



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA EXPECTATIVA
LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO PERUANO DE ESTUDIOS
BANCARIOS, HUANCAYO, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. Kelly Leidy Barzola Rojas

Bach. Wilmer Diego Soto

ASESOR:

Mg. JOSÉ ANTONIO SÁNCHEZ MEZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo y gestión empresarial

Huancayo – Perú

2021

Mg. JOSÉ ANTONIO SÁNCHEZ MEZA
ASESOR

DEDICATORIA:

El presente trabajo de Investigación está dedicado a mi hija Luana con mucho amor. A mis padres Marcos y Lucila por su invaluable apoyo y cariño.

Kelly Leidy

DEDICATORIA:

La presente investigación lo dedico con mucho amor a mi padre Diego Ignacio Melanio, por ser mi guía y compañero, quien me acompaña en mi realización personal y profesional.

Wilmer

AGRADECIMIENTO

Al Mg. José Antonio Sánchez Meza, Docente asesor del de la presente investigación por su valiosa enseñanza y asesoramiento en la realización de la investigación y a todos los docentes que nos acompañaron en todo el proceso de nuestra formación profesional.

A la Universidad Franklin Roosevelt – Huancayo por permitirme el logro de nuestras aspiraciones personales y profesionales y todas las personas que colaboraron de una u otra manera con la realización de esta investigación.

Los autores

Dra. ROSARIO PILAR ESPINOZA LANDA
Titular

Mg. JOSÉ ANTONIO SÁNCHEZ MEZA
Titular

Ms. PEDRO ZOILO MORALES DEL POZO
Titular

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Kelly Leidy Barzola Rojas con DNI N° 48354019 y Wilmer Diego Soto con DNI N° 46868853, efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento Específico de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

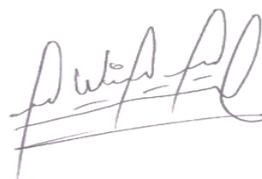
Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que contiene la presente tesis son auténticos y veraces.

Consecuentemente, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt

Huancayo, setiembre de 2021



Bach. Kelly Leidy Barzola Rojas
DNI N° 48354019



Bach. Wilmer Diego Soto
DNI N° 46868853

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PÁGINA DEL JURADO	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MÉTODO	54
2.1. Métodos de investigación	54
2.1.1. Método general	54
2.1.2. Métodos específicos	54
2.2. Tipo de investigación	54
2.3. Nivel y alcance se la investigación	55
2.4. Diseño de la investigación	55
2.5. Población y muestra	56
2.5.1. Población	56
2.5.2. Muestra	56
2.5.3. Técnica de muestreo	57
2.6. Técnicas de recolección de datos	57
2.7. Instrumentos de recolección de datos	58
2.7.1. Instrumento de investigación: cuestionario de gestión institucional	58
2.7.1.1. Diseño del instrumento	58
2.7.1. 2. Validación del instrumento	58
2.7.1.3. Confiabilidad del instrumento	59
2.7.2. Instrumento de investigación: cuestionario sobre expectativa laboral	59
2.7.2.1. Diseño del instrumento	59
2.7.2.2. Validación del instrumento	60
2.7.2.3. Confiabilidad del instrumento	60

2.8. Procedimiento de recolección de datos	60
2.9. Estrategia utilizada para la prueba de hipótesis	61
III. RESULTADOS	62
3.1. Presentación de datos	62
3.2. Análisis e interpretación mediante la estadística descriptiva	65
3.3. Análisis e interpretación mediante la estadística inferencial	68
IV. DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES	84
VI. RECOMENDACIÓN	85
REFERENCIAS	86
ANEXOS	91
• Anexos 01: Matriz de consistencia	
• Anexos 02: Instrumentos de recopilación de datos	
• Anexo 03: Matriz de validación	
• Anexos 04: Confiabilidad de instrumentos	
• Anexo 5. Relación de estudiantes	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Organización de la población de estudio, estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo	56
Tabla N° 02. Organización de la muestra de estudio, estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo	57
Tabla N° 03. Resultado del proceso de muestreo aleatorio simple en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo	58
Tabla N° 04. Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Gestión Institucional en el Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo	62
Tabla N° 05. Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Expectativa laboral en el Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo	64
Tabla N° 06. Resultados estadísticos de la variable Gestión Institucional en el Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo	66
Tabla N° 07. Resultados estadísticos de la variable Expectativa Laboral en el Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo	67
Tabla N° 08. Coeficiente de correlación entre la dimensión procesos de planificación y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios	68
Tabla N° 09. Coeficiente de correlación entre la dimensión proceso de organización y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios	70
Tabla N° 10. Coeficiente de correlación entre la dimensión proceso de dirección y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios	71
Tabla N° 11. Coeficiente de correlación entre la dimensión proceso de control y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios	73
Tabla N° 12. Coeficiente de correlación entre la dimensión procesos académicos y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios	74
Tabla N° 13. Coeficiente de correlación entre Gestión Institucional	

y Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Hyo. – 2021	76
Tabla N° 14. Coeficiente de correlación entre Gestión Institucional y Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Hyo. – 2021	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Proceso de las expectativas y las relaciones que se establecen en él	34
Figura N° 02. Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Gestión Institucional en el Centro Peruano de Estudios Bancarios Huancayo	63
Figura N° 03. Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Expectativa Laboral en el Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo	65

RESUMEN

La presente investigación titulada “Relación entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo, 2021”, parte de siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?; sobre la cual se formula la siguiente hipótesis de investigación: Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021. El propósito fundamental que tuvo la investigación fue: Determinar la relación existente entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Como método general empleado en la investigación fue el método científico y como método específico empleado fue el método el método descriptivo y correlacional y el tipo de investigación fue de tipo básica; la investigación se llevó a cabo con una muestra aleatoria estratificada compuesta por 73 estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Los instrumentos básicos empleados en la investigación fueron: el cuestionario de gestión institucional fue elaborado a partir de Chávez C. (2018), constituido por cuatro dimensiones y de 34 ítems; por otro lado, se empleó el cuestionario de expectativa laboral elaborado a partir de Quispe R. (2018) constituido cinco dimensiones y 23 ítems.

Como resultado básico se identificó la existencia de un 87,67 % de estudiantes del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN tienen una percepción positiva acerca de la Gestión Institucional y el 100 % de estudiantes tienen buenas o positivas expectativas laborales positivas. Y como contrastación de la hipótesis la investigación permitió determinar una correlación estadística de una $r = 0,161$, observándose una correlación positiva entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Palabras clave:** gestión institucional, expectativa laboral.

ABSTRAC

The present research entitled "Relationship between institutional management and job expectation in students of the Peruvian Center for Banking Studies, Huancayo, 2021", part of the following research problem: What is the relationship between institutional management and expectation work in the students of the Peruvian Center for Banking Studies of the city of Huancayo in the year 2021 ?; on which the following research hypothesis is formulated: There is a direct and significant relationship between institutional management and job expectations in the students of the Peruvian Center for Banking Studies in the city of Huancayo in 2021. The fundamental purpose of the The research was: Determine the relationship between institutional management and job expectations in students of the Peruvian Center for Banking Studies in the city of Huancayo in 2021.

The general method used in the research was the scientific method and the descriptive and correlational method was the specific method used, and the type of research was basic; The research was carried out with a stratified random sample composed of 73 students from the Peruvian Center for Banking Studies, Huancayo in the city of Huancayo in 2021.

The basic instruments used in the research were: the institutional management questionnaire was prepared from Chávez C. (2018), consisting of four dimensions and 34 items; On the other hand, the job expectation questionnaire developed from Quispe R. (2018) was used, consisting of five dimensions and 23 items.

As a basic result, the existence of 87.67% of students from the CEPEBAN Private Technological Institute have a positive perception about Institutional Management and 100% of students have good or positive positive job expectations. And as a test of the hypothesis, the research allowed to determine a statistical correlation of an $r = 0.161$, observing a positive correlation between institutional management and work expectancy in the students of the Peruvian Center for Banking Studies in the city of Huancayo in the year 2021.

- **Keywords:** institutional management, job expectations.

I. INTRODUCCIÓN

Haciendo una revisión de la situación problemática respecto al problema de investigación, identificamos que las instituciones educativas de educación superior, por lo general a nivel nacional presentan un conjunto de dificultades o limitaciones relacionadas a la gestión institucional y su relación o influencia de esta en las expectativas laborales de sus estudiantes haciendo una problematización bastante escueta encontramos que en referencia a la gestión institucional Sovero (2007, p. 28) precisa que “... la gestión institucional está referida a la serie de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica en una Institución Educativa”. Complementa que “... entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación” (p. 228).

En concordancia con lo anterior, Ley N° 30512 – 2021 en su Art. 44 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y el DS N° 110 – 2017 – MINED, en el Cap. VII respecto a la Gestión de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica Públicos precisa que “el Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica Públicos (Educatec) es responsable de planificar la educación superior tecnológica y gestionar de manera eficaz y eficiente la provisión de la Educación Superior”; también complementa en el Art. 45 de la referida Ley, las funciones del Educatec:

- a. Que la Educación Superior Pública se articule con los gobiernos regionales e instancias que correspondan con el propósito de optimizar el capital humano a fin de mejorar la competitividad.
- b. Aprobar y orientar la producción del reglamento de los IESP y los estatutos de las EEST públicas.
- c. Fortalecer la capacitación técnica de los docentes de las EEST mediante la ejecución de capacitaciones, conforme lo demande la carrera pública.
- d. Realizar el control y seguimiento de las EESTP por medio de sus órganos desconcentrados en cumplimiento a lo dispuesto por el INEDU.
- e. Promover la formación dual de modo progresivo en la EEST públicas.

De lo anterior, podemos derivar en las apreciaciones de Velasco (2000), quien considera que el servicio de calidad es aspecto importante en la formación del estudiante, que permite una satisfacción integral de sus necesidades y con ella favorecer el desarrollo eficiente de su potencial personal y profesional. Aquello llevaría a desarrollar o fortalecer en el camino de su formación sus expectativas profesionales de la misma.

Precisiones al respecto de los párrafos anteriores, podemos encontrar complementariedad con lo referido en la Ley 30512, Art. 1, Lit. C; reglamentado con DS N° 010-2017-MINEDU, en la cual precisa que el objeto de la ley es brindar una educación sin defectos a fin lograr un progreso integral del educando, que se adecúe a las necesidades del país, al usuario; que además se articule con los sectores educativos, permitiéndole además el progreso de la sabiduría y el desarrollo tecnológico. Complementario a ella en el Art. 3 de la ley referida precisa que uno de los fines principales de la educación es proporcionar una formación de calidad con las condiciones básicas y necesarias para afrontar las demandas de los sectores productivos y educativos; se complementa a ello en el Art. 7 – Lit. a de la precitada Ley, que el principio de la calidad educativa es entendido como en adecuarse o ajustarse a las necesidades del contexto y prevenir necesidades o insuficiencias en el tiempo.

Es en relación a la variable de estudio - Gestión Institucional - se observa que en el Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo, en los últimos años viene arrastrando cierta crisis en los procesos gestión institucional; al que en los términos de Franklin (2007, p. 741) a aquellos procesos los denomina comportamiento histórico; considerando a estos factores de inestabilidad a nivel directivo debido a los cambios continuos generados principalmente por factores entre otros como el clima laboral o su cultura organizacional, ello hace que disminuya el desempeño y desarrollo de institucional, generándose consecuentemente una satisfacción educativa por parte del estudiantado, los que en adelante se ven reflejadas en las bajas o deficientes expectativas laborales de sus estudiantes o egresados de sus aulas.

Por otro lado, en relación a la problemática de las expectativas laborales en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo; consideramos estar relacionado a varios aspectos; entre ellos consideramos a la carencia de un plan estratégico, en el cual debe considerarse o tenerse en cuenta las expectativas laborales de los estudiantes, probablemente solo se consideran el grado de satisfacción de los estudiantes y las demanda de la empresa; en consecuencia nos lleva a concluir que el nivel institucional habría una deficiente o ineficiente formulación de políticas y objetivos estratégicos que incluyan la expectativa laboral de los estudiantes.

Respecto a la expectativa laboral como constructo teórico, Yerro (2016) precisa una gran proporción de estudiantes que emprenden cursar un semestre o ciclo lo hacen con miras a ampliar sus conocimientos en las áreas o ámbitos que les gusta o porque estas multiplicarán sus opciones de conseguir por acceder a un empleo adecuado o sus aspiraciones.

Por otro lado, respecto a la fundamentación fáctica, problemática detectada en los estudiantes de educación superior no universitaria y en particular del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo, se van relacionando también en relación al mercado laboral, observándose una problemática común como el no tener establecido o planteado una adecuada estimación o valoración respecto al equilibrio o la flexibilidad laboral; así como también no hay una concepción o percepción el enfoque de resultados con respecto al trabajo, la ausencia de momentos y/o espacios para fortalecer las relaciones en la familia, con los amigos, o como los momentos para afianzar aptitudes no inherentes al trabajo, entre otros.

Por otro lado, el espacio de trabajo, muchas veces presentan carencia de una infraestructura adecuada y atractiva, deficiencias en la en el equipamiento tecnológico (TICs) como herramientas fundamentales de trabajo en la actualidad; por otro lado, también son de gran importancia la carencia de espacios de recreación y esparcimiento y otros, estos factores en adelante podrían condicionar un ambiente de insatisfacción en el espacio laboral por parte de los trabajadores; por último, no menos importante podemos tener observancia respecto a las deficientes relaciones laborales con los directivos, jefes y compañeros de trabajo.

También se observa en nuestras circunstancias a carencia de motivación laboral, ocasionando la carencia de oportunidades, retos y desafíos en el ámbito laboral; También se podría observar en las circunstancias actuales una deficiente consideración al reconocimiento o compensación salarial. Hecho que conlleva a bajos niveles de expectativas laborales en los estudiantes de educación superior no universitaria y en espacial conmieramos en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo.

Conforma lo expuesto hasta aquí, en el presenta trabajo nos interesamos de forma explícita en el conocimiento o comprensión de dos variables muy importantes en el crecimiento profesional de los estudiantes de educación superior no universitaria, los cuales son la Gestión Institucional y las expectativas laborales en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021, llevándonos a formularnos el siguiente problema plausible de ser investigado:

El problema general que nos planteamos fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?

Los problemas específicos fueron planteados en los siguientes términos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?

El objetivo general planteado fue determinar la relación existente entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Los objetivos específicos formulados fueron los siguientes:

- Determinar la relación que existe entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- Determinar la relación que existe entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- Determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- Determinar la relación que existe entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- Determinar la relación que existe entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

La justificación de llevarse adelante la investigación son entre otras: en primer término por las razones que se detallan: en primer término, hacemos referencia que del trabajo se deriva que a nivel institucional se podrá conocer o identificar las características de la gestión institucional y las expectativas laborales de sus estudiantes, los cuales servirán para establecer medidas correctivas institucionales de forma colegiada y a partir de la propia percepción de los estudiantes; segundo, el conocimiento de esta primera razón permite esta segunda, que es la relevancia social, es decir que la toma de decisiones a nivel institucional influye en la formación de los futuros profesionales que se enrolarán al mercado de trabajo y al desarrollo social – regional; y tercero, como información teórica, podrá servir de antecedentes para similares instituciones formadoras de profesionales o personal que se incorporan al mundo laboral y productivo, teniendo en consideración las expectativas laborales de su futuro en base a una gestión de las instituciones como base.

Las razones que justifican la presente investigación son las siguientes: a) en el nivel teórico, la investigación pretende aportar información teórica relevante respecto a la gestión institucional y las expectativas laborales a nivel de los estudiantes del I Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021; b) en relación a la importancia metódica, la investigación nos permitirá aportar instrumentos y procedimientos que permitan evaluar científicamente y de manera rigurosa la gestión institucional y las expectativas laborales en estudiantes de educación superior no universitaria; c) respecto a la importancia práctica, los resultados de la investigación podrán ser utilizados para los procesos de planificación institucional, organización y manejo de los recursos humanos, así como la gestión del talento humano a fin de optimizar los servicios educacionales de instituciones Educativas de formación superior no universitaria; e) por último, respecto a la importancia social del trabajo en el campo educativo, se asocia al conjunto de acciones de quienes dirigen las Instituciones Educativas de Educación Superior; a los administradores o directores quienes tienen el imperativo de conocer las características de su gestión y proyectar mejores expectativas de formación profesional en sus estudiantes o usuarios del servicio en este caso.

En relación a los alcances de la investigación, teniendo en consideración las precisiones de Hernández, Fernández & Baptista (2014, p. 90), hacemos referencia a los alcances del presente estudio; los alcances de la presente investigación se derivan de las

estrategias empleadas en su ejecución, del diseño adoptado así como de los procedimientos utilizados en ella, el cual nos permite precisar que la investigación que se desarrolló es un estudio de alcance correlacional, en razón a que el estudio o investigación tiene como finalidad conocer o establecer la relación entre dos variables en una misma muestra de estudios, las cuales se sustentan en las hipótesis sometidas a contrastación.

En relación a las limitaciones de la investigación, en el proceso de desarrollo de la presente investigación se han presentado algunas limitaciones por sobre todo como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria COVID – 19; ella debido al distanciamiento social y a la modalidad tanto de enseñanza remota y aprendizaje de los estudiantes también remota, fue la dificultad de accesibilidad a la toma de encuestas de los estudiantes en un tiempo adecuado los cuales nos retrasaron un poco de tiempo más de lo previsto; de otro lado se tuvo cierta limitación en poder acceder a bibliografía en razón a que tanto las bibliotecas de las universidades también estuvieran ciertamente restringidas; sin embargo estas fueron superadas realizando los esfuerzos en los recojo de datos lo más cercano a la muestra básica establecida así como el acceso a la información con una validez adecuada.

Los aspectos de delimitación de la presente investigación se presentan en los siguientes términos: a) Delimitación teórica, el trabajo gira en torno al análisis teórico conceptual específico de las dos variables en estudio: gestión institucional concebida como una ciencia o técnica que se enfoca en diseñar arreglos, programaciones y métodos de indagación para proyectar, constituir, administrar y registrar (Hernández y Rodríguez & Pulido Martínez, 2011); y la variable expectativa laboral, concibiéndose que esta se crea a partir de una interpretación de una persona frente a cierta situación o experiencia, en si es una percepción subjetiva. Ella existe o se genera cuando las personas crean suposiciones acerca de lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener (Pozzi, 2014); b) respecto a la delimitación temporal, el trabajo tiene lugar entre los meses de marzo a julio del año 2021; c) en relación a la delimitación poblacional, la investigación se realiza en una muestra constituida por estudiantes de educación superior todas y con formación técnica laboral de manera específica, no participando otro tipo o característica de población.

La hipótesis general de investigación fue planteada en sentido que existe una relación directa entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Las hipótesis específicas de la investigación planteadas fueron:

- Existe una relación positiva o directa entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- Existe una relación positiva o directa entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- Existe una relación positiva o directa entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- Existe una relación positiva o directa entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- Existe una relación positiva o directa entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Respecto a las variables de estudio, identificamos que la gestión institucional viene a ser el conjunto de programas y acciones de gestión o manejo de los trabajos administrativos que sirven de soporte a la tarea pedagógica en una Institución Educativa. En ese sentido, precisa que direccionar corresponde a planificar, organizar, comunicar, controlar y participar (Sovero, 2007, p. 228). ... en la misma dirección conceptual Sovero (2007, p. 35), precisa que la Gestión Institucional debe relacionarse a las capacidades estratégicas del liderazgo, reingeniería y orientación de forma creativa.

Por otro lado, respecto a la variable expectativa laboral, se define a partir de Pozzi (2014), precisa que una expectativa se desarrolla a partir de una interpretación de una persona frente a cierta situación o experiencia, lo que sería en suma esta es una percepción subjetiva. En efecto la expectativa en sí, existe cuando las personas crean suposiciones acerca de lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener. Además, menciona Núñez (2012), que las expectativas son un conjunto de creencias generalizadas y predicciones, con cierto grado de confianza, del comportamiento de una persona o grupo de personas.

En efecto, precisamos que las expectativas laborales vienen ser aquellas metas que tienen los individuos, al solicitar el trabajo soñado, es por lo tanto todo lo que una persona espera o tiene en su mente sobre el tipo o clase de empleo que desea y a lo que pretende llegar.

La revisión teórica de la problemática que venimos abordando en la presente investigación, nos ha llevado a revisar algunos estudios relacionados a ella, entre ellas encontramos los siguientes antecedentes.

Castañón, Ocanto & Tirado (2019), en su investigación “*estudio sobre expectativas laborales de estudiantes de la carrera de educación inicial en la universidad metropolitana caracas – Venezuela*”. El estudio tuvo como objetivo principal determinar las expectativas laborales de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Metropolitana (Caracas-Venezuela) para contribuir al proceso de mejoramiento continuo de la calidad académica; el estudio aborda a las siguientes resultados básicos: a) el 90,24 % de los estudiantes de educación superior consideran ser agentes de cambio en el de docente a pesar de que la sociedad venezolana no valora la misma; también se observa en los datos muestra que la gran mayoría de ellos precisan haber desarrollado habilidades de sensibilidad social fortalecidas en su formación en sus estudios universitarios; b) el 47, 62 % tienen como principal expectativa laboral el asumir la gerencia educativa, indicándonos que es una expectativa alcanzar la más alta jerarquía educativa; c) también el estudio concluye que los estudios acerca de las expectativas laborales mejora los pensum de estudios académicos, los que traducen una mejora del servicio educativo y la mejora de la calidad académica que se estaría ajustando a las necesidades, intereses y sobre todo a las expectativas de los estudiantes, los que en efecto favorecen la inserción al mundo laboral por parte de los egresados.

El estudio de Álvarez, Chaparro & Reyes (2014), en su investigación “*Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*”, precisa que, para alcanzar una adecuada credibilidad en la estimación de la calidad de bienes educativos, debe evaluarse o tenerse en cuenta el bienestar estudiantil, teniendo en cuenta que son ellos los beneficiarios o usuarios directos de las instituciones de educación superior. Los hallazgos que reportan son: a) se encuentran mayor satisfacción son la habilidad para la enseñanza de los docentes y el nivel de autorrealización de estudiantes; b) los aspectos de infraestructura y servicios administrativos fueron

considerados con bajos niveles de satisfacción, encontrándose además diferencias significativas entre universidades públicas y privadas.

Otros hallazgos identificados fueron: a) en los estudiantes universidades en el Valle de Toluca, se hallaron ligera satisfacción por parte de los estudiantes en lo referente a los aspectos de plan de estudios, capacitación y habilidad para la enseñanza de los docentes, los métodos de enseñanza y evaluación, los niveles de autorrealización del estudiante, los servicios de apoyo, servicios administrativos, así como la infraestructura propicia y ambientes varios; b) los indicadores que mejor consideración tuvieron fueron la capacitación y habilidad para la enseñanza de los docentes y grado de autorrealización de los estudiantes; sin embargo, los indicadores con bajos niveles de satisfacción fueron la infraestructura y los servicios administrativos; c) También se identificó diferencias significativas en las apreciaciones de los indicadores, entre instituciones privadas y públicas, estos resultados permiten observar oportunidades de mejora sustantivas y particulares para ambos tipos de instituciones.

La investigación de Condori & Matta (2016), en su investigación titulada *“Inserción Laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015”*; que tuvo como propósito determinar la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNAS. El estudio de tipo descriptivo/explicativo, con una población de estudios constituido por los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de los años 2013 y 2014. Los hallazgos dicen que la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNSA, tiene estimaciones regulares, por el simple hecho que las condiciones y características bajo las cuales los que concluyeron sus estudios ingresaron y actualmente las condiciones laborales, sociales configuran aspecto positivos y negativos en relación a su actividad laboral.

La revisión de estudios o antecedentes nacionales nos llevó a identificar los siguientes estudios:

Elera (2010), en el estudio acerca de la Gestión Institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública del Callao, el propósito fue identificar la relación existente entre las variables en Gestión Institucional y Calidad del Servicio en una I.E., el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, se estudió en una muestra de 148 estudiantes del 5to grado de educación secundaria incluido sus padres y docentes. El estudio concluye la existencia de una relación entre las variables gestión

institucional y calidad del servicio educativo con un nivel de significancia de 0,05. Asimismo, existiendo también una correlación significativa y directa entre las dimensiones con la calidad del servicio educativo.

La investigación de Mamani (2017), titulada “*Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016*”, estudio de tipo descriptivo de corte transversal. El estudio se realiza en 98 estudiantes universitarios del último año de estudios, el instrumento básico de estudios fue un cuestionario que consta de 58 ítems distribuidos en 5 dimensiones: equilibrio y flexibilidad laboral, lugar de trabajo, relaciones laborales, establecimiento de compromisos laborales y motivaciones laborales. Los resultados básicos son: a) las expectativas laborales guardan expectativa significativa con un 63.3% de los encuestados; b) el 64,3 % destaca la importancia de crear equilibrio y flexibilidad laboral en las empresas; c) el 61,2 % destaca la importancia de contar con un lugar de trabajo que se adapte a las necesidades y exigencias actuales; d) el 62,2 % de estudiantes destacan las formas de relacionarse en un contexto laboral y un 54,1 % destacan los aspectos del establecimiento de compromisos laborales; e) el 86,7 de los encuestados guarda relevancia las motivaciones laborales. Estos dos últimos aspectos son los que prescriben en la necesidad de generar nuevos modelos y estrategias de gestión del talento. El estudio desliza la tarea de el talento de las organizaciones, basadas estas en las expectativas laborales, ya que existen variables muy trascendentes que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, consecuentemente en los resultados y desempeño global de la organización si estos no son asumidos con compromiso y responsabilidad.

Pacheco & Takasawa (2017) en su investigación “*Expectativas laborales de los estudiantes de Universidades Privadas de las carreras de Gestión y Administración*”, la muestra de estudios lo conforman alumnos de las carreras de Gestión y Administración de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad de Lima y la Universidad del Pacífico, cuyo propósito fue las expectativas laborales, basándose en las características que, comúnmente, son asignadas al conjunto de personas que nacieron entre los años 1982 y 2003, frecuentemente llamados millennials. Entre otras, el motivo de la investigación fue que, actualmente, los potenciales empleadores de este grupo, en su intento por atraer a los mejores candidatos para ocupar distintos puestos de trabajo, utilizan como base el perfil de los millennials globalizado para crear sus estrategias de atracción de talento, y este no es necesariamente válido si se extrapola específicamente a los jóvenes objeto de estudio. También el propósito del trabajo fue caracterizar las expectativas laborales de los estudiantes

universitarios de tercio superior que, perteneciendo al grupo etario de los millennials, cursen el VIII, IX o X ciclo de las carreras de Gestión y Administración de las referidas universidades, para enseguida aproximarse a un perfil respecto a sus aspiraciones y motivos de elección de un centro laboral, sirviendo el trabajo para las empresas ofertantes de trabajo de esta muestra.

Quispe P. (2018), *expectativa laboral de los estudiantes de la escuela profesional de turismo y hotelería de la Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa -2018*, el objetivo de la investigación fue Analizar la expectativa laboral de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; el tipo de estudio de la investigación fue de tipo descriptivo, ya que evalúa la variable: expectativa laboral; para recolección de la información uso cuestionarios estructurados, los cuales nos permiten formular preguntas a los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad nacional de San Agustín y la muestra está constituida por 231 estudiantes; los resultados de la investigación fueron realizados e interpretados a través de frecuencias y figuras generados en el programa estadístico SPSS donde se analizó la información obtenida para la obtención de las conclusiones finales de la investigación en la cual se identificó las expectativas laborales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa -2018.

En relación a los antecedentes regionales o locales se identificó los siguientes estudios:

De La Cruz (2016), investigación titulada “*Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes*”, el propósito del trabajo fue determinar la relación existente entre la Gestión Institucional y Calidad del Servicio Educativo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes; la investigación fue de tipo básica, del nivel explicativo, desarrollado bajo el diseño no experimental/correlacional, se estudió con una muestra de 291 personas de la comunidad universitaria; en el estudio se parte de la premisa que la calidad del servicio educativo corresponde o es el nivel de satisfacción que la comunidad educativa tiene respecto a los servicios que la universidad le ofrece. La conclusión básica a la que aborda es que la gestión institucional se relaciona directa y significativamente con la calidad del servicio educativo

en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes según la percepción de la comunidad educativa.

Ordoñez C. (2016), “*gestión educativa y satisfacción profesional en Institutos De Educación Superior Tecnológicos Públicos*”; la investigación tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos de la Región Junín, el método empleado fue el descriptivo con un diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 240 docentes nombrados y contratados de los institutos de educación superior público tecnológicos de la región Junín. Las conclusiones básicas a las que abordó fueron: a) que la gestión educativa afecta la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos de la región Junín, lo cual demuestra que son dos variables muy asociadas. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,052 > 1,960$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), de igual manera es significativa dado que el nivel de significancia es $2.4771538 \times 10^{-33}$ que es menor que $0,05$; b) tras analizar la gestión educativa en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la Región Junín obtuvimos como resultado en cada uno de los aspectos de la gestión educativa indican que es inadecuado, lo que genera problemas institucionales, y c) al analizar la situación de la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos de Huancayo en cada una de las dimensiones se nota la insatisfacción de los docentes, quienes demuestran actitudes de conformismo y poco compromiso con las instituciones.

Chávez Calderón (2018), “*Relación entre la gestión institucional y la satisfacción educativa de los estudiantes de la Carrera Profesional de Computación e Informática del I.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray – 2015*”. La investigación tuvo como propósito conocer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción educativa de los estudiantes de la carrera profesional de Computación e Informática del ISTP Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, año 2015; el estudio identificó los siguientes resultados básicos: a) en general, se determinó que: La gestión institucional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción educativa de los estudiantes de la carrera profesional de Computación e Informática del ISTP Andrés Avelino Cáceres Dorregaray – 2015; b) Con un nivel de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.000$ se ha encontrado que la planificación se relaciona significativamente con la satisfacción educativa de los estudiantes de la carrera profesional de Computación e Informática; c) Con un nivel de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.000$ se ha

encontrado que la dimensión organización de la gestión institucional, mantiene una relación muy significativa con la satisfacción educativa de los estudiantes de la carrera profesional de Computación e Informática; d) según la correlación encontró que la dirección mantiene una relación significativa con la satisfacción educativa de los estudiantes de la carrera profesional de Computación e Informática del ISTP Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, año 2015; y v) que el control mantiene una relación significativa con la satisfacción educativa de los estudiantes de la carrera profesional de Computación e Informática del ISTP Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, año 2015.

En relación a la revisión teórica de las variables en estudio, hacemos en primer término la variable gestión institucional.

En primer lugar, hacemos una revisión escueta acerca del concepto gestión; el concepto gestionar proviene del latín *gestiō*, el cual hace alusión al acto y el resultado de administrar o gestionar algo. Conceptualmente diríamos que la acción de gestionar es la ejecución de que hacen posible el desarrollo de un ejercicio productivo o de un deseo a futuro. El dirigir implica los conceptos de administrar, planificar, organizar, controlar un ente u organización o contexto.

Según la Real Academia de la Lengua Española (2016) indica a la gestión como “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado”.

Por su parte Alvarado (1999), precisa que el concepto de gestión como: “la puesta en práctica de un grupo de técnicas, instrumentos y procedimientos en la disposición de los recursos y el desarrollo de las actividades llevadas a cabo institucionalmente”. (p. 17).

Complementando a la definición anterior Estrada (2012, p. 13), refiere la categoría conceptual de gestión correlaciona armónicamente aspectos como los medios, recursos o acciones determinados, y fines, motivos o propósitos que se buscan conseguir. En razón a la precisión anterior, la gestión también atañe a la forma en que se direccionan tanto los saberes específicos como los conocimientos generales con miras a organizar óptimamente los recursos y buscar maximizar sus potencialidades.

De manera específica, el concepto gestión institucional según Arana (1998) lo define como un “... sistema estructurado de actividades canalizadas e intencionadas, la gestión educativa se relaciona con la conducción de los actos desarrollados por una institución educativa con el propósito de alcanzar las finalidades contempladas en el Proyecto Educativo Institucional” (p. 74).

Por otro lado, Hernández y Rodríguez & Pulido Martínez (2011), hacen referencia al concepto cercano a la gestión, es decir a la administración, quien precisa que aquella viene a ser una ciencia o técnica que se enfoca en diseñar arreglos, programaciones y métodos de indagación para proyectar, constituir, administrar y registrar; complementa la conceptualización precisando que gestión también es el software y la administración es el hardware de un sistema de organización productiva.

En esa dirección o sentido Hernández y Rodríguez & Pulido Martínez (2011), refiere que la gestión o gerencia viene a ser un proceso que implica capacidades intelectuales y creativas que se desarrolla permanentemente y que le permite una persona, capacitada (manejo de habilidades y competencias laborales y gerenciales) conducir un organismo social productivo y enfrentar situaciones en un mundo marcado por la dinámica social y económico; y desde el punto de vista empresarial orientándolo y adecuándolo entre una serie de políticas y estrategias de largo plazo.

En referencia a los anterior, Hernández y Rodríguez & Pulido Martínez (2011), consideran que el gerente o gestor debe tener muy en claro las funciones de la empresa y se oriente a la satisfacción de los requerimientos de la cadena de producción, y estar capacitado para administrar y encaminar los propósitos de la organización, así como las distribuciones, medios de indagación, procedimientos de operación y controles para evaluar el desempeño, y originar a los agentes internos y externos para que se logren los resultados deseados.

Por su parte Sovero (2007, p. 228 - 235), considera que la gestión institucional se refiere al conjunto de programas y acciones de manejo de los trabajos administrativos que sirven de soporte a las acciones pedagógicas en una Institución Educativa; también, precisa que direccionar es planificar, organizar, comunicar, controlar y participar, concluyendo que la gestión institucional debe anclarse en las capacidades estratégicas del liderazgo, reingeniería y orientación de forma creativa, como precisa aspectos a continuación.

- El liderazgo, que viene a ser la capacidad de conseguir motivar para que los integrantes de un grupo trabajen juntos con la finalidad de conseguir un objetivo en común.
- La reingeniería, conocida como innovación en el ámbito educativo, está encaminada a la reorientación, modernización y el rediseño de las instrucciones y métodos educativos con el objetivo de alcanzar la calidad en la educación.
- La dirección con creatividad, indica que la gestión educativa debe ser asumida en cierta medida con creatividad, labor que recae en la plana directiva.

De los puntos de vistas antes referidos, podemos deducir la gran importancia de la gestión institucional, haciendo que las fortalezas institucionales se antepongan a la gestión tradicional y sus deficiencias mostradas.

El modelo de gestión tradicional en comparación a la moderna, concibe a un estudiante pasivo, receptor, que no protagonista de su aprendizaje alejado de su entorno social, en la cual el docente juega un rol protagónico y autoritaria; frente a ello la gestión institucional moderna procura la formación del estudiante activo, participativo, investigador, constructor de su aprendizaje e involucrado en la situación social y protagonista de los cambios culturales. El rol docente y su planificación curricular parte de las necesidades, intereses de los educandos, convirtiéndose en un mediador y promotor de los aprendizajes.

En razón a la naturaleza sistemática y estructural del proceso de gestión, identificamos dos aspectos básicos en su estructura; encontramos en primer momento la dimensión estratégica, que atañe a los objetivos propuestos y a los fines y metas a conseguir; un segundo aspecto lo compone la dimensión operativa, esta hace referencia al conjunto de actividades que se llevan a cabo a fin de alcanzar las metas. De allí se deduce que, la gestión atañe a la planificación en sí y la ejecución de actividades previstas con miras a alcanzar los objetivos propuestos.

En consecuencia, se concibe que la gestión institucional son el conjunto de acciones y estrategias de dirigir o conducir las instituciones educativas, utilizando para este fin las técnicas y herramientas de las que se valen las ciencias administrativas. Como consecuencia de ello, diríamos que la gestión permite realizar y concretar los recursos que cuenta la institución a fin de que estas estén al servicio de la sociedad o usuarios, y que conlleven a la formación integral de los educandos en los casos de las II EE.

En relación a las características de la gestión institucional, el estudio de Farro (2001, p. 186), precisa que la gestión institucional precisa que esta constituye la capacidad de un ente para implementar y ejecutar su plan estratégico, en concordancia con los presupuestos establecidos; los que también deben ser materializados a través de planes operativos anuales. Considera también como aspecto importante de la gestión el clima laboral, a través del cual se reconoce la participación y aporte de una plana docente y estudiantes, y la participación de ellos estudiantes, así como de la comunidad de padres de familia. Hace énfasis refiriéndose que el tronco principal de desarrollo de la gestión institucional lo compone el equipo directivo, orientado bajo una administración adecuada y con ello un equipo profesional capacitado para el caso. Hace hincapié especial que las instituciones superiores

de formación profesional incluso deben hacer las alianzas estratégicas a fin de generar investigación y bolsas de trabajo para sus egresados.

De lo anterior se deriva que, el gestionar una institución viene a ser conducir el recurso humano a través de un conjunto de condiciones y procedimientos predeterminados o planificados, a fin de alcanzar metas de orden institucional y por ende social. Considerando además que, que todo este proceso está en manos y entera responsabilidad del equipo administrativo y docentes que cumplen la función (Antúnez Marcos, 2003); también diríamos que esta gestión debe ser horizontal, participativa y democrática, el cual conlleva al compromiso de cada uno de los miembros de la comunidad educativa o institución.

Las dimensiones de la gestión institucional según la revisión del antecedente teórico a Kotter (1982), Farro (2001), Antúnez (2003), Sovero (2007), Mejía & et. al. (2010) así como Hernández y Rodríguez & Pulido Martínez (2011), se manifiesta de forma coincidente que la gestión institucional representan el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar las cuatro fases del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control de los recursos con que cuenta una empresa u organización para la satisfacción de necesidades de las personas. Las que pasamos a precisar cada una de ellas.

Planeación.

La planeación tiene una conceptualización amplia y variada, en efecto diríamos que es un concepto ciertamente polisémico; sin embargo, en el común es aceptado al referirse como un conjunto de acciones para la toma de decisiones oportunas para alcanzar resultados en un determinado tiempo.

Según Koontz y Weihrich, en Bernal Torres Sierra Arango (2008), considera que la planeación es un proceso que implica la consideración y elección de pasos y objetivos de acciones para realizarlos, el que implica tomar de decisiones, es decir sería elegir una adecuada entre distintos caminos de acción. En ese orden de ideas, consideramos que la planificación se soporta en la racionalidad a fin de alcanzar los propósitos previamente establecidos.

A decir de Hellriegel, Jackson, & Slocum (2008), la planeación estratégica es la acción de precisar el medio y el fin de una organización; es instituir una visión, una misión y unos valores con los cuales se identifican; es a partir de ellos que se definen las metas generales y abastecer de los recursos adecuados y oportunos para conseguir los objetivos.

Para Robbins y Coulter, en Bernal Torres & Sierra Arango (2008) considera que la planeación es el direccionamiento de los objetivos y las metas de la institución, implantar una estrategia general para conseguirlas y proponerse propósitos meticulosos para constituir y regularizar el trabajo institucional. Consecuentemente, el planear es procurar los medios y fines para conseguir resultados en un periodo futuro. De ello se deriva que el planeamiento es viene a ser el medio que garantiza los recursos para lograr los objetivos; es decir la planeación fija los fines y medios para lograr alcanzar un determinado propósito.

En esta etapa fundamental de la gestión – la planeación – implica la formulación de objetivos, metas, acciones estratégicas que partan de un diagnóstico organizacional y de los fines institucionales establecidos, los cuales en adelante se convierten en las grandes políticas y estrategias de acción de la institución.

Organización

El proceso segundo de la organización, se refiere al acto de organizar, que implica aspectos como la coordinación, distribución y asignación de recursos varios y que a través de ellas permitan materializar sus planes y lograr los efectos allí previstos (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008).

La organización como proceso que se lleva a cabo a fin de lograr un plan, también, en este proceso se precisan actividades y se delimita responsabilidades y funciones de cada uno de los miembros de la organización, así como de las autoridades y como es debido la asignación de recursos para alcanzar las metas planteadas. Consecuentemente, la organización de la gestión guarda estrecha relación a la planificación o planeación, a la estructuración institucional; y es que en función a esta cada uno de ellos miembros están en el lugar que le corresponde, con las condiciones y tareas específicas que deben cumplir.

Dirección

Según Robbins y Coulter (2010) viene a ser la función que enseña a animar, dirigir influir y conducir a las personas y los equipos a fin de ejecutar las tareas que le corresponde a cada uno en relación de los objetivos organizacionales. En la misma dirección los plantean Robbins, Koontz y Weihrich (2008), quienes precisan que la dirección hace que las personas influyan para el desempeño en razón de los fines establecidos por la institución. Complementa la idea Daft, citado por Bernal Torres & Sierra Arango (2008) refieren que la dirección es un cargo administrativo y directivo el que consiste en tener la capacidad de

influenciar en los “otros” y avivar el interés en los trabajadores a fin de alcanzar las metas establecidas.

Concordante a los referido, acerca del líder Directivo, existen distintas consideraciones; Alvarado (1999, p. 110) refiere que Rensis Likert identifica los estilos: autocrático - explotador, autocrático - benevolente, consultivo grupal y el participativo, basado en la forma como se administra”; en el mismo sentido Kurt Lewin (2000) identifica los estilos directivos siguientes: autocrático, democrático y liberal”, se debe concretar que el estilo liberal asimismo es conocido como “laissez - faire” (dejar hacer dejar pasar); por su parte Max Weber formula tres tipos clásicos de liderazgo referidos al plano político: racional, tradicional y carismático”.

Cavalcante (2004, p. 379), refiere al liderazgo directriz, de los actores o directivos deben inculcar o mostrar espíritu de decisión, ánimo, capacidad resolutive, capacidad de toma de decisiones, autonomía en determinados casos, trabajo en equipo y empoderamiento de las herramientas tecnológicas que el mundo actual demanda; es ella que en la dirección, se ponen en juego la habilidad de quien dirige la institución para también motivar las relaciones humanas con el fin de dinamizar también las habilidades de sus trabajadores y por último de alentar o motivar al estudiantado a cumplir y lograr sus metas.

d. Control

El cuarto proceso llamado control a decir de Bernal Torres & Sierra Arango (2008) también conocido hoy en día como seguimiento o examinación, viene a ser el seguimiento sistemático de verificar y controlar o calcular todas las actividades que tiende a desarrollarse en la organización para que éstas puedan coincidir con los objetivos y expectativas determinadas en sus planes.

Sin que exista un plan, una organización y dirección, este último proceso de control es imposible, en razón a que ella se hace sobre lo planeado y sobre los criterios preestablecidos. Para Koontz tradicionalmente el control es el proceso que consiste en inspeccionar las actividades que se desarrollan en una institución o sociedad para avalar que se realicen según lo proyectado y corregir cualquier desvío significativo. Por su parte según Hitt, Black y Porter, las acciones de control administrativo viene a ser la ordenación de las actividades y las conductas de cada uno de los individuos, áreas, oficinas y de forma amplia las instituciones para evaluar los avances y las metas que se van logrando respecto a los objetivos trazados.

Encontramos un control preventivo, que tiene como intención prevenir la presencia de problemas antes de que las actividades se ejecuten. (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008). De acuerdo con Robbins y Coulter, esta acción es de vital importancia para la toma de decisiones administrativas; para ello es fundamental contar con una información oportuna, eficaz y confiable sobre el entorno determinado y general que permita tomar decisiones oportunas. Así mismo existe el control durante o concurrente, según Bernal Torres & Sierra Arango (2008), este se realiza durante el tiempo de ejecución de una determinada actividad. La manera habitual de ejecutar examen asistente es la revisión seguida durante el lapso de la acción de trabajo el cual se hace in situ.

Por otro lado, encontramos el control ulterior o de retroalimentación o control de retroalimentación, este proceso se lleva a cabo sobre acciones, tareas y metas ya realizadas o alcanzadas; ello permite obtener información y obtener validez sobre los resultados obtenidos; ella nos permite tomar decisiones en base a los hallazgos obtenidos. Sobre la ausencia de los procesos de control antes, en el proceso o la ausencia de estos, los resultados pueden ser altamente denegaciones para las organizaciones (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008).

En toda institución es de ejecución obligatoria el llevar a cabo los tres momentos o procesos de control; con el propósito de enmendar o reajustar cada paso o dificultad que se presente y amenguar los factores negativos u omisiones incurridas; es decir los tres momentos son procesos inseparables y trascendentales en la marcha institucional o en la dinámica de las organizaciones.

En relación a la revisión teórica de la variable expectativa laboral, encontramos que el concepto de las expectativas en ser humano, podemos observar que esta o su estudio se basa en el hecho de que las necesidades humanas se pueden satisfacer observando ciertos comportamientos. Según Chiavenato (2009), refiere que, en cualquier situación la persona tiene la posibilidad de elegir entre varias opciones de comportamientos que podrían satisfacer sus necesidades. Ante ello, el estudio teórico de las expectativas ofrece una explicación de la manera en que las personas escogen un comportamiento entre un conjunto de opciones; toma como premisa que los individuos eligen aquellas conductas que consideran que les darán resultados (recompensas como salario, reconocimiento y éxito), y que resultan atractivos porque satisfacen sus necesidades específicas

De lo anterior y según el planteamiento teórico, en el estudio de las expectativas debe considerar los siguientes elementos:

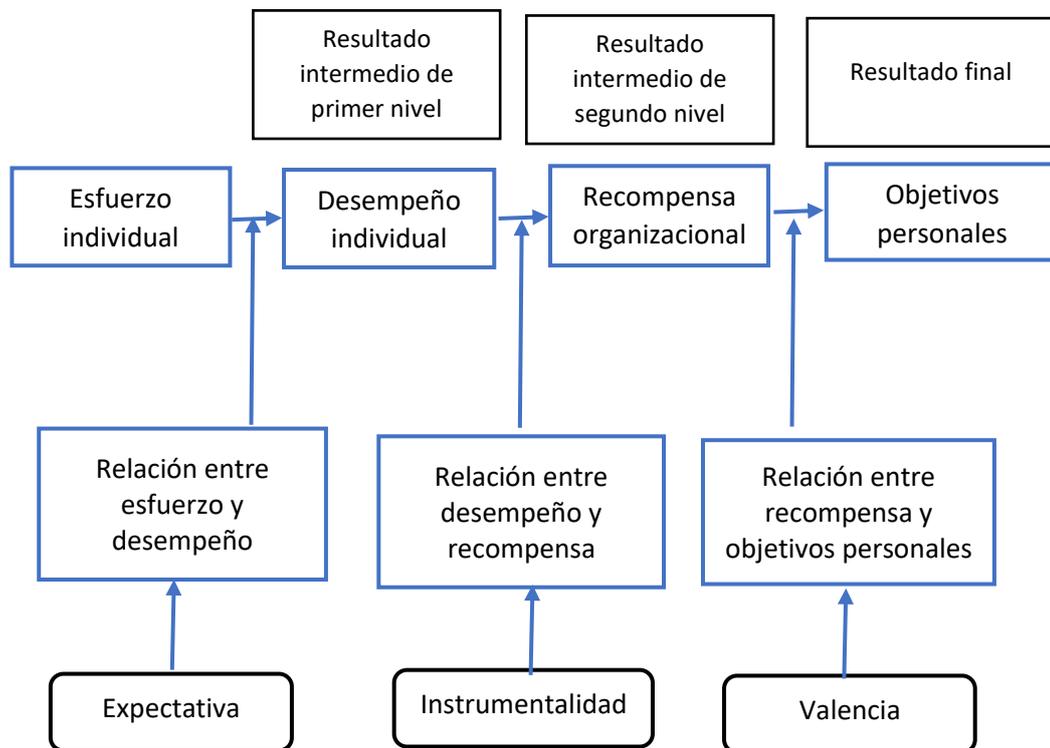
a. Valencia. Viene a ser la creencia de que cierto esfuerzo realizado llevará a obtener algún resultado deseado. Existen objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un resultado final (fines). Mediante la representación de una cadena de relaciones entre medios y fines, la persona percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento; en este sentido, en el momento en que una persona quiere obtener un resultado intermedio, v. gr. lograr un mayor aprendizaje o perfeccionar sus competencias y habilidades, está buscando medios para obtener un resultado final, que puede ser más dinero, reconocimiento del gerente o la aceptación del grupo. Los resultados intermedios son percibidos como una valencia en función de los resultados finales que se desean, junto a esto, se consideran sin valencia por sí mismos, pero la adquieren en la medida en que se relacionan con el deseo de alcanzar los resultados finales (Chiavenato, 2009).

b. Expectativa. Viene a ser la creencia de que cierto esfuerzo realizado llevará a obtener algún resultado deseado. Existen objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un resultado final (fines). Mediante la representación de una cadena de relaciones entre medios y fines, la persona percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento, en este sentido, al momento en que una persona quiere obtener un resultado intermedio, v. gr. lograr un mayor aprendizaje, o perfeccionar sus competencias y habilidades, está buscando medios para obtener un resultado final, que puede ser más dinero, reconocimiento del gerente o la aceptación del grupo. Aquí también los resultados intermedios son percibidos como una valencia en función de los resultados finales que se desean, junto a esto, se consideran sin valencia por sí mismos, pero la adquieren en la medida en que se relacionan con el deseo de alcanzar los resultados finales (Chiavenato, 2009).

c. Instrumentalidad. Viene a ser la creencia de que la forma de materializar las expectativas está relacionada con las recompensas deseadas. Ello implica establecer una relación causal entre el resultado intermedio y el final. Tal es así, si la persona percibe que no existe relación alguna entre lograr una mayor productividad mediante un esfuerzo y la recompensa que obtendría en el futuro, entonces la instrumentalidad será nula, en el sentido de que mayor productividad no le servirá para recompensarse. Así las cosas, el deseo de la persona (valencia) de alcanzar una productividad elevada para obtener una recompensa está determinada por la suma de las instrumentalidades y las valencias de todos los resultados finales (Chiavenato, 2009).

Figura N° 1

Proceso de las expectativas y las relaciones que se establecen en él



- **Fuente:** Chiavenato (2009)

En relación a la expectativa laboral propiamente, en este primer apartado, haremos una aproximación conceptual a la categoría expectativa laboral, sobre ello, Pozzi (2014), refiere que una expectativa se crea a partir de una interpretación de una persona frente a cierta situación o experiencia, en si es una percepción subjetiva. Ello existe cuando las personas crean suposiciones acerca de lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener.

Sobre ello Chiavenato (2009), refiere que, que el estudio de las expectativas se basa en el hecho de que las necesidades humanas se pueden satisfacer observando ciertos comportamientos. De esta manera, en una situación cualquiera, los individuos tienen la posibilidad de elegir entre varios comportamientos que podrían satisfacer sus necesidades. Ante esta realidad, la teoría de las expectativas ofrece una explicación de la manera en que las personas escogen un comportamiento entre un conjunto de opciones, toma como base el postulado de que los individuos eligen aquellas conductas que consideran que les darán

resultados (recompensas como salario, reconocimiento y éxito), y que resultan atractivos porque satisfacen sus necesidades específicas.

Por su parte Pozzi (2014), en su investigación titulada “Generación y sus expectativas laborales” Investigación realizada en la Universidad de San Andrés, cuyo propósito fue identificar las expectativas laborales que poseen los graduados de la Universidad de San Andrés pertenecientes a la Generación; en ella los resultados arrojan que los integrantes de la muestra de estudios tenían una tenencia a elegir trabajos interesantes y desafiantes, ellos le dan importancia a las oportunidades de crecimiento, el balance entre su vida laboral y personal, la flexibilidad horaria, clima laboral, comunicación interna y las oportunidades de aprendizaje como aspectos que consideran dentro de sus expectativas laborales.

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

Por su parte, Batlle & Otros (2009), definen a la expectativa como “las elecciones que involucran aspectos más realistas, pudiendo reconocer e incluir un cierto conocimiento de sí mismo sobre capacidades e intereses y también aspectos del contexto” (p. 5).

Sin embargo, las expectativas laborales, como se mencionó anteriormente, son particulares en cada estudiante, estas varían en el tiempo y se relacionan al entorno personal, social, cultural como del nivel económico, etc. Sobre ello Bourdieu citado por Corica (2012, p. 86), menciona que: las aspiraciones tienden a tornarse más realistas, más estrictamente ajustadas a las posibilidades reales, a medida que estas últimas aumentan. La distancia entre el nivel de aspiración y el nivel de realidad, entre las necesidades y los medios, tiende a decrecer a medida que se eleva en el estrato social y, por lo tanto, en el nivel de ingreso.

Según Bourdieu en Corica (201), la diferenciación económica en las personas está vinculadas a las aspiraciones; es decir, que las decisiones futuras de las personas se tomarán a partir de las posibilidades efectivas de ser realizadas.

Otro punto de vista, es el presentado por Bandura (2001), para quien las expectativas laborales, o como él las define expectativas de resultados, están en relación a los juicios de valor que cada persona o estudiante tenga sobre sus competencias para desempeñarse en una situación particular. Es decir, las expectativas de resultados se presentan de tres formas diferentes: a) las expectativas materiales, estas están vinculadas tanto a los costos, materiales y sus beneficios; como a la retribución económica y estabilidad en el empleo; b) las

expectativas sociales, son las que se forman a partir de las reacciones sociales positivas o negativas, como el prestigio, el poder, la influencia, y la aprobación social; y c) las expectativas personales, estas son las encaminadas a las reacciones autoevaluativas negativas y positivas, entre estas se exteriorizan la satisfacción personal, la valoración del empleo y la autorrealización, etc.

En relación a los componentes básicos de la expectativa laboral, identificamos los siguientes:

Equilibrio y flexibilidad laboral

Al respecto Mamani (2017), precisa que es una condición básica que apela a la autonomía, a la capacidad de poder de elección del momento, oportunidad y tiempo; adicionalmente podríamos decir ella propicia la flexibilidad en el dentro del trabajo.

IPSOS (2014) el informe de Semana Económica dentro de su encuesta plantea a dos afirmaciones: a) “Es importante tener tiempo para viajar, hacer deporte, tener hobbies, etc.”, y b) “Es importante tener un horario flexible: trabajar solo las horas necesarias para cumplir con sus responsabilidades a tiempo”. La respuesta de los jóvenes encuestado ubicados entre 18 a 25 años de edad, sobre ambos casos a y b se localizan en la categoría “totalmente de acuerdo”, siendo este grupo etario con una mayor reacción a los enunciados.

En la revista Gestión (2017) en las sus publicaciones refieren las prácticas que vienen adoptando diversas compañías en el mundo, sobre todo tecnológicas; en el caso de Facebook que fortalecieron sus políticas de permisos, asignando beneficios para sus trabajadores, desde permisos por paternidad, ayudas para lidiar con alguna enfermedad, permisos para cuidar a un familiar enfermo, incluso permisos remunerados de seis semanas solamente para pasar un tiempo con algún miembro de la familia; también se otorga permiso ante una pérdida de un familiar.

Estas políticas al que hacemos referencia tienen gran significancia para los trabajadores y por ende una razón para permanecer; estas estrategias también son generalizadas en algunas otras empresas exitosas como Deloitte y The Vanguard Group, de gestionar los permisos a sus trabajadores.

Al respecto Raso Delgue (2012), que en la actualidad la tendencia general es la modificación de forma autónoma o heterónoma el conjunto de reglas jurídicas de la prestación del trabajo, algunas veces adecuando los niveles de protección precedentes del trabajador, con el propósito de ajustar el factor laboral a las nuevas exigencias del sistema de producción.

Estrategia & Negocios (2015), reportan de manera precisa los resultados del estudio de D'arriens, en el sentido que “a diferencia de generaciones anteriores, para ellos es requisito indispensable que su trabajo les permita poder equilibrar su vida profesional y personal, es por eso que (el 61%) exige que se le respete su horario de salida.”

También por su parte Gonzales (2011), refiere que los jóvenes en la actualidad desean elegir las condiciones de dónde y cuándo trabajar. Son de mucha observancia en ellos la flexibilidad en los horarios y los beneficios; estos aspectos son una condición básica o crucial para atraerlos y retenerlos. Muchos de los jóvenes incluso necesitan trabajar fuera de las oficinas. Desde una percepción relativamente tradicional, esta condición nos puede parecer consentidos, pero lo cierto es que de esa forma pueden ser más creativos y productivos.

Por su parte Golik (2013), manifiesta que los jóvenes, hoy en día valoran bastante algunos modelos de desarrollo profesional con líneas de carreras flexibles, porque dan importancia al balance entre la vida laboral y la vida personal o privada. Aunque en un inicio laboral no sea la prioritario, pero será un factor determinante para retener el talento.

Horario flexible

La precisión que hacen Osorio & Gonzales (2014), afirman que el horario laboral flexible es hablar de una organización del trabajo, cómo estructura política, jurídica y económica de la revolución industrial, que sugiere la disolución del imaginario “amo y esclavo” y reemplazarlo por una relación mutualista entre organización y empleado, en base a la idea de progreso moderno; encontramos que desde mediados del siglo XX, casi dos siglos después del origen de la revolución industrial iniciada en la Gran Bretaña, este modelo de mutualismo comienza a legitimarse de manera efectiva, pues la producción en serie, el desarrollo, la utilización de maquinaria, la tecnificación de la agricultura y otras facilidades que ofreció el giro hacia lo industrial; lo observado, aunque a primera vista, generaría más comodidades al trabajador u operario, en realidad satisfizo la prioridad de la industria al desarrollar una producción más amplia, efectiva y rápida, generando otro tipo de condiciones laborales, pero no menos injustas, normalizando una concepción neoclásica del trabajo, en la que se considera una mercancía regida por las leyes del mercado, de manera que su precio y el salario, se determinaría por la oferta y la demanda en el mercado de la fuerza laboral.

Según la publicación de PYME (2017), considera que la flexibilidad laboral contribuye significativamente a mejorar la capacidad de adaptar el modelo de contratación laboral a las necesidades reales del momento de cada empresa u organización y fomentar la contratación de nuevos trabajadores disminuyendo el riesgo para las compañías.

Trabajo con enfoque a resultados

Al respecto Gonzales (2011), considera que el trabajo soñado en el sentido productivo, es aquel que presenta un problema o dilema difícil de resolver, sobre el cual considera que un grupo de grandes personas con quienes trabajar. La colaboración implica lograr resultados con otras personas, experimentando el poder a través de otras personas y no siendo siempre aquel que solo da órdenes a un grupo de seguidores para que cumplan con la voluntad del jefe. La nueva concepción de la administración y la productividad considera que a través de la colaboración que estos jóvenes o trabajadores (hoy llamados colaboradores) consiguen hacer las cosas de manera eficiente y eficaz.

Momentos para fortalecer las relaciones familiares, amicales

Según Yang (2007), las diferencias o interferencia entre trabajo y la familia se presentan regularmente, por lo que consideramos como un posible factor o variables que condiciona la evolución de la carrera laboral.

Al respecto también Rodríguez (2018), precisa que la mayoría de las personas, independientemente de su género (hombres o mujeres), consideran que lo más importante para sus vidas es su familia. Sin embargo, la realidad es bien diferente ya que, en términos generales, se le dedica mayor tiempo y energía al ámbito laboral. Esta situación de discrepancia entre los distintos intereses y energías dedicadas al trabajo o a la familia hace que resulte fundamental entender cómo viven las personas la relación familia-trabajo y en qué medida estos factores les afecta esta situación.

Momentos para fortalecer aptitudes no inherentes al trabajo

A decir de Runa (2017), considera que los momentos para fortalecer aptitudes no inherentes al trabajo, son periodos de tiempo cortos que permiten que aquellas capacidades con las que un trabajador cuenta (competencias, capacidades, habilidades, destrezas), puedan hacerse más fuerte en determinados momentos o circunstancias que se les permita un desenvolvimiento adecuado, tal es que se les permita desenvolverse en cualquier área de trabajo y vida personal.

Apertura al teletrabajo

Según Sanguineti (2002), se considera regular o actividad regular con aquellos trabajadores que cuentan con las condiciones, que de forma natural o como el fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial; estos desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio

o bien desde otro lugar distinto al habitual u ordinario, acciones que los pueden llevar sirviéndose de medios informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad.

Por su parte Gray & Otros (1995), consideran que una forma flexible de organización del trabajo, es pues la ejecución o el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en los espacios físicos de la empresa durante una buena parte importante de su horario laboral. Aquello implicaría el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico/virtual de información, y el uso regular de plataformas virtuales de comunicación sincrónica o asincrónica para la relación, comunicación o “contacto” entre el teletrabajador y la empresa.

En ese mismo sentido Hierro (2002), precisa que el acceso a los equipos informáticos, el desarrollo tecnológico y la conciencia ambiental, vienen impulsando a que se opte por esta modalidad de trabajo, más aún, hoy en día que a nivel mundial asistimos a un aislamiento y distanciamiento físico entre las personas debido a la pandemia que nos viene azotando, el que nos ha llevado a realizar las labores inherentes a las funciones fuera de la sede física de la empresa. Sobre ello Trabajo (2012), precisa que aquello también se trata de un tipo de relación laboral, con lo cual se da fortaleza a aquella interpretación que ve en el teletrabajo una forma de relación laboral con todas las consecuencias jurídico-laborales que ello implica.

En relación al lugar de trabajo, para Mamani (2017) el lugar de trabajo viene a ser el espacio físico habilitado para realizar labores, así también, en esta se genera en un ambiente de intercambio de información y generación de valor, que puede ser influida en el desempeño por factores internos o externos. También sobre ello García (2010) menciona que las recientes o modernas estrategias de organización del trabajo, el empleo de la tecnología y la innovación de los procesos y productos, las características y la relación del trabajo han cambiado y, por lo tanto, también se han ido renovando o adecuando definitivamente los perfiles de los trabajadores.

Infraestructura adecuada y atractiva

Según Peralta (2007), en la actualidad existen nuevas modalidades de organización del trabajo, las que se basan en la descentralización del dominio de las organizaciones, la flexibilidad y la planeación a corto y largo, plazo junto con los vínculos y la confianza de las personas en el espacio laboral.

En ese sentido Ortega (2017), refiere un estudio de MTV (Music Televisión), en ella identifica que 9 de cada 10 millennials prefieren que el lugar de trabajo sea divertido y acogedor socialmente. Gonzales (2011), puntualiza refiriéndose a aquellos servicios que hacen la vida más sencilla de los padres jóvenes (la comodidad de una guardería para los hijos niños), los que en suma ayudan a retener y atraer a los trabajadores los talentosos.

Bancaja (2007) enfatiza que, para que un Millennials obtenga productividad en sus labores, es necesario tener un ambiente laboral óptimo, que cuente con salas de reuniones agradables; además de espacios abiertos que incentiven a la colaboración de ideas.

Según el informe de Comercio (2017), considera que desalienta en algunas organizaciones o empresas es la carencia o la falta de productividad, la que conduce a que la administración recurra a la promoción o el aumento de sueldos a aquellos colaboradores que se empeñan en quedarse hasta el final del tiempo de sus labores. A este fenómeno Comercio (2017) enfatiza que la presencia no tiene que ver con el tema de la profesionalidad.

En este apartado SODEXO hace referencia a las siguientes propiedades o características con las que debe contar o debiera contener una infraestructura adecuada a fin de atraer al personal que labora:

- Empresas en la que se promueve el valor de comunidad, cambiando la idea del "yo" a la de "nosotros", el trabajo en equipo y la colaboración entre los colaboradores en busca de un bienestar común.
- Creación de valores compartidos y además existe un sentido de pertenencia. Los empleados se sienten orgullosos de formar parte de esa empresa.
- Empresas que inculcan al trabajador poder desarrollarse en diversas áreas de trabajo en donde él crea que puede ser más productivo o de mayor valor, remplazando el trabajo individual con el trabajo en equipo es sumamente valorado por los miembros que conforman las empresas.
- Flexibilidad y Adaptación, la capacidad de adaptación de una empresa asegura ser competitiva y productividad, para lograrlo se debe tener unos empleados que se encuentren motivados a la innovación y motivación.
- Empresas que logran borra la línea entre el Trabajo y el Hogar. Un ambiente de trabajo equilibrado, en donde se valoren necesidades personales que tenga empleado, en la medida de como se hace con las necesidades de la empresa.
- Los líderes que conforman estas empresas no se dedican a mandar, ellos se dedican a escuchar, son parte del equipo y de las decisiones son compartidas.

Implementación de TIC's como herramienta de trabajo

A l respecto López (2008), referente a las (TICs) tecnologías de la comunicación y la información, define como el conjunto de herramientas tecnológicas las cuales vienen a formar la sociedad informática. Forman parte de las TICs: la informática, la multimedia, el internet, etc., así como también forman parte de ella los sistemas de telecomunicaciones los que permiten su distribución.

Por su parte Barbera (2008), manifiesta que el empleo direccionado o específico de las tecnologías de la comunicación y la información, relacionan al uso común de las computadoras o los CPUs. En la plataforma de del internet se encontramos los procesadores de textos, a través de ellos el uso de los E. Mails, es posible la navegación virtual a través de las redes en busca de información, también nos permite la búsqueda de imágenes y otras aplicaciones de uso como la instalación de programas y el almacenamiento de información para ser usado en cualquier momento.

Espacios de recreación y esparcimiento

Hoy en día podemos observar que la interacción de las personas en el entorno social se ven trastocados por cambios permanentes, tal es caso que cada individuo tiene su propia identidad, el desarrollo de sus capacidades, habilidades y un modo particular de establecer y formar sus valores y actitudes; los que le llevan a lograr construir su propia identidad y formar su pertenencia en relación a las actividades en las que se desenvuelve. Es conforme a las necesidades que tienen las personas, hace n que el entorno se adecúe a ella; este fenómeno también ocurre con las empresas, que también deben adecuarse al entorno social, cultural y sobre todo a las demandas de la sociedad y sus cambios permanentes del “mercado”.

Salinas (2005) precisa que el ejecutar cualquier actividad, es de suma importancia la protección y el cuidado de la integridad psicológica y física del trabajador, además tener cuidado especial de los riesgos de la salud, que sean relacionadas o inherentes a la actividad que se esté realizando y así como del ambiente físico en donde se desarrolle.

Según Osorio & A. (2005), hace referencia especial que la recreación como actividad inherente en las empresas, considera esencial a fin de mantener una adecuada salud en sus trabajadores, la recreación permite a la mente y al cuerpo una enorme renovación biopsicosocial y afectiva en las personas y así mejorar la calidad de vida de las personas y consecuentemente prolongarlas.

Por su parte Colina (2011), puntualiza que son los espacios de recreación y esparcimiento donde puede realizar actividades de esparcimiento de forma libre y placenteras, las que se pueden desarrollar de forma individual o colectivamente; en efecto estas permiten perfeccionar la salud y desarrollo integral de las personas.

Son estas actividades también que brindan oportunidades de emplear su tiempo libre en actividades espontáneas a la vez organizadas, las que le permitan a las personas entrar en contacto con el mundo vital de la naturaleza y la incorporación al mundo creador de la cultura, también estas sirven a la integración comunitaria y el reencuentro con uno mismo, las que llevarían a encontrar su “felicidad y plenitud”.

En la misma dirección Mendoza (2009), refiere que las actividades de recreación y esparcimiento se agrupan en cinco tipos: los: a) esparcimiento (paseos, el uso de piscinas o playas, excursiones a los bosques o montañas), b) visitas culturales (visitas a museos, monumentos artísticos y culturales, ruinas, iglesias, zonas arqueológicas, lugares turísticos, visitas a sitios artesanales, fiestas populares y tradiciones folklóricas), c) os sitios naturales (comprenden a la observación y al disfrute de la naturaleza en diferentes manifestaciones), d) las actividades deportivas (comprende todas aquellas actividades que implican una actividad física así también como una actividad deportiva), e) la asistencia a acontecimientos programados (espectáculos de sonido y luz, exposiciones, festivales, concursos de belleza, corridas de toros, espectáculos nocturnos, partidos de futbol, entre otros).

Complementa Colina (2011), que en estos nuevos tiempos la recreación es un componente esencial del desarrollo integral del ser humano. Es la recreación hoy por hoy ha cobrado importancia en el mundo laboral, habida cuenta que mantiene y desarrolla la salud integral de los colaboradores, reduce el estrés laboral; ellos mejorar la salud integral de los colaboradores y en consecuencia me salud física, mental, social, emocional del colaborador, haciendo que tengan un acceso una mejor calidad de vida tanto dentro, así como fuera del trabajo. La mejora de la salud en todas sus dimensiones tiene efectos positivos en el clima organizacional y la mejora de los estándares de producción y colaboración eficiente de sus miembros.

Servicio de vending

Según Bohlander & Otros (2012), en relación a la capacitación de los colaboradores, existen tres formas o enfoques básicos: a) la inducción, b) la capacitación en habilidades básicas, y c) la capacitación para la administración de la propia carrera. Este último factor se convierte en un facto de retención, siendo uno de los más importantes llevándolos a un

crecimiento profesional con impacto en el futuro laboral de los colaboradores de la empresa dentro o fuera de ella. Complementan los autores precisando que los beneficios y prestaciones sociales estableciendo de forma indirecta de compensación la que se plantea mejorar la calidad de condiciones en el trabajo y en la vida del colaborador.

Respecto a las relaciones laborales, al respecto Galvis (2012) precisa que en relación a las relaciones laborales esta hace referencia al sistema en el que las empresas, sus colaboradores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones laborales.

Este aspecto de las relaciones laborales de mucha importancia en la productividad, a decir de Lucena, H. (2007), hace su aparición como consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos en la relación empresa-trabajador u obrero por entonces dieron lugar a la creación de los sindicatos como un medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas.

Interacción o interrelación con los líderes

Según la revista El Financiero (2015) considera que el éxito de la gestión de un grupo de trabajo se relaciona a muchos factores como: el entorno laboral, la motivación, conocimiento entre sus integrantes, y en delegar/descentralizar y entregar funciones. Esta última, se trata de algunos aspectos que el líder como un estratega y visionario debe manejar y estructurar adecuadamente para alcanzar un objetivo común y para que sus colaboradores o integrantes entreguen el 100% de su rendimiento. Teniendo en consideración esta responsabilidad, se pueden hacer recomendaciones a fin de potenciar las capacidades del talento de los miembros de la empresa.

Begazo & Otros (2015), precisan que la interrelación con quienes dirigen la empresa (líderes o jefes) los hacen a través de una comunicación informal y abierta entre compañeros de trabajo. Complementa a ello la consideración de Lago (2013), que la construcción de la autoridad y liderazgo se hacen de forma cotidiana, estas basadas en la relación constructiva de la autoridad y el liderazgo.

Interacción o interrelación con los jefes

El respecto Navarro & Carmona (2010) indican que la adecuada relación entre el líder-jefe y los colaboradores favorece en la imagen que se forma el colaborador respecto a la organización; este fenómeno y condición de valoración y trato de bienestar hace que haya un aumento del vínculo emocional hacia la empresa. Al mismo tiempo, esta relación de

equidad y calidad entre el jefe y subordinado, mejora la percepción del empleado acerca del clima comunicacional en la empresa, ella también incrementa su disponibilidad a seguir trabajando para la misma y su deseo de desarrollar un esfuerzo extra en el trabajo; es decir genera identidad y compromiso en los colaboradores.

A partir de lo referido en el párrafo anterior, se deriva que, las adecuadas relaciones del jefe o líder con sus colaboradores son muy útiles, no sólo para mejorar el compromiso de aquellos con la organización, sino también para influir positivamente en sus percepciones de otros aspecto o dimensiones organizacionales como el bienestar y clima de comunicación, lo que incrementa a su vez el compromiso con la misma.

En esta dirección Begazo & Fernández (2015) consideran que la generación de los millennials, precisan tener relaciones abiertas y honestas con sus jefes o los gerentes y colegas. Precisa Bovier (2016) que la forma de comunicarse es abierta, informal y descontracturada, ellos diversos modos y medios de comunicación posible y en el alcancen de sus manos para hacerlo, y no siempre respondiendo por la misma vía de comunicación con la cual su superior se dirigió hacia él. Si se encuentran con sus jefes no tienen ningún problema en saludarlos donde sea, ya sea en el ascensor, o bien incluirlos en su medio social, sea Facebook, Twitter, o cualquier otra, como así ellos esperan que sus jefes los acepten en sus LinkedIn.

Interacción o interrelación con los compañeros de trabajo

En relación a este proceso también fundamental (interrelación entre compañeros), Expósito (2016) considera que las relaciones sociales en el ámbito laboral son sinónimo de eficacia y éxito, y esto a su vez es vital para a la integración social y para ganar liderazgo y el respeto de sus compañeros de trabajo.

Precisa al respecto Gonzales (2011) que el trabajo soñado es aquel que presenta un problema o dilema difícil de resolver, y un grupo de grandes personas con quien trabajar. Colaborar implica alcanzar resultados con otras personas, experimentando el poder a través de otras personas y no siendo el que da órdenes a un grupo de seguidores para que cumplan con la voluntad del jefe. Es a través de la colaboración que estos jóvenes consiguen hacer las cosas.

Maneras de construcción y fortalecimiento de relaciones

Según lo plantea Villegas (2016), el conservar el talento o capital humano dentro de la organización conlleva muchos años; estos pasan por procesos de gestión como como: el

reclutamiento, la actualización continua y desarrollo del personal necesario para la conformación de grupos de trabajos altamente competitivos.

Sobre el caso, también la consideración de Gómez & Villegas (2016), precisan que en la construcción y fortalecimiento de relaciones se observa que estas cada vez son más directas y horizontales entre pares o entre autoridad y miembros de la misma organización. Estos factores hacen referencia directa a un ambiente laboral grato, más no a situaciones de vivencia de los miembros de la institución laboral.

Uso de canales o medios de comunicación

Según Medina (2016) en estos últimos años se vienen operando muchos cambios, desde el desarrollo tecnológico hasta las formas más sofisticadas en el uso de canales de comunicación; este fenómeno hace un cambio del estilo de vida a través de una comunicación más fluida e intensa con el uso de los medios tecnológicos (el móvil, las tablets, la computadora, etc.). A ello Gonzales (2011) precisa que en la actualidad las organizaciones necesitan diseñar adecuados procedimientos de trabajo. Las empresas tienen que animar de esta modalidad a fin de que sus trabajadores se comprometan a trabajar eficientemente; así los trabajadores toman siestas positivas para ellos con Facebook. Entonces nos encontramos a nuevas formas de tomar un descanso, respiro y oxigenarse, para luego continuar con su trabajo.

Tal es caso que hoy por hoy a la luz del uso de las tecnologías, los canales varios y virtuales permiten relaciones laborales fluidos, usando muchas veces las redes sociales (Facebook Messenger, WhatsApp, Skype); en consecuencia, estas formas de comunicación y de descanso no deben estar limitados en el trabajo, que a decir de Gonzales (2011) estas herramientas les permite equilibrar la presión del trabajo.

Por su parte Begazo & Fernández (2015) consideran que, si bien las computadoras son la herramienta favorita de la Generación Y, para los millennials son los smartphones y tablet, y pasan gran parte de su tiempo utilizando estos dispositivos durante el día. Son grandes consumidores de video en Internet, ya que les permite contar con el contenido cuando lo desean, situación que los ha alejado de la TV y la radio.

En referencia al establecimiento de compromisos laborales, Álvarez & Otros (2001) conciben que el “compromiso laboral” se ubican o localizan en las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Considerándose este compromiso como un proceso de

identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor, la necesidad y utilidad de las funciones que realiza el propio trabajador en la empresa o centro de trabajo.

Peralta & Otros (2014) precisan que la concepción de la categoría conceptual “compromiso laboral” cobró importancia en las organizaciones, debido al interés por entender qué retiene a los trabajadores en la organización. También, se han realizado estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño laboral; así mismo, hay estudios en la cual lo asocian al bajo ausentismo laboran con los altos resultados financieros.

Por otro lado, Pérez (2012) precia que, los aspectos o variables de la lealtad laboral y el compromiso de los empleados pasaran a reforzarse con las actitudes y liderazgo que tengan sus jefes hacía ellos; pues "el talento" ya no busca tanto la estabilidad laboral, sino el mejor ambiente laboral posible, procurando siempre que las condiciones económicas se mantengan más o menos constantes."

Coherencia de los valores organizacionales con los del trabajador

García (2017) refiere que para ser coherente debemos medir muy bien nuestras decisiones, nuestras acciones y siempre tener presente a qué organización pertenecemos y cómo es esa organización, así como lo que se espera de mí como líder. En consecuencia, concluye que a fin de tener un liderazgo efectivo y se coherente, requieren en el perfil de las personas tener confianza, lograr la cohesión y la satisfacción, desarrollar la afinidad al grupo o empresa, la tranquilidad, la reflexión, la alineación y la motivación.

También en ese sentido López (2011), refiere que a la categoría conceptual se le conoce como cultura organizacional, este es un constructo formado por el conjunto de valores, creencias y patrones de comportamiento y conductas que identifican a una organización de otra.

Por lo general, hoy en día las empresas cuentan con un plan estratégico en el cual se pueden encontrar atractivas y frases adecuadas o positivas que “retratan” sus objetivos y valores fundamentales, de ellas las identificamos como fundamentales a: la visión, misión institucional, los valores y en suma la filosofía que los identifica como tal.

Coherencia en el propósito y sentido de trabajo

Si bien los propósitos y el sentido del trabajo se convierten en el norte o el fin último de las empresas u organizaciones, Frankl (2010) precisa que estas vienen a ser la oportunidad para auto realizarse y para ser feliz. Como tal, los valores creadores o su realización ocupan

el primer plano en la misión de la vida del hombre, el campo de su realización concreta, coincide, en general, con el del trabajo profesional.

El trabajo representa en particular, el espacio en que el individuo se enlaza con la comunidad, colaborando con ello su sentido y su valor. Sin embargo, este sentido y ese valor corresponden en cada caso, a la obra (como una obra en función de la comunidad) y no a la profesión concreta en cuanto tal. Consecuentemente no es la profesión, determinada la que da al hombre la posibilidad de realizarse. En consecuencia, afirmaríamos que ninguna profesión hace al hombre “feliz”. Cuando se ejerce la profesión no produce en el hombre un sentimiento de satisfacción, no debe culparse de ello a la profesión, sino al hombre mismo. Es decir, no es la profesión de por sí la que hace a quien la ejerce irremplazable e insustituible; le da, simplemente la posibilidad de ello.

Garrad (2017) refiere que, cada vez más empleados demandan mucho más que un buen salario de sus trabajos. El dinero puede atraer a una persona hasta un puesto de trabajo, pero el propósito, el significado y la perspectiva de un empleo interesante y valioso determinan tanto su permanencia en él como el compromiso con el que trabajarán mientras estén en la empresa.

Hoy se ha convertido muy importante el encontrarle sentido al trabajo, incluso hay clasificaciones públicas de los trabajos con mayor valor añadido. De hecho, existen muchos factores que determinan cómo de atractivo puede llegar a ser un empleo; encontramos de estos de aquellos que contribuyen a mejorar la vida de otras personas como las más valoradas (v. gr. El trabajo colegiado – social, la asistencia médica), pero curiosamente, los estudios meta analíticos indican que solo hay una relación marginal entre la remuneración y la satisfacción que produce un trabajo.

Prestigio y reputación de la organización

Según la consideración de Abril (2008), la gestión de la reputación en una organización o corporación buscará el logro de una buena opinión, de una aprobación y consideración positiva; es decir de un prestigio cuanto más alto mejor; debiendo ser logrado por la corporación; debiendo ella ser tarea de todos aquellos grupos que se relacionan con ella por uno u otro motivo; de los denominados en la jerga "grupos de interés". El lograr y mantener la consideración alcanzada implica gestionar eficientemente la reputación corporativa, ello tiene que ver con los merecimientos medibles estos, ante los grupos de interés y en ella consigan tres grandes planteamientos corporativos: a) lo que una empresa es, b) lo que una empresa hace, y c) lo que una empresa dice.

Según Mouriz (2007) la reputación corporativa viene a ser el conjunto de percepciones que tienen las personas sobre la empresa los diversos grupos de interés con los que se relaciona (stakeholders), tanto internos como externos. Esta reputación corporativa viene a ser el resultado del comportamiento desarrollado por la empresa a lo largo del tiempo y describe su capacidad para distribuir valor a los mencionados grupos.

En suma, la reputación corporativa viene a ser el reconocimiento que los stakeholders de una compañía hacen del comportamiento corporativo de esa compañía a partir del grado de cumplimiento de sus compromisos con relación a sus clientes, empleados, accionistas si los hubiere y con la comunidad en general.

Credibilidad de los líderes de la organización

Según Posner (2011), la credibilidad de los líderes o jefes de una organización impacta directamente en el clima laboral. Los estudios demuestran que, a mayor credibilidad, se desarrollan un mejor trabajo en equipo y mejora el clima laboral. De ello diríamos que la credibilidad es el juicio hecho por una persona sobre otra respecto a qué tan creíble es su comunicación. Es de destacar que la definición aportada acerca de la credibilidad no es absoluta, también dependen de la percepción personal que uno tenga al respecto. Un líder puede ser seguido por muchas personas, pero hay otro grupo que no comparte sus ideales y no cree en ellos.

Según Garay (2010), el liderazgo es un proceso social que implica una relación adecuada con otros, una interacción entre las partes, en definitiva, una comunicación bilateral. A través de ello, el líder procura afectar y/o modificar intencionalmente en los otros en sus comportamientos, pensamientos, conductas y valores de sus colaboradores, a través la persuasión.

Si un pretende desarrollar un liderazgo eficiente, se requiere acercarse a su rol-ejercicio desde un enfoque comunicacional. Es muy difícil que exista un líder si no hay un grupo humano dispuesto a seguirlo, a dejarse guiar por quien detenta el rol de líder, dentro de un proceso comunicacional bidireccional, configurando un rol de perceptor (receptor y emisor) del seguidor y que lo transforma en colaborador. Es decir, en alguien que también ejerce influencia en el líder no tan sólo como receptor de mensajes sino como creador de respuestas y nuevos mensajes que afectan o modifican al líder.

Según Melamed (2013) a su interrogante si ¿Los líderes nacen o se hacen?, refiere que los líderes se forjan. Ellos (los líderes) incorporan conocimientos y aprenden

permanentemente a equilibrar sus reacciones sin ocultar sus sentimientos y, muchísimo menos, sin dejar de lado su pasión por lo que hacen.

Si los comparamos entre sí, veremos que tienen algunas competencias similares y otras diferentes. Algunos estilos de liderazgo cuajan mejor que otros para las circunstancias que vive cada organización o empresa en particular. Algunos autores consideran que un líder autoritario, v. gr. puede ser necesario en momentos de conflicto; un líder democrático es indispensable cuando se debe llegar a un consenso; en algunas ocasiones pasan de ser afiliativos –desarrolladores de relaciones, maestros del arte de cultivar el sentido de pertenencia– a timoneles –expertos en navegación sobre aguas turbulentas.

Oportunidades desarrollo y crecimiento

Para Latuga (2011) precisa que las empresas reconocen siempre la necesidad de crecimiento que puede traer seguridad y -si hay una conducción adecuada- márgenes de ganancias cada vez más favorables. En los últimos 20 años se han cambiado de forma drástica las prácticas de administración y producción; a la par que el crecimiento sigue siendo una prioridad principal para las empresas de todos los tamaños y en todos los sectores.

Desarrollar un negocio es más difícil y complicado de lo que solía ser y la mayoría de las compañías ha respondido con una estrategia centrada en hacer malabarismos con dimensiones relacionadas con el crecimiento como, por ejemplo, fluctuaciones en las divisas, regulaciones del gobierno, volatilidad de los precios, etc. Por consiguiente, la innovación de nuevos productos avanza a pasos más que a saltos. Esto es lamentable porque dar saltos al valor que se ofrece al cliente, es una estrategia probada para las empresas industriales que quieren evitar ser relegadas a productores de mercancías.

Fernández (2012) complementa lo referido, precisando que, durante este período, las persona o individuos encuentran su lugar en la empresa, realizan una contribución independiente, consiguen mayor responsabilidad y éxito financiero, estableciendo estilos de vida atractivos. A los colaboradores les interesa ser vistos como contribuidores al éxito de la compañía y, a través de una interacción informal con compañeros y jefes y de un feedback recibido por medio de un sistema de medición del rendimiento, descubren cómo se valoran sus contribuciones.

Oportunidades de formación y capacitación

Los autores Gould & Otros (2010) consideran que los miembros en general de las organizaciones requieren capacitación, a la que a su vez requiere de análisis, el cual es el

primer paso en un proceso cíclico. Aún en tiempos difíciles o austeros, muchos negocios continúan reconociendo la importancia de la capacitación para permanecer a la vanguardia, mantener la moral del personal y estar listos para tomar la ventaja repleta de oportunidades creadas por cualquier mejora en la economía.

Aclara Olea (2010) que, según el diccionario de la Real Academia Española, la capacitación es un concepto relacionado con habilitar a alguien para una tarea o actividad y este término se ha utilizado principalmente en el área de Recursos Humanos, entendiéndose que: la única forma de evitar la obsolescencia humana es mediante la capacitación y el desarrollo continuos del conocimiento de las competencias, capacidades, habilidades, destrezas y en general del comportamiento de las personas.

La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas; la capacitación como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos, reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social. En la sociedad actual, la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, necesaria para el desarrollo de cuadros de personal calificado e indispensable para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en cualquier organización. Una empresa que lleva a cabo acciones de capacitación en base a situaciones reales orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, no solamente va a mejorar el ambiente laboral, sino que además obtendrá un capital humano más competente.

Referente a las motivaciones laborales, según Mamani (2017) las motivaciones laborales son aquellos estímulos o incentivos que te hacen accionar, encuentras una razón o motivo que te impulsa a trabajar, a realizar esfuerzos extraordinarios con el fin de lograr un objetivo o meta. Estas motivaciones laborales dependen de varios factores internos y externos que afectan a un trabajador. Complementando la concepción Pozzi (2014) nos dice que lo que los motiva es el desafío y la idea de progresar en sus respectivas carreras.

Por su parte que una Mata (2017) considera empresa atractiva para trabajar es aquella que ofrece oportunidades para escalar de puesto rápidamente, un plan de carrera y experiencias en el extranjero, revela una encuesta realizada por la consultora Universum Global.

Según Cuesta (2014) explica que aquellas organizaciones que logren brindar a sus jóvenes los elementos que les permitan ser felices en el ámbito laboral lograrán la ventaja competitiva de tener a las personas con mayor talento, las más fieles, motivadas y eficaces”.

Mazariegos (2015) define que la motivación en el trabajo viene a ser el conjunto de fuerzas endógenas y exógenas que hacen que una persona de lo mejor de sí, así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de una adecuada o pertinente conducta, el grado de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

Respecto a los factores de la motivación que los líderes o directivos deban considerara y comprender son los siguientes sugeridos:

- Primero. Los papeles y roles en los que participan en su vida personal y profesional del sujeto, debido a que las personas se encuentran insertos en un sistema social y amplio. Por lo tanto, con base en su actuación, en ellos se pueden establecer los mecanismos de motivación adecuados.
- Segundo. Se debe comprender el concepto de individualidad, en el cual cada individuo cuenta con factores motivacionales propios, ya que esto ayuda a que los impulsos que permiten desplegar su potencial son diversos.
- Tercero. En este orden encontramos la figura la personalidad la cual está condicionada a factores genéticos y a la influencia del entorno lo que se refleja en expresiones individuales de carácter.
- Cuarto. La relación de estos tres elementos deriva en la formación de las metas personales que sigue cada colaborador dentro de la organización, es por ello que el directivo conoce analiza, y enlaza sus roles, habilidades, capacidades, personalidad y aprendizaje en un contexto determinado para alcanzar sus metas personales

Según Madrigal (2009), la motivación del personal es una de las situaciones más compleja de ser abordadas y habladas, sobre la que encontramos muchos enfoques o corrientes. Encontramos percepciones que por ejemplo desde los colaboradores cuando se le interroga respecto a cómo motivarlo, sus preferencias se asocian a encontrar un ambiente de apertura en las que ellos se relacionaban con compensaciones y reconocimientos de carácter económico.

Es menester precisar que el estímulo económico funciona para alcanzar la motivación, con alcances limitados en razón a que en el tiempo se identifica con fechas

específicas relacionadas con las de percepción de dichos estímulos. Al dejar de proporcionar el estímulo, sobreviene una reacción de manera inmediata pues el colaborador o trabajador lo considera una obligación de la organización. Son aspectos sugerentes de la motivación por ejemplo los siguientes:

Oportunidades de retos y desafíos. Para Sanz (2015) en la actualidad se priorizan el hecho de que la empresa les dé oportunidades de desarrollarse profesionalmente, ya sea mediante capacitación formal y/o a través de nuevas responsabilidades, experiencias y desafíos.

Reconocimiento. Según la consideración de Molina (2011) explica que la mayoría de las organizaciones sigue el paradigma Baby Bomer en su estrategia de beneficios. Y esto suele ocasionar conflictos con las generaciones más jóvenes, que vinculan al reconocimiento con la autonomía y no con los objetos de estatus.

Retroalimentación (feedback). Según Mazariegos (2016) la retroalimentación (feedback) en esta circunstancia apunta a optimizar la efectividad de las personas, en función de los parámetros y estándares establecidos y acordados por el equipo.

Mamani (2017) considera que la retroalimentación (feedback) es muy esencial para el conjunto de trabajadores, colaboradores o equipo de dirección de la organización, muchas veces no esperan que se realicen estas rutinas, las cuales deben ser de forma periódica y continua. Begazo & Fernández (2015) complementa la idea, considerando que hoy en día desde establecer una retroalimentación continua, así como mantener un fuerte liderazgo y permanente aliento de parte de los líderes.

Por su parte Bovier (2016) considera que con el proceso de retroalimentación se busca que los líderes o jefes de la organización les den retroalimentación o un feedback continuo, en razón a que ellos (los colaboradores) demandan atención, aliento, recompensa a través de una remuneración económica. A ello Gonzales (2011) indica que en la actualidad el principal factor de motivación en el trabajo hacia los colaboradores en la actualidad es el dinero (les permite satisfacer sus necesidades básicas); a ello le sigue en importancia la relación con sus compañeros y clima de laboral o de trabajo (satisfacen sus necesidades sociales), y por último encontramos a la relación que tiene el trabajo que desempeñan con su formación académica y las tareas que desarrollan en sus respectivas colocaciones o puestos laborales.

Por último, Strauss & Neil (2003) considera que una de las características más importantes de los millennials es que a estos jóvenes les importa poco el dinero, consideran más prioritario la oportunidad de ser líderes. En ese sentido, según la consideración en El peruano (2017), los nuevos colaboradores deben tener en cuenta que el sueldo a percibir, no necesariamente será de un monto considerable, el que puede variar de acuerdo al puesto y la función que desempeñan y a la actividad en la que se especialice la empresa.

II. MÉTODO

2.1. Métodos de investigación

2.1.1. Método general

En la presente investigación el método a emplearse es el método científico como método universal; considerado este por Sánchez (2006, p. 23) como "... el proceso de indagación para tratar un conjunto de problemas desconocidos, es la manera sistematizada de hacer uso del pensamiento reflexivo, que en el adulto es de carácter hipotético – deductivo". El cual nos llevará desde el planteamiento y formulación del problema respecto a la gestión institucional y la expectativa laboral; para luego formularse la hipótesis de investigación en el sentido de que estas guardan una relación positiva y significativa, transcurriendo por la búsqueda de información y de datos y abordar a la contrastación de la hipótesis en relación a los datos y finalmente hacer el reporte del informe correspondiente. Además, en razón a los propósitos de la investigación se empleó como método específico el Método Descriptivo y Correlacional.

2.1.2. Métodos específicos

Por la naturaleza y características de la investigación, de manera específica se empleó como método específico el método descriptivo y correlacional, cuyas acciones básicas fueron.

- La descripción de las características de la gestión institucional.
- Descripción de las características de las expectativas laborales.
- Análisis estadístico de los datos de las variables de estudio.
- Análisis estadístico y correlación de las variables en estudio a fin de determinar la correlación formulada en los propósitos de la investigación.

2.2. Tipo de investigación

La investigación desarrollada, por su naturaleza se enmarca dentro del **tipo de la investigación básica**, en razón a que esta se orienta a describir las características de la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021. De forma específica la investigación en razón a la naturaleza de las variables y su contrastación ulterior, la metodología específica a emplearse en la investigación es de tipo descriptiva.

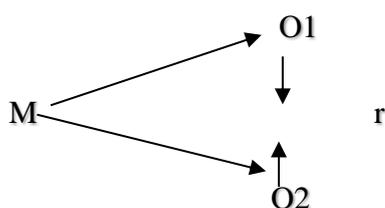
2.3. Nivel y alcance de la investigación

Desde el punto de vista de Sánchez H. & Reyes C (2006, p. 40), la presente investigación corresponde al nivel descriptivo, al respecto los autores referidos nos dicen que los estudios descriptivos “Consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporo-espacial determinada. Son investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno... Los estudios descriptivos nos llevan al conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presente. Tiene correspondencia con lo que hemos denominado investigación sustantiva descriptiva”.

Por otro lado, en relación al alcance de la presente investigación, se considera dentro de los alcances de los estudios correlacionales, al respecto Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2007, p. 63), precisa acerca de los alcances de los estudios correlacionales, y en referencia al propósito de estas precisa que “Este tipo de estudios tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto particular)”.

2.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación por sus características y naturaleza básica se ubica dentro de los diseños descriptivos, y de forma específica se ubica dentro del Diseño Descriptivo Correlacional; la estructura del diseño consecuentemente estuvo compuesto con dos medidas, cuya estructura básica es como sigue:



Donde:

- (M) representa la muestra
- (O1) representa la obtención de los datos obtenidos de la variable gestión institucional.
- (O2) representa la obtención de los datos obtenidos de la variable expectativa laboral.
- La (r) indican las correlaciones entre las variables de estudios gestión institucional y expectativa laboral.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

Se considera que “La población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (Oseda G. 2008, p.120).

En el siguiente estudio, la población de estudios estuvo conformada por los estudiantes del tercer y quinto ciclo de estudios, que hacen un total de 90 estudiantes en el presente año, los cuales se organizan del modo siguiente:

Tabla N° 01
Organización de la población de estudio, estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo

ciclos	Ciclo III		Ciclo V	
Turno/sección	Turno mañana	Turno flexible	Turno noche A	Turno noche B
N° de estudiantes	26	33	15	16
Sub total	59		31	
TOTAL	90 estudiantes			

- **Fuente.** Secretaría del CEPEBAN – abril de 2021.

2.5.2. Muestra

También se considera que “La muestra es una parte pequeña de la población o un sub conjunto de ésta, que sin embargo posee las principales características de aquella” (Oseda G. 2008, p. 122). En efecto, consideramos que la propiedad básica de la muestra es poseer las principales características de la población; ella hace los resultados de la investigación pueda generalizar sus resultados a la población.

En el caso de nuestra investigación, la muestra de estudios en sí estará conformada por todos los estudiantes del tercer y quinto ciclo de estudios de la Carrera profesional de Administración de Negocios Bancarios y Financieros del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021, que hacen un total de 73 estudiantes, organizados del modo siguiente:

Tabla N° 02

Organización de la muestra de estudio, estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios - Huancayo

CICLOS	CICLO III		CICLO V	
Turno/sección	Turno mañana	Turno flexible	Turno noche A	Turno noche B
N° de estudiantes	21	27	12	13
Sub total	48		25	
TOTAL	73 estudiantes			

- **Fuente.** Población de estudios- muestreo aleatorio estratificado.

2.5.3. Técnica de muestreo

El proceso de muestreo llevado a cabo en la presente investigación, se procedió a través de la técnica del MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO, toda vez que se tenía como muestra cuatro sub grupos y dos grupos diferenciados por el ciclo de estudios, de ello se procedió de forma aleatorio en la obtención de la muestra.

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO

Para poblaciones finitas

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuando: Z=	1.96
N=	90
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot P \cdot Q}{Z^2 P \cdot Q + (N - 1) E^2} = \boxed{73.071}$$

Tabla N° 03

Resultado del proceso de muestreo aleatorio simple en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo

TURNO SECCIÓN	N° DE ESTUD. - POBLACION	PORCENTAJE	N° DE ESTUD. MUESTRA	PORCENTAJE
I	26	28.89	21	28.89
III	33	36.67	27	36.67
V	15	16.67	12	16.67
VII	16	17.78	13	17.78
Total	90	100.00%	73	100.00%

2.6. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas vienen a ser los recursos y mecanismos especializados que nos permite recabar información acerca de las variables de investigación En el proceso de ejecución o desarrollo de la presente investigación, se emplearán entre otras las siguientes técnicas investigativas:

Técnica de la encuesta: Esta técnica nos permitirá tener acceso a la información de las características de la gestión institucional y las expectativas laborales en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

2.7. Instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Instrumento de investigación: cuestionario de gestión institucional

2.7.1.1. Diseño del instrumento

El instrumento de investigación CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL fue elaborado a partir de Chávez C. (2018), cuya estructuración conceptual está conformado por cuatro dimensiones, cinco indicadores y de 34 ítems.

La escala de valoración es tipo escala de Likert con cinco categorías ordinales que van de:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = Algunas veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre.

2.7.1. 2. Validación del instrumento

Respecto a la validez del instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL se procedió a la Validez de Contenido, a través de la técnica de JUICIO DE EXPERTOS, siendo para el caso sometido a evaluación por dos expertos, quienes tuvieron la delicadeza

de evaluar y ejecutar las revisiones y correcciones correspondientes; de los cuales arrojaron los siguientes resultados:

N°	VALIDADORES	ESTIMACIÓN CUALITATIVA
1	Dr. GAGUI E. DURAN LARA	BUENO
2	Dr. ARIAS SALAZAR, RAFAEL HUGO	BUENO

2.7.1.3. Confiabilidad del instrumento

Para la presente investigación se realizó la **CONFIABILIDAD** del CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL a través de la técnica de mitades partidas, el cual a través de una prueba piloto fue aplicado en 18 estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021, de manera aleatoria; el resultado obtenido fue una (r) de Pearson de 0,7323 el cual nos indica Según Herrera (1998) que el instrumento tiene una EXCELENTE CONFIABILIDAD.

Según Herrera (1998)	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

2.7.2. Instrumento de investigación: cuestionario sobre expectativa laboral

2.7.2.1. Diseño del instrumento

El instrumento de investigación CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL elaborado a partir de Quispe R. (2018), cuya estructuración conceptual está conformado por cinco dimensiones (equilibrio y flexibilidad laboral, Lugar de trabajo, Relaciones Laborales, Establecimiento de compromisos laborales, Motivaciones laborales) y 23 ítems.

La escala de valoración es tipo escala de Likert con cinco categorías ordinales que van de:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = Algunas veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre.

2.7.2.2. Validación del instrumento

La validación del instrumento CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL se procedió a través de la técnica de JUICIO DE EXPERTOS, siendo para el caso sometido a evaluación por dos expertos, quienes tuvieron la delicadeza de evaluar y ejecutar las revisiones y correcciones correspondientes; de los cuales arrojaron los siguientes resultados:

N°	VALIDADORES	ESTIMACIÓN CUALITATIVA
1	Dr. GAGUI E. DURAN LARA	BUENO
2	Dr. ARIAS SALAZAR, RAFAEL HUGO	BUENO

2.7.2.3. Confiabilidad del instrumento

Para la presente investigación, se realizó la **CONFIABILIDAD** del CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL a través de la técnica de mitades partidas, el cual a través de una prueba piloto fue aplicado en 18 estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021, de manera aleatoria; el resultado obtenido fue una (r) de Pearson de 0,8986 el cual nos indica Según Herrera (1998) que el instrumento tiene una EXCELENTE CONFIABILIDAD.

Según Herrera (1998)	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

2.8. Procedimiento de recolección de datos

La recolección de los datos se hizo a través de la aplicación de los instrumentos de investigación el CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL y el CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL, realizados de la manera siguiente:

- Primero, se hizo la solicitud de autorización a dirección a través de la secretaría del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo.
- Segundo, se coordinó con secretaría la aplicación de los instrumentos de investigación.

- Tercero, se hizo la recopilación de datos correspondientes de manera virtual a través del Google Forms.

2.9. Estrategia utilizada para la prueba de hipótesis

Los procedimientos estratégicos que nos llevaron a contrastar las hipótesis de investigación se ejecutaron a través de los siguientes:

- Se recopiló la data en el formato de la hoja de cálculo del Excel provenientes del Google Forms.
- Se trasladaron los datos al programa estadístico SPSS a fin de procesar y aplicar los análisis correspondientes.
- Se procedió a través del programa estadístico SPSS la obtención de resultados estadísticos de medidas de tendencia central y de dispersión.
- Se procedió a través del programa estadístico SPSS la obtención de la correlación estadística de los datos de las variables en estudio.
- Se procedió al análisis estadístico a través del empleo de la t de Student a fin de contrastar la significancia de la correlación de los datos de las variables en estudio.
- Se ejecutaron apreciaciones estadísticas y contrastación con las hipótesis de trabajo a fin de contrastarlas y formular las conclusiones estadísticas en cada hipótesis formulada.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación de datos

3.1.1. Resultados generales de la variable Gestión Institucional en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios CEPEBAN - Huancayo

Tabla N° 04

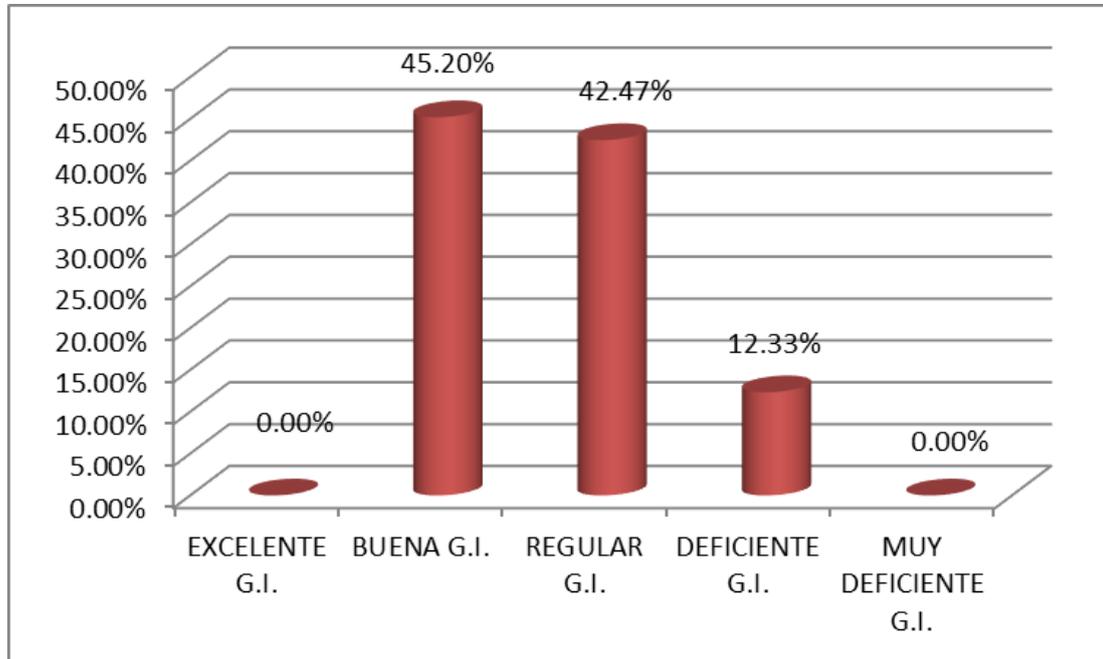
Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Gestión Institucional en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios - Huancayo

CARACTERÍSTICA/ VALORACIÓN	N°	%
EXCELENTE GESTIÓN INSTITUCIONAL (144 – 170)	0	0 %
BUEN GESTIÓN INSTITUCIONAL (117 – 143)	33	45,20 %
REGULAR GESTIÓN INSTITUCIONAL (90 – 116)	31	42,47 %
DEFICIENTE GESTIÓN INSTITUCIONAL (62 – 89)	9	12,33 %
MUY DEFICIENTE GESTIÓN INSTITUCIONAL (34 – 61)	0	0 %
TOTAL	73	100 %

- **Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo, mayo - junio de 2021.

Figura N° 02

Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Gestión Institucional en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo



- **Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo, mayo - junio de 2021.

Interpretación:

La tabla N° 04 y la figura N° 02 nos muestran que el 45,20 por ciento de estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo, tienen una Buena percepción de la Gestión Institucional, otros 42,47 por ciento de ellos percibe que a nivel del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo existe una regular Gestión Institucional y solo el 12,33 por ciento de estudiantes considera o percibe que hay una deficiente gestión institucional, también se observa que hay un cero por ciento en las percepciones de excelente y muy deficiente Gestión Institucional.

3.1.2. Resultados generales de la variable Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios - Huancayo

Tabla N° 05

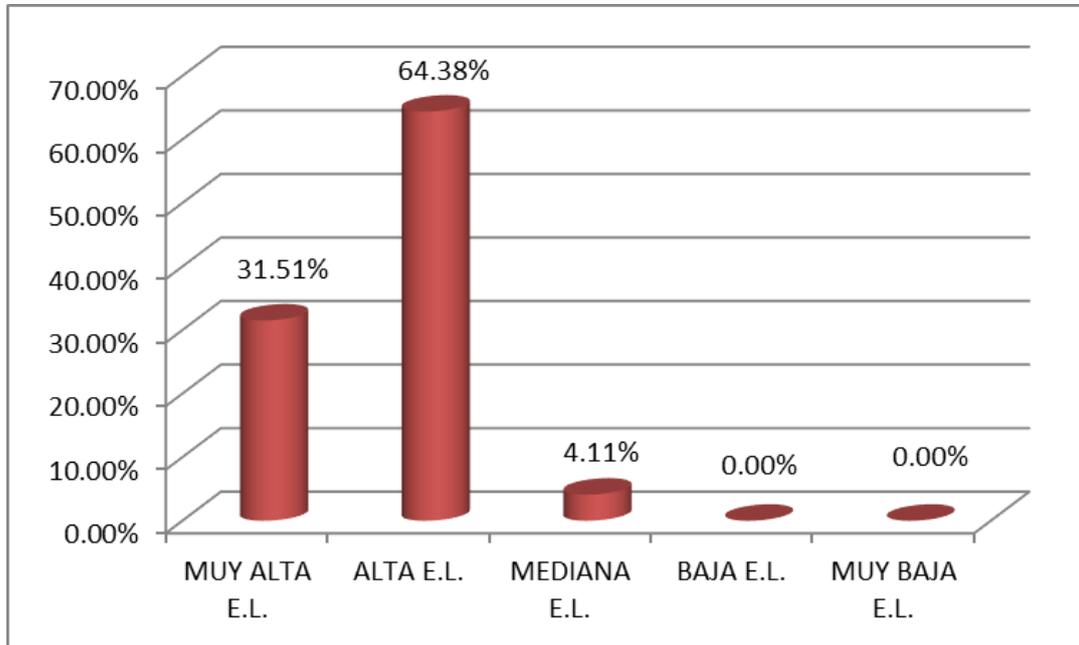
Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo

CARACTERÍSTICA/ VALORACIÓN	N°	%
MUY ALTA O EXCELENTE EXPECTATIVA LABORAL (98 - 115)	23	31,51 %
ALTA EXPECTATIVA LABORAL (80 - 97)	47	64,38 %
REGULAR O MEDIANA EXPECTATIVA LABORAL (61 - 79)	3	4,11 %
BAJA EXPECTATIVA LABORAL (42 - 60)	0	0 %
MUY BAJA EXPECTATIVA LABORAL (23 - 41)	0	0 %
TOTAL	73	100 %

- **Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo, mayo - junio de 2021.

Figura N° 03

Proporción de estudiantes encuestados respecto a la variable Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo



- **Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo, mayo - junio de 2021.

Interpretación:

La tabla N° 05 y la figura N° 03 nos muestran que el 64,38 por ciento de estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo, tienen altas expectativas laborales, otros 31,51 por ciento de ellos tienen muy altas expectativas laborales una vez concluido sus estudios en el Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo; por otro lado, se observa un cero por ciento en los niveles de expectativas laborales bajo y muy bajo.

3.2 Análisis e interpretación mediante la estadística descriptiva

En este apartado hacemos una interpretación de los hallazgos estadísticos obtenidos de las encuestas de Gestión Institucional y Expectativas Laborales en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo, para ello se emplean y se obtuvieron datos estadísticos de medidas de tendencia central y de dispersión.

Tabla N° 06

Resultados estadísticos de la variable Gestión Institucional en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios - Huancayo

VARIABLE: Gestión Institucional						
ESTADÍSTICOS	Ma	Me	Mo	Ds	Var	C.V.
DOCENTES	112,05	116	117	11,62	135,0	10,37 %

- **Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo, mayo - junio de 2021.

La tabla N° 06 nos muestra la descripción de los resultados obtenidos con la encuesta de la Gestión Institucional aplicado a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo, en ella se observa que:

Los resultaos de la media aritmética alcanzada por la percepción estudiantil de la muestra fue de 112,05, el cual nos indica que la percepción de la Gestión Institucional alcanzó un promedio una regular Gestión Institucional a nivel del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo.

También se observa que el 50 por ciento de los estudiantes lograron puntajes menores que 116 y el otro 50 por ciento puntajes mayores e igual a 116 cuyo promedio característico corresponde a una regular Gestión Institucional tendiente a ser una buena Gestión Institucional a nivel del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo.

Por otro lado, se observa que el valor de mayor frecuencia presentada por el grupo de estudiantes de la muestra de estudios fue de 117, el que considera que la mayoría de estudiantes perciben una buena Gestión Institucional a nivel los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo.

También la tabla N° 06 nos muestra que el valor del coeficiente de variación obtenido en la encuesta estudiantil fue de 10,37 presentando una percepción con homogeneidad respecto a la Gestión Institucional.

Este hallazgo nos permite postular que la evaluación realizada respecto a la Gestión Institucional a nivel los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo, refleja una regular, tendiente a ser buna Gestión Institucional desde la percepción de los estudiantes de esta casa de estudios superiores.

Tabla N° 07

Resultados estadísticos de la variable Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios - Huancayo

VARIABLE: Expectativa Laboral						
ESTADÍSTICOS	Ma	Me	Mo	Ds	Var	C.V.
DOCENTES	93,97	93	92	7,12	50,64	7,57 %

- **Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo, mayo - junio de 2021.

La tabla N° 07 nos muestra la descripción de los resultados obtenidos a través del instrumento de expectativa laboral, aplicado a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo, en ella se observa que:

Los datos de la media aritmética alcanzada por la Expectativas Laborales por parte de los estudiantes de la muestra fueron de 93,97, el cual nos indica que los estudiantes muestran altas expectativas laborales una vez egresados o culminados sus estudios en el Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo.

También se observa que el 50 por ciento de los estudiantes lograron puntajes menores que 93 y el otro 50 por ciento puntajes mayores e igual a 93 cuyo promedio característico corresponde a una alta expectativa profesional de parte de los estudiantes al culminar sus estudios a nivel del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo.

Por otro lado, se observa que el valor de mayor frecuencia presentada por el grupo de estudiantes de la muestra de estudios fue de 92, el valor nos indica que, la mayoría de estudiantes tienen altas Expectativas laborales una vez egresados del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo.

Se observa también en la tabla N° 07, que el valor del coeficiente de variación obtenido en la encuesta estudiantil fue de 7,57 % presentando una percepción de sus Expectativas Laborales homogeneidad en los resultados obtenidos.

Este segundo hallazgo nos permite afirmar o postular que diagnóstico realizado respecto a las expectativas laborales a nivel de los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo, refleja una alta Expectativa Laboral que tienen siguiendo al culminar sus estudios en el Instituto tecnológico referido.

3.3 Análisis e interpretación mediante la estadística inferencial

En este apartado se presentan los datos de las correlaciones de datos de las dimensiones y variables de estudio y se procedió al empleo de la estadística inferencial de correlación como la r de Pearson a fin de realizar la contrastación de la hipótesis específicas e hipótesis general.

3.3.1. Contrastación de la primera hipótesis específica

Tabla N° 08

Coefficiente de correlación entre la dimensión procesos de planificación y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios

		PLANIFICACIÓN	EXPECTATIVA
PROCESO DE PLANIFICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,031
	Sig. (bilateral)		,795
	N	73	73
EXPECTATIVA LABORAL	Correlación de Pearson	,031	1
	Sig. (bilateral)	,795	
	N	73	73

- **Fuente:** Encuesta de Gestión Institucional y Expectativa Laboral aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo – mayo - junio de 2021.

La tabla N° 08 nos muestra la correlación entre la dimensión procesos de planificación de la variable gestión institucional y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo en el año 2021, fue de 0,031, el cual nos indica según Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000) que existe una **correlación positiva débil**.

Intervalos del coeficiente r de Pearson, que varía de -1.00 a +1.00 Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000). Donde
+1.00 = correlación positiva perfecta
+0.90 = correlación positiva muy fuerte
+0.75 = correlación positiva considerable
+0.50 = correlación positiva media
+0.10 = correlación positiva débil
0.00 = no existe correlación alguna entre variables
-0.10 = correlación negativa débil
-0.50 = correlación negativa media
-0.75 = correlación negativa considerable
-0.90 = correlación negativa muy fuerte
-1.00 = correlación negativa perfecta

- **Planteamiento de Hipótesis:**

- **Hipótesis Nula (H₀):** No existe una relación positiva o directa entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- **Hipótesis Alterna (H₁):** Existe una relación positiva o directa entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Conclusión estadística**

- Que, habiéndose determinado una correlación positiva débil de 0,031, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, en el sentido que existe una relación positiva débil entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

3.3.2. Contratación de la segunda hipótesis específica

Tabla N° 09

Coefficiente de correlación entre la dimensión proceso de organización y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios

		ORGANIZACIÓN	EXPECTATIVA
PROCESO DE ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,138
	Sig. (bilateral)		,243
	N	73	73
EXPECTATIVA LABORAL	Correlación de Pearson	,138	1
	Sig. (bilateral)	,243	
	N	73	73

- **Fuente:** Encuesta de Gestión Institucional y Expectativa Laboral aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo – mayo - junio de 2021.

La tabla N° 09 nos muestra la correlación entre la dimensión procesos de organización de la variable gestión institucional y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo en el año 2021, fue de 0,138, el cual nos indica según Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000) que existe una **correlación positiva media**.

Intervalos del coeficiente r de Pearson, que varía de -1.00 a +1.00
Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000). Donde
+1.00 = correlación positiva perfecta
+0.90 = correlación positiva muy fuerte
+0.75 = correlación positiva considerable
+0.50 = correlación positiva media
+0.10 = correlación positiva débil
0.00 = no existe correlación alguna entre variables
-0.10 = correlación negativa débil
-0.50 = correlación negativa media
-0.75 = correlación negativa considerable
-0.90 = correlación negativa muy fuerte
-1.00 = correlación negativa perfecta

- **Planteamiento de Hipótesis:**

- **Hipótesis Nula (H₀):** No existe una relación positiva o directa entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Hipótesis Alterna (H₁):** Existe una relación positiva o directa entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Conclusión estadística**

- Que, habiéndose determinado una correlación positiva débil de 0,138, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, en el sentido que existe una relación positiva media entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

3.3.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica

Tabla N° 10

Coeficiente de correlación entre la dimensión proceso de dirección y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios

		DIRECCIÓN	EXPECTATIVA
PROCESO DE DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	1	,214
	Sig. (bilateral)		,068
	N	73	73
EXPECTATIVA LABORAL	Correlación de Pearson	,214	1
	Sig. (bilateral)	,068	
	N	73	73

- **Fuente:** Encuesta de Gestión Institucional y Expectativa Laboral aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo, mayo - junio de 2021.

La tabla N° 10 nos muestra la correlación entre la dimensión proceso de dirección de la variable gestión institucional y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo en el año 2021, fue de 0,214, el cual nos indica según Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000) que existe una **correlación positiva media**.

Intervalos del coeficiente r de Pearson, que varía de -1.00 a +1.00 Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000). Donde
+1.00 = correlación positiva perfecta
+0.90 = correlación positiva muy fuerte
+0.75 = correlación positiva considerable
+0.50 = correlación positiva media
+0.10 = correlación positiva débil
0.00 = no existe correlación alguna entre variables
-0.10 = correlación negativa débil
-0.50 = correlación negativa media
-0.75 = correlación negativa considerable
-0.90 = correlación negativa muy fuerte
-1.00 = correlación negativa perfecta

- **Planteamiento de Hipótesis:**

- **Hipótesis Nula (H_0):** No existe una relación positiva o directa entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- **Hipótesis Alterna (H_1):** Existe una relación positiva o directa entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Conclusión estadística**

- Que, habiéndose determinado una correlación positiva media de 0,214, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, en el sentido que existe una relación positiva media entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

3.3.4. Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Existe una relación positiva o directa entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Tabla N° 11

Coefficiente de correlación entre la dimensión proceso de control y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios

		CONTROL	EXPECTATIVA
PROCESO DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	-,012
	Sig. (bilateral)		,922
	N	73	73
EXPECTATIVA LABORAL	Correlación de Pearson	-,012	1
	Sig. (bilateral)	,922	
	N	73	73

- **Fuente:** Encuesta de Gestión Institucional y Expectativa Laboral aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo – mayo - junio de 2021.

La tabla N° 11 nos muestra la correlación entre la dimensión proceso de control de la variable gestión institucional y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo en el año 2021, fue de -0,012, el cual nos indica según Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000) que existe una **correlación negativa débil**.

Intervalos del coeficiente r de Pearson, que varía de -1.00 a +1.00 Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000). Donde
+1.00 = correlación positiva perfecta
+0.90 = correlación positiva muy fuerte
+0.75 = correlación positiva considerable
+0.50 = correlación positiva media
+0.10 = correlación positiva débil
0.00 = no existe correlación alguna entre variables
-0.10 = correlación negativa débil
-0.50 = correlación negativa media
-0.75 = correlación negativa considerable
-0.90 = correlación negativa muy fuerte
-1.00 = correlación negativa perfecta

● **Planteamiento de Hipótesis:**

- **Hipótesis Nula (H₀):** No existe una relación positiva o directa entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Hipótesis Alterna (H₁):** Existe una relación positiva o directa entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Conclusión estadística**

- Que, habiéndose determinado una correlación negativa débil de -0,012, nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, en el sentido que no existe una relación positiva media entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

3.3.5. Contrastación de la quinta hipótesis específica

Tabla N° 12

Coeficiente de correlación entre la dimensión procesos académicos y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios

		P. ACADÉMICOS	EXPECTATIVA
PROCESOS ACADÉMICOS	Correlación de Pearson	1	,184
	Sig. (bilateral)		,120
	N	73	73
EXPECTATIVA LABORAL	Correlación de Pearson	,184	1
	Sig. (bilateral)	,120	
	N	73	73

- **Fuente:** Encuesta de Gestión Institucional y Expectativa Laboral aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo – mayo - junio de 2021.

La tabla N° 12 nos muestra la correlación entre la dimensión procesos académicos de la variable gestión institucional y la variable expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo en el año 2021, fue de 0,184 el cual nos indica según Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000) que existe una **correlación positiva media**.

Intervalos del coeficiente r de Pearson, que varía de -1.00 a +1.00 Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000). Donde
+1.00 = correlación positiva perfecta
+0.90 = correlación positiva muy fuerte
+0.75 = correlación positiva considerable
+0.50 = correlación positiva media
+0.10 = correlación positiva débil
0.00 = no existe correlación alguna entre variables
-0.10 = correlación negativa débil
-0.50 = correlación negativa media
-0.75 = correlación negativa considerable
-0.90 = correlación negativa muy fuerte
-1.00 = correlación negativa perfecta

- **Planteamiento de Hipótesis:**

- **Hipótesis Nula (H_0):** No existe una relación positiva o directa entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- **Hipótesis Alterna (H_1):** Existe una relación positiva o directa entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Conclusión estadística**

- Que, habiéndose determinado una correlación positiva media de 0,184, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, en el sentido que existe una relación positiva media entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

3.3.6. Contrastación de la hipótesis general

Tabla N° 13

Coefficiente de correlación entre Gestión Institucional y Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo. – 2021

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL	EXPECTATIVA LABORAL	N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL	EXPECTATIVA LABORAL
1	85	81	38	117	103
2	122	113	39	112	95
3	102	91	40	85	90
4	113	90	41	119	102
5	116	94	42	118	93
6	116	86	43	120	107
7	117	89	44	115	91
8	118	105	45	114	100
9	87	99	46	83	86
10	115	101	47	112	91
11	116	91	48	113	93
12	109	89	49	116	99
13	119	78	50	116	78
14	117	102	51	82	101
15	88	99	52	112	92
16	114	87	53	115	92
17	118	103	54	86	92
18	117	94	55	87	88
19	117	101	56	105	100
20	120	90	57	117	96
21	122	101	58	118	100
22	119	77	59	118	94
23	124	89	60	85	90
24	113	94	61	110	101
25	113	91	62	109	90
26	110	92	63	87	92
27	107	93	64	117	89
28	118	83	65	110	100
29	122	104	66	116	93
30	113	89	67	113	92
31	121	95	68	115	93
32	125	90	69	127	100
33	122	96	70	129	92
34	116	92	71	123	89
35	119	105	72	121	88
36	112	90	73	119	111
37	117	93	--	----	----
Correlación r de Pearson				0,161	

- **Fuente:** Encuesta de Gestión Institucional y Expectativa Laboral aplicada a los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo, mayo - junio de 2021.

Tabla N° 14

Coeficiente de correlación entre Gestión Institucional y Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo - 2021

		GESTIÓN INSTITUCIONAL	EXPECTATIVA LABORAL
PROCESO DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	1	,161
	Sig. (bilateral)		,175
	N	73	73
EXPECTATIVA LABORAL	Correlación de Pearson	,161	1
	Sig. (bilateral)	,175	
	N	73	73

Las tablas N° 13 y 14 nos muestra la correlación determinada entre las variables Gestión Institucional y Expectativa Laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo en el año 2021, ella nos arroja el valor de 0,161, ello nos indica según Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000) que existe una **correlación positiva media**.

Intervalos del coeficiente r de Pearson, que varía de -1.00 a +1.00 Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2000). Donde
+1.00 = correlación positiva perfecta
+0.90 = correlación positiva muy fuerte
+0.75 = correlación positiva considerable
+0.50 = correlación positiva media
+0.10 = correlación positiva débil
0.00 = no existe correlación alguna entre variables
-0.10 = correlación negativa débil
-0.50 = correlación negativa media
-0.75 = correlación negativa considerable
-0.90 = correlación negativa muy fuerte
-1.00 = correlación negativa perfecta

● **Planteamiento de Hipótesis:**

- **Hipótesis Nula (H₀):** No existe una relación directa entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
- **Hipótesis Alterna (H₁):** Existe una relación directa entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

- **Conclusión estadística**

- Que, habiéndose determinado una correlación positiva media de 0,161, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, en el sentido que, existe una correlación positiva entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

IV. DISCUSIÓN

El desarrollo de la presente investigación estuvo orientado en conocer la relación entre las variables de la gestión institucional y las expectativas laborales en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios; es a partir de ella en primer lugar nos remitimos al estudio teórico de cada una de las variables, en otro momento pasamos a recolectar datos empíricos o estadísticos y luego hacer las interrelaciones correspondientes.

En primer término, consideramos partir de la concepción teórica de la variable gestión institucional, según Estrada (2012) la gestión relaciona armónicamente medios, recursos o acciones determinados, y fines, motivos o propósitos que se buscan conseguir. A partir de esta descripción; la gestión también atañe a la manera en que se direccionan tanto los saberes específicos como los conocimientos generales con miras a organizar óptimamente los recursos y buscar maximizar sus potencialidades (p. 13).

En un primer momento hallamos los resultados de la variable gestión institucional; al respecto los datos hallados nos muestran que el 45,20 por ciento de estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios tienen una buena percepción acerca de la Gestión Institucional, otros 42,47 por ciento de ellos considera una regular Gestión Institucional. Estos primeros datos nos dan una aproximación que un 87,67 % de estudiantes consideran positivamente la gestión institucional. También podemos identificar un promedio de percepción de la muestra de estudio, esta se sitúa en un 112,05, indicándonos una percepción positiva media acerca de la gestión institucional.

Esta proporción de percepción acerca de la gestión institucional referida en el párrafo anterior, consideramos básicamente a los aspectos observados como los que considera Sovero (2007, p. 228), quien precisa que la gestión institucional está referida a la serie de programas y acciones de manejo de los trabajos administrativos que valen de soporte a la tarea pedagógica en una Institución Educativa. Además, indica que direccionar es planificar, organizar, comunicar, controlar y participar. Del mismo modo sustenta que la gestión institucional debe anclarse en las capacidades estratégicas del liderazgo, reingeniería y orientación de forma creativa (p.235):

Nuestros datos hallados respecto a la estimación positiva de la Gestión Institucional, concuerdan con los estudios de La Cruz (2016), investigación titulada "*Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes*", cuyo resultado básico fue la correlación directa y significativamente con la calidad del servicio educativo en la

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes según la percepción de la comunidad educativa. Considerándose ello a raíz de una percepción adecuada de la gestión institucional; condición positiva que también se encuentra en nuestra muestra de estudios.

En relación a la variable expectativa labora, partimos concibiendo esta como "... un conjunto de creencias generalizadas y predicciones, con cierto grado de confianza, del comportamiento de una persona o grupo" (Núñez, 2012); a ello complementa Batlle & Otros (2009, p. 5)) como "las elecciones que involucran aspectos más realistas, pudiendo reconocer e incluir un cierto conocimiento de sí mismo sobre capacidades e intereses y también aspectos del contexto".

Partiendo de la concepción anterior, los datos proporcionales hallados nos dicen que el 64,38 por ciento de estudiantes tienen altas expectativas laborales, otros 31,51 por ciento de ellos tienen muy altas expectativas laborales; en general podríamos decir que el 100 % de estudiantes tienen expectativas laborales positivas. También los datos de la muestra nos arrojan un promedio de 93,97 el que indica que los estudiantes muestran altas expectativas laborales una vez egresados o culminados sus estudios en el Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo.

Estos datos o resultados hallados respecto a la variable expectativa laboral, se relacionan con los estudios hallados por Castañón, Ocanto & Tirado (2019) en su investigación "*estudio sobre expectativas laborales de estudiantes de la carrera de educación inicial en la universidad metropolitana caracas – Venezuela*"; los resultados más señalaron el deseo de los sujetos de convertirse en agentes de cambio y desempeñar su rol docente (90,24%) a pesar de considerar que la carrera no es valorada por la sociedad venezolana, la mayoría de la muestra indicó que han desarrollado habilidades de sensibilidad social, fomentada directamente desde la Universidad Metropolitana y se mostró que el 47,62% como expectativa laboral principal a la Gerencia Educativa, lo cual pareciera indicar las altas expectativas laborales pues existe la proyección en el escalafón más alto de la jerarquía educativa.

Otro de los estudios que se asociación a los hallados en el presente estudio son los de Condori & Matta (2016), en su investigación titulada "*Inserción Laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015*", los resultados permiten comprender que la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNSA, es regular debido

a que las características bajo las cuales los egresados ingresaron y actualmente se encuentran tienen aspecto positivos y negativos en su actividad laboral.

Haciendo también una contrastación de los datos en nuestra investigación, en la que respecto a las expectativas laborales se identificó un promedio de 93,97 indicándonos que los estudiantes muestran altas expectativas laborales una vez egresados o culminados sus estudios en el Centro Peruano de Estudios Bancarios – Huancayo; estos datos se corroboran a los encontrados en el estudio de Mamani (2017) en su estudio “*Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016*”, cuyos resultados fueron que la valoración de las expectativas laborales es significativa (63.3% está de acuerdo), además destaca la importancia de crear equilibrio y flexibilidad laboral en las empresas (64.3% está de acuerdo), asimismo contar con un lugar de trabajo que se adapte a las necesidades y exigencias actuales (61.2% está de acuerdo), igualmente se destaca las formas de relacionarse en un contexto laboral (62.2% está de acuerdo), el establecimiento de compromisos laborales (54.1% está de acuerdo y el 31.6% está muy de acuerdo) y las motivaciones laborales (55.1% está de acuerdo y el 31.6% está muy de acuerdo). Estos dos últimos aspectos son los que inciden en la necesidad de generar nuevos modelos y estrategias de gestión del talento. Ello, nos demuestran la importancia de gestionar el talento en las organizaciones por expectativas laborales, ya que existen atributos que influirán en la satisfacción laboral de los trabajadores y en el resultado y desempeño global de la organización si estos no son tomados en cuenta.

Respecto a la correlación de las variables en estudio (gestión institucional y expectativa laboral), los datos nos arrojan la existencia de una correlación positiva media, con una r de Pearson de 0,161 de valor, permitiéndonos afirmar la existencia de una correlación positiva entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

El resultado hallado nos indica que la gestión institucional se encuentra estrechamente ligada a las expectativas laborales desde la percepción de los estudiantes; sobre ello en primer término se encuentra que la gestión institucional tiene una percepción positiva de un 87,67 % de los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021. En la misma muestra se observa que un promedio de 93,97 el que indica que los estudiantes muestran altas expectativas laborales una vez egresados o culminados sus estudios de formación técnica.

Resultados que concuerdan con los hallados por De La Cruz (2016) en su estudio “*Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes*”, determinándose una correlación directa y significativamente con la calidad del servicio educativo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes según la percepción de la comunidad educativa. Estos resultados se relacionarían positivamente en los datos hallados por Mamani (2017) en su estudio “*Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016*”, cuyos resultados fueron que la valoración de las expectativas laborales es positivamente significativa.

Los aportes científicos acerca de la relación entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios, Huancayo – 2021; en primer término, nos ha permitido hacer una revisión y aporte teórico científico respecto a las variables en estudio. La variable gestión institucional la concebimos como la manera de administrar u orientar las instituciones educativas, utilizando para este fin las técnicas y herramientas de las que se valen las ciencias administrativas. Es decir, la gestión se encarga de realizar y concretar los recursos que la sociedad coloca a disposición para ser invertidos en educación en los diversos centros que la imparten, con lo cual se busca la formación integral de la persona y el desarrollo de las destrezas y habilidades de las personas en un espacio específico, como una ciudad o un país.

Otro de los aportes teóricos, consideramos la concepción de la expectativa laboral, un conjunto de creencias generalizadas y predicciones, con cierto grado de confianza, del comportamiento de una persona o grupo; es decir estas se traducen en elecciones que involucran aspectos probablemente más realistas, pudiendo reconocer e incluir un cierto conocimiento de sí mismo sobre capacidades e intereses y también aspectos del contexto.

En el plano metodológico, la investigación permitió aportar dos instrumentos de investigación (cuestionario de gestión institucional y el cuestionario de expectativa laboral elaborado a partir de Quispe R. 2018), permitiéndonos encontrar la existencia de una adecuada percepción de la gestión institucional con un 87,67 % de los estudiantes; asimismo encontramos que el 100 % de estudiantes tienen expectativas laborales positivas o bastante adecuadas.

Los resultados de la investigación tienen relevancia social y el aporte básico a ella son entre otros los siguientes: a) el aporte de instrumentos de investigación que puede ser de

utilidad a instituciones educativas superiores de formación técnica que permitan evaluar de manera metodológica la gestión institucional así como las expectativas labores de sus estudiantes; el que también debería ser adecuado a adoptado a la naturaleza o características de las instituciones de formación técnica superior; b) otro de los aportes básicos de la investigación, radica en la identificación la percepción de las características tanto del proceso de planificación, proceso de organización, proceso de dirección y del proceso de control en relación a la Gestión Institucional, ellas estarían sirviendo a la toma de decisiones al Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo; c) también aportamos datos de importancia significativa en relación a la variable Expectativas laborales, en ella las autoridades educacionales podrían observar aspectos como el equilibrio y flexibilidad laboral, lugar de trabajo, relaciones laborales, el establecimiento de compromisos laborales y la motivaciones laborales.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto a la primera variable se identificó la existencia de un 87,67 % de estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo, que tienen una percepción positiva acerca de la Gestión Institucional observándose percepciones positivas en los procesos de planificación, organización, dirección y de control.
2. Se identificó la existencia que el 100 % de estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la provincia de Huancayo, tienen buenas o positivas expectativas laborales positivas, considerando una percepción bastante positiva de aspectos como la búsqueda de un equilibrio y flexibilidad laboral, el espacio de trabajo, las relaciones laborales, establecer positivamente los compromisos laborales, así como las motivaciones laborales.
3. Respecto a la primera hipótesis específica, la correlación de los datos respecto a la dimensión proceso de planificación de la Gestión Institucional y las expectativas laborales, arroja una correlación positiva débil de 0,031 en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
4. En relación a la segunda hipótesis específica se determinó una correlación positiva media ($r= 0,138$) entre la dimensión proceso de organización de la Gestión Institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
5. Los datos respecto a la tercera hipótesis específica se determinó una relación positiva media de 0,24 entre la dimensión proceso de dirección de la Gestión Institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
6. Respecto a la cuarta hipótesis específica se determinó una correlación negativa débil cercana de -0,012, entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
7. En relación a la quinta hipótesis específica, se determinó la existencia de una correlación positiva media de 0,184, entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
8. En relación a la hipótesis general, se concluye la existencia de una correlación estadística de una $r= 0,161$, permitiéndonos afirmar la existencia de una correlación positiva entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las Instituciones Educativas de Formación Técnica Empresarial deben plantear una política eficiente de la Gestión Institucional, considerando los aspectos básicos como una adecuada planificación, organización, dirección y control, que por extensión conducen a un adecuado y eficiente servicio y formación profesional de sus egresados.
2. Se recomienda a las Instituciones Educativas de Formación Superior establecer procedimientos administrativos y curriculares que permitan trabajar y fortalecer en sus estudiantes las motivaciones personales y las expectativas laborales positivas, ya que estas actitudes permiten a su vez un compromiso y actitudes positivas hacia su propia formación profesional y persona, así como al desarrollo de altas expectativas en sus egresados.
3. Replicar estudios similares en Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica a fin de hacer una revisión y evaluación de los instrumentos de investigación cuestionario de gestión institucional y cuestionario de expectativa laboral.
4. A la dirección y equipo directivo del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo, tomar en consideración los resultados de la presente investigación a fin de establecer políticas institucionales en relación a los datos hallados desde la percepción de los estudiantes acerca de la gestión institucional y sus expectativas laborales al finalizar su educación.

REFERENCIAS

- Abril L. (2008). *Tribuna: la Gestión Empresarial [En línea] // La reputación corporativa como concepto*. - 29 de noviembre de 2008. - [https://elporvenir.com/sera-necesaria-la-retroalimentacion-\(feedback\)-ais.com/diario/2003/11/29/economia/1070060414_850215.html](https://elporvenir.com/sera-necesaria-la-retroalimentacion-(feedback)-ais.com/diario/2003/11/29/economia/1070060414_850215.html). academia [En línea]. - www.academia.edu/30202184/TESIS_FLEXIBILIDAD_EN_EL_TRABAJO.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.
- Álvarez (2011). *El compromiso Laboral: Discursos en la Organización [En línea] // El compromiso Laboral*. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>.
- Álvarez, J., Chaparro, E., & Reyes, D. (2014). *Estudio de la satisfacción de los estudiantes en los servicios educativos brindados por instituciones de educación superior del Valle de Toluca*. *Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio en Educación REICE*.
- Antúnez, S. (2003). *Gestión Institucional*. El Salvador: Universidad de Barcelona Virtual.
- Bancaja I. V. (2007). *El cumplimiento de las expectativas laborales de los jóvenes*. *Capital Humano*.
- Barbera E., Mauri T. Y Onrubia, J. (2008). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza basada en la Tic: Pautas e instrumentos de análisis*. Barcelona, España.
- BOHLANDER G & SNELL S & Shermann, A. (2012). *Administración de recursos humanos*. International Thomson.
- Bourdieu, la diferenciación
- Bovier M. V. (2016). *Proyecciones futuras de la generación Z*. *Tendencia de los Nativos Digitales*.
- Chávez Calderón (2018), “*Relación entre la gestión institucional y la satisfacción educativa de los estudiantes de la Carrera Profesional de Computación e Informática del I.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray – 2015*”. UNCP. Huancayo.
- Chiavenato (2000). *Comportamiento organizacional*. México.
- Colina D. (2011). *Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores [En línea] // faces revista lainet*. - <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art2.pdf>.
- COMERCIO (2017). *El Comercio [En línea] // El Comercio*. - 01 de mayo de 2017. - <http://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/actualidad/generacion-z-10->

- Condori & Matta (2016), *Inserción Laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.*
- Cuesta E. (2014). *La Generación Y latinoamericana en las organizaciones algunos aportes conceptuales y empíricos.* Gestión de Las Personas Y Tecnología.
- De La Cruz (2016), “*Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes*”.
- Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Estrategia & Negocios (2015). [Publicación periódica].
- Expósito G. (2016). *El papel de las expectativas laborales.* Las relaciones entre el personal educativo de un centro concertado.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad.* Lima: UDEGRAF.
- Frankl V. (2010). “*Psicoanálisis y existencialismo*”. Barcelona. Herde.
- Franklin, E. (2007). *Auditoría Administrativa: Gestión estratégica del cambio.* México: Pearson Educación. Recuperado en julio 21, 2018. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/1a85f884ea1f890592bdd5f941f5b715.pdf>
- Galvis (2012). *Relaciones Laborales.* Lima. Perú
- García A. (2010). *Estudiantes universitarios, futuros abogados: Expectativas e imaginarios del mundo laboral en un contexto de crisis.* Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- García J. (2017). *Excelence Management* [En línea] // Coherencia Organizacional. - 15 de 02 de 2017. - <https://excelencemanagement.wordpress.com/2017/02/15/coherencia-organizacional/>.
- González R. S. (2011). *La incorporación de la Generación "Y" al mercado laboral.* México.
- Guzmán J. (2002). *Expectativas laborales de los estudiantes de la licenciatura en Administración Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional* [Informe].
- Hernández y Rodríguez, S., & Pulido Martínez, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial.* México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.

- Hierro F. J. (2002). *Las nuevas perspectivas laborales en la sociedad de la información [Publicación periódica]*. - [s.l.]: Revista Electrónica de Geografía Y Ciencias Sociales. Facultad de Geografía e Historia.
- Jiménez O. (2017). *Expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena*. Cartagena De Indias.
- Lago J. L. (2013). *Reflexiones sobre la gestión intergeneracional de los recursos humanos*.
- Latuga M. (2001). *Innovación, nuevas oportunidades de Crecimiento*. É Logística.
- López C. (2011). Gestipolis [En línea] // Valores organizacionales y desempeño corporativo. - 11 de octubre de 2011. - <https://www.gestipolis.com/valores-organizacionales-desempeno-corporativo/>.
- Madrigal B. (2009). *Habilidades directivas*. México D.F. Interamericana.
- Mamani I. (2017). *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2017*. Juliaca - Perú.
- Mamani I. (2018). *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca 2016* [En línea]. - http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/707/Isaac_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Manassero M. (2016). Scielo [En línea] // *Expectativas laborales y potencial directivo en estudiantes de Licenciatura en Turismo*. - 30 de agosto de 2016. - http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200005.
- Mata R. (2017). *Ser rico no basta para los millennials*. México.
- Mazariegos Mónica Ivette Sum (2015). *"Motivación y desempeño laboral"*. Guatemala.
- Medina C. (2016). *Los millennials su forma de vida y el streaming*.
- Mejía, J., et. al. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México. Recuperado en julio 23, 2018. Disponible en: <http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/5/d3/p3/3.%20EL%20MODELO%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA%20ESTRATEGICA.pdf>
- Mendoza Marlyng (2009). *Propuesta del diseño de un Programa de Recreación para los Trabajadores y Trabajadoras de PRECA Central*. Estado Lara.
- Molina (2011) explica
- Mouriz J. (2007). *Comunicación Corporativa* [En línea] // Reputación Corporativa. - 03 de agosto de 2007. - <https://mouriz.wordpress.com/2007/06/03/reputacion-corporativa/>.

- Munch L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México. Pearson Educación.
- Navarro M. D. de la R., & Carmona, A. (2010). *Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización*.
- Núñez B. F. (2012). *Perfil del alumno universitario de los grados de maestro, en relación al libro*.
- Olea C. (2010). *Evaluación de impacto de la capacitación: caracterización y una propuesta para la gran empresa privada chilena* [En línea] // Capacitación y su gestión en la Organización. - http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-olea_c/pdfAmont/cs-olea_c.pdf.
- Ordoñez C. (2016), “*gestión educativa y satisfacción profesional en Institutos De Educación Superior Tecnológicos Públicos*”. UNCP. Huancayo.
- Ortega C. A (2017). *Millennials: ¿Emprendedores o empleados?* [En línea]. - <http://www.youngmarketing.co/millennials-empleados-o-emprendedores/>.
- Oseda, D. (2008) *Metodología de la investigación*, Perú: Ed. Pirámide.
- Pacheco, Estrella & Takasawa (2017), “*Expectativas laborales de los estudiantes de universidades privadas de las carreras de gestión y administración*”. PUCP.
- Posner K. (2011). *Universia Credibilidad Empresarial*. <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2011/04/26/1105424/tres-autores-credibilidad-empresarial.html>.
- Pozzi (2014). *Expectativas Laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión -Filial Juliaca*. Puno.
- Quispe P. (2018) *Expectativa laboral de los estudiantes de la escuela profesional de turismo y hotelería de la Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa -2018*. UNSA. Arequipa.
- Quispe R. (2018), cuya (tesis sobre el instrumento de la tesis en sí)
- Raso Delgue J. (2012). “*Flexibilización: ¿Desregulación o Adaptación del trabajador?*” Revista Derecho Laboral.
- Real Academia Española. (2016). *Real Academia Española*. Recuperado el 26 de julio de 2016, de Real Academia Española: <http://www.rae.es/>
- Rodríguez m. (2018). *El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones*. España.

- Runa (2017). runahr.com [En línea]. - 14 de diciembre de 2017. - <https://runahr.com/sabes-cuales-son-las-aptitudes-laborales-que-debes-buscar-en-tus-trabajadores/>.
- Salinas O. (2005). *Trabajo limpio y seguro, seguridad e higiene laborales*, [En línea]. - 2005. - <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/No%203/higieneyseguridad.m..>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Sanz F. (2015). *Motivaciones de la “Generación Y” en compañías multinacionales en Argentina*. Argentina.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima: Editores importadores S.A.
- Strauss N. Y William (2003). *Generations: The History of America’s*.
- Yerro E. (2015). *¿Qué expectativas labores tienen los universitarios? Bs, As*.

ANEXOS

- Anexos 01: Matriz de consistencia
- Anexos 02: Instrumentos de recopilación de datos
- Anexos 03: Instrumentos de validación de expertos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

- **Título:** RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA EXPECTATIVA LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO PERUANO DE ESTUDIOS BANCARIOS, HUANCAYO, 2021.
- **Investigadores:** Kelly Leidy Barzola Rojas – Wilmer Diego Soto

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR(ES)	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p>	<p>General: Determinar la relación existente entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p>	<p>General: Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p>	<p>V1. Gestión institucional</p>	<p>Proceso de planificación</p> <p>Proceso de organización</p> <p>Proceso de dirección</p> <p>Proceso de control</p> <p>Procesos académicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia e implementación del plan • Eficiencia de la organización. • Eficacia de la dirección. • Eficacia de control. • Eficacia de los procesos académicos. 	<p>Tipo: Básica Nivel: Descriptivo. Diseño: Descriptivo-Correlacional Esquema:</p> <p>M → O1 M → O2 O1 ↔ r ↔ O2</p> <p>M = muestra O_x = Observación (gestión escolar) O_{2y} = Observación (clima institucional) r = Relación entre X y Y</p>
<p>Específicos: ¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p>	<p>Específicos: Determinar la relación que existe entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p>	<p>Específicos: Existe una relación positiva o directa entre el proceso de planificación y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p> <p>Existe una relación positiva o directa entre el proceso de organización y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p> <p>Existe una relación positiva o directa entre el proceso de dirección y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p>	<p>V2. Expectativa laboral</p>	<p>Equilibrio y flexibilidad laboral</p> <p>Lugar de trabajo</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Establecimiento de compromisos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horario flexible • Trabajo con enfoque a resultados • Momentos para fortalecer las relaciones familiares, amicales. • Momentos para fortalecer aptitudes no inherentes al trabajo • Apertura al teletrabajo • Infraestructura adecuada y atractiva • Implementación de TIC's como herramienta de trabajo • Espacios de recreación y esparcimiento • Servicio de vending • Interacción o interrelación con los líderes • Interacción o interrelación con los jefes • Interacción o interrelación con los compañeros de trabajo • Maneras de construcción y fortalecimiento de relaciones • Uso de canales o medios de comunicación. • Coherencia de los valores organizacionales con los del trabajador • Coherencia en el propósito y sentido del trabajo • Prestigio y reputación de la organización • Credibilidad de los líderes de la organización • Oportunidades desarrollo y crecimiento • Oportunidades de formación y capacitación 	<p>Población y muestra: Población: 120 estudiantes del I.S. T. CEPEBAN – Huancayo - 2021.</p> <p>Muestra censal: 120 estudiantes del I.S. T. CEPEBAN – Huancayo - 2021.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación sistemática. • Análisis, síntesis, et. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escala de medición de la gestión institucional • Cuestionario sobre expectativa laboral

<p>Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2019?</p>	<p>Huancayo en el año 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2019</p>	<p>Existe una relación positiva o directa entre el proceso de control y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2019.</p> <p>Existe una relación positiva o directa entre los procesos académicos y la expectativa laboral en los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2019</p>		<p>Motivaciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de retos y desafíos • Reconocimiento • Retroalimentación (feedback) 	<p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de Tendencia central. • Medidas de dispersión. • Medidas de regresión y correlación. • Prueba de hipótesis • “r” de Pearson y “T” de Student.
--	--	--	--	-------------------------------	---	---

ANEXO 02 INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

La presente encuesta es confidencial tiene como objetivo evaluar la Gestión Institucional en el Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

La información a obtenerse será utilizada solo con fines investigativos y educativos, por tal motivo, se le pide responder al cuestionario con toda sinceridad.

Para contestar lea cuidadosamente c/u de los enunciados y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Edad: _____, Sexo (M) (F) semestre ()

Carrera profesional que viene estudiando: _____

Nro	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es difundido permanentemente.					
2	La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es conocido por los alumnos.					
3	La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es conocido por los profesores.					
4	La institución promueve la práctica de los valores establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI)					
5	Los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) son pertinentes con los requerimientos de la sociedad.					
6	Se percibe que lo realizado se gestiona de acuerdo a lo planeado.					
7	La estructura organizacional del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray					
8	Se percibe que el personal docente y administrativo conoce sus funciones y responsabilidades.					
9	Se percibe que los servicios académicos y administrativos en el Instituto son eficientes.					
10	Se percibe que los recursos son asignados de acuerdo a la estructura organizacional.					
11	Se puede afirmar que el Instituto posee una estructura organizacional que facilita el logro de objetivos propuestos.					
12	Se percibe que el Instituto cuenta con recursos bibliográficos, informáticos y de laboratorios suficientes.					
13	El liderazgo en el Instituto generalmente es usado para asegurar el logro de resultados propuestos.					
14	El liderazgo en el Instituto es generalmente usado para organizar o mejorar la eficiencia.					
15	Existe equidad en los procesos de ingreso, capacitación y asenso del personal.					
16	Los procesos de ingreso, capacitación y asenso están reglamentados.					
17	Las actividades formativas se realizan de forma exigente.					
18	Las actividades formativas se desarrollan con personal competente y actualizado.					
19	La dirección promueve el trabajo en equipo.					
20	Existen unidades que ejecutan las políticas de bienestar estudiantil.					
21	La dirección maneja adecuadamente los conflictos.					
22	El estilo de administración de personas se caracteriza por la alta competencia y exigencia.					
23	Los resultados obtenidos en las diferentes áreas son evaluados permanentemente.					

24	Se percibe que los resultados de la evaluación sirven para implementar acciones correctivas.					
25	Se percibe que el plan es evaluado periódicamente.					
26	Se percibe que el currículo se evalúa y mejora periódicamente.					
27	Se percibe que los documentos pedagógicos se evalúan y mejoran periódicamente.					
28	Se emprenden acciones de fortalecimiento académico institucional.					
29	Se percibe que el currículo contribuye a la formación científica y técnica actualizada.					
30	Se percibe que el currículo contribuye a la formación que demandan las empresas en la actualidad.					
31	Existe equidad en el sistema de evaluación durante la permanencia del estudiante.					
32	La educación impartida en el Instituto responde a los intereses y necesidades de la sociedad.					
33	Los docentes tienen dominio de los temas impartidos.					
34	Los alumnos generalmente alcanzan los logros de aprendizaje planificados.					

**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT**

**CUESTIONARIO SOBRE EXPECTATIVA LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL
CENTRO PERUANO DE ESTUDIOS BANCARIOS, HUANCAYO, 2021**

La presente encuesta tiene por propósito conocer la Expectativa Laboral de los estudiantes del Centro Peruano de Estudios Bancarios de la ciudad de Huancayo.

La información a obtenerse será utilizada solo con fines investigativos y educativos, por tal motivo, se le pide responder al cuestionario con toda sinceridad.

Marque con una X la alternativa que considere adecuada a su percepción.

Edad: _____, Sexo (M) (F) semestre ()

Carrera profesional que viene estudiando: _____

Nro	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Usted considera que tendrá horarios flexibles dentro de su centro de trabajo?					
2	¿Usted considera que su trabajo tendrá un enfoque de resultados?					
3	¿Usted considera que dentro de su trabajo tendrá momentos para fortalecer las relaciones familiares y amicales?					
4	¿Usted considera que dentro de su trabajo tendrá tiempo para fortalecer aptitudes no inherentes al trabajo?					
5	¿Ud. Considera que dentro de sus expectativas laborales tendrá apertura al teletrabajo?					
6	¿Para Usted las características de su ambiente de trabaja serán adecuadas?					
7	¿Para Usted serán indispensable los usos de herramientas TIC's dentro de su trabajo?					
8	¿Usted considera que tendrá espacios de recreación y esparcimiento?					
9	¿Usted considera que la empresa tendrá servicios para el trabajador?					
10	¿Usted considera que tendrá las prestaciones o beneficios sociales en su trabajo?					
11	¿Usted considera que tendría existir una adecuada interacción o interrelación con los líderes?					
12	¿Usted considera que tendría existir una adecuada interacción o interrelación con los jefes?					
13	¿Usted considera que tendría haber maneras de construcción y fortalecimiento de relaciones dentro de su centro laboral?					
14	¿Usted considera que tendría existir buenos canales o medios de comunicación entre todo el personal?					
15	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendría que haber coherencia de los valores organizacionales con los del trabajador?					
16	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendría que haber coherencia en el propósito y sentido de trabajo?					
17	¿Para Usted será importante el prestigio y reputación de la organización?					

18	¿Para Usted será importante la credibilidad de los líderes de la organización?					
19	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendrá oportunidades de desarrollo y crecimiento?					
20	20. ¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendrá oportunidades de formación y capacitación?					
21	¿Para usted será motivación el tener oportunidades de retos y desafíos?					
22	¿Usted considera que será una motivación importante el reconocimiento laboral?					
23	¿Para Usted será necesaria la retroalimentación (feedback)?					

ANEXO 03

MATRIZ POR JUICIO DE EXPERTOS N° 1

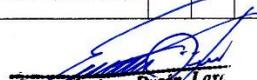
- **VALIDADOR:** Dr. GAGUI ENRIQUE DURÁN LARA
- **DNI:** 19986460

MATRIZ DE VALIDACIÓN

- **TÍTULO DE LA TESIS:** RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA EXPECTATIVA LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PRIVADO CEPEBAN, HUANCAYO, 2021.
- **INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS				
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Proceso de planificación	La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es difundido permanentemente.						X		X		X		
		La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es conocido por los alumnos.						X		X		X		
		La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es conocido por los profesores.						X		X		X		
		La institución promueve la práctica de los valores establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI)						X		X		X		
		Los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) son pertinentes con los requerimientos de la sociedad.						X		X		X		
		Se percibe que lo realizado se gestiona de acuerdo a lo planeado.						X		X		X		
	Proceso de organización	La estructura organizacional del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray						X		X		X		
		Se percibe que el personal docente y administrativo conoce sus funciones y responsabilidades.						X		X		X		
		Se percibe que los servicios académicos y administrativos en el Instituto son eficientes.						X		X		X		
		Se percibe que los recursos son asignados de acuerdo a la estructura organizacional.						X		X		X		
		Se puede afirmar que el Instituto posee una estructura organizacional que facilita el logro de objetivos propuestos.						X		X		X		
	Proceso de dirección	Se percibe que el Instituto cuenta con recursos bibliográficos, informáticos y de laboratorios suficientes.						X		X		X		
		El liderazgo en el Instituto generalmente es usado para asegurar el logro de resultados propuestos.						X		X		X		
			El liderazgo en el Instituto es generalmente usado para organizar o mejorar la eficiencia.						X		X		X	

		Existe equidad en los procesos de ingreso, capacitación y asenso del personal.								X	X	X	X			
		Los procesos de ingreso, capacitación y asenso están reglamentados.									X	X	X	X		
		Las actividades formativas se realizan de forma exigente.									X	X	X	X		
		Las actividades formativas se desarrollan con personal competente y actualizado.									X	X	X	X		
		La dirección promueve el trabajo en equipo.									X	X	X	X		
		Existen unidades que ejecutan las políticas de bienestar estudiantil.									X	X	X	X		
		La dirección maneja adecuadamente los conflictos.									X	X	X	X		
		El estilo de administración de personas se caracteriza por la alta competencia y exigencia.									X	X	X	X		
	Proceso de control.	Los resultados obtenidos en las diferentes áreas son evaluados permanentemente.									X	X	X	X		
		Se percibe que los resultados de la evaluación sirven para implementar acciones correctivas.									X	X	X	X		
		Se percibe que el plan es evaluado periódicamente.									X	X	X	X		
		Se percibe que el currículo se evalúa y mejora periódicamente.									X	X	X	X		
		Se percibe que los documentos pedagógicos se evalúan y mejoran periódicamente.									X	X	X	X		
	Procesos académicos	Se emprenden acciones de fortalecimiento académico institucional.									X	X	X	X		
		Se percibe que el currículo contribuye a la formación científica y técnica actualizada.									X	X	X	X		
Se percibe que el currículo contribuye a la formación que demandan las empresas en la actualidad.										X	X	X	X			
Existe equidad en el sistema de evaluación durante la permanencia del estudiante.										X	X	X	X			
La educación impartida en el Instituto responde a los intereses y necesidades de la sociedad.										X	X	X	X			
Los docentes tienen dominio de los temas impartidos.										X	X	X	X			
	Los alumnos generalmente alcanzan los logros de aprendizaje planificados.									X	X	X	X			


Gage Enrique Durán Lara
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 DNI: 19984460

FIRMA DEL EVALUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DURAN LARA GAGUE ENRIQUE

2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

El instrumento empleado para llevar a cabo la presente investigación es el Cuestionario de Gestión Institucional, constituido por cinco dimensiones y con un total de 34 ítems. Cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el encuestado en una escala cuantitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más frecuente esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar los niveles de percepción de la Gestión Institucional desde la perspectiva de los estudiantes (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre); y según la calificación asignada a cada una de los 34 ítems, es posible conocer el nivel de la calidad de la Gestión Institucional a nivel del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

DIRIGIDO A:

Estudiantes del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DURAN LARA GAQUE ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación

VALORACIÓN: BUENO () REGULAR () DEFICIENTE ()


DOCTOR EN EDUCACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

- TÍTULO DE LA TESIS: RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA EXPECTATIVA LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PRIVADO CEPEBAN, HUANCAYO, 2021.
- INSTRUMENTO. CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
			NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EXPECTATIVA LABORAL	Equilibrio y flexibilidad laboral	¿Usted considera que tendrá horarios flexibles dentro de su centro de trabajo?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que su trabajo tendrá un enfoque de resultados?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que dentro de su trabajo tendrá momentos para fortalecer las relaciones familiares y amicales?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que dentro de su trabajo tendrá tiempo para fortalecer aptitudes no inherentes al trabajo?						X		X		X		X		
		¿Ud. Considera que dentro de sus expectativas laborales tendrá apertura al teletrabajo?						X		X		X		X		
	Lugar de trabajo	¿Para Usted las características de su ambiente de trabajo serán adecuadas?						X		X		X		X		
		¿Para Usted serán indispensable los usos de herramientas TIC's dentro de su trabajo?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que tendrá espacios de recreación y esparcimiento?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que la empresa tendrá servicios para el trabajador?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que tendrá las prestaciones o beneficios sociales en su trabajo?						X		X		X		X		
	Relaciones laborales	¿Usted considera que tendría existir una adecuada interacción o interrelación con los líderes?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que tendría existir una adecuada interacción o interrelación con los jefes?						X		X		X		X		

4

Establecimiento de compromisos laborales	¿Usted considera que tendría haber maneras de construcción y fortalecimiento de relaciones dentro de su centro laboral?							X	X	X	X			
	¿Usted considera que tendría existir buenos canales o medios de comunicación entre todo el personal?							X	X	X	X			
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendría que haber coherencia de los valores organizacionales con los del trabajador?								X	X	X	X		
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendría que haber coherencia en el propósito y sentido de trabajo?								X	X	X	X		
	¿Para Usted será importante el prestigio y reputación de la organización?								X	X	X	X		
	¿Para Usted será importante la credibilidad de los líderes de la organización?								X	X	X	X		
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendrá oportunidades de desarrollo y crecimiento?								X	X	X	X		
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendrá oportunidades de formación y capacitación?								X	X	X	X		
	Motivaciones laborales.	¿Para usted será motivación el tener oportunidades de retos y desafíos?							X	X	X	X		
		¿Usted considera que será una motivación importante el reconocimiento laboral?							X	X	X	X		
¿Para Usted será necesaria la retroalimentación (feedback)?								X	X	X	X			


Enrique Durán Lara
DOCTOR EN EDUCACIÓN
 DNI: 19984460
 FIRMA DEL EVALUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DURAN LARA GAGUI ENRIQUE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL

OBJETIVO:

El instrumento empleado para llevar a cabo la presente investigación es el Cuestionario de Expectativa Laboral, constituido por cinco dimensiones y con un total de 23 ítems. Cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el encuestado en una escala cuantitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más frecuente esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar los niveles o grados de expectativa laboral de cada uno de los estudiantes (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre); y según la calificación asignada a cada una de los 23 ítems, se puede conocer el grado o nivel de expectativa laboral en cada estudiante del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

DIRIGIDO A:

Estudiantes del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DURAN LARA GAGUE ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación

VALORACIÓN: BUENO (X) REGULAR () DEFICIENTE ()


Gague Enrique Durán Lara
DOCTOR EN EDUCACIÓN
UNI: 19986406
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ POR JUICIO DE EXPERTOS N° 2

- **VALIDADOR:** Dr. RAFAEL HUGO ARIAS SALAZAR
- **DNI:** 20040106

MATRIZ DE VALIDACIÓN

- **TÍTULO DE LA TESIS:** RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA EXPECTATIVA LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PRIVADO CEPEBAN, HUANCAYO, 2021.
- **INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Proceso de planificación	La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es difundido permanentemente.						X		X		X		X		
		La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es conocido por los alumnos.						X		X		X		X		
		La visión y la misión del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray es conocido por los profesores.						X		X		X		X		
		La institución promueve la práctica de los valores establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI)						X		X		X		X		
		Los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) son pertinentes con los requerimientos de la sociedad.						X		X		X		X		
		Se percibe que lo realizado se gestiona de acuerdo a lo planeado.						X		X		X		X		
	Proceso de organización	La estructura organizacional del I.S.T.P. Andrés A. Cáceres Dorregaray						X		X		X		X		
		Se percibe que el personal docente y administrativo conoce sus funciones y responsabilidades.						X		X		X		X		
		Se percibe que los servicios académicos y administrativos en el Instituto son eficientes.						X		X		X		X		
		Se percibe que los recursos son asignados de acuerdo a la estructura organizacional.						X		X		X		X		
		Se puede afirmar que el Instituto posee una estructura organizacional que facilita el logro de objetivos propuestos.						X		X		X		X		
		Se percibe que el Instituto cuenta con recursos bibliográficos, informáticos y de laboratorios suficientes.						X		X		X		X		
	Proceso de dirección	El liderazgo en el Instituto generalmente es usado para asegurar el logro de resultados propuestos.						X		X		X		X		
		El liderazgo en el Instituto es generalmente usado para organizar o mejorar la eficiencia.						X		X		X		X		

		Existe equidad en los procesos de ingreso, capacitación y asenso del personal.						X		X		X		X			
		Los procesos de ingreso, capacitación y asenso están reglamentados.							X		X		X		X		
		Las actividades formativas se realizan de forma exigente.							X		X		X		X		
		Las actividades formativas se desarrollan con personal competente y actualizado.							X		X		X		X		
		La dirección promueve el trabajo en equipo.							X		X		X		X		
		Existen unidades que ejecutan las políticas de bienestar estudiantil.							X		X		X		X		
		La dirección maneja adecuadamente los conflictos.							X		X		X		X		
		El estilo de administración de personas se caracteriza por la alta competencia y exigencia.							X		X		X		X		
Proceso de control.		Los resultados obtenidos en las diferentes áreas son evaluados permanentemente.						X		X		X		X			
		Se percibe que los resultados de la evaluación sirven para implementar acciones correctivas.							X		X		X		X		
		Se percibe que el plan es evaluado periódicamente.							X		X		X		X		
		Se percibe que el currículo se evalúa y mejora periódicamente.							X		X		X		X		
		Se percibe que los documentos pedagógicos se evalúan y mejoran periódicamente.							X		X		X		X		
Procesos académicos		Se emprenden acciones de fortalecimiento académico institucional.						X		X		X		X			
		Se percibe que el currículo contribuye a la formación científica y técnica actualizada.						X		X		X		X			
		Se percibe que el currículo contribuye a la formación que demandan las empresas en la actualidad.							X		X		X		X		
		Existe equidad en el sistema de evaluación durante la permanencia del estudiante.							X		X		X		X		
		La educación impartida en el Instituto responde a los intereses y necesidades de la sociedad.							X		X		X		X		
		Los docentes tienen dominio de los temas impartidos.							X		X		X		X		
		Los alumnos generalmente alcanzan los logros de aprendizaje planificados.							X		X		X		X		

Dr. Ing. Rafael Hugo Arias Salazar
DOCENTE DE EDUCACIÓN
 DNE N. 20240102

FIRMA DEL EVALUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARIAS SALAZAR RAFAEL HUGO

2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

El instrumento empleado para llevar a cabo la presente investigación es el Cuestionario de Gestión Institucional, constituido por cinco dimensiones y con un total de 34 ítems. Cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el encuestado en una escala cuantitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más frecuente esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar los niveles de percepción de la Gestión Institucional desde la perspectiva de los estudiantes (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre); y según la calificación asignada a cada una de los 34 ítems, es posible conocer el nivel de la calidad de la Gestión Institucional a nivel del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

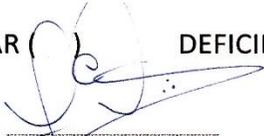
DIRIGIDO A:

Estudiantes del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARIAS SALAZAR RAFAEL HUGO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN: BUENO (X) REGULAR () DEFICIENTE ()


Dr. Rafael Hugo Arias Salazar

DOCTOR EN EDUCACIÓN
CEPEBAN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

- TÍTULO DE LA TESIS: RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA EXPECTATIVA LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PRIVADO CEPEBAN, HUANCAYO, 2021.
- INSTRUMENTO. CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EXPECTATIVA LABORAL	Equilibrio y flexibilidad laboral	¿Usted considera que tendrá horarios flexibles dentro de su centro de trabajo?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que su trabajo tendrá un enfoque de resultados?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que dentro de su trabajo tendrá momentos para fortalecer las relaciones familiares y amicales?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que dentro de su trabajo tendrá tiempo para fortalecer aptitudes no inherentes al trabajo?						X		X		X		X		
		¿Ud. Considera que dentro de sus expectativas laborales tendrá apertura al teletrabajo?						X		X		X		X		
	Lugar de trabajo	¿Para Usted las características de su ambiente de trabajo serán adecuadas?						X		X		X		X		
		¿Para Usted serán indispensable los usos de herramientas TIC's dentro de su trabajo?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que tendrá espacios de recreación y esparcimiento?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que la empresa tendrá servicios para el trabajador?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que tendrá las prestaciones o beneficios sociales en su trabajo?						X		X		X		X		
	Relación es laborales	¿Usted considera que tendría existir una adecuada interacción o interrelación con los líderes?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que tendría existir una adecuada interacción o interrelación con los jefes?						X		X		X		X		

Establecimiento de compromisos laborales	¿Usted considera que tendría haber maneras de construcción y fortalecimiento de relaciones dentro de su centro laboral?								X		X		X		X		
	¿Usted considera que tendría existir buenos canales o medios de comunicación entre todo el personal?								X		X		X		X		
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendría que haber coherencia de los valores organizacionales con los del trabajador?								X		X		X		X		
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendría que haber coherencia en el propósito y sentido de trabajo?								X		X		X		X		
	¿Para Usted será importante el prestigio y reputación de la organización?								X		X		X		X		
	¿Para Usted será importante la credibilidad de los líderes de la organización?								X		X		X		X		
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendrá oportunidades de desarrollo y crecimiento?								X		X		X		X		
	¿Usted considera que dentro de su centro laboral tendrá oportunidades de formación y capacitación?								X		X		X		X		
	Motivaciones laborales:	¿Para usted será motivación el tener oportunidades de retos y desafíos?							X		X		X		X		
		¿Usted considera que será una motivación importante el reconocimiento laboral?							X		X		X		X		
¿Para Usted será necesaria la retroalimentación (feedback)?								X		X		X		X			

Dr. *Rafael Hugo Arias Salazar*
DOCTOR EN EDUCACIÓN
 DISEÑO DE SISTEMAS

FIRMA DEL EVALUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARIAS SALAZAR RAFAEL HUGO

5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL

OBJETIVO:

El instrumento empleado para llevar a cabo la presente investigación es el Cuestionario de Expectativa Laboral, constituido por cinco dimensiones y con un total de 23 ítems. Cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el encuestado en una escala cuantitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más frecuente esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar los niveles o grados de expectativa laboral de cada uno de los estudiantes (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre); y según la calificación asignada a cada una de los 23 ítems, se puede conocer el grado o nivel de expectativa laboral en cada estudiante del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

DIRIGIDO A:

Estudiantes del Instituto Tecnológico Privado CEPEBAN de la ciudad de Huancayo en el año 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARIAS SALAZAR RAFAEL HUGO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN: BUENO (X) REGULAR () DEFICIENTE ()


Dr. Ing. Rafael Hugo Arias Salazar
DOCTOR EN EDUCACIÓN
DNI N° 28040108
FIRMA DEL EVALUADOR

6

1

ANEXO 04

PROCESO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Instrumento: Cuestionario de Gestión Institucional																																						
PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD: TÉCNICA DE MITADES PARTIDAS (r Pearson)																																						
ITEMS MUESTR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	TOTAL	SUMA DE IMPARES	SUMA DE PARES	
1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	116	61	55	
2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	109	54	55	
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	119	61	58	
4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	117	61	56	
5	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	88	47	41	
6	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	114	58	56
7	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	118	59	59
8	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	117	58	59	
9	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	5	3	3	2	5	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	117	58	59	
10	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	120	60	60	
11	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	122	59	63	
12	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	119	59	60
13	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	124	64	60
14	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	113	54	59
15	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	113	56	57
16	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	2	110	59	51	
17	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	107	52	55	
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	118	58	60	
																																				r	0.7323	

PROCESO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EXPECTATIVA LABORAL

Instrumento de Expectativa Laboral																										
PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD: TÉCNICA DE MITADES PARTIDAS (r Pearson)																										
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TOTAL	SUMA DE IMPARES	SUMA DE PARES
MUESTR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TOTAL	SUMA DE IMPARES	SUMA DE PARES
1	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	91	47	44
2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	89	46	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	78	41	37
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	102	53	49
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	99	53	46
6	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	87	46	41
7	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	103	54	49
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	50	44
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	101	52	49
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	90	47	43
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	101	52	49
12	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	77	40	37
13	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	89	46	43
14	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	94	48	46
15	4	5	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	91	49	42
16	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	92	47	45
17	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	93	50	43
18	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	42	41
																								r	0.8986	

ANEXO 05
RELACIÓN DE ESTUDIANTES

1. semestre I: turno mañana

N°	Apellidos y nombres
1	AIZANA TORRES IRENE MERY
2	ALIAGA CAMPOS ALDAIR PABEL
3	APOLINARIO YUPANQUI SAUL FREDY
4	ARIAS SALAZAR LEOPOLDO PERCY
5	BUSTAMANTE GÓMEZ KATHERYN PIERINA
6	CCAHUAYA HUARTADO MEYSI ABIDELIT
7	CHUJUTALI PACAYA ANDERSON ALEXIS
8	ETSAM YAGKUAG AVELINO
9	FERNANDEZ JINTASH LUCYA ELIANA
10	FLORES TINTAYA ANA MARINA
11	GONZALES NIQUIN LUISA MARIA
12	HUAMAN CARBAJAL JERALDINE DAYANA
13	ÑAHUI ROJAS ROXANA
14	PALACIOS GUILLEN ANA MELVA
15	QUIQUIA SIMON KATHERINE LUCERO
16	QUISPE GONZALES RICHARD YAICE
17	QUISPE HERRERAS EDWIN RUBEN
18	RAMOS LLALLI RUTH KELYDA
19	RASHUAMAN LAZARO MAYUMY
20	RONCAL LLAMUCO FLOR MARITZA
21	SALAZAR MARTIN JHEYLI DELIA
23	TORRES NIQUIN SERGIO WILMER
24	VALLADARES LOPEZ GIANNINA ELIBEZABET
25	GONZALES MONTANO EVELINA
26	ENCARNACION RUIOS RICAR ROGELIO

2. semestre I: turno flexible

N°	Apellidos y nombres
1	ALIAGA HUAIRE GIULY BRESCIA
2	CANTORIN GARCIA JOSELYN GREGORIA
3	CARTAGENA BALDOCEDA AYLEN MARYORI
4	CAYETANO MORALES JORDAN
5	CHAVEZ SIERRA SANDY
6	CORILLA RAMOS YUSIBEL BARBARA
7	DE LA CRUZ POMA THALIA ELIZABETH
8	GAMBOA GALLARDO ANA CRISTINA
9	GAMERO CARRION ESTEFANY CAROL
10	GUTIERREZ POMA JAKELINE GUDENIA
11	LOPEZ CAJA CINDY VANESA
12	MACHUCA CURO HIZAMAR VANESSA
13	MALDONADO PARDAVE BRANDO POOL
14	MANTARI GAONA FELY MARICIELO
15	MAYTA JUSTANO JEFERSSON YENNER
16	MEJIA DE LA CRUZ CESAR AGUSTO
17	MENDOZA CORTEZ JESUS
18	MEREZ VILLAZANA KAROLINA YAMELIN
19	ORE QUISPE INGRID MAKYURI
20	PALACIOS DEXTRE DANIEL MOISÉS
21	PALACIOS ROJAS MAYCOL JHON
22	PONCE DEXTRE YERALDINE
23	REYMUNDO ORELLANA CRISTIAN ANDRÉS
24	RIOS QUINTO MICHEL PIERO
25	RODRIGO ÑAHUI JUAN DIEGO
26	SORIA CUNYAS TATIANA MIRELLA

27	TOLENTINO RETIS DELIA SANTOSA
28	TRINIDAD INGA LESLY MARELEY
29	URETA DONAYRE ANDREE GERALD
30	ZAVALA VALERIO KATHERIN JULIANA
31	EVANGELISTA COTERA MARIAM KATERIN
32	LAZO AQUINO FLOR JACKELINE
33	MAYTA SARMIENTO JUAN ANDRE

3. Semestre V: sección A – turno noche

N°	Apellidos y nombres
1	BARRA CURISINCHE, YORDI ANDERSON
2	CATAY FLORES, GUENDY VANESSA
3	COSME GOMEZ, ARACELY YADIRA
4	HUARIPATA HUAMANPURA, YEMINA TAMAR
5	LOPEZ POMA, SHEYLA DEYSI
6	MEDRANO CHAVEZ, JUAN DANIEL
7	MEDRANO PUCUHUARANGA, BRISETH SHESIRA
8	MENDEZ ESPINOZA, DIEGO RONY
9	MEZA MATAMOROS, DIANA HEIDY
10	NUÑEZ URCUHUARANGA, ALVARO JOEL
11	QUISPE BERNABE, CARLOS EDMAR
12	RAMOS SEDANO, TEOFILO
13	SARMIENTO LAURA, HANS JEREMY
14	VILLALVA MELQUIADES, RANYER ISAIAS
15	JURADO HUAMAN , BRHAYAN POOL

4. semestre V: sección B – turno noche

N°	Apellidos y nombres
1	BENDEZU QUISPE, LUZ MARIA
2	CARRASCO GAMARRA, YENIFER MIRELLA
3	CERVANTES CAMARENA, BETO AQUILINO
4	ESTRADA SOLIS, ROSSMERY VICTORIA
5	GODOY CUADRADO, MONICA KIMBERLY
6	LOPEZ SALAZAR, FRANCES DOUGLAS
7	MENDOZA BITALILLUZ, SARITH SHIRLEG
8	MOALI ALTES, ELVIS JHONATAN
9	NAVARRO SALAS, MIRIAM SILVIA
10	NAVARRO SALAS, RUTH SARVIA
11	PALACIOS ALVARADO, SHARON NICOL
12	PAUCAR QUISPE, JUSMELY MAYLHI
13	PEREZ HUARIPATA, BETSABE
14	PEREZ ROBLES, NAYELI MAYRA
15	SAENZ VALLE, YOSMIL
16	POCCO CAMPOS, SHEYLA