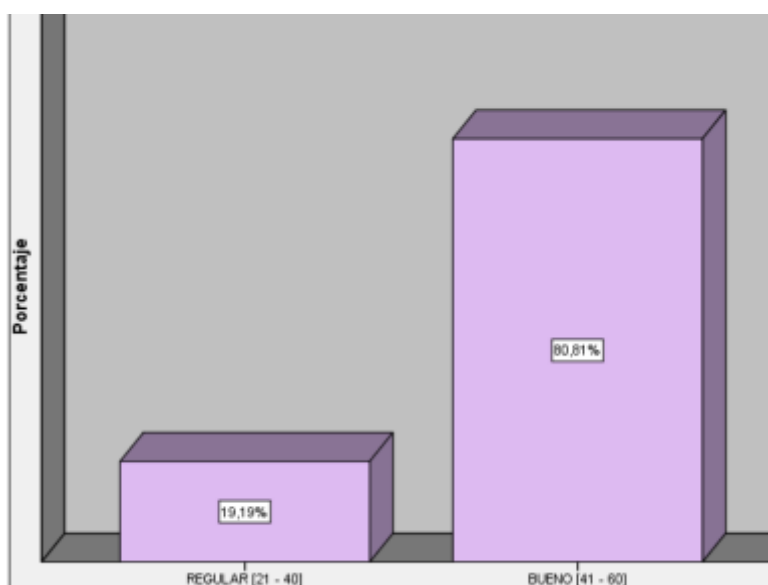


Figura 1. Análisis de frecuencia porcentual de la variable 1 desempeño laboral

Dentro del Análisis de Frecuencia de la Variable 1 Desempeño Laboral, se puede observar que el desempeño laboral de los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL es de 80.81% bueno y de 19.19% regular.

4.2.1.1 Frecuencias de la Dimensión N° 1 Calidad de Trabajo

Tabla 15. Estadísticos de la dimensión calidad de trabajo

Estadísticos		
Calidad del Trabajo		
N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,85
Mediana		3,00
Desviación estándar		,359
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 16. Frecuencia porcentual de la dimensión calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [2 - 4]	15	15,0	15,0	15,0
	BUENO [4 - 6]	85	85,0	85,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

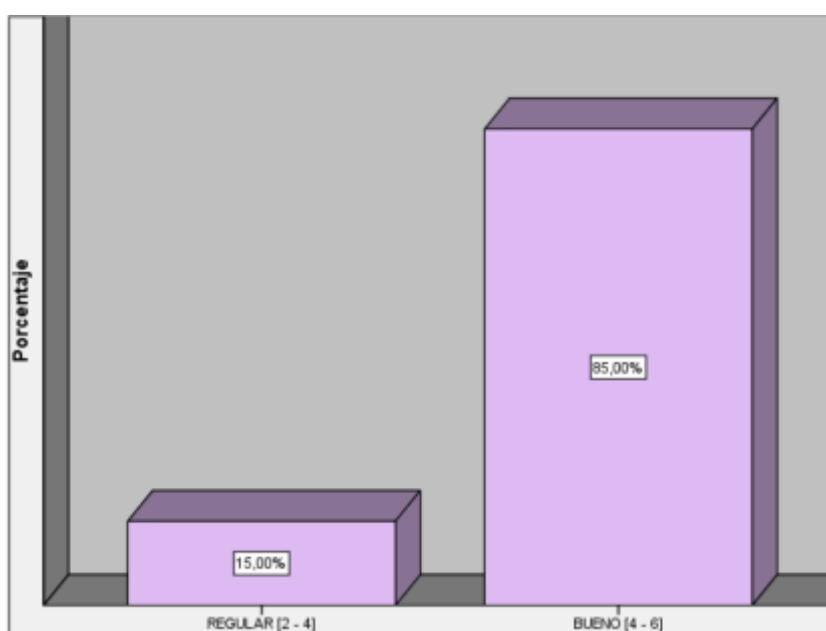


Figura 2. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión calidad de trabajo

Dentro de la primera dimensión Calidad de Trabajo, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 85% los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL tiene una buena calidad de trabajo y el 15% tiene una calidad de trabajo regular.

4.2.1.2 Frecuencias de la Dimensión N° 2 Conocimiento de Trabajo

Tabla 17. Estadísticos de la dimensión conocimiento del trabajo

Estadísticos		
Conocimiento del Trabajo		
N	Válido	99
	Perdidos	1
Media		2,69
Mediana		3,00
Desviación estándar		,466
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 18. Frecuencia porcentual de la dimensión conocimiento del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [2 -4]	31	31,0	31,3	31,3
	BUENO [4 - 6]	68	68,0	68,7	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		100	100,0		

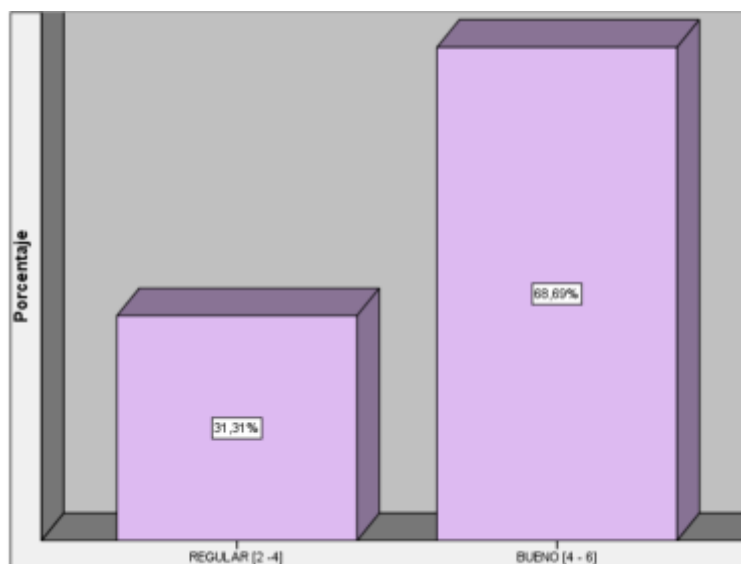


Figura 3. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión conocimiento del trabajo

Dentro de la segunda dimensión Conocimiento de Trabajo, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 68.69% los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL tiene un buen conocimiento de trabajo y el 31.31% tiene un conocimiento de trabajo regular.

4.2.1.3 Frecuencias de la dimensión N° 3 Productividad

Tabla 19. Estadísticos de la dimensión productividad

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,87
Mediana		3,00
Desviación estándar		,338
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 20. Frecuencia porcentual de la dimensión productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [2.5 - 5]	13	13,0	13,0	13,0
	BUENO [5.5 - 8.0]	87	87,0	87,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

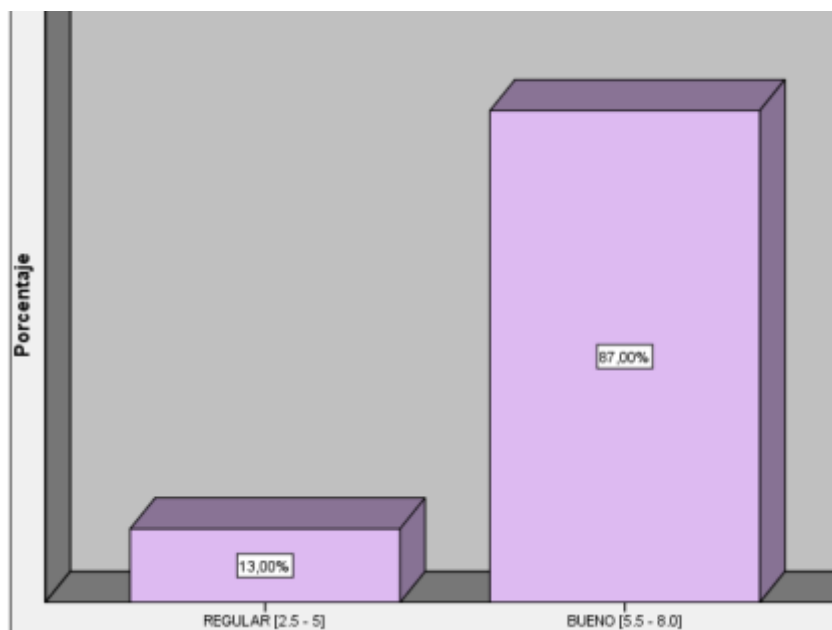


Figura 4. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión productividad

Dentro de la tercera dimensión Productividad, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 87.00% los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL tiene una buena productividad dentro de su trabajo; mientras que el 13% tiene una productividad laboral regular.

4.2.1.4 Frecuencias de la Dimensión N° 4 Esfuerzo

Tabla 21. Estadísticos de la dimensión esfuerzo

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,80
Mediana		3,00
Desviación estándar		,402
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 22. Frecuencia porcentual de la dimensión esfuerzo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [2.7 - 5.3]	20	20,0	20,0	20,0
	BUENO [5.4 - 8.0]	80	80,0	80,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

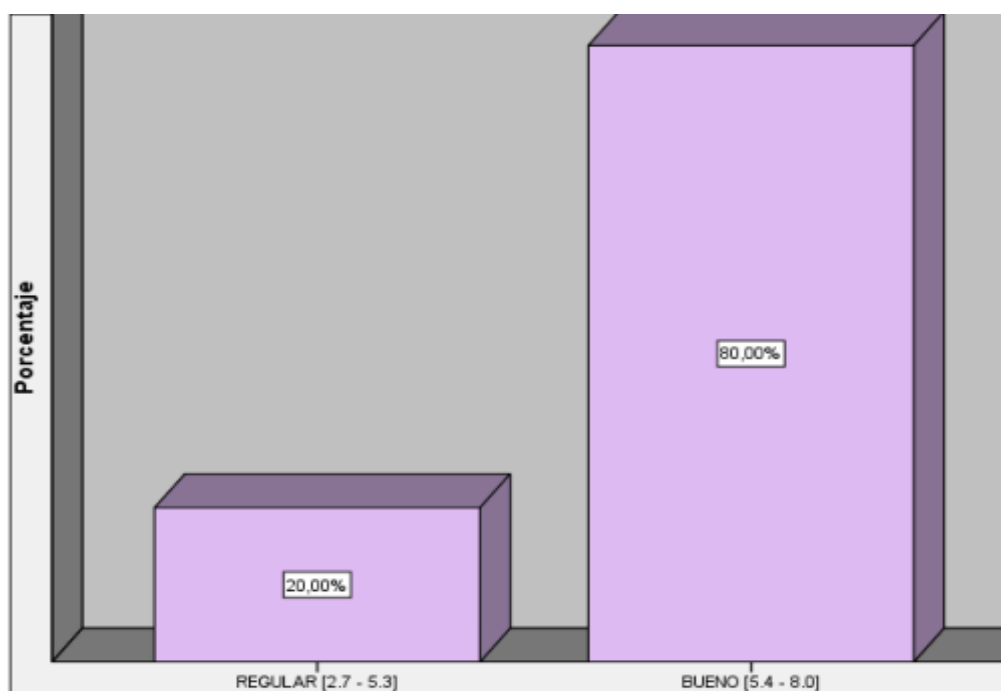


Figura 5. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión esfuerzo

Dentro de la cuarta dimensión esfuerzo realizado en el trabajo, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 80.00% los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL muestran un buen esfuerzo dentro de su trabajo; mientras que el 20% se esfuerzan de manera regular sin dar el 100% de sí mismos.

4.2.1.5 Frecuencia de la Dimensión N° 5 Conformidad Aceptando La Autoridad

Tabla 23. Estadísticos de la dimensión conformidad aceptando la autoridad

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,60
Mediana		3,00
Desviación estándar		,492
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 24. Frecuencia porcentual de la dimensión conformidad aceptando la autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [2.7 - 5.3]	40	40,0	40,0	40,0
	BUENO [5.4 - 8.0]	60	60,0	60,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

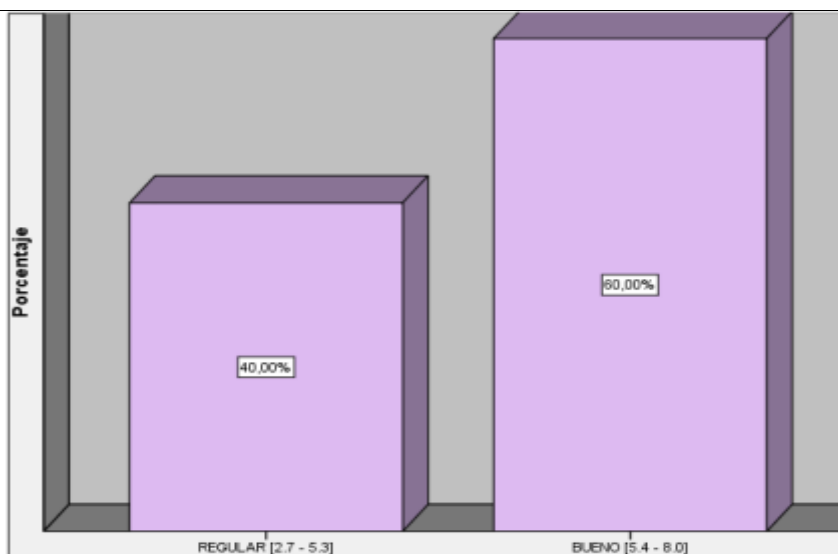


Figura 6. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión conformidad aceptando la autoridad

Dentro de la quinta dimensión Conformidad Aceptando la Autoridad realizado dentro del trabajo, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 60.00% los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL aceptan de buena manera la autoridad; mientras que el 40% no les es fácil aceptar la autoridad, por lo que la aceptan de manera regular.

4.2.1.6 Frecuencias de la Dimensión N° 6 Liderazgo

Tabla 25. Estadísticos de la dimensión liderazgo

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,86
Mediana		3,00
Desviación estándar		,349
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 26. Frecuencia porcentual de la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [2 - 4]	14	14,0	14,0	14,0
	BUENO [4 - 6]	86	86,0	86,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

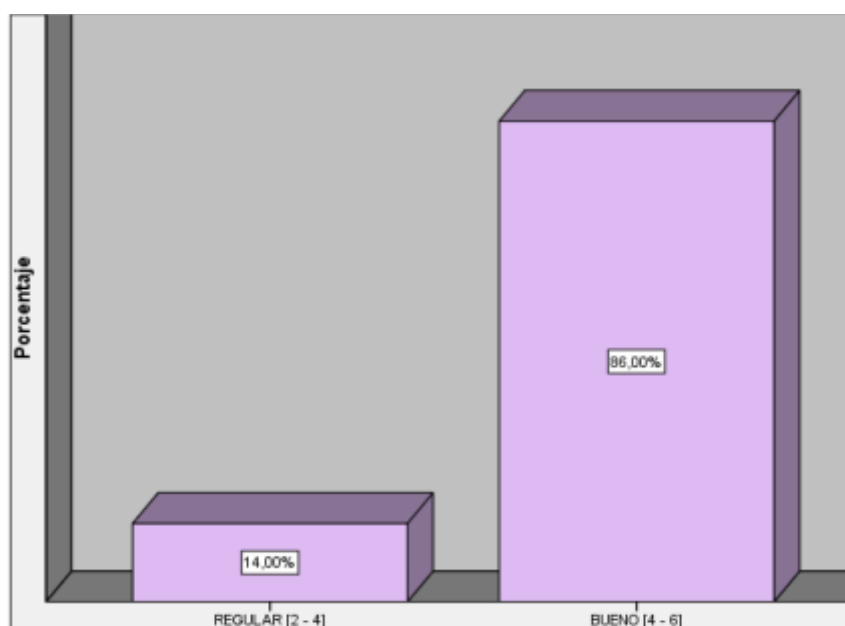


Figura 7. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión liderazgo

Dentro de la sexta dimensión que es el Liderazgo que se toma dentro del trabajo, dentro del Análisis de Frecuencia se observó que el 86.00% los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL tienen un buen liderazgo; mientras que el 14% aún no logran un buen nivel de liderazgo dentro del trabajo.

4.2.1.7 Frecuencia de la Dimensión N° 7 Facilidad Comunicativa

Tabla 27. Estadísticos de la dimensión facilidad comunicativa

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,68
Mediana		3,00
Desviación estándar		,510
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 28. Frecuencia porcentual de la dimensión facilidad comunicativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO [0 - 2.6]	2	2,0	2,0	2,0
	REGULAR [2.7 - 5.3]	28	28,0	28,0	30,0
	BUENO [5.4 - 8.0]	70	70,0	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

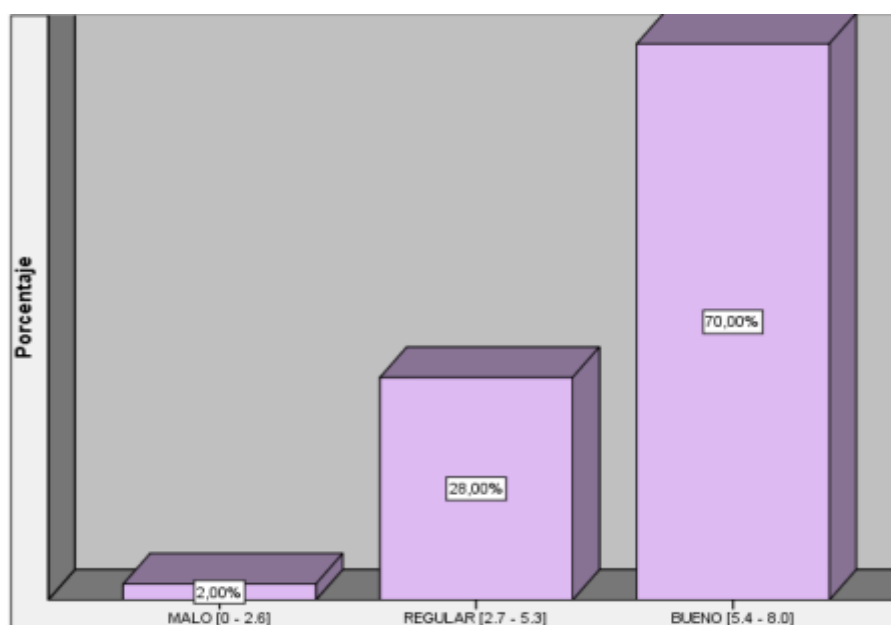


Figura 8. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión facilidad comunicativa

Dentro de la séptima dimensión que es la Facilidad Comunicativa que tiene el estudiante del Programa EPEL dentro del trabajo, el 70% mostró una buena facilidad comunicativa, el 28% su facilidad comunicativa fue regular y un 2% tiene una mala o deficiente facilidad comunicativa.

4.2.1.8 Frecuencia de la Dimensión N° 8 Administración de Recursos

Tabla 29. Estadísticos de la dimensión administración de recursos

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,31
Mediana		3,00
Desviación estándar		,837
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 30. Frecuencia porcentual de la dimensión administración de recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO [0 - 2]	24	24,0	24,0	24,0
	REGULAR [2 - 4]	21	21,0	21,0	45,0
	BUENO [4 - 6]	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

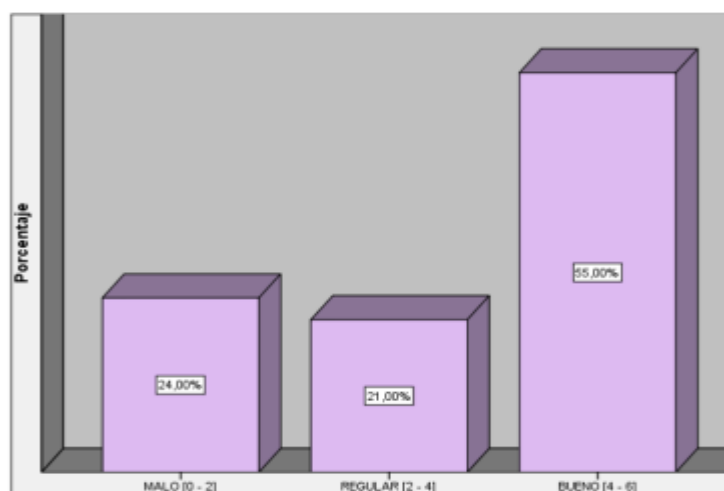


Figura 9. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión administración de recursos

Dentro de la octava dimensión que es la facilidad en la Administración de Recursos que presenta el estudiante del Programa EPEL dentro del trabajo. Es así como el 55% de ellos presenta una buena gestión en la Administración de los Recursos, el 21% de ellos tiene una gestión de Administración de Recursos regular; sin embargo, lo que sorprende es que el 24% de los estudiantes encuestados del último ciclo del Programa EPEL presentan una mala Administración de los Recursos, llámese esto al tiempo o a los materiales utilizados.

4.2.1.9 Frecuencias de la Dimensión N° 9 Empatía Interpersonal

Tabla 31. Estadísticos de la dimensión empatía interpersonal

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,70
Mediana		3,00
Desviación estándar		,461
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 32. Frecuencia porcentual de la dimensión empatía interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [1.4 - 2.6]	30	30,0	30,0	30,0
	BUENO [2.7 - 4.0]	70	70,0	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

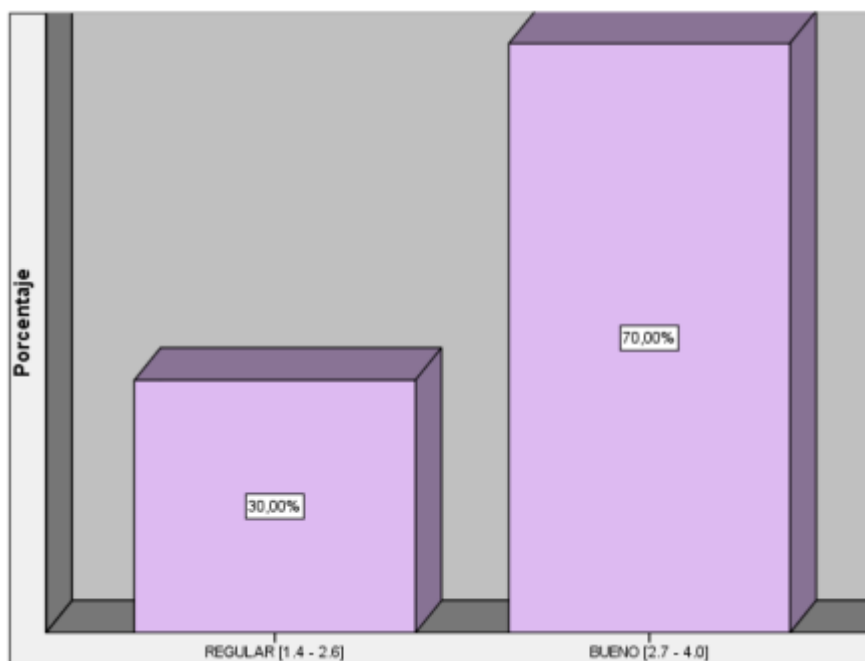


Figura 10. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión empatía interpersonal

Dentro de la novena dimensión que es la Empatía Interpersonal que presenta el estudiante del Programa EPEL dentro del trabajo. Es así como el 70% de ellos presentó una buena Empatía Interpersonal; mientras que el 30% de ellos tiene una Empatía Interpersonal con sus compañeros de trabajo de manera regular.

4.2.2 Análisis de la Variable 2. Competencias de Aprendizaje

Tabla 33. Estadísticos de la variable 2 competencias de aprendizaje

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		3,00
Mediana		3,00
Desviación estándar		,000
Varianza		,000
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 34. Frecuencia porcentual de la variable 2 competencia de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO [25.3 - 38.0]	100	100,0	100,0	100,0

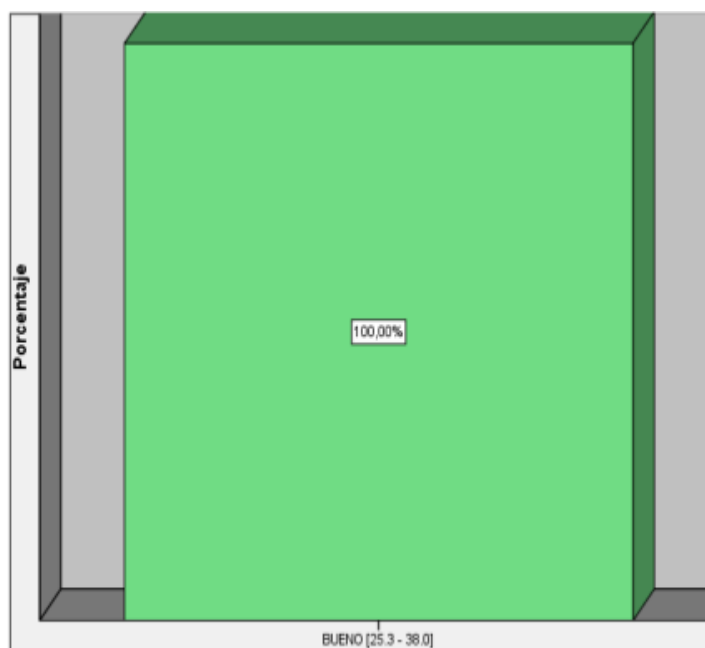


Figura 11. Análisis de frecuencia porcentual de la variable 2 competencia de aprendizaje

Dentro del Análisis de Frecuencia de la Variable 2 Competencias de Aprendizaje, se puede observar que el 100% de los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL tienen un buen nivel dentro de sus Competencias de Aprendizaje.

4.2.2.1 Frecuencias de la Dimensión N° 1 Competencias Conceptuales

Tabla 35. Estadísticos de la dimensión competencias conceptuales

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		3,00
Mediana		3,00
Desviación estándar		,000
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 36. Frecuencia porcentual de la dimensión competencias conceptuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BUENO [16 - 20]	100	100,0	100,0	100,0

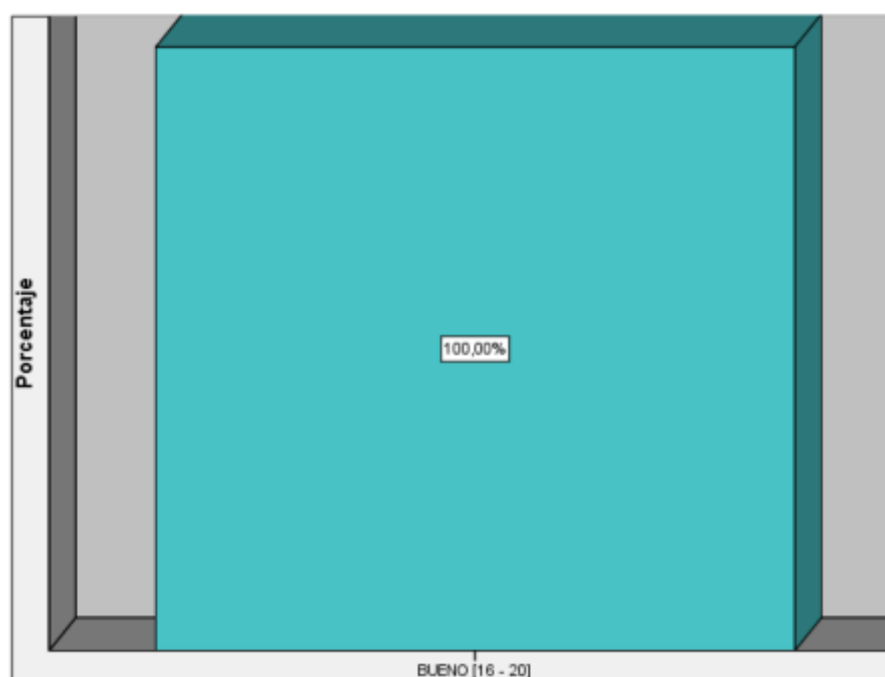


Figura 12. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión competencias conceptuales

Dentro de la primera dimensión que es la aprehensión de las Competencias Conceptuales, que presenta el estudiante del Programa EPEL dentro del trabajo. Es así como el 100% de ellos presentó un buen nivel dentro de las Competencias Conceptuales.

4.2.2.2 Frecuencia de la Dimensión N° 2 Competencias Procedimentales

Tabla 37 Estadísticos de la dimensión competencias procedimentales

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		3,00
Mediana		3,00
Desviación estándar		,000
Varianza		,000
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 38. Frecuencia porcentual de la dimensión competencias procedimentales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO [7 - 9]	100	100,0	100,0	100,0

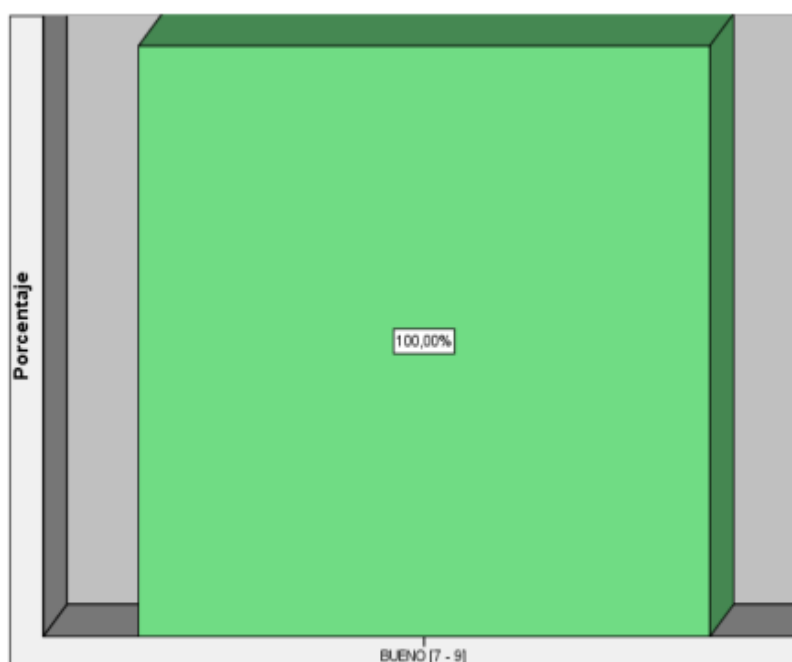


Figura 13. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión competencias procedimentales

Dentro de la segunda dimensión que es la aprehensión de las Competencias Procedimentales, que presenta el estudiante del Programa EPEL dentro del trabajo. Es así como el 100% de ellos presentó un buen nivel dentro de las Competencias Procedimentales.

4.2.2.3 Frecuencia de la Dimensión N° 3 Competencias Actitudinales

Tabla 39. Estadísticos de la dimensión competencias actitudinales

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		2,99
Mediana		3,00
Desviación estándar		,100
Varianza		,010
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	3,00

Tabla 40. Frecuencia porcentual de la dimensión competencias actitudinales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [4 - 6]	1	1,0	1,0	1,0
	BUENO [7 - 9]	99	99,0	99,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

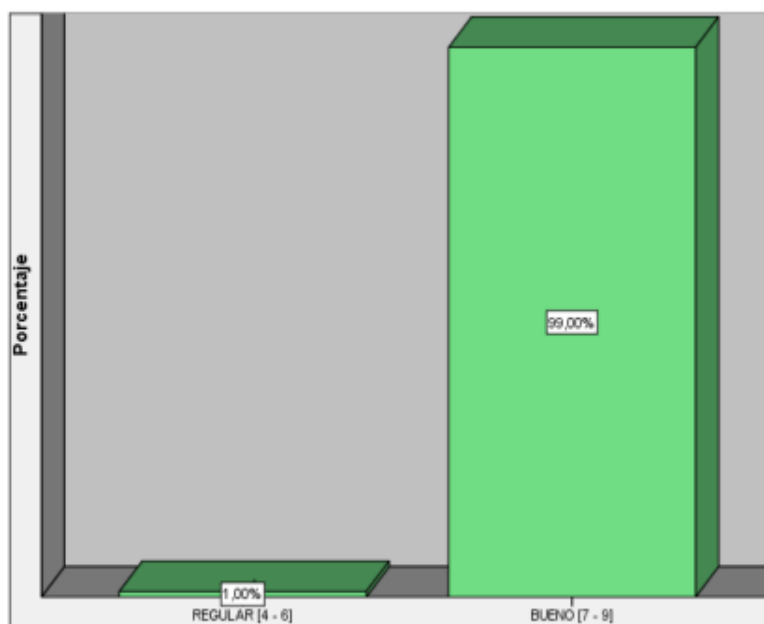


Figura 14. Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión competencias actitudinales

Dentro de la tercera dimensión que es la aprehensión de las Competencias Actitudinales, que presenta el estudiante del Programa EPEL dentro del trabajo. Es así como el 99% de ellos presentó un buen nivel dentro de las Competencias Actitudinales; mientras que el 1% presenta las Competencias Actitudinales a nivel regular.

4.3 Contraste de hipótesis

4.3.1 Descripción de los niveles comparativos entre las competencias de aprendizaje y el desempeño laboral

Tabla 41. Tabla de contingencia entre los niveles de las competencias de aprendizaje y el desempeño laboral

Desempeño Laboral	Competencias de Aprendizajes						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	20	20,0%	20	20,0%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	80	80,0%	80	80,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	100	100%

Fuente: Elaboración propia

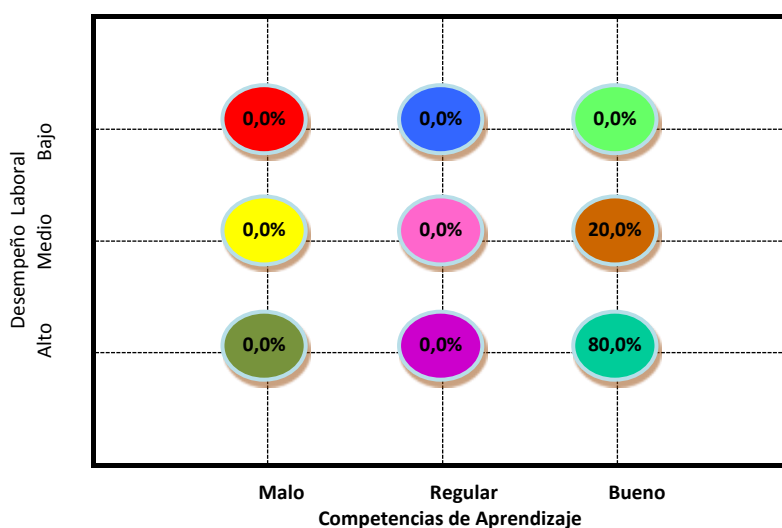


Figura 15. Niveles entre las competencias de aprendizaje y el desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia del auto

Dentro del capítulo de Presentación de Resultados es indispensable saber si hay alguna relación entre ambas variables dentro del desarrollo de la muestra estudiada. Es así que de la tabla N° 41 y figura 15, se observa que el 20% de los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL presentan un desempeño laboral medio dentro de una buena aprehensión de las competencias de aprendizaje. También se puede observar que el 80% de los mismos estudiantes tiene un alto desempeño laboral con una buena aprehensión de competencias de aprendizaje.

4.3.2 Descripción de los niveles comparativos entre las Competencias Conceptuales y el Desempeño Laboral

Tabla 42. Tabla de contingencia entre los niveles de las competencias conceptuales y el desempeño laboral

Desempeño Laboral	Competencias Conceptuales						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	20	20,0%	20	20,0%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	80	80,0%	80	80,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	100	100%

Fuente: Elaboración propia

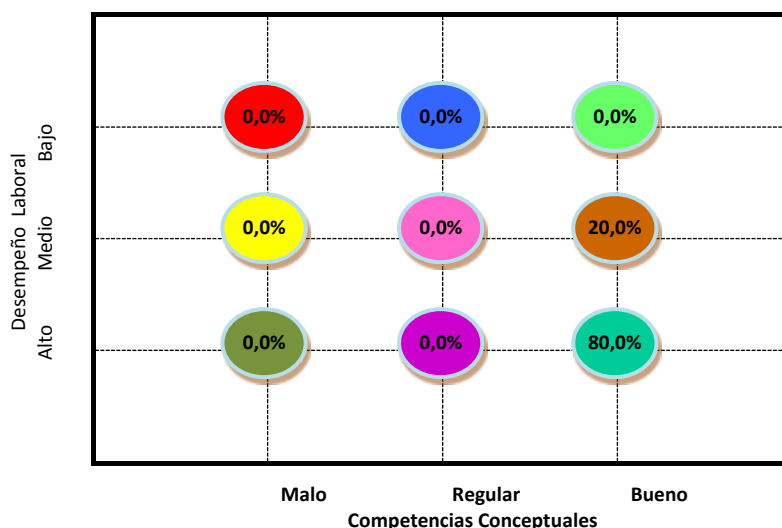


Figura 16. Niveles entre las competencias conceptuales y el desempeño laboral
Fuente. Elaboración propia del autor

De la tabla N° 42 y figura 16, se observa que los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL, presentan que el 20% tiene un buen nivel de aprehensión de las competencias conceptuales, con un nivel medio del desempeño laboral medio. Mientras que el 80% de los estudiantes tienen un alto desempeño laboral junto que un buen nivel de la aprehensión de las competencias conceptuales de aprendizaje.

4.3.3 Descripción de los niveles comparativos entre las Competencias Procedimentales y el Desarrollo Laboral

Tabla 43. Tabla de contingencia entre los niveles de las competencias procedimentales y el desempeño laboral

Desempeño Laboral	Competencias Procedimentales						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	18	18,0%	18	18,0%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	82	82,0%	82	82,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	100	100,0%	100	100%

Fuente: Elaboración propia

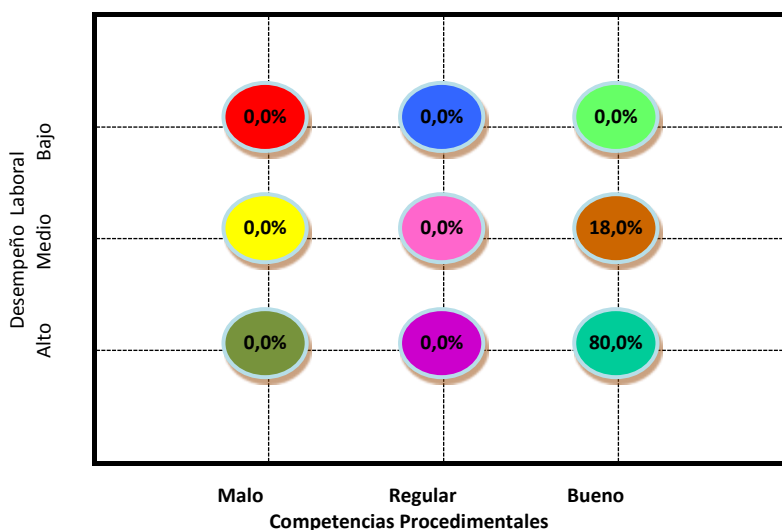


Figura 17. Niveles entre las competencias procedimentales y el desempeño laboral.
Fuente. Elaboración propia del autor.

De la tabla N° 43 y figura 17, se observa que los estudiantes del último ciclo del Programa EPEL, presentan una aprehensión de las competencias procedimentales en el nivel bueno, donde el 82% tiene un desempeño laboral alto; mientras que el otro 18% tienen un desempeño laboral medio aunque con un buen nivel de aprehensión de competencias procedimentales.

4.3.4 Descripción de los niveles comparativos entre las Competencias Actitudinales y el Desarrollo Laboral

Tabla 44. Tabla de contingencia entre los niveles de las competencias actitudinales y el desempeño laboral

Desempeño Laboral	Competencias Actitudinales						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	5	5,0%	20	20,0%	25	25,0%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	75	75,0%	75	75,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	100	100,0%	100	100%

Fuente: Elaboración propia

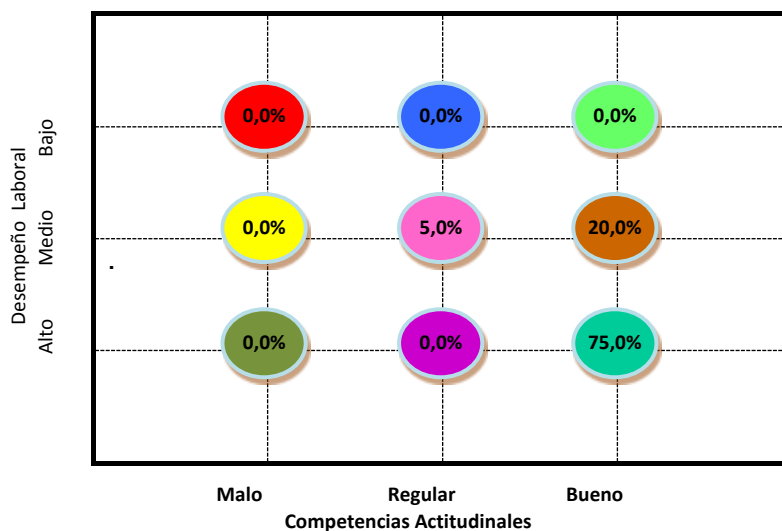


Figura 18. Niveles entre las competencias actitudinales y el desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia del autor.

Al analizar la última dimensión de la variable 2 competencias de aprendizaje, se puede observar que el 5% de los alumnos del Programa EPEL tiene un desempeño laboral a nivel medio con una regular aprehensión de las competencias actitudinales, el 25% de los estudiantes tiene buena aprehensión de las competencias actitudinales; sin embargo su desempeño laboral fue a un nivel medio y el 75% de los discentes tienen un alto desempeño laboral junto con una buena aprehensión de las competencias actitudinales.

4.4 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias de aprendizaje. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias de aprendizaje. $P\neq 0$

Tabla 45. Correlación entre el desempeño laboral y las competencias de aprendizaje

			Desempeño Laboral	Competencias de Aprendizaje
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,830*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencias de Aprendizaje	Coefficiente de correlación	,830*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se observa en la tabla N° 45, la significancia bilateral = .000 < 0.01. Asimismo, asociado a este valor se muestra el coeficiente de correlación de Spearman = .830**, el cual nos indica que la relación es significativa, en consecuencia, podemos concluir que: existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Competencias de Aprendizaje (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .830**). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Primera Hipótesis Derivada

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias conceptuales. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias conceptuales. $P\neq 0$

Tabla 46. Correlación entre el desempeño laboral y la competencia conceptual

			Desempeño Laboral	Competencia Conceptual
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,910
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencia Conceptual	Coeficiente de correlación	,910	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se observa en la tabla N° 46, la significancia bilateral = $.000 < 0.01$. Asimismo, asociado a este valor se muestra el coeficiente de correlación de Spearman = $.910^{**}$, el cual nos indica que la relación es significativa, en consecuencia, podemos concluir que: existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Competencias Conceptuales (sig. bilateral = $.000 < .01$; Rho = $.910^{**}$). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Segunda Hipótesis Derivada

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias procedimentales. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias procedimentales. $P\neq 0$

Tabla 47. Correlación entre el desempeño laboral y la competencia procedimental

			Desempeño Laboral	Competencia Procedimental
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,807*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencia Procedimental	Coefficiente de correlación	,807*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se observa en la tabla N° 47, la significancia bilateral = $.000 < 0.01$. Asimismo, asociado a este valor se muestra el coeficiente de correlación de Spearman = $.807^{**}$, el cual nos indica que la relación es significativa, en consecuencia, podemos concluir que: existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Competencias Procedimentales (sig. bilateral = $.000 < .01$; Rho = $.807^{**}$). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Tercera Hipótesis Derivada

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias actitudinales. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el desempeño laboral y las competencias actitudinales. $P\neq 0$

Tabla 48. Tabla de correlación entre el desempeño laboral y la competencia actitudinal

			Desempeño Laboral	Competencia Procedimental
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,742*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencia Actitudinal	Coefficiente de correlación	,742*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se observa en la tabla N° 48, la significancia bilateral = $.000 < 0.01$. Asimismo, asociado a este valor se muestra el coeficiente de correlación de Spearman = $.742^{**}$, el cual nos indica que la relación es significativa, en consecuencia, podemos concluir que: existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Competencias Actitudinales (sig. bilateral = $.000 < .01$; Rho = $.742^{**}$). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

1. Se discute que, así como Meza (2018), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas” observa una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así también en la presente tesis se ha encontrado una correlación positiva y significativa entre las competencias de aprendizaje y el desempeño laboral. Sin embargo, al igual que Meza, cuya muestra opina distinto del clima organizacional de acuerdo con su percepción económica y que los que perciben más dinero están más satisfechos. En la muestra estudiada, no todos los alumnos tienen un buen nivel de desempeño laboral.

Esto se puede verificar en la Tabla N° 15, donde se observa que el 80.81% presenta un buen nivel de desempeño laboral; mientras que el 19.19% restante presenta un desempeño laboral a nivel regular o medio. El investigar cuáles son las causas de ese desempeño laboral regular será motivo de investigación para una próxima tesis.

2. Para Catellón, es el clima organizacional el que influye en el desempeño laboral de los trabajadores y en los docentes de la Facultad Regional

Multidisciplinaria de Matagalpa, y que, así como existen trabajadores que presentan euforia y entusiasmo; así también hay trabajadores fríos y distantes. En la presente investigación, dentro de la dimensión de competencias conceptuales de la variable 2 competencias de aprendizaje, se observa que el 100% de los estudiantes tienen buen manejo de los conceptos y teorías de la carrera de administración de empresas. Entonces la discusión aquí sería que no siempre el desempeño laboral va a verse influenciado en hacer mal las cosas; también el hecho de tener buenos conceptos de la carrera hará que el desempeño laboral sea mejor. Como medida de control de calidad de la educación sería muy interesante que anualmente se realice este tipo de prueba.

3. Las competencias de aprendizaje también incluyen a las competencias procedimentales, la cuales demuestra si los alumnos del último ciclo han adquirido el manejo de los procedimientos para llevar a cabo cualquier actividad dentro de la administración. En los resultados de la Tabla 39, se observa que el 100% de los alumnos tienen una buena competencia procedimental y ya más adelante en la figura 17 muestra que a pesar de que el 100% de los estudiantes tienen buenas competencias procedimentales, el desempeño laboral es variado, teniendo el 18% un desempeño laboral medio y un 80% tiene un desempeño laboral alto. Para Malpartida el aprendizaje incluye el logro de procedimientos, así como las habilidades a juicio profesional, en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. Entonces, así como Malpartida revalora el aprendizaje procedimental para la adquisición de habilidades intelectuales, así el hecho de mejorar las competencias procedimentales hará que se tenga un desempeño laboral más

aceptable y esto se puede comprobar porque no hay ningún alumno que tenga un bajo nivel de desempeño laboral a causa de una mala aprehensión de las competencias procedimentales. Se hace hincapié que conocer los procedimientos exactos que dificultan el desempeño laboral del estudiante será motivo de una investigación más profunda.

4. Esta discusión es la de mayor interés porque una de las últimas dimensiones de la variable 1 desempeño laboral es la de competencias actitudinales. Bien, en el Tabla N° 41, se puede observar que del 100% de los estudiantes de la EPEL, 99% tienen una buena competencia actitudinal; mientras que el 1% tienen una competencia actitudinal a nivel regular. Cuando uno va a trabajar en cualquier profesión o actividad. ¿Qué es lo que hace que un trabajador o una simple persona sea recordada o que deseemos que ellos nos atiendan siempre? Sin lugar a duda, es su trabajo, su desempeño laboral. Esa empatía que el doctor tiene con su paciente, que el docente tiene con su alumno, que el vendedor tiene con su cliente o el abogado con su defendido. Eso va mucho más allá del manejo de los conocimientos o de los procedimientos. Eso es la actitud que se tiene frente a la vida, frente a los problemas y el día a día. Ir al trabajo con una sonrisa, seguros de que va a ser un gran día. Entonces es la universidad la que tiene que preocuparse no sólo de la aprehensión de los conocimientos o de los procesos por parte de los estudiantes; sino es el cambio de actitud para enfrentar la vida y cómo manejamos a nuestro favor los conocimientos nuevos. Se discute que tanto en la tesis de Alfaro, Rojas y Malpartida se mencionan las competencias conceptuales y procedimentales, olvidándonos de una de las competencias más importantes las competencias actitudinales.

CONCLUSIONES

1. Sustentando en el resultado de la Tabla N° 46, “Tabla de correlación entre el desempeño laboral y las competencias de aprendizaje”, se concluye que sí existe una relación significativa entre la variable 1 Desempeño Laboral y la variable 2 Competencias de Aprendizaje, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.830, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
2. Sustentando en el resultado de la Tabla N° 47, “Tabla de correlación entre el desempeño laboral y la competencia conceptual”, se concluye que sí existe una relación significativa entre la variable 1 Desempeño Laboral y la primera dimensión de la variable 2, Competencia Conceptual, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.910, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
3. Sustentando en el resultado de la Tabla N° 48, “Tabla de correlación entre el desempeño laboral y la competencia procedimental”, se concluye que sí existe una relación significativa entre la variable 1 Desempeño Laboral y la segunda dimensión de la variable 2 Competencia Procedimental, ya que el

coeficiente de correlación de Spearman es 0.807, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

4. Sustentando en el resultado de la Tabla N° 49, “Tabla de correlación entre el desempeño laboral y la competencia actitudinal”, se concluye que sí existe una relación significativa entre la variable 1 Desempeño Laboral y la segunda dimensión de la variable 2 Competencia Actitudinal, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.742, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

1. En esta investigación se han estudiado nueve dimensiones dentro de la variable 1 desempeño laboral; sin embargo, sería muy bueno relacionar cada una de estas dimensiones con cada una de las dimensiones de las competencias de aprendizaje. Identificar cuáles de esas nueve dimensiones es influenciado o modificado por las competencias conceptuales, procedimentales o actitudinales. Lo anterior expuesto nos lleva a seguir investigando hasta mejorar las dimensiones del desempeño laboral de nuestros estudiantes del Programa EPEL.
2. Al seguir la investigación, se puede verificar año tras año si los conceptos de la carrera impartidos a los alumnos siguen siendo válidos, o si éstos tienen que ser modificados. Un examen o diversas pruebas tal vez más cortas que puedan ayudarnos a evaluar las competencias conceptuales de los estudiantes y su relación con su desempeño laboral dentro de la empresa.
3. Si bien en esta investigación se ha realizado un estudio a manera general de las dimensiones del desempeño laboral y de las competencias de aprendizaje. Una de las dimensiones de las competencias de aprendizaje, son las competencias procedimentales y sería muy bueno investigar en qué

procedimientos fallan los alumnos dentro de su desempeño laboral. De esa manera se reforzaría con talleres o con cursos extra la aprehensión de esos procesos.

4. Enfocarnos en el estudio de las competencias actitudinales y el desempeño laboral sería uno de los objetivos de una próxima investigación. Investigar por qué a pesar de tener una buena competencia conceptual, procedimental y hasta actitudinal, el desempeño laboral puede ser regular o malo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Alcaide, M. (2009) *Influencia del Rendimiento y Autoconcepto en hombres y mujeres*, Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID).

Recuperado de <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n2/REID2art2.pdf>

Aleman, L. (2005) *Relación entre los métodos de estudio y el rendimiento académico de los participantes de profesionalización docente de la Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega*. Tesis de Grado. Lima – Perú.

Andrade, M. (2006) *Rendimiento académico y variables modificables en alumnos de 2do medio de Liceos municipales de la comuna de Santiago*. UNESCO, Colombia.

Artundiaga, M. (2008) *Variables que influyen en las capacidades, habilidades académicas en la universidad*. En línea. Recuperado de <http://www.slideshare.net/1234509876/variables-del-rendimientoacadmico-universidad>

Bnenitez, M., Gimenez, M., y Osicka, R. (2000). *Las asignaturas pendientes y el rendimiento académico: ¿Existe alguna relación?*. Recuperado de <http://www.unne.edu.ar/cyt/humanidades/h-009.pdf>

- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial "Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006"*, Lima, Perú.
- Boyer, E. (2003). *Una propuesta para la educación superior del futuro*. Fondo de Cultura Económica, México DF.
- Carillo, J. (2002) *Las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de Centros Educativos en la USE N° 01 de Cerro de Pasco*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Casanova, A. (1999) *Manual De Evaluación Educativa*, 5ª edición, Barcelona, Editorial La Muralla, S.A. Madrid.
- Carrasco, J. (1985). *La recuperación educativa*. (Temas monográficos en educación), Editorial Anaya. España.
- Chiroque (2006) *Evaluación de desempeños docentes*. Instituto de pedagogía Popular, Informe N° 45. Recuperado de <http://disde.minedu.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>
- Díaz, M., Peio, A., Arias. J., Escudero, T., Rodríguez, S., Vidal, G. J., (2002) y Rodríguez, 62 *Revista Educación* 31(1), 43-63, ISSN: 0379-7082, 2007
- Fresán, M. y Vera, Y. (2000) *Evaluación de la actividad docente*. En: ANUIES. Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES.

- Fuchs, C. (1997) *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez. Argentina.
- Fuentes, A. (2001) *Procesos funcionales y eficacia de la enseñanza*. Un modelo causal. Editorial Universidad Complutense.
- Freites, M. (1991) *Evaluación del desempeño docente como asesor de práctica profesional en la fase IV en el rol como facilitador del aprendizaje*. Instituto Universitario Pedagógico Experimental Rafael Escobar. Maracay, Venezuela.
- Galindo, D., y Zwaiman, K. (2000). Un estudio empírico de la relación que existe entre la evaluación docente y el clima escolar, en J. Loredó (ed.) *Evaluación de la práctica Docente en Educación Superior* (pp. 179-214), México: Porrúa. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3885959&pid=S1405-6666200800020001300011&lng=es
- García De León, M. (2001) *Sociología del alumnado*. Sociología de la educación. Editorial Barcanova. Madrid.
- Gallegos, R. (1992). *Saber Pedagógica*. Una Visión Alternativa. Mesa Redonda del Magisterio de Educación. Bogotá, Colombia.
- Guédez, A. (2005) *Desempeño profesional del docente de educación comercial en las escuelas técnicas públicas del municipio de Iribarren de Barquisimeto Estado Lara*. Tesis, Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela.
- Gutiérrez, F. (2005) *Influencia de las estrategias metodológicas de enseñanza y las técnicas de estudio utilizados por los alumnos en el rendimiento*

- académico de la Universidad Nacional de Puno*. Tesis de Grado. Lima – Perú.
- Hernández, C. (1999) *Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente*. II Seminario sobre el perfil docente. El Salvador.
- Hernández et. al. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw. México
- Heran, y Villarroel, E. (1987). *Caracterización de algunos factores del alumno y su familia de escuelas urbanas y su incidencia en el rendimiento de castellano y Matemática en el primer ciclo de Enseñanza General Básica*. Editado por CPEIP. Colombia.
- Jaramillo, G., Zapata, L. (2008). *Aprovechamiento de los residuos sólidos orgánicos en Colombia*. Universidad de Antioquía. Bogotá, Colombia. Recuperado <http://uniciencia.ambientalex.info/infoCT/Apressolorgco.pdf>
- Jiménez, M. (2000). *Competencia social: intervención preventiva en la escuela*. Infancia y Sociedad. 24, pp. 21-48.
- Jiménez, J. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*. Revista Electrónica Psicología Científica.com. Psicología Educativa: Psicopedagogía. Grupo PSICOM. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-deevaluacion-docente.html>.
- Laguna, R. (2006) *Evaluación docente*. Instituto de Pedagogía Popular. Perú.
- Liston, D.P.; Zeichner, K.M. (1993). *Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización*. La Coruña: Ediciones Morata.
- Mateo, J.et.al. (1996). *La evaluación del profesorado de secundaria*. CEDECS, Barcelona.
- Manyari, I. (2010) *Percepción del maestrista sobre las estrategias didácticas aplicadas por sus docentes y la influencia que tienen en su desarrollo*

- personal*. Tesis de Maestría, UNMSM. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2428/1/manyari_ai.pdf
- Moromi, H. (2002). *Influencia de la Ejecución Curricular y el uso de los medios y materiales en el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Odontología de la UNMSM*. Tesis para optar el Grado de Magister en Administración de la Educación Universitaria. UNMSM, Lima.
- Mizala, A. (2000) *Factores que intervienen en el rendimiento escolar*. Ministerio de Educación. Bolivia.
- Montenegro (2003) *Evaluación del Desempeño Docente*, Lima: Coop. Editorial Magisterio
- Montero, L. (2001). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Nieves F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay*. Venezuela. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>
- Novárez, M. (1986). *Psicología de la actividad*. México. Editorial iberoamericana.
- Pérez-Luño, A., Ramón J., J., Sánchez, J. (2000). *Análisis exploratorio de las variables que condicionan el rendimiento académico*. Sevilla, España: Universidad Pablo de Olavide. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/5258/5448>
- Pérez, A. (1996) *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión: Comprender y transformar la enseñanza*. Editorial Morata. Madrid.
- Pérez G. (1996). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata

- Perrenoud, PH (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona, Graó.
2004. Recuperado de
<http://revistas.um.es/index.php/educatio/article/viewFile/127/111>.
- Pizarro, R. (1997). *Síntesis y evaluación experimental simultáneas de automaticidad en lectura y Currículum del hogar: dos metodologías potenciadoras del rendimiento académico lector*. Proyecto FONDECYT N° 1960137 de 1996. I Encuentro por la Unidad de los Educadores Latinoamericanos Pedagogía 97 en la Habana, 3-7 de febrero de 1997.
- Porras, S. (2004) titulada "Influencia de las estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNFV. Tesis de maestría. Lima Perú
- Rueda, B. M. y Rodríguez, S. L. (1996). *La evaluación de la docencia en el posgrado de psicología de la UNAM*. En: Mario Rueda Beltrán y Javier Nieto Gutiérrez. (Comps.). *La Evaluación de la docencia universitaria*. (pp. 7-61) México: UNAM.
- Reyes, Y. (2003) *Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del primer año de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Tesis, Perú.
- Rizo, H. (2004). *Evaluación del Docente Universitario. Una visión institucional*. *Revista Iberoamericana de Educación*. De los lectores, Evaluación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Disponible en: <http://www.rieoei.org/> de los lectores/883Rizo.pdf.

- Rueda, M. (2004 a) *Algunos elementos a considerar en la evaluación de la docencia. Visión Educativa. Revista Sonorense de Educación. Año 3, Número 11. Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Sonora. Disponible en: <http://www.sec-sonora.gob.mx/peditorial/publicaciones/VISION/CD/v11.pdf>.*
- Quispe, E (2004) *Desempeño profesional del docente de educación comercial en las escuelas técnicas públicas. Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú.*
- Rueda, M. (2004 b). *La evaluación de la relación educativa en la universidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Volumen 6, Número 2. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenidorueda.html>.*
- Tomas, M. M. (2012). *Tensiones entre las funciones docente e investigadora del profesorado en la universidad. Revista de docencia universitaria. REDU, 10 (1), 343-367. <http://redaberta.usc.es/redu/index.php/REDU/article/view/319>*
- Valdés V. (2000) *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México*
- Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Disponible en: www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc.*
- Vera, M. (1989). *Una aproximación a la evaluación de la calidad de la enseñanza en los centros de la Universidad de Alicante. Trabajo de Grado para optar al*

Título de Doctor en Didáctica de las Ciencias Sociales. Universidad
Complutense de Madrid. Madrid.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?</p> <p>Problemas derivados ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias conceptuales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?</p> <p>¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias procedimentales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?</p> <p>¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias actitudinales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I?</p>	<p>Objetivo General Precisar de qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I</p> <p>Objetivos Derivados Precisar de qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias conceptuales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I</p> <p>Precisar de qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias procedimentales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I</p> <p>Precisar de qué manera el desempeño laboral se relaciona con las competencias actitudinales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I.</p>	<p>Hipótesis General El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I</p> <p>Hipótesis Derivadas El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias conceptuales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I</p> <p>El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias procedimentales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I</p> <p>El desempeño laboral se relaciona significativamente con las competencias actitudinales de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos del octavo ciclo del programa de estudios profesionales por experiencia laboral, de la facultad de ciencias económicas de la universidad Ricardo Palma 2019 –I.</p>	<p>Variable 1: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La calidad de trabajo 2. El conocimiento al trabajo 3. La productividad 4. El esfuerzo 5. Conformidad aceptando a la autoridad 6. Liderazgo 7. Facilidad comunicativa 8. La administración de recursos 9. Empatía interpersonal <p>Variable 2: Competencias de aprendizaje en Administración de Empresas.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias conceptuales. 2. Competencias procedimental. 3. Competencias actitudinales. 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Enfoque Cuantitativo, descriptivo, correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, prospectivo, de corte transversal.</p>

Anexo 2. Evidencias de la investigación

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: el desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos

Nombre del Maestría: Álex Valle

Experto: Mg. Ana Cecilia Bernabel Liza

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.					
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.					
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.					
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.					
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.					
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación					
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.					

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Lima, __ de _____ del _____.

CUESTIONARIO DE LA PRIMERA VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL

Desarrolle este cuestionario, marcando con una X en el casillero Siempre, A Veces o Nunca.

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
PRIMERA DIMENSIÓN – CALIDAD DE TRABAJO				
1	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?			
2	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?			
3	¿Cree usted que su trabajo cumple con la exactitud y los requisitos necesarios?			
SEGUNDA DIMENSIÓN – CONOCIMIENTO DEL TRABAJO				
4	¿Con qué frecuencia usted se capacita para su trabajo?			
5	¿Con qué frecuencia usted aplica los conocimientos adquiridos en su centro de estudios?			
6	¿Con qué frecuencia usted corrige los errores antes que se los diga su jefe?			
TERCERA DIMENSIÓN – PRODUCTIVIDAD				
7	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?			
8	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la empresa?			
9	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?			
10	¿Cree que las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la empresa?			
CUARTA DIMENSIÓN – ESFUERZO				
11	¿Con qué frecuencia usted realiza horas extra?			
12	¿Con qué frecuencia apoya usted en las actividades no laborales de la empresa?			
13	¿Con qué frecuencia apoya usted a sus jefes?			
14	¿Con qué frecuencia apoya usted a sus compañeros de trabajo?			
QUINTA DIMENSIÓN – CONFORMIDAD ACEPTANDO LA AUTORIDAD				
15	¿Le incomoda acatar las órdenes de sus jefes de inmediato?			
16	¿Llega usted temprano a su centro laboral?			
17	¿Se retira usted a la hora exacta de su centro laboral?			
18	¿Cree usted que es amable con sus jefes y compañeros de trabajo?			

SEXTA DIMENSIÓN – LIDERAZGO				
19	¿Cree usted que es responsable con sus actividades laborales?			
20	¿Cree usted que actúa con creatividad en sus actividades laborales?			
21	¿Con cuánta frecuencia siente empatía por sus jefes o compañeros de trabajo?			
SÉPTIMA DIMENSIÓN – FACILIDAD COMUNICATIVA				
22	¿Cree que usted que son importantes las habilidades sociales?			
23	¿Con qué frecuencia expone sus ideas a sus jefes y compañeros de trabajo?			
24	¿Usted se siente intimidado para exponer sus ideas de trabajo oralmente?			
25	¿Le es fácil exponer sus ideas laborales de forma escrita?			
OCTAVA DIMENSIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS				
26	¿Con qué frecuencia diseña la estructura orgánica de la empresa o de su área?			
27	¿Con qué frecuencia usted utiliza las matrices para la toma de decisiones?			
28	¿Con qué frecuencia usted aplica auditorías internas de desempeño?			
NOVENA DIMENSIÓN – EMPATÍA INTERPERSONAL				
29	¿Crees que es importante la multiculturalidad?			
30	¿Cree usted tener empatía con sus jefes y compañeros de trabajo?			

COMPETENCIA CONCEPTUAL
EXAMEN FINAL DE ADMINISTRACIÓN

1. Nombre y enumere las etapas de un proyecto de negocio completo.
2. Elabore el balance de los ingresos, los egresos, los costos operativos, los costos de depreciación y los métodos de cálculo lineal y acelerado de la empresa donde labora.
3. Elabore la estructura orgánica del departamento de recursos humanos. Describa los puestos de trabajo, indicando la planeación de cada puesto, así como la forma de reclutamiento, la capacitación y la evaluación de los nuevos empleados.
4. Defina la auditoría tributaria, indicando las cuentas de activos y pasivos. Indique la provisión de la cobranza dudosa, el castigo de cuentas por cobrar, las desvaloraciones y las mermas de la empresa donde labora.
5. Realice un proyecto completo de marketing, considerando el producto, el precio, la plaza y la promoción.
6. Describa los usos de los Sistemas que la empresa donde usted labora realiza para obtener las ventajas competitivas.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN – COMPETENCIA PROCEDIMENTAL

Alumno N° 1

INDICADOR	LOGRADO	EN PROCESO	EN INICIO	NO REALIZADO
Finanzas	Define y describe los conceptos relativos al apalancamiento operativo y financiero. La estructura de capital ideal y la política de dividendos. Define el Valor agregado económico y el valor agregado de mercado de la empresa.	Elabora y define los costos de capital y rendimiento requerido, costo de acciones comunes, el costo de acciones preferentes, el costo de deuda y el Costo de Capital Promedio Ponderado.	Define los cálculos de los ingresos y egresos operativos, la depreciación, los métodos de cálculo lineal y acelerado.	Define y describe el financiamiento a corto y largo plazo y las fuentes de financiamiento.
Tributación	Define la provisión de la cobranza dudosa, castigo de cuentas por cobrar, las desvalorizaciones, las mermas y los desmedros.	Planifica la auditoría tributaria, el examen de cuentas de activos y pasivos.	Enumera las infracciones y sanciones en el Código Tributario.	Describe el Reglamento de fiscalización.
Informática	Analiza las causas del éxito y del fracaso de los Sistemas de Información.	Utiliza los Sistemas para el apoyo a decisiones, decisiones en grupo y apoyo a los ejecutivos.	Describe el uso de los Sistemas para obtener las ventajas competitivas para su negocio.	Describe el rol de los Sistemas de Información en las organizaciones.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN – COMPETENCIA ACTITUDINAL

Alumno N° 1

INDICADOR	LOGRADO	EN PROCESO	EN INICIO	NO REALIZADO
Administración General	Realiza un proyecto de negocio completo, lo implementa y lo lleva a cabo.	Realiza un proyecto de negocio completo y lo implementa.	Genera una idea de negocio y arma la estructura para armar un proyecto de inversión.	Genera una idea de negocio; pero no sabe cómo implementarlo.
Recursos Humanos	Define y conoce las fuentes de reclutamiento, los canales, el anuncio de candidatos al empleo. Capacita y evalúa a los nuevos empleados.	Define y organiza la estructura del departamento de recursos humanos, la planeación de cada puesto de trabajo y las fuentes de reclutamiento.	Organiza y describe la planeación de los puestos de trabajo.	Define y realiza la estructura orgánica del departamento de recursos humanos.
Mercadotecnia	Realiza un proyecto completo de marketing considerando el producto, el precio, la plaza y la promoción.	Aplica sus conocimientos para el posicionamiento de su producto en el mercado. Describiendo el concepto, la importancia y la estrategia.	Define y describe el concepto de investigación de mercados, la segmentación de mercados y el posicionamiento del producto en el mercado.	Describe el marketing de la empresa.

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: el desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos

Nombre del Maestría: Alexander Aurelio Valle Huertes

Experto: Mg *LUIS ALFONSE DEL CABILLO PORTO CARRERO*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.		X			
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	X				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.		X			
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación	X				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 11 de Mayo del 2019

[Firma]
211-06997475

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: el desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos

Nombre del Maestría: Alexander Aurelio Valle Huertes

Experto: Mg *Gandra Susen Benites Andrade*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	X				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación	X				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 10 de may del 2019.

Gandra Susen Benites Andrade
192292893

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: el desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos

Nombre del Maestría: Alexander Aurelio Valle Huertes

Experto: Mg *Andrés Gustavo Zorrillo Soriano*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.					
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.					
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.					
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.					
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.					
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación					
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.					

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 11 de Mayo del 2019.

A. Soriano
Dm 07033630

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: el desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos

Nombre del Maestría: Alexander Aurelio Valle Huertes

Experto: Mg *Econ Mario Antonio Palacios Ramírez*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	✓				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.		✓			
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	✓				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	✓				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.		✓			
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación	✓				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	✓				

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 10 de Mayo del 2019

(Firma)
DNI 09224174

Anexo 3. Constancia emitida por la institución



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO Nº 040-2016-SUNEDU/CD

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



Lima, abril del 2019

Oficio N°1197-2019-FACEE-D

Señor Lic.
ESTANISLAO VILLASANTE RIVERA
Coordinador General de Estudios
Profesionales por Experiencia Laboral, EPEL.
Presente.

Asunto: Solicitud señor Alexander Valle Huertes.

De mi consideración:

Me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que mi despacho autoriza al señor Alexander Valle Huertes, para que ingrese a las aulas de los alumnos del octavo semestre del Programa EPEL, para desarrollar su tesis "El Desempeño Laboral y su Relación con la Competencias de Aprendizaje den Administración en Estudiantes Universitarios Adultos del Octavo Ciclo del Programa de Estudios Profesionales por Experiencia Laboral (EPEL) de la Universidad Ricardo Palma 2019-I", que le permitirá sustentar su grado de Maestría.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

Dr. LUIS ERNESTO QUINECHE GIL
DECANO

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

LQS/np.

"Formamos seres humanos para una cultura de Paz"

Av. Benavides 5440 - Urb. Las Gardenias - Surco / Lima 33 - Perú
Apartado postal 1801 / E-mail: dec.lacee@urp.edu.pe - www.urp.edu.pe

Central: 708-0000 Anexos: Decanato / Secretaría: 3109
Administración y Gerencia: 3114 / Economía: 3019
Contabilidad y Finanzas: 3116 / Turismo, Hotelería y Gastronomía: 3121
Administración de Negocios Globales: 3123
Marketing Global y Administración Comercial: 3125