

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA



INFLUENCIA DE LA COMPETENCIA EMPRESARIAL DE LOS
DOCENTES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUPERIOR TÉCNICO PRIVADA
UNITEK DE LA CIUDAD DE TACNA – 2018

TESIS

Presentado por

Br. Juan Carlos Vargas Conde

Asesor:

Mag. Juan Carlos Romaina Flores

Para Obtener el Grado Académico de:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2021

Agradecimientos

A Dios por haberme permitido estudiar y culminar la maestría y poder terminar mi tesis de investigación

A mis padres Juan Bartolo y Agustina, mis hermanas Diana, Nelly, Katy, Aracely y Ruth por su apoyo incondicional en todo momento.

A todos los docentes que desarrollaron la malla curricular y me condujeron durante los semestres de estudio en la escuela de Post grado de la UPT.

Al director del I.S.T.P UNITEK, Ing. Ernesto Montufar por permitirme realizar la investigación en su institución.

Al Mag. Juan Carlos Romaina Flores, por su buena disposición para ayudarme y guiarme durante la realización de esta tesis.

Juan Carlos

Dedicatoria

Con mucho cariño lo dedico a mis hijos Hashira, Haziél y Hannah, por permitirme usar su tiempo para culminar esta investigación.

A mi esposa Karina, por su apoyo incondicional y aportes constructivos en la investigación.

A mis padres Juan Bartolo y Agustina, mis hermanas Diana, Nelly, Katy, Aracely y Ruth por incentivar-me a crecer académicamente.

Juan Carlos

Índice de contenidos

Agradecimientos.....	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
1. CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	6
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. Interrogante principal.....	14
1.2.2. Interrogantes específicas.....	14
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. Objetivo general	16
1.4.2. Objetivos específicos.....	16
2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. Competencias empresariales.....	19
2.2.2. Desempeño laboral	37
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	49
3. CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	52
3.1. HIPÓTESIS.....	52
3.1.1. Hipótesis general.....	52
3.1.2. Hipótesis específicas	52
3.2. VARIABLES	53
3.2.1. Identificación de la variable independiente	53

3.2.2.	Identificación de la variable dependiente	54
3.2.3.	VARIABLES INTERVINIENTES	56
3.3.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	57
3.3.1.	Tipo de investigación	57
3.3.2.	Diseño de investigación	58
3.3.3.	Unidades de estudio	59
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	59
3.5.	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	60
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA	61
3.6.1.	Unidad de estudio	61
3.6.2.	Población	61
3.6.3.	Muestra	62
3.7.	PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	64
3.7.1.	Procesamiento	64
3.7.2.	Técnicas	66
3.7.3.	Instrumentos	66
4.	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	69
4.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	69
4.2.	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	70
4.3.	RESULTADOS	71
4.3.1.	Información sobre la percepción de los estudiantes sobre la competencia empresarial del docente I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	71
4.3.2.	Información sobre su desempeño laboral de los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	76
4.4.	PRUEBA ESTADÍSTICA	81
4.4.1.	Prueba Chi Cuadrado para hipótesis específica a):	83
4.4.2.	Prueba Chi Cuadrado para hipótesis específica b):	85
4.4.3.	Prueba Chi Cuadrado para hipótesis específica c):	87
4.4.4.	Prueba Chi Cuadrado para hipótesis general:	89
4.5.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	92
4.5.1.	Comprobación de hipótesis específica a)	92
4.5.2.	Comprobación de hipótesis específica b)	93
4.5.3.	Comprobación de hipótesis específica c)	94

4.5.4. Comprobación de hipótesis general	95
4.6. DISCUSIÓN	97
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
5.1. CONCLUSIONES	99
5.2. RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
ANEXOS	104
Anexo 01: Matriz de consistencia del proyecto de investigación.....	105
Anexo 02: Instrumento Aplicado– Encuesta.....	106
Anexo 03: Informe de opinión de experto del Instrumento de investigación – Variable “Competencia Empresarial”	108
Anexo 04: Informe de opinión de experto del Instrumento de investigación – Variable “Desempeño Laboral.....	110

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla Competencias Empresariales.....	21
Tabla 2: Variable independiente.....	54
Tabla 3: Variable dependiente.....	55
Tabla 4: Variable Interviniente	57
Tabla 5: Estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK año 2018.....	61
Tabla 6 : Tabla de composición de la muestra	64
Tabla 7: Relación entre rangos y valores de confiabilidad	67
Tabla 8 : Tabla resumen del procesamiento de los casos en SPSS ver 22	68
Tabla 9 : Tabla resultados de prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach	68
Tabla 10 : Innovación y toma de riesgos en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	71
Tabla 11 : Trabajo en equipo en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	73
Tabla 12 : Emprendimiento en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	74
Tabla 13 : Competencia empresarial de los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	75
Tabla 14 : Creatividad y empoderamiento en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.....	76
Tabla 15 : Relaciones interpersonales en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	78
Tabla 16 : Productividad laboral en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	79
Tabla 17 : Desempeño laboral de los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018	80
Tabla 18 : Grado de relación según coeficiente Rho de Spearson	82
Tabla 19 : Innovación y toma de riesgos vs Creatividad y empoderamiento tabulación cruzada.....	84
Tabla 20 : Pruebas de chi-cuadrado en Innovación y toma de riesgos vs Creatividad y empoderamiento.....	85
Tabla 21 : Trabajo en equipo vs Relaciones interpersonales tabulación cruzada.....	86
Tabla 22 : Pruebas de chi-cuadrado en Trabajo en equipo vs Relaciones interpersonales	87
Tabla 23 : Emprendimiento vs Productividad laboral tabulación cruzada	88
Tabla 24 : Pruebas de chi-cuadrado en Emprendimiento vs Productividad laboral	89
Tabla 25 : Competencia empresarial del docente vs Desempeño laboral de los egresados tabulación cruzada	90
Tabla 26 : Pruebas de chi-cuadrado en Competencia empresarial del docente vs Desempeño laboral de los egresados.....	91
Tabla 27 : Coeficiente Rho de Spearman entre innovación y toma de riesgos en los	92
Tabla 28 : Coeficiente Rho de Spearman entre trabajo en equipo en los docentes y las relaciones interpersonales en los egresados.....	94
Tabla 29 : Coeficiente Rho de Spearman entre emprendimiento en los docentes y la productividad laboral en los egresados.....	95
Tabla 30 : Coeficiente Rho de Spearman entre la competencia empresarial en los docentes y el desempeño laboral de los egresados	96

Índice de figuras

Figura 1 : Índices de satisfacción laboral por países - Randstad.....	8
Figura 2 : Productividad Laboral 2008 - 2017.....	11
Figura 3 : Sistema de cultura empresarial	23
Figura 4 : Dimensiones de las competencias empresariales	27
Figura 5 : Diagrama de Barras en Innovación y toma de riesgo en docentes de UNITEK	72
Figura 6 : Diagrama de Barras del trabajo en Equipo del docente de UNITEK	73
Figura 7 : Diagrama de Barras sobre emprendimiento en los docentes de UNITEK.....	74
Figura 8 : Diagrama de Barras sobre competencia empresarial en los docentes de UNITEK	75
Figura 9 : Diagrama de Barras sobre creatividad y empoderamiento en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK	77
Figura 10 : Diagrama de Barras sobre relaciones interpersonales en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK	78
Figura 11 : Diagrama de Barras sobre productividad laboral en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK	79
Figura 12 : Diagrama de Barras sobre desempeño laboral en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK	80

Resumen

El propósito de estudio es determinar como la competencia empresarial de los docentes influye en el desempeño Laboral de los egresados de la I.E.S.T.P. "UNITEK" de Tacna en el año 2018; un aspecto que afecta el desempeño laboral en los egresados, es la competencia empresarial que los docentes demuestran en el desarrollo de las unidades didácticas.

La investigación con diseño de corte transversal tomó en cuenta la participación de los egresados de la I.E.S.T.P. "UNITEK" de la ciudad de Tacna en el año académico 2018; La tesis responde a un diseño no experimental.

Se evidencia que el 75.8% de los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo o totalmente de acuerdo que los docentes evidencian su competencia empresarial en las actividades desarrolladas en las diversas unidades didácticas; también el 71.0% de los egresados están de acuerdo que tendrá un buen desempeño laboral en su trabajo.

Nuestra investigación concluye: que todos los docentes de educación superior técnica tienen que demostrar una alta competencia empresarial para asegurar un óptimo y adecuado desempeño laboral de los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK, en un mercado competitivo y garanticen su empleabilidad con posibilidad de desarrollo empresarial en la ciudad de Tacna en el año 2018.

Palabras clave: educación técnica superior, competencias empresariales, desempeño laboral, emprendimiento, productividad laboral.

Abstract

The purpose of the study is to determine how the business competence of teachers influences the Labor performance of graduates of the I.E.S.T.P. "UNITEK" of Tacna in 2018; One aspect that affects work performance in graduates is the business competence that teachers show in the development of teaching units.

The research with a cross-sectional design took into account the participation of graduates of the I.E.S.T.P. "UNITEK" of the city of Tacna in the academic year 2018; The thesis responds to a non-experimental design.

It is evidenced that 75.8% of the graduates of the I.E.S.T.P. UNITEK agrees or fully agrees that teachers demonstrate their business competence in the activities carried out in the various teaching units; Also, 71.0% of the graduates agree that they will have a good job performance at their job.

Our research concludes: that all technical higher education teachers have to demonstrate high business competence to ensure optimal and adequate job performance of graduates of the I.E.S.T.P. UNITEK, in a competitive market and guarantee their employability with the possibility of business development in the city of Tacna in 2018.

Keywords: higher technical education, business skills, job performance, entrepreneurship, labor productivity.

Introducción

Según el INEI en el año 2018 la tasa de desempleo del 13.6% para jóvenes menores de 25 años, y del 3.6% para la población de 25 a 44 años de edad, si bien nuestra ciudad está ubicada en zona de frontera, se caracteriza por su actividad comercial y de servicios; cuando un egresado de un instituto superior tecnológico egresa, busca un empleo en empresas existentes, es decir está orientado a ser un trabajador dependiente, los egresados están esperanzados en encontrar un empleo, por lo que cada vez la tasa de desempleo se mantendrá o ira creciendo; se hace necesario analizar su formación o que aspectos están influenciando en su formación profesional, posiblemente sea las competencias empresariales.

El Instituto Superior Tecnológico Privada UNITEK, se encuentra en la ciudad de Tacna, y no es ajeno a esta problemática, no existe un seguimiento de los egresados y un proceso de selección del personal, sin embargo, la institución es supervisada por el ministerio de educación a través de la dirección regional sectorial de educación Tacna.

La presente investigación intenta aportar en determinar las competencias que podrían mejorar el desempeño laboral de los egresados del instituto superior tecnológico privado UNITEK, para que estos adquieran competencias empresariales y no solo busquen empleo, sino que ellos generen empleo como empresarios.

El propósito de esta investigación básica de corte transversal es proporcionar elementos que permitan mejorar el desempeño laboral de los egresados de la institución educativa superior técnico privada UNITEK de la ciudad de Tacna en el año 2018.

La tesis desarrollada “Influencia de la competencia empresarial de los docentes en el desempeño laboral de los egresados de la institución educativa superior técnico privada UNITEK de la ciudad de Tacna – 2018”, tiene como problema principal: ¿En qué medida la Competencia empresarial de los docentes influye en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?, teniendo como objetivo: determinar como la competencia empresarial de los docentes influye en el desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018, formulando la siguiente hipótesis: La Competencia empresarial de los docentes influye significativamente en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

La investigación ha sido desarrollada a lo largo de cinco capítulos.

En el primer capítulo, se plantea el problema de investigación, sus objetivos y justificación de la misma.

En el segundo capítulo Marco Teórico, se muestran los antecedentes de la investigación, las Bases teóricas, además de algunas definiciones de conceptos

En el tercer capítulo desarrollamos el marco metodológico, el cual incluye la formulación de las hipótesis y finalmente la operacionalización de las variables: dependiente e independiente, se identifica la población y su muestra, también determinamos las técnicas de recolección de datos, y técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

En el cuarto capítulo, se detallan los resultados obtenidos en la investigación a través de la descripción del trabajo de campo, diseño y presentación de los resultados, la prueba estadística, así como la comprobación de las hipótesis y discusión.

En el quinto y último capítulo, se presenta las conclusiones con las recomendaciones correspondientes.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Diagnóstico:

En la actualidad existen ciertos conceptos en el entorno empresarial que son esenciales a tomar en cuenta, sobre todo aquellos que nos permitan comprender y lograr un buen desempeño laboral, también conocido como rendimiento laboral, que es el desempeño que evidencia el trabajador al cumplir las funciones y tareas principales encomendadas, de acuerdo al cargo por el que fue contratado, lo cual permite demostrar su idoneidad; esto se logra con el desarrollo de las competencias y capacidades que son planificadas e implementadas por las instituciones educativas técnicas de educación superior.

El desempeño laboral como creatividad y empoderamiento; relaciones interpersonales, productividad laboral; son dimensiones que podemos identificar en el desempeño laboral.

Por otro lado las competencias empresariales se pueden conceptualizar como el conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, comportamientos, valores, que busca formar una persona emprendedora, capaz de generar riqueza y desarrollo social, empezando por crear

empresas hasta la formación de cadenas productivas, aprovechando las oportunidades, recursos y posibilidades que dispone; por otro lado también es posible denominar la capacidad empresarial como inteligencia empresarial o también inteligencia de negocios o BI (business intelligence), como el conjunto de estrategias y herramientas enfocadas a la administración y generación de conocimiento mediante el análisis de información existente en una organización o empresa.

“Cuando se trata de encontrar los mejores resultados. Uno de ellos es el concepto de competitividad empresarial, por el que entendemos la búsqueda de eficacia y efectividad que las diferentes empresas, entidades empresariales y corporaciones realizan en pos de posicionarse como las mejores en sus rubros o áreas, superando a posibles competidoras. Hablamos de competitividad empresarial al hacer referencia a las diferentes estrategias y métodos que las diversas entidades comerciales llevan a cabo con tal de no sólo obtener los mejores resultados sino también de que esos resultados sean los mejores en el rubro. Así, las empresas realizan diferentes campañas en las que, a través de elementos como publicidad, calidad del producto o servicio, confianza, efectividad o tradición apelan a diferentes clientes que pueden ya existir o que pueden generarse a partir del momento.” (DefiniciónABC, 2019)

A continuación, se describe la problemática del desempeño laboral en Europa, América Latina y el Perú.

EN EUROPA:

El desempeño laboral medido como satisfacción de los mismos empleados como trabajadores dependientes se muestra en el siguiente gráfico:

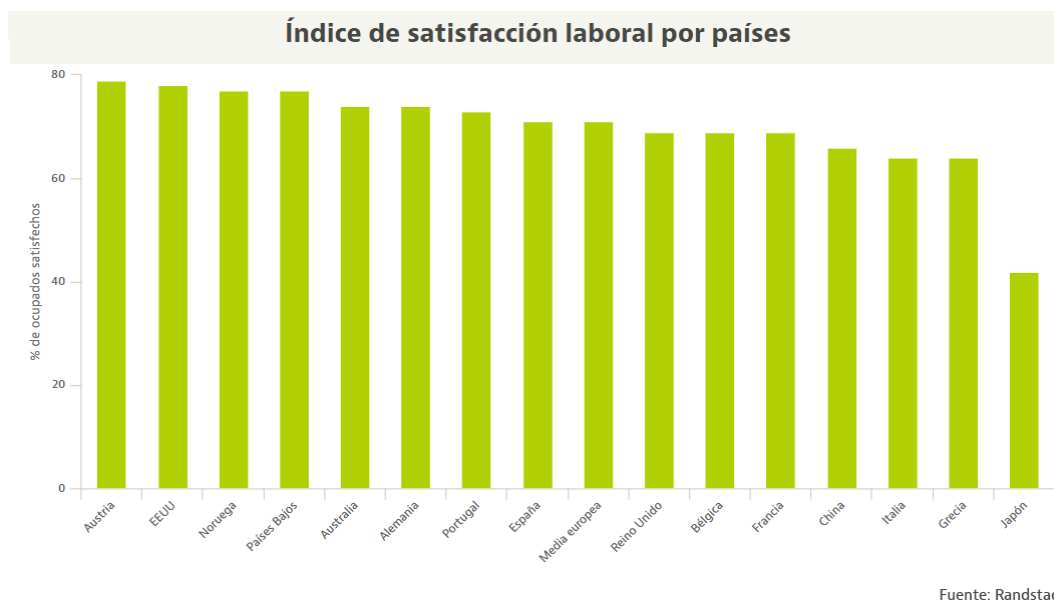


Figura 1 : Índices de satisfacción laboral por países - Randstad

Según la página web de (Idealista, 2017) indica que “según el último estudio que ha publicado la consultora Randstad, 12,8 millones de trabajadores de España están satisfechos con su empleo actual, una cifra que representa el 71% de los ocupados. La proporción está en línea con la media europea, aunque supera a las de potencias como Reino Unido, Francia, Italia, China o Japón. Grecia y Bélgica también se encuentran por detrás de España en el ranking, aunque la peor parte se lo lleva el país Japón, donde solo 42 de cada 100 empleados está contento con su trabajo; también este estudio indica que Austria es el país con mayor nivel de satisfacción (79%), seguido de Estados Unidos (78%), Noruega y Países Bajos (77%). Austria y Alemania también superan a España (74%), incluso Portugal se encuentra por delante en la clasificación (73%).” (<https://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2017/07/10/747204-los-espanoles-mas-contentos-con-su-trabajo-que-britanicos-franceses-y-japoneses>)

EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

Según informe de la CEPAL y la OIT. “Durante el primer semestre 2016 los mercados laborales de América Latina y el Caribe continuaron sufriendo los efectos de la contracción económica regional y anotaron un significativo aumento de la tasa de desempleo y un deterioro general de sus indicadores.” (CEPAL/OIT, 2016)

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), analizan el desempeño laboral de la región durante la primera mitad del año 2016.

Este informe afirma que, con las proyecciones realizadas en su momento, el producto bruto interno (PBI) regional sufrirá una contracción de -0,9% durante el año 2016. En el primer semestre, la contracción generó una disminución de 0,6 puntos porcentuales en la tasa de empleo urbano, la cual, junto con un incremento en la tasa de participación, ocasionó un alza del desempleo de 1,6 puntos porcentuales, en comparación con su similar del año pasado.

El estudio de CEPAL y la OIT, indica que, para el segundo semestre de 2016, a nivel regional no está prevista una mejora relevante en la situación laboral. La contracción del PBI regional y su impacto en la demanda laboral influirá en la caída interanual de la tasa de ocupación, por ende, elevando la tasa de desempleo. También indica el estudio, que existirá una expansión de la informalidad de los empleos, sobre todo como trabajo por cuenta propia, que atenuaría este impacto en términos cuantitativos, pero reflejaría un deterioro considerable en la calidad del empleo.

El informe indica que la tendencia que se espera que la tasa de desempleo abierto urbano regional suba y termine en el año 2016 en 8,6%.

La media del desempleo regional llegó a 7,0% en 2014 y el promedio de 7,4% en 2015.

“Si bien este desempeño negativo viene influenciado fuertemente por el caso de Brasil y su peso en los promedios ponderados, todos los otros países de América del Sur con información disponible, excepto Perú, también sufren incrementos en su tasa de desempleo. En cambio, en los países de América Central y del Caribe, excepto Panamá y Trinidad y Tobago, la tasa de desempleo se redujo.” (CEPAL/OIT, 2016)

Según el informe de CEPAL/OIT, el impacto de las exportaciones en el empleo indirecto ha sido más significativo, sobre todo en el sector minero o manufactura de alimentos; también el informe señala que la incidencia de las cadenas globales de suministro tiene un reducido impacto en el empleo decente, respecto a otras áreas del mundo; el estudio afirma que existe un pobre encadenamiento en las economías latinoamericanas reflejadas en un poco nivel de diversificación productiva.

El informe de CEPAL/OIT, aborda un análisis de algunos países que han logrado mejorar su inserción económica en cadenas mundiales de suministro, que podría generar una mejora social con la creación de nuevos empleos, remuneraciones más elevadas y sobre todo tener empleo formal; también constata que no refleja un vínculo directo, ya que generar empleo decente, depende de las políticas económicas, laborales y educativas que coadyuven en dicho proceso.

EN EL PERU



Figura 2 : Productividad Laboral 2008 - 2017

Fuente: Revista “La Cámara” de la cámara de comercio de Lima del 5 al 11 de marzo del 2018, N°817

El Dr. César Peñaranda Castañeda afirma en la revista La Cámara: la teoría económica señala que la decisión para requerir los servicios o contratar un empleado debe ser resultado de comparar la remuneración nominal (carga social marginal) del trabajador con el valor monetario de la productividad que desarrollará la desempeñar sus funciones dentro de la organización o empresa (ingreso marginal). Es evidente que una empresa no requeriría los servicios de un empleado, si la carga social marginal supera al ingreso marginal y, además, buscará maximizar el incremento de la productividad del trabajador frente al incremento de su remuneración.

Por lo que, el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima concluye que es muy importante para las empresas y los empleados conocer como es la evolución de su productividad laboral.

Se puede apreciar que la productividad en el Perú ha decrecido y es la menor desde el año 2009 (-1.0) en el año 2016 fue de 2.2 y para el año 2017 de 0.5.

Esto se complica con la baja oferta de trabajo, acrecentándose el desempleo tal como lo indica el diario “El Comercio” en su publicación de 15.04.2018 / 06:48 pm con el titular “INEI: Desempleo crece a su mayor tasa en seis años” donde afirma que “la tasa de desempleo experimento en el primer trimestre del año 2018, fue de 8,1%. El desempleo experimentado en las mujeres sufrió variación en 9,3%, en cambio el de los hombres tuvo una crecida del 0,5%. La tasa de desempleo de Lima Metropolitana llegó al 8,1% en el I trimestre del año 2018, siendo la más alta desde el primer trimestre en el 2012 cuando experimento el 8,7%, según información del INEI”.

Según Peñaranda, actualmente existen 420900 personas que están en búsqueda de trabajo en la ciudad de Lima, capital del Perú. Del total de desempleados, se computaron 201300 hombres y 219600 mujeres. Cabe señalar que el desempleo en mujeres en el I trimestre creció en 9,3% respecto al mismo trimestre del año 2017; mientras que en hombres se aceleró en solo un 0,5% en comparación a similar periodo en el año 2017. (Peñaranda, 2018)

Se hace necesario crear microempresas, pero para ello se debe desarrollar ciertas capacidades y competencias y darles la posibilidad de generar su propio negocio; estas pueden ser moldeadas con el ejemplo de sus docentes a través de su experiencia o competencia empresarial como innovación y toma de riesgos, trabajo en equipo, emprendimiento.

Pronóstico:

De persistir la situación actual se pueden presentar las siguientes dificultades:

- Se siga elevando la tasa de desempleo.
- El desempeño laboral disminuya.
- Se siga perdiendo las capacidades empresariales de los egresados de Institutos Superiores.

Control:

Para mejorar el desempeño laboral de los egresados de los institutos de educación técnica a través del desarrollo de competencias empresariales se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Renovar y fortalecer las estrategias de formación profesional, académica, de aprendizaje con competencias empresariales acorde con las necesidades del mundo actual.
- Seleccionar a docentes con competencias empresariales demostradas para mejorar el desempeño laboral de los profesionales técnicos.
- Innovar la enseñanza-aprendizaje en los centros de formación profesional por medio del desarrollo de capacidades de emprendimiento y trabajo en equipo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante principal

¿En qué medida la Competencia empresarial de los docentes influye en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?

1.2.2. Interrogantes específicas

- a) ¿Cómo influye la Innovación y toma de riesgos de los docentes en la Creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?
- b) ¿Cómo influye el Trabajo en equipo de los docentes en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?
- c) ¿Cómo influye el emprendimiento en los docentes en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

Se lleva a cabo este estudio para generar reflexión y debate académico sobre la doctrina o bases teóricas actualizadas desde la perspectiva de la

globalización, referente a formación de profesionales técnicos, cuya finalidad es revisar y replantear las teorías existentes, desde la perspectiva de la calidad y excelencia académica, buscando incrementar conocimientos científicos para mejorar la formación técnica de los profesionales técnicos y mejorar su desempeño laboral.

Justificación práctica

Estudiar las relaciones que existen entre las competencias empresariales y su relación con el desempeño laboral, ofrece una valiosa información para proponer y diseñar requisitos para la captación de profesionales con experiencia para la capacitación de los estudiantes de educación superior. La temática permitirá valorar la experiencia y aportes de especialistas a fin de proponer correctivos necesarios para beneficio de los estudiantes de educación superior no universitaria. La investigación conducirá a resultados que serán compartidos con profesionales interesados en la temática, y sobre todo contrarrestar el aumento del desempleo de los egresados de los institutos de educación superior técnica.

Justificación Metodológica

La Investigación toma en cuenta los principios propuestos por el método científico, por lo tanto, los procedimientos, técnicas e instrumentos diseñados en la investigación, tienen validez y confiabilidad, pudiendo ser estandarizados para ser empleados en otros trabajos de investigación.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar como la competencia empresarial de los docentes influye en el desempeño laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar cómo influye la innovación y toma de riesgos en los docentes en la creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.
- b) Determinar cómo influye el trabajo en equipo de los docentes en las relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.
- c) Determinar como el emprendimiento en los docentes influye en la productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Susana Tallón Rosales, en su tesis doctoral **“Análisis del perfil del pedagogo y su inserción laboral en la provincia de granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional”** (2017), de la Universidad de Granada – España, investigación que tuvo como uno de sus objetivos conocer qué percepciones existen de la figura del pedagogo en el ámbito universitario y empresarial; así como proporcionar a la comunidad educativa y/o sociedad, información relevante y actualizada respecto a la figura del Pedagogo, su perfil y salidas profesionales, con el objeto de favorecer la toma de decisiones, de futuros alumnos universitario a la hora de elegir sus estudios; concluyendo que “el alumnado desde su formación inicial, siendo estudiante perciben su profesión como ambigua, y confusa con altos porcentajes que lo afirman, consideran que este hecho es causa del desconocimiento del perfil laboral del pedagogo. Si los propios alumnos no saben definirse, o delimitar su profesión, el resultado es que la imagen que se proyecta al exterior también sea difusa e imprecisa.”, efectivamente si los estudiantes no tienen definido su perfil es decir una forma de especificar su desempeño laboral, porque los docentes no se lo transmiten así, pues ellos tampoco tienen o son mucho más teóricos que prácticos.

Según Carmen California Bobadilla Merlo, en su tesis de maestría **“Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”** (2017), de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, cuya finalidad fue: establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, teniendo como una de sus conclusiones la siguiente: “comprobó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”; lo que hace posible afirmar que el desempeño laboral se ve afectado por el clima organizacional, es decir tiene variables que afectan su desarrollo, si consideramos que los docentes son parte de un clima organizacional, estos también afectaría también al desempeño laboral de los egresados de los institutos de educación superior, sin embargo difiere de nuestra investigación, pues no solo nos enfocaremos en el docente sino en sus competencias empresariales y si estas afectan el desempeño laboral de los egresados de los institutos de educación superior.

Según Carmen Rosa Mesinas Pachas, en su tesis de maestría **“Percepción de los egresados de una carrera de ingeniería de sistemas de una universidad privada sobre las competencias genéricas que les demandó su experiencia de inserción laboral”** (2018), de la escuela de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, cuyo objetivo ha sido descubrir las competencias genéricas más demandadas por la experiencia de inserción laboral, tiene como una de sus conclusiones: “Las competencias genéricas más demandadas desde la percepción de los informantes corresponden a las denominadas competencias interpersonales: comunicación efectiva (asertiva, empática) así como la escucha, el trabajo en equipo, la iniciativa, también denominada proactividad; autoaprendizaje y el liderazgo. Otra constatación es que perciben que la resolución de problemas demanda que estas competencias se presenten de manera integrada, pues aisladamente no cubren las

exigencias de los desafíos laborales”; estas competencias interpersonales podemos relacionarlo como parte de un desempeño laboral, sin embargo como se puede mejorar el desempeño laboral en la misma capacitación de los estudiantes, la investigación que se llevará a cabo busca determinar si las competencias empresariales de los docentes influye en el desempeño laboral de los egresados de los institutos de educación superior.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Competencias empresariales

2.2.1.1. Concepto competencias empresariales

“Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el tipo de persona a formar, el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica, la concepción epistemológica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos determinados aspectos conceptuales y metodológicos de la educación y la gestión del talento humano, como por ejemplo los siguientes: 1) integración de saberes en el desempeño, como el saber ser, el saber hacer, el saber conocer y el saber convivir; 2) la construcción de los programas de formación acorde con la filosofía institucional y los requerimientos disciplinares, investigativos, laborales, profesionales, sociales y ambientales; 3) la orientación de la educación por medio

de criterios de calidad en todos sus procesos; 4) el énfasis en la metacognición en la didáctica y la evaluación de las competencias; y 5) el empleo de estrategias e instrumentos de evaluación de las competencias mediante la articulación de lo cualitativo con lo cuantitativo”. (Tobón, 2005).

Las competencias como termino polisémico, tiene diversos significados, uno de ellos orientados a si se tiene el derecho o deber de ejercer cierta autoridad; o referido a superar o competir en determinadas actividades entre otros individuos; también, se puede conceptualizar como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que permiten desempeñarse con mucha mayor eficiencia; como afirma Tobón que son una integración de saberes en el desempeño, como el saber ser, el saber hacer, el saber conocer y el saber convivir.

Las competencias deben ser desarrolladas a lo largo de la capacitación de los estudiantes en la Institución Educativa Superior Técnica, pero no como un proceso aislado sino con intervención de la familia, docentes, empresarios, gobierno, es decir la sociedad en su conjunto.

La formación de personas como empresarios es un proceso donde intervienen diversas variables que pueden ser sociales, culturales, psicológicas y económicas, que ayudan, con un conjunto de conocimientos, a que varias competencias se desarrollen

con el fin de lograr que el estudiante en formación puede transformarse en un empresario con éxito, capaz de producir riqueza y mejoramiento social a lo largo de su vida.

Las competencias empresariales se podrían afirmar como el concepto de algunas características, que pueden catalogarse como motivaciones, actitudes, valores, autoconceptos, conocimientos y habilidades que se manifiestan en su comportamiento y que son definibles, observables y movibles, y que están eventualmente vinculados con un desempeño de tipo superior en el desenvolvimiento empresarial es necesario identificar primero ese conjunto de competencias empresariales. (Varela, 2015, págs. 3-4)

Tabla 1

Tabla Competencias Empresariales

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
Visión de Carrera Empresarial	Es la formulación de un plan de acción con metas de largo plazo y ponerlo en marcha, usando la imaginación.
Sensibilidad Social	Es comprender y aplicar la idea de que el progreso y el bienestar se deben construir respetando al ser humano y a la naturaleza; que éste debe beneficiar a todos los actores sociales, y que todos debemos cumplir nuestra labor dentro de un marco ético y de un proceso de conciencia social.
Orientación al logro	Es preocuparse por alcanzar estándares de excelencia superiores a los ya existentes.

Autoconfianza	Es el optimismo para salir adelante en sus actividades, ya que asume tener los conocimientos, la capacidad humana y profesional, la actitud y la energía para lograr sus metas.
Amplitud Perceptual	Es explorar más allá de su círculo de experiencia y referencia para poder encontrar nuevas oportunidades.
Flexibilidad	Es la disposición a cambiar de enfoque o de manera de concebir la realidad para dar lugar a otras opciones que permitan hacer bien las cosas.
Empatía	Es comprender las emociones, necesidades e intereses de otros y procurar su apropiada conciliación con las nuestras.
Pensamiento Conceptual	Es identificar las relaciones que existen entre los diferentes componentes de situaciones complejas que no están directamente relacionadas y construir conceptos o modelos fácilmente aplicables.
Orientación al mercado	Es considerar permanentemente las condiciones del mercado en todas las decisiones que se toman en las actividades empresariales.
Gestión de Empresa	Es reunir e integrar de manera creativa los recursos requeridos para iniciar, mantener y crecer la actividad empresarial.
Construcción de redes empresariales	Es establecer, mantener y aprovechar relaciones con personas y entidades, para alcanzar sus objetivos empresariales
Toma de decisiones	Es analizar las diversas alternativas que tengo para determinar los mejores caminos a seguir, asumiendo la responsabilidad de los resultados logrados.

Orientación a la
Acción

Entendida como la energía, la fuerza, el coraje, y la dedicación, para llevar a cabo, por iniciativa propia las acciones necesarias para hacer realidad las ideas, propuestas, oportunidades y proyectos empresariales.

Fuente: Recuperado de (Varela, 2015, pág. 5)

Las competencias empresariales son consideradas dentro del sistema de cultura empresarial dentro del esquema siguiente:

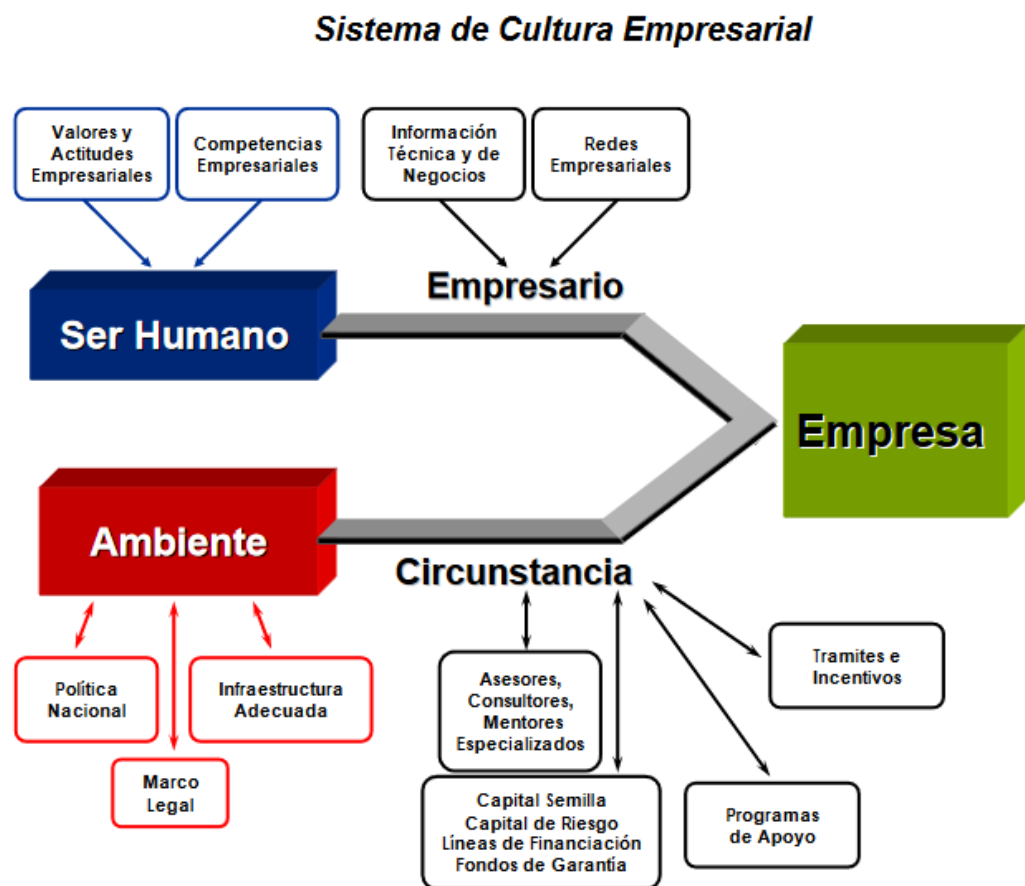


Figura 3 : Sistema de cultura empresarial

Varela considera que las competencias empresariales junto a los valores y actitudes empresariales deben ser empoderadas por el estudiante humanizado, es decir adquirirlas como un recurso parte de si como componente humano dentro de la organización de tal forma que le permita afrontar los retos de la sociedad y no solo ser parte de la empresa sino tener una visión de formar su propia empresa.

2.2.1.2. Gestión de competencias empresariales

(Tejada & Navío, 2007) afirma “La gestión de competencias en el sector productivo, viene motivada por los paulatinos cambios y sus repercusiones en las actividades profesionales y a la organización del trabajo.” (pág. 6)

En nuestro país se viene implementando en el sistema educativo a través del Ministerio de Educación, en un primer momento fue en la educación básica regular, luego en la educación superior no universitaria; así mismo para el año 2019 se está implementando un sistema de evaluación cualitativa con estala literal.

La gestión de competencias tiene una incidencia particular en la gestión de los recursos humanos. Desde esta óptica se le suele definir como un “modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar

la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a estas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización”. (Cruz & Vega, 2001, pág. 10)

Es por ello que se requiere que los estudiantes adquieran o desarrollen competencias empresariales, y no solo a través de una capacitación meramente teórica o de manual en el aula, sino desarrollando talleres prácticos inducidos por docentes que ya tengan dicha competencia, pues no sería lo mismo, transmitir conocimiento y procedimientos de manera teórica y nunca ejercida. Es como enseñar a cocinar sin haber antes cocinado.

Gestionar las competencias que se requieren, está directamente relacionada con la demanda del mercado o hacia donde está orientado el perfil del egreso del estudiante.

2.2.1.3. Desarrollo de competencias empresariales

Con solo la actualización de los contenidos en los niveles cognitivos se reduce de alguna forma la brecha que existente entre, lo que se realiza y la forma correcta de hacer las cosas. Son muchas las organizaciones que se encuentran interesadas en la gestión de los recursos humanos, también denominada fuerza laboral o desempeño laboral. En la actualidad los involucrados en los cambios que experimentan las organizaciones no

solo buscan el fin que espera alcanzar la empresa, sino también se encuentran interesadas en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores (Cejas, 2005)

La competencia es la capacidad que desarrolla un sujeto, al final del proceso, y no solo de emplear todas las capacidades y recursos adquiridos que tenga a disposición en su medio ambiente, incluyendo sus capacidades propias, las capacidades adquiridas y las capacidades innatas, sino también la capacidad de hacer sinergia de todas ellas para resolver la situación problemática planteada (Marco, 2008). Estudios señalan que los encargados de las gerencias despliegan o evidencian competencias, con las cuales, los gerentes conducen la organización para generar un rédito económico para la empresa y el desarrollo de la fuerza laboral; son estos dos elementos, que los gerentes tratan de adecuarse a los cambios y demandas que el entorno exige, con el fin de lograr maximizar la eficiencia y calidad de los productos o servicios que ofrece la empresa (Marchant, 2005).

Las competencias deben incorporarse en el rumbo estratégico de las organizaciones, de modo que su conceptualización este enmarcada por la experiencia y la construcción entre la parte directiva y los trabajadores de la organización, asumiendo la gestión de los recursos humanos las funciones de mediadores entre ambas partes. Dado que en toda organización que tenga como objetivo ser eficaz, necesitará tener dentro de la organización, sujetos “competentes”, desde un punto de

vista estratégico la competitividad de una organización estará relacionada con la presencia de las competencias adecuadas para alcanzar sus objetivos. (Blanco, 2007).

2.2.1.4. Elementos y dimensiones de las competencias empresariales

De las 13 competencias relatadas por Varela, estas se podrían agrupar en tres dimensiones: emprendimiento; innovación y toma de riesgos; y trabajo en equipo.



Figura 4 : Dimensiones de las competencias empresariales

2.2.1.5. Emprendimiento

De acuerdo a la real academia española, emprender tiene como definición “acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro”, mientras que emprendimiento está definida como “Acción y efecto de emprender”.

Si se orienta el concepto desde un punto de vista empresarial, emprendimiento estaría conceptualizada como la acción de iniciar un negocio, empresa u otra actividad productiva, esta puede ser de un giro de negocio ya existente o totalmente nuevo, para ello podemos identificar los siguientes indicadores:

- **Grados de Libertad:** Ser resistente y tolerancia frente a obstáculos que se presentan e imperturbabilidad para no perder el horizonte y continuar con el camino tomado, sorteando y/o afrontando los imprevistos; no sentirse atado a estereotipos o prejuicios hace que un emprendedor no se sienta limitado, pues su constancia y firmeza hará que tengan muchos grados de libertad.
- **Desarrollo de planes de negocio:** Para iniciar con el emprendimiento se requiere de fuerza de voluntad, superar sus temores internos para afrontar los nuevos retos con mentalidad positiva, y amortiguar las tareas complicadas y

pesadas que se presentarán; para tener éxito en el negocio esta fuerza de voluntad debe estar fortalecida con pensamientos positivos como: va a tener éxito, va a obtener ganancias o recuperar su inversión, está generando trabajo, no está desocupado, entre otras.

Al tener una visión de negocio y estar en camino, pues solo queda detectar alguna oportunidad y aprovecharla, por simple que sea están no se deben dejar pasar, se debe tener un olfato e incursionar en un mercado que ofrezca la mayor cantidad, estar siempre atento a los cambios (necesidades, tendencias, nuevas modas, gustos, preferencias entre otras).

- **Creación de micro empresas:** Cuando se toma decisiones, existen dos probabilidades que acertemos y que no acertemos, los emprendedores deben de estar preparados para asumir con responsabilidad cualquiera de los dos eventos. Pues si no se encuentra preparado para tomar riesgos no se tendrá la posibilidad de ganar y seguir en el mercado; pues debe tener la capacidad de generar micro empresas, serán como su producto tangible de su emprendimiento.

2.2.1.6. Innovación y toma de riesgos

Las personas cuando ingresan al mundo del emprendimiento empresarial, que puede ser mediante el inicio empresarial con la producción de productos o servicio existentes, o agregándole un distintivo para diferenciarlo; este producto o servicio puede ser también que ofrezca soluciones a otros productos o servicios en los cuales ya tienen experiencia y conocen muy bien, un grupo importante de los emprendedores son ex trabajadores que utilizan las capacidades desarrolladas en la otra empresa a la cual trabajaron para independizarse, o bien, modifican de manera creativa un producto y crean su propia versión con su marca distintiva para lanzarlo al mercado. Por ello enunciamos tres indicadores que podríamos utilizar para la innovación y toma de riesgos:

- **Generación de novedades empresariales:** la necesidad de tener mejores ingresos, satisfacer a los clientes con la creación de nuevos productos o mejorar los existentes, son situaciones que pueden ser muy efectivas si el tipo de mercado se encuentra muy limitado en la zona, por lo que dar opciones a las personas puede ser una gran idea para dar un servicio con un valor agregado, sin embargo, cuando el mercado está lleno de “mucho de lo mismo” los negocios nuevos comienzan a caerse y solo algunos se mantienen en el mercado, es por ello que se requiere crear, modificar, innovar y por consiguiente generar

productos novedosos, tener una visión de futuro, tener una empatía con el cliente para saber lo que necesita y tener la fuerza de iniciarlo.

- **Iniciativas de mejora empresarial:** Cuando el mercado no responde muchos de los empresarios emprendedores utilizan medidas muy equivocadas como tratar de cubrir sus costos obtener más ganancias subiendo sus precios sin mejorar el producto o servicio, otros tratan de forzar a los clientes a consumir hostigándolos con llamadas telefónicas, correos electrónicos, y hablando de promociones sin parar, etc., sin obtener necesariamente los resultados esperados; otros bajan costos, sacrificando la calidad de los insumos y por consiguiente calidad del producto o servicio; son muchos los riesgos que el emprendedor debe asumir para poner en práctica sus iniciativas de mejora empresarial.
- **Frecuencia de riesgos empresariales:** Según (Escorsa & Pasola, 2004) los productos pueden tener gran acogida internacional por la oferta en su precio, por la calidad del producto, por tener un buen diseño o, simplemente, porque tiene instalada una red comercial muy amplia o se ha hecho bastante publicidad. Pero ¿cómo ha sido posibles estos productos competitivos? ¿cómo se han generado? La respuesta es: a través de innovaciones, pero esta no es gratis, tiene un costo, tiene un riesgo; y es lo que un empresario

debe tener en cuenta “el que no arriesga no gana”.

La innovación es sinónimo de cambio. Las empresas innovadoras son las que cambian y evolucionan, crean nuevos procesos, ofrece productos nuevos y se adaptan al cambio, o mejora significativamente, proponiendo nuevos procesos de fabricación. Innovación es arriesgarse.

En la actualidad la “empresa está obligada a ser innovadora si quiere sobrevivir. Si no innova, pronto será alcanzada por los competidores. La presión es muy fuerte, ya que los productos y los procesos tienen, en general, un ciclo de vida cada vez más corto”. (Escorsa & Pasola, 2004, pág. 15)

2.2.1.7. Trabajo en equipo

Cada persona tiene diferentes capacidades desarrolladas a lo largo de su vida, sin embargo, no todas tienen las mismas, pues algunos desarrollan mejor determinadas capacidades, es por ello que cada ser humano es diferente y puede aportar dentro de un trabajo en equipo.

El trabajo en equipo busca reunir a un grupo de personas que tengan diversas capacidades, habilidades y destrezas similares con el fin obtener mejores resultados.

Trabajar en grupo es una competencia que líderes y reclutadores valoran cada vez más, debido a que consideran que apoyarse en los integrantes y al mismo tiempo proporcionar lo mejor, ha mucho más eficiente lograr los objetivos o cumplir con las tareas.

El trabajo en equipo es importante y muy necesario porque: crea sinergia, pues trabajando en equipo se puede alcanzar más cosas unidos que de manera individual; impulsa el trabajo multidisciplinario, sobre todo donde hay divisiones organizacionales; fomenta la responsabilidad y la capacidad de respuesta al cambio; promueve el sentido de logro, la equidad y la amistad.

Podemos considerar como indicadores del trabajo en equipo:

- **Grado de coordinación:** Se puede conceptualizar al trabajo en equipo como la aglutinación de dos o más trabajadores o personas organizadas de una forma determinada, las que como parte de un sistema o proceso deben coordinar, coadyuvar y cooperar para cumplir el objetivo en común, que es el mejor desempeño en la ejecución de sus tareas dentro del proceso encomendado, este nivel de coordinación hará que ellos interactúen y puedan retroalimentarse de tal manera que realicen las correcciones y mejoras correspondientes y lograr mejores beneficios para todos los integrantes del equipo.

- **Cumplimiento de trabajos:** El trabajo en equipo se origina por la necesidad de tener interacciones con otras personas y lograr una complementariedad para lograr retos y cumplir adecuadamente los trabajos, que no se lograrían individualmente. El cumplimiento de trabajo hace originar la idea de agilizar y mejorar determinadas condiciones que interfieren en el normal desarrollo de tareas diarias y el cumplimiento de objetivos en las organizaciones, pues tienen una meta de grupo que es el cumplimiento de trabajos.

Cuando se trabaja en equipo, se suman todas las aptitudes de los miembros y se potencializan los esfuerzos, se disminuye el tiempo utilizado en las labores ya que estos se desarrollarán con mucha mayor eficiencia, aumentando la eficacia de los resultados. El trabajo en equipo genera una sinergia dentro del proceso desarrollado o encomendado.

Un grupo de trabajadores es transformado en un equipo de trabajo en la medida que logra cumplir adecuadamente su objetivo, asiéndose interdependientes entre sí.

La cohesión dentro del trabajo en equipo se evidencia mediante el compañerismo y la identificación con el grupo, que cada integrante manifiesta.

- **Tamaño de grupos:** En la actualidad mantener o lograr el éxito en las empresas u organizaciones requiere que los trabajadores tengan capacidades o talentos para el trabajo en grupo, por ello, la forma de trabajar en equipo está basada en la cooperación de un conjunto de personas, en la que cada integrante aporta conocimientos, experiencia, valores, etc., ellos forman un todo y son responsables de las metas comunes, por lo que el número de integrantes será relevante; no es lo mismo un grupo de dos que un grupo de cien o más integrantes.

Las empresas son conscientes que a través del trabajo en equipo se consiguen mejores resultados, sobre todo si son de un tamaño ideal, pues desarrollaran su labor asignada con mayor rapidez y eficazmente; todo esto dependerá de la complejidad del proceso, la ubicación de los puestos de trabajo y el tiempo estandarizado para su ejecución.

2.2.1.8. Docente de Educación Superior Tecnológica

Para el año 2019 el Ministerio de Educación, que es el ente que norma la contratación de personal docente en los institutos de educación superior no universitaria a emitido la resolución viceministerial 005-2019-MINEDU, cuya finalidad es “Garantizar que los Institutos de Educación Superior Públicos cuenten con docentes, asistentes y auxiliares idóneos para el ejercicio de sus funciones, seleccionados y contratados sobre la base de los principios de meritocracia y transparencia, en el marco de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento”.

Así mismo la resolución ministerial coloca como requisitos mínimos para postular al concurso de docentes altamente especializados los siguientes:

- a) Contar con grado académico o título equivalente al grado del programa formativo en el que se va a desempeñar.
- b) Tener ocho (8) años de trayectoria laboral en su especialidad o en la temática a desempeñarse, distinta a la docente, desarrollada en los últimos quince (15) años o cinco (05) años como formador-instructor en su especialidad dentro de una empresa del sector productivo o de servicios.

Con estas medidas el ministerio de educación es consciente que para capacitar a los técnicos se requiere

experiencia laboral, pues está requiriendo competencias y capacidades adquiridas al menos certificadas por empresas o instituciones correspondientes.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Concepto de desempeño laboral

De acuerdo con la teoría del desempeño laboral de (Arias, 2012), "... está determinada por la conjugación de elementos como la habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas" (p. 337).

Por otra parte, según la teoría del desempeño laboral de (Robbins & Coulter, 2014), "el desempeño es definido como los comportamientos observados en el colaborador, que son relevantes para el logro de objetivos en la organización y pueden ser medidos de acuerdo a las competencias de cada persona, y la contribución que brindan a la empresa" (p. 280).

Es importante resaltar que uno de los factores determinantes para el desempeño laboral son las habilidades de los trabajadores, así como los conocimientos del puesto y la personalidad, sin embargo, como se desprende de las teorías señaladas anteriormente, el desempeño depende también del nivel de satisfacción que puede tener la persona. Ante esto, los procesos como el análisis del puesto y un eficaz proceso de selección resultan relevantes.

De acuerdo con la teoría del desempeño laboral propuesta por (Cabala & Salgado, 2010), la variable en cuestión se define como "... la relación entre la conducta laboral y el rendimiento o el logro de resultados en la que la persona trabaja, y estaría dimensionado por el desempeño de tarea, contextual y organizacional" (p. 77).

De acuerdo con lo propuesto por (Cabala & Salgado, 2010), el desempeño del trabajador está íntimamente relacionado con la conducta y las capacidades para efectuar un conjunto de tareas en las que se pone a prueba el nivel de rendimiento del trabajador para lograr resultados. En tal sentido, el autor propone identificar las siguientes dimensiones con la finalidad de medir el desempeño de los trabajadores:

Desempeño en las tareas: está relacionado con la habilidad del trabajador para tomar decisiones oportunas con la finalidad de ejecutar las tareas a su cargo, asimismo, con la habilidad para organizar, planificar y la proactividad para resolver los problemas, los conocimientos técnicos y su incidencia en la productividad, lo que requiere una constante capacitación y actualización de diversos saberes temáticos.

Desempeño contextual: es lo que está inmerso en el ámbito administrativo en el cual se realizan funciones ligadas al compromiso institucional, la colaboración con las diversas áreas de la empresa y la continua

transmisión de conocimientos hacia los integrantes del grupo en cual se lidera en base a objetivos factibles de alcanzarse con eficiencia y cooperación se subdivide en liderazgo, eficiencia y cooperación.

Desempeño organizacional: Lo cual responde a una realidad objetiva de los medios y recursos empleados en la cadena administrativa de valor en la empresa, la eficiencia y la racionalización de los recursos deberá estar presente en cada parte del proceso, como el rendimiento y responsabilidad laboral esto determinará el éxito o fracaso de la gestión, se subdivide en rendimiento laboral, responsabilidad laboral y eficiencia del tiempo.

También podemos dimensionar el desempeño laboral de la siguiente manera:

Creatividad y empoderamiento, pues los trabajadores deben tener capacidades para generar nuevas ideas o conceptos; lograr interiorizar su papel dentro de la empresa, y asumir su fortaleza dentro de la misma organización; la creatividad y empoderamiento las podemos reflejadas a través de los siguientes indicadores:

- **Producción de ideas:** cada trabajador debe ser capaz de generar en forma creativa ideas, que permitan mejorar su desempeño laboral y por ende el de la compañía.

- **Impulso a cambios positivos:** Cuando el trabajador tiene interiorizado o empoderado la misión y visión de la empresa, este será capaz de identificar sus debilidades y convertirlas en oportunidades para de contribuir de manera positiva en el desarrollo eficiente de sus labores y sumar esfuerzos dentro de la compañía.
- **Cooperación en el desarrollo:** Los trabajadores, como seres sociales, tendrán la tendencia de integrarse al grupo de personas con sus características conductuales, lo que contribuirá a la formación de equipos que, mediante un trabajo colegiado y motivacional debidamente encaminado, confluirá en un desarrollo mejorado de su desempeño.

Relaciones interpersonales: La interacción recíproca que ocurre entre dos o más personas, es denominada relaciones interpersonales; las relaciones interpersonales son interacciones sociales que se encuentran reguladas por las normas legales de aplicación en el país e instituciones.

La comunicación interviene en toda relación interpersonal, esta capacidad es la que permite que las personas puedan conseguir información respecto a su entorno y poder compartirla con otras personas de su entorno social.

Se debe tener en cuenta que las relaciones interpersonales permiten cumplir los objetivos requeridos para lograr el desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estos objetivos o metas están implícitas en el momento de establecer vínculos o lazos con otras personas. Sin embargo, las relaciones interpersonales son empleadas también como un medio para conseguir algunos beneficios, tales como conseguir cubrir una vacante en un trabajo determinado. Para evidenciar las relaciones interpersonales debemos tener en cuenta:

- **Comunicación asertiva:** los trabajadores requieren para tener una buena relación interpersonal de una comunicación que les permita en forma clara, simple, precisa y oportuna dar a conocer sus pensamientos.

La comunicación asertiva es catalogada como una habilidad social que posee de gran valor, y está asociada a lo que hoy denominan inteligencia emocional, con esto el personal podrá comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás, evitando conflictos innecesarios que disminuirían su desempeño laboral.

Con una adecuada comunicación asertiva se logra evitar errores frecuentes en la comunicación, como los ataques entre el personal (a través de lo que comúnmente se conoce como indirectas), los reproches o las ofensas, que dificultan la comunicación,

haciéndola inefectiva o, simplemente, invalidarla, disminuyendo su desempeño laboral.

- **Relaciones laborales:** son aquellas que rigen entre tres elementos esenciales: el trabajo humano; el salario, remuneración, sueldo o capital; y, el proceso productivo. Para nuestro estudio las relaciones laborales son las que se dan entre dos personas, por un extremo situamos al trabajador, que es quien aporta el trabajo; y, por otro extremo, la empresa o empleador, que puede ser persona natural o jurídica, que aporta el capital y también el proceso productivo.

En el ámbito empresarial formal, la relación laboral rige por medio de un contrato de trabajo que vincula a ambas partes. Este contrato sirve de regulación de las condiciones de trabajo, a través de las cláusulas incluidas en el contrato y deben ser redactadas de acuerdo a la legislación vigente.

Las relaciones laborales establecen de manera legal a un trabajador con vínculo laboral con una empresa, también es considerado como experiencia laboral al momento de ser calificado, y determina el nivel de desempeño que este debe tener para sustentar su permanencia en la relación laboral.

- **Cultura organizacional:** podemos afirmar que la cultura organizacional esta conceptualizada como el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una organización, empresa o institución.

La cultura organizacional se debe interiorizar dentro de toda la organización. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas de su personal, mejora su desempeño laboral, que se evidencia en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización en el mercado o comunidad.

Productividad laboral: La productividad laboral está definida como el promedio de producción por trabajador dentro de un período de tiempo. La productividad laboral puede ser medido en unidades físicas o cuantificadas (precio o costo por volumen) de los bienes y/o servicios generados. En la teoría económica se afirma que la retribución económica del trabajador debe corresponder a la productividad laboral, de tal forma que lo producido en promedio por los trabajadores debe cubrir los costos remunerativos. Si los salarios son incrementados por encima de esta paridad, podrían ocasionar pérdidas al provocar que las empresas no puedan cubrir el nuevo costo. Los aumentos salariales se pueden producirse debido a la aplicación de disposiciones laborales emitidas por las entidades gubernamentales como la regulación de la remuneración mínima vital.

Aumentar la productividad laboral requiere de varios factores, podemos partir de una educación adecuada, una eficiente capacitación y utilizar cada vez mayor y mejor tecnología. De otra forma la productividad sería producto del ciclo económico.

- **Producción promedio:** calcular la producción promedio dentro de un periodo laboral, permitirá medir el nivel cuantitativo de la productividad laboral, lamentablemente esto no se puede individualizar, pues la producción es el resultado de un proceso donde intervienen diversos factores y no solo un trabajador. Sin embargo, este se puede utilizar como referencia y motivación del personal, generalizando los resultados a toda la organización.
- **Logros colectivos:** Son aquellos logros obtenidos de manera corporativa dentro de la organización; para que esto ocurra se requiere la combinación y la suma de esfuerzos; cada integrante de la organización u área organizacional debe de identificarse con los objetivos de su área y por ende con la organización; el grupo debe estar motivado y asumir la responsabilidad de lograr resultados propuestos.
- **Flexibilidad del mercado laboral:** La legislación laboral permite que los trabajadores puedan acordar con su empleador determinadas

acciones que flexibilizan el mercado laboral, con el fin de adaptarse a las exigencias del cambio tecnológico y la competencia externa; cuando esto se lleva con armonía trae como consecuencia un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

2.2.2.2. Gestión de desempeño

La gestión de desempeño está involucrada con la toma de decisiones sobre el desempeño de los trabajadores, promociones, procedimientos disciplinarios que conllevarían a despidos, traslados dentro de una organización; también comprende a la gestión del desempeño la ejecución de procedimientos administrativos que tienen por objetivo fortalecer o mejorar el potencial del personal en la empresa. Esto implica tener en cuenta diversos aspectos, de acuerdo con (Arias, 2012), para determinar el nivel de conocimientos del personal de la empresa es necesario analizar los siguientes indicadores:

- **Aspectos conceptuales**, se refiere a el nivel de términos técnicos inherentes al puesto de trabajo al que fue asignado el personal dentro de la compañía.
- **Procedimientos**, hace referencia al grado de conocimiento y desarrollo de los procedimientos y actividades que debe ejecutar o llevar a cabo el trabajador y que son necesarias para la empresa.

- **Asimilación**, esta habilidad es adquirida por el trabajador, le permite interiorizar y entender de manera consciente lo importante que es su labor para lograr los objetivos de su área y de la empresa.
- **Puesto de trabajo**, es importante que el trabajador tenga conocimiento pleno de sus funciones dentro del puesto asignado, y así lograr cumplirlos de manera satisfactoria en bien de la compañía.

En lo que refiere a la **Personalidad**, es la manera en que las personas perciben y se desenvuelven en un entorno o ambiente determinado; por lo que estas maneras de percibir y actuar son estudiadas como estilos para manejar las relaciones interpersonales, orientar los pensamientos y emociones (incluyendo la tensión y energía) hacia objetivos determinados. En tal sentido, el apropiado reconocimiento de la personalidad de cada integrante de la organización es de mucha utilidad para la gerencia de la empresa, en tanto que constituye el estilo para gestionar el talento humano de cada trabajador. De acuerdo con (Arias, 2012), para encontrar la personalidad de los trabajadores es necesario realizar un análisis de indicadores siguientes:

- **Veracidad**, se refiere al grado de sinceridad que evidencian los trabajadores en el desempeño de sus labores.

- **Actitudes**, es referida a la conducta de los trabajadores en sus unidades organizacionales, si evidencian comportamientos relevantes (positivos) con el puesto en las que fueron asignados o demuestran una conducta negativa.
- **Emociones**, se refiere al conjunto de reacciones psicofisiológicas que evidencian los modos de adaptación que tienen el ser humano frente a determinados estímulos, tales como, la alegría, la ira, la tristeza o el miedo. Esto se encuentra íntimamente relacionado con la inteligencia emocional, y el control de los momentos de estrés, tensión (trabajo bajo presión) entre otros.

Las **expectativas**: es lo que el trabajador tiene después de lograr su desempeño, normalmente está relacionado con recompensas o promociones, si las actividades han sido realizadas de manera satisfactoria, en su defecto tendrá una sanción si no fueron cumplidas eficazmente. Por lo que, las expectativas son una especie de motivadores para que el trabajador pueda ejecutar satisfactoriamente las funciones que se le encomendaron. De acuerdo con (Arias, 2012), para determinar las expectativas del trabajador es necesario tener en cuenta:

- **Recompensas**, esto puede ser tangibles (en dinero, productos o premios) o intangibles (reconocimiento público como mejor trabajador, resoluciones de felicitación, días u horas libres,

entre otras); las recompensas básicamente se otorgan a cambio de un buen desempeño, igual o superior a los requeridos por las compañías.

- **Sanciones**, es lo opuesto a las recompensas, y son referidas a castigos que son aplicados a los trabajadores por un bajo desempeño, o desempeño inapropiado, que se encuentran debajo de los estándares permitidos por la compañía, estos pueden ser: descuentos por tardanzas o faltas injustificadas, expulsiones o suspensiones temporales hasta el despido de la empresa.

2.2.2.3. Evaluación del desempeño

(Chiavenato, 2001) En que consiste la evaluación del desempeño. “... El desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente. El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen de esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar: una perfecta relación de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. De este modo, el desempeño del cargo está en función de todas estas variables que lo condicionan con fuerza”. (pág. 356)

Entonces la evaluación de desempeño se enfoca desde el punto de vista del empleador y del empleado; para el primero será una apreciación sistemática del desempeño en el cargo o potencial futuro; para el empleado será una forma de estimulación para resaltar sus cualidades y recibir una recompensa sea remunerativa o de reconocimiento.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Adaptación:

La Adaptación, es la habilidad de tiene un trabajador para afrontar y superar exitosamente las variaciones o cambios que puedan ser generadas en su área de trabajo o en la empresa en general.

Capacidad:

De acuerdo al currículo nacional del ministerio de educación, las capacidades son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores implicadas en las competencias, que son operaciones más complejas.

Competencia:

El currículo nacional indica que la competencia se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

Conocimiento:

El conocimiento son los hechos o información que han sido adquiridos por una persona o trabajador a lo largo de su vida, después de una capacitación o educación; el conocimiento permite al trabajador obtener destrezas para manejar los equipos y herramientas, entender e interpretar los procedimientos de la organización, así como asimilar la innovación de tecnologías que están vinculadas a nuevas oportunidades de trabajo.

Creatividad:

La creatividad consiste en encontrar o crear nuevos procedimientos o elementos para desarrollar sus labores de manera distinta a la establecida, con el objetivo de cumplir determinado propósito.

Desarrollo de funciones y tareas:

Capacidad que se adquiere para poder ejecutar actividades encomendadas de acuerdo a las especificaciones del manual de funciones con eficacia y eficiencia.

Habilidad:

La habilidad está referida a la capacidad intelectual y psicomotora que un individuo necesita para el desarrollo de una o varias actividades; por lo que, la habilidad del individuo esta significativamente relacionada con su desempeño que puede alcanzar en el desarrollo de las actividades encomendadas, también se puede considerar, el brindar ideas para la solución a los problemas o contribuir en la mejora de sus habilidades con la finalidad de lograr una adaptación en su lugar de trabajo.

Idoneidad en el puesto laboral

La idoneidad en el puesto laboral es referida a la aptitud y la buena disposición o capacidad que tiene alguien para cumplir determinado fin. La palabra tiene sus raíces del latín idoneitas, idoneitātis.

La idoneidad en el puesto laboral, también es considerada cuando determinado trabajador o persona es calificada como apta, adecuada o conveniente, para ejercer determinadas funciones o cargos dentro de la estructura de una organización.

Intención:

Es la determinación, propósito o voluntad que una persona o trabajador tiene para realizar las actividades que le han encomendado o se encuentran bajo su responsabilidad.

Rendimiento laboral:

El producto generado por el trabajo de un empleado o grupo de empleados es denominado rendimiento laboral. Las empresas o instituciones estilan proponer para ese producto del trabajo una serie de expectativas mínimas cuantificadas en cantidad y calidad, estas expectativas deben ser cumplidas o superadas por los empleados; es por ello que las organizaciones o empresas con el fin de fomentar el rendimiento laboral, otorgan incentivos a los empleados que logren alcanzar dichas metas y mejoren su rendimiento laboral.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

La Competencia empresarial de los docentes influye significativamente en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) La Innovación y toma de riesgos en los docentes influye significativamente en la Creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.
- b) El Trabajo en equipo de los docentes influye significativamente en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

- c) El Emprendimiento en los docentes influye significativamente en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

3.2. VARIABLES

3.2.1. Identificación de la variable independiente

Competencia empresarial

3.2.1.1. Indicadores

- Generación de novedades empresariales
- Iniciativas de mejora empresarial
- Frecuencia de riesgos empresariales
- Grado de coordinación
- Cumplimiento de trabajos
- Tamaño de Grupos
- Grados de libertad
- Desarrollo de planes de negocio
- Creación de micro empresas

3.2.1.2. Escala para la medición

Tabla 2

Variable independiente

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN (Escala de Likert)
Innovación y toma de riesgos	Generación de novedades empresariales	○ Totalmente en desacuerdo
	Iniciativas de mejora empresarial	○ En desacuerdo ○ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	Frecuencia de riesgos empresariales	○ De acuerdo ○ Totalmente de acuerdo
Trabajo en equipo	Grado de coordinación	○ Totalmente en desacuerdo ○ En desacuerdo
	Cumplimiento de trabajos	○ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ○ De acuerdo
	Tamaño de Grupos	○ Totalmente de acuerdo
Emprendimiento	Grados de libertad	○ Totalmente en desacuerdo
	Desarrollo de planes de negocio	○ En desacuerdo ○ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	Creación de micro empresas	○ De acuerdo ○ Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Identificación de la variable dependiente

Desempeño Laboral

3.2.2.1. Indicadores

- Producción de Ideas
- Impulso de cambios positivos
- Cooperación en el desarrollo
- Comunicación asertiva

- Relaciones laborales
- Cultura organizacional
- Producción promedio
- Logros colectivos
- Flexibilidad del mercado laboral

3.2.2.2. Escala para la medición

Tabla 3

Variable dependiente

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN (Escala de Likert)
Creatividad y empoderamiento	Producción de Ideas	○ Totalmente en desacuerdo
	Impulso de cambios positivos	○ En desacuerdo
	Cooperación en el desarrollo	○ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ○ De acuerdo ○ Totalmente de acuerdo
Relaciones interpersonales	Comunicación asertiva	○ Totalmente en desacuerdo
	Relaciones laborales	○ En desacuerdo ○ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	Cultura organizacional	○ De acuerdo ○ Totalmente de acuerdo
Productividad laboral	Producción promedio	○ Totalmente en desacuerdo
	Logros colectivos	○ En desacuerdo
	Flexibilidad del mercado laboral	○ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ○ De acuerdo ○ Totalmente de acuerdo

3.2.3. Variables intervinientes

Se identifica la variable interviniente **Mercado Laboral**

En la variable interviniente Mercado Laboral, identificamos tres dimensiones: oportunidad de empleo, remuneraciones y complejidad de funciones.

Oportunidad de empleo, es la oferta de empleo, la posibilidad de acceder a un trabajo para lo que fue capacitado el estudiante de educación superior, esta oportunidad de empleo puede estar sujeta a la informalidad.

Remuneraciones, es el pago o retribución por realizar un servicio o trabajo establecido en un contrato de trabajo, de ser un trabajo formal tendrá una remuneración mínima, sin embargo, de estar dentro de un trabajo informal, es indeterminable.

Complejidad de funciones, es posible que a las funciones asignadas a un cargo de nivel al cual fue capacitado el estudiante, también se le asigne funciones mucho más complejas de difícil cumplimiento o para la cual no fue capacitado.

La variable interviniente es aquella que en teoría puede afectar a nuestra variable dependiente, o reduce los efectos de la variable independiente, si bien es cierto pueden afectar el estudio, sin embargo, la investigación no busca alterar la variable independiente ni dependiente, por lo que las variables intervinientes no serán consideradas en el estudio.

Tabla 4

Variable Interviniente

DIMENSIONES	FORMA DE CONTROL
Oportunidad de empleo	Asumir que todos los egresados tendrán la misma oportunidad de empleo, al margen de la especialidad estudiada.
Remuneraciones	Se considera que los egresados tendrán una misma remuneración, en nuestro caso será la remuneración mínima vital.
Complejidad de funciones	Se especifica que los egresados desempeñaran funciones para las cuales fueron capacitados en su formación técnica en el instituto.

Fuente: Elaboración propia.

3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Tipo de investigación

Según Zorrilla (1993,43) la investigación se puede clasificar en cuatro tipos: investigación básica, investigación aplicada, investigación documental, y finalmente la investigación de campo o mixta. La investigación básica denominada también investigación pura o fundamental, esta última busca el progreso

científico, incrementar los conocimientos teóricos, esto lo realiza sin interesarse directamente en las posibles aplicaciones o consecuencias en la práctica; es más formal y persigue realizar generalizaciones con una visión para el desarrollo de una teoría basada en principios y leyes”. El tipo de investigación del presente estudio, reúne las condiciones necesarias para ser denominada como: “Investigación Básica”

En la presente investigación referida a las competencias empresariales de los docentes y su influencia con el desempeño laboral de los egresados, es catalogada como una **investigación básica** porque se cuenta con un marco teórico y sus variables no han sufrido alteración respecto a la realidad. Así mismo se va a proponer alternativas de solución que permitan mejorar el desempeño laboral de los egresados en el mercado laboral.

3.3.2. Diseño de investigación

Según Hernández Sampieri, Roberto (2004) en el Diseño No Experimental solo se observan los hechos o fenómenos. (pág. 149) El Diseño de Investigación seleccionado es No Experimental, porque la problemática se observa en la realidad, no será alterada, y es percibida por nuestra sociedad y el Estado.

Según Sierra Bravo (2002), el Diseño Seccional o Transversal es el modelo que se limita a una sola observación de un sólo grupo, en un sólo momento del tiempo. Son modelos usados en investigaciones sociales. (pág. 334)

En la investigación se determinó el Diseño de Corte Transversal porque se tomará en cuenta la participación de los egresados de la

Institución Educativa Superior Técnico Privada “UNITEK” de la ciudad de Tacna en el año académico 2018.

Por lo tanto, la presente tesis responde al diseño NO EXPERIMENTAL porque la problemática se observa en la realidad es percibida por nuestra sociedad, asimismo es de CORTE TRANSVERSAL porque toma en cuenta la participación de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada “UNITEK” de la ciudad de Tacna en el año académico 2018.

3.3.3. Unidades de estudio

La unidad de estudio de la presente investigación está conformada por los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Caballero Romero (2009:83 al 85), existen diferentes tipos de investigación que, a partir del quinto nivel (el más bajo), van ascendiendo hasta el primer nivel (el más alto). Pueden ser no causales (no pretenden descubrir las relaciones causales entre las variables) o causales (sí pretenden descubrir las relaciones causales entre las variables) y para desarrollarlas con tipos de análisis mixtos, conviene más un tipo u otro de análisis predominante, complementado con el otro. Es decir, que pueden ser mixtos y predominantemente cuantitativas, pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas o, por el contrario, en su mayoría cualitativas, pero siempre que sea posible con precisiones cuantitativas, porque todo análisis es mixto (o triple o más combinado).

Las investigaciones cuantitativas son caracterizadas porque predomina la cantidad y sobre todo el manejo de la estadística y por ende manejo matemático; y los informantes tienen un valor igual; sin embargo

en las investigaciones cualitativas se caracterizan por la calidad y su tratamiento considera diferencias individuales, existen situaciones muy especiales y el peso de los que informan no es el mismo (puede que existan informantes que ha tenido experiencia, estas tienen mayor ponderación o valen por muchos, respecto a los que les han contado la experiencia).

(Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2014, pág. 99) afirman que “los estudios explicativos buscan encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos”; en la investigación desarrollada tenemos como propósito determinar si la competencia empresarial de los docentes afecta al desempeño laboral de los egresados de una Institución Educativa de Educación Superior no Universitaria, es decir probar si la Competencia empresarial de los docentes influye significativamente en el Desempeño Laboral de los egresados; es por ello que establecemos un nivel de investigación explicativa.

3.5. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tomará en cuenta los siguientes ámbitos:

Ámbito Espacial

La presente investigación se desarrollará en la Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de la ciudad de Tacna.

Ámbito Temporal

Para el desarrollo del estudio se tomará en cuenta el semestre académico 2018-II, cuyo sistema de matrícula es semestral.

Ámbito Social

Está conformada por los estudiantes que registran matrícula regular en el sexto semestre del Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de las especialidades de contabilidad y computación e informática y serán egresados en el año 2018.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Unidad de estudio

La unidad de estudio está compuesta por los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK año 2018

3.6.2. Población

La población determinada para la presente investigación está integrada o conformada por estudiantes egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna en el año 2018, los mismo que pertenecen a la carrera profesional de Computación e Informática y Contabilidad, tal como detallamos en la tabla siguiente:

Tabla 5

Estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK año 2018

Nº	Especialidad	CANTIDAD
1	Computación e Informática	46
2	Contabilidad	28
TOTAL		74

Fuente: Secretaria Académica de la I.E.S.T. UNITEK en el año 2018.

3.6.3. Muestra

Según Arístides Alfredo Vara Horna (2010) sostiene: que la muestra (n), es el conjunto de casos extraídos, estos deben ser significativos y representativos de la población; estos casos deben ser seleccionados aplicando algún método racional, esta extracción siempre parte de la población. Si se tienen varias poblaciones o estratos, entonces se tendrán varias muestras, una por cada estrato (p.p.221).

Para determinar el tamaño de la muestra se ha recurrido a la ecuación para el cálculo muestral, como se indica:

Desarrolla la fórmula, la muestra seleccionada es de:

$$n = \frac{Z^2 \times (p \times q \times N)}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z: Desviación estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño de la Población (N=74)

n: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5 \times 0.5 \times 74)}{0.05^2 \times (74 - 1) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

Desarrollada la fórmula, la muestra seleccionada es de:

$$n = 62$$

Debido a que nuestra unidad de análisis está estratificada en dos especialidades, es necesario dividir a la población en estratos o especialidad. Aplicando la fórmula de Kish para hallar el factor a multiplicar:

$$fh = \frac{n}{N}$$

Donde:

fh : factor de estratificado

n : tamaño de la muestra ($n = 62$)

N : tamaño del Universo ($N = 74$)

Para determinar la cantidad de muestra por especialidad, el factor de Kish es multiplicado por la población de cada especialidad, este subtotal será el tamaño de la muestra que corresponda a dicho estrato; siendo la suma de total de todas las muestras igual al total de nuestra muestra de investigación.

$$fh = \frac{62}{74} = 0.837837..$$

Tabla 6

Tabla de composición de la muestra

Especialidad	Población	Factor de Kish	Muestra
Computación e Informática	46	0.837837838	39
Contabilidad	28	0.837837838	23
TOTAL	74		62

Fuente: Elaboración propia.

3.7. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Procesamiento

Para procesar la información se utilizará un cuestionario de preguntas cerradas tipo Likert, que permitirá establecer la percepción de las competencias empresariales de los docentes y desempeño laboral de los egresados. Para procesar y presentar los datos se aplica la estadística descriptiva e Inferencial. En la parte inferencial se aplicará el estadístico de Pearson Spearman, según la siguiente fórmula

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X}) (Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

$$0 \leq r \leq 1$$

Si $r \approx 1$ hay relación lineal positiva.

Si $r \approx -1$ hay relación lineal negativa.

Si $r \approx 0$ no hay relación lineal.

Asimismo, la presentación del procesamiento electrónico será de acuerdo al formato del paquete estadístico SPSS versión 22.

En cuanto al análisis de la información obtenida, (Kerlinger, 1982, pág. 96), menciona que “analizar es establecer categorías, ordenar, manipular y resumir los datos”, en esta fase del proceso es posible iniciar la racionalización de los datos recopilados con el objetivo de explicar e interpretar las relaciones posibles que pudieran expresar las variables en estudio. El análisis complejo se facilita con el diseño y empleo de tablas estadísticas. El análisis debe expresarse de manera clara y simple utilizando lógica inductiva como deductiva. Los resultados de una investigación basados en datos de la muestra requieren de una aproximación al verdadero valor de la población (Zorrilla, 1994) .

Las tablas diseñadas para el análisis de datos se incluyen en el informe final; el criterio el análisis de datos es bivariado porque son dos variables las que se analizan: Competencias Empresariales y Desempeño laboral.

En cuanto a la interpretación de datos se realizó a partir de la lectura de los gráficos, analizando primero las frecuencias relativas obtenidas. También se construyó tablas cruzadas o tablas de contingencia para determinar la correlación de las variables con el sistema de procesamiento estadístico SPSS versión 22 y para contrastar las hipótesis y formular las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.7.2. Técnicas

- Observación directa
- Encuesta
- Análisis documental

3.7.3. Instrumentos

- Guía de observación
- Cuestionario estructurado
- Guía de análisis documental

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) la confiabilidad es el grado o nivel que determina que un instrumento es considerado para la producción de resultados coherentes, estos deben ser consistentes y sobre todo objetivos.

Bajo estas premisas, en el trabajo de investigación se opta por utilizar el coeficiente o medidor de confiabilidad “alfa de Cronbach”, esta prueba es la encargada de determinar la coherencia interna del instrumento, analizando la correlación, de existir entre una variable con todas las demás que conforman el instrumento analizado. Por lo tanto, este coeficiente nos permite cuantificar el nivel de fiabilidad de acuerdo a una escala de medida.

Según (Vara, 2008) el alfa de Cronbach puede tomar valores que oscilan entre el cero (baja o nula confiabilidad) y uno (alto o máximo de confiabilidad). Por consiguiente, cuanto más se acerca el

coeficiente a cero, mayor o más elevado será el error en la medición; por oposición, mientras más se acerque a 1, será más fiable.

Según (Cabanillas A., 2004) los rangos y valores (niveles) de confiabilidad por consistencia interna, están resumidos en el siguiente cuadro:

Tabla 7

Relación entre rangos y valores de confiabilidad

COEFICIENTE DE CRONBACH	
RANGOS DE CONFIABILIDAD	VALORES DE CONFIABILIDAD
0,0 – 0,53	NULA
0,54 – 0,59	BAJA
0, 60 – 0, 65	CONFIABLE
0, 66 – 0, 71	MUY CONFIABLE
0, 72 – 0, 99	EXCELENTE
1, 0	PERFECTA

Fuente: (Cabanillas A., 2004) los rangos y valores (niveles) de confiabilidad por consistencia interna

Para poder conocer la confiabilidad de los instrumentos implementados en la presente tesis, se realizó la aplicación de una prueba piloto con 21 estudiantes del V semestre de la especialidad de contabilidad del Instituto de Educación Superior Técnico Privado UNITEK quienes presentan características similares y condiciones parecidas que los seleccionados en la muestra de la investigación.

Luego de aplicar en la prueba piloto la encuesta a cada estudiante de la renombrada institución educativa, se empleó el estadígrafo “alfa de Cronbach” que es calculado por programa IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 22, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8

Tabla resumen del procesamiento de los casos en SPSS ver 22

		N	%
Casos	Válidos	21	100,0
	Excluidos	0	,0
Total		21	100,0

Fuente: Procesamiento de datos con SPSS Ver 22

Tabla 9

Tabla resultados de prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	30

Fuente: Procesamiento de datos con SPSS Ver 22

El coeficiente alfa es 0,923, por lo que nos está indicando que existe una confiabilidad “Excelente”.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo realizado para determinar la influencia de la competencia empresarial de los docentes en el desempeño laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de la ciudad de Tacna en el periodo académico 2018, se llevó a cabo en el periodo que comprende desde el 19 de marzo al 30 de agosto del 2019.

De los 74 estudiantes egresados de las dos especialidades del Instituto Superior Técnico Privado UNITEK en el año 2018, se ha seleccionado una muestra de 62 estudiantes de acuerdo a la fórmula de kish tal como se calcula en la Tabla 6; aplicando un muestreo aleatorio y por especialidad del total de egresados proporcionados por la secretaria del instituto; habiendo aplicado el instrumento a los 39 estudiantes seleccionados de computación e informática y 23 estudiantes seleccionados de especialidad de contabilidad, de manera personal.

A continuación, se procesaron las encuestas, construyendo un base de datos. Asimismo, se aplicó un diseño de presentación de los resultados que permita lograr los objetivos planteados en la investigación y la correspondiente comprobación de las hipótesis.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La finalidad de diseñar la presentación de los datos procesados y mostrar información relevante, se presenta el diseño siguiente:

- Información sobre la percepción de los estudiantes sobre la competencia empresarial del docente del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 con respecto a:
 - Innovación y toma de riesgos en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.
 - Trabajo en equipo en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.
 - Emprendimiento en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.
 - Competencia empresarial de los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018
- Información sobre su desempeño laboral de los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018, respecto a:
 - Creatividad y empoderamiento en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.
 - Relaciones interpersonales en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.
 - Productividad laboral en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

- Desempeño laboral del egresado del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

4.3. RESULTADOS

4.3.1. Información sobre la percepción de los estudiantes sobre la competencia empresarial del docente I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018

La información la presentamos discriminada en dimensiones e indicadores, que fueron identificados en la parte metodológica del presente trabajo.

Luego de organizarlos y procesar los datos, se ha obtenido los resultados siguientes:

Tabla 10

Innovación y toma de riesgos en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
En desacuerdo	6	9.7	9.7	9.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	33.9	33.9	43.5
De acuerdo	30	48.4	48.4	91.9
Totalmente de acuerdo	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Diagrama de Barras en Innovación y toma de riesgo en docentes de UNITEK

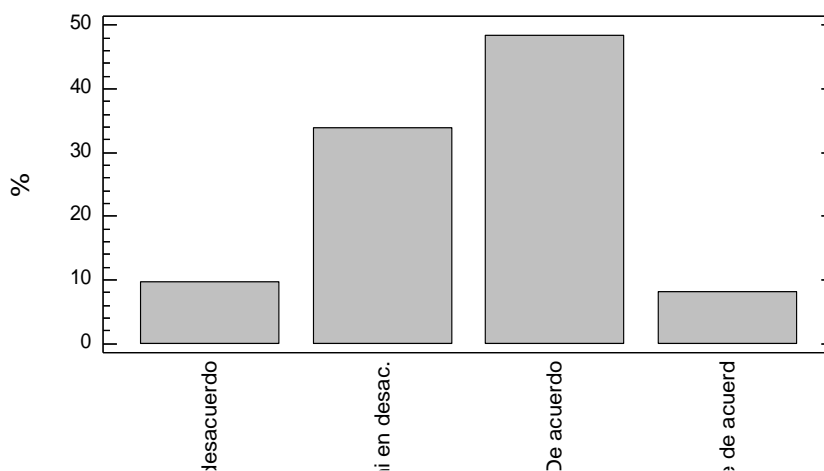


Figura 5 : Diagrama de Barras en Innovación y toma de riesgo en docentes de UNITEK

En la tabla 10 es posible apreciar que el 48.4% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo que los docentes tienen innovación y toma de riesgos en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas, en cambio el 33.9% se muestra indiferente, mientras que el 9.7% está en desacuerdo frente a un 8.1% que está totalmente de acuerdo.

Podemos inferir que el 56.5% de los estudiantes egresados está de acuerdo o totalmente de acuerdo que los docentes tienen innovación y toman de riesgos en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas en la I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

Tabla 11

Trabajo en equipo en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
En desacuerdo	6	9.7	9.7	9.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	33.8	33.8	43.5
De acuerdo	30	48.4	48.4	91.9
Totalmente de acuerdo	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

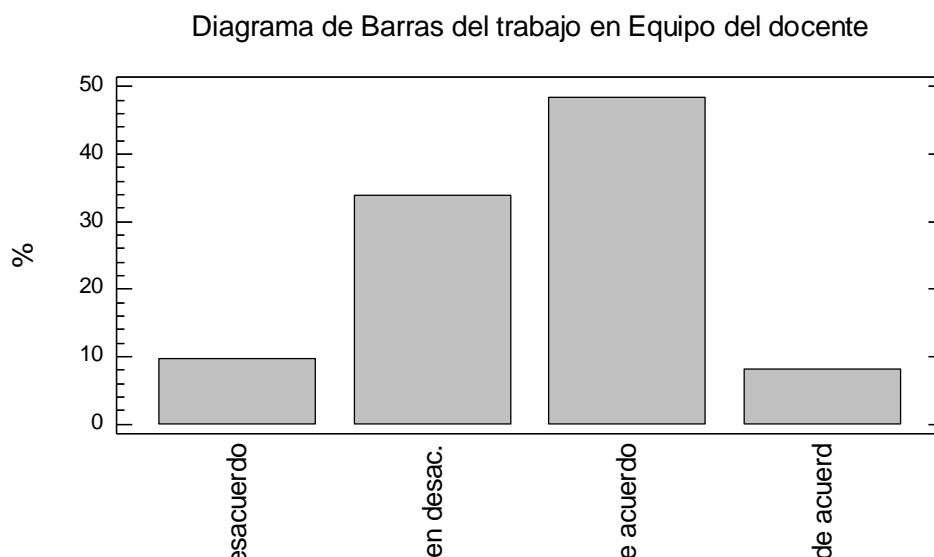


Figura 6 : Diagrama de Barras del trabajo en Equipo del docente de UNITEK

En la tabla 11 se puede observar que el 48.4% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo que los docentes realizan trabajo en equipo en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas, en cambio el 33.8% se muestra indiferente, mientras que el 9.7% está en desacuerdo frente a un 8.1% que está totalmente de acuerdo.

Podemos inferir que el 56.5% de los estudiantes egresados está de acuerdo o totalmente de acuerdo que los docentes demuestran realizar trabajo en equipo en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas en la I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

Tabla 12

Emprendimiento en los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	24.2	24.2	24.2
De acuerdo	41	66.1	66.1	90.3
Totalmente de acuerdo	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Diagrama de Barras sobre emprendimiento docente

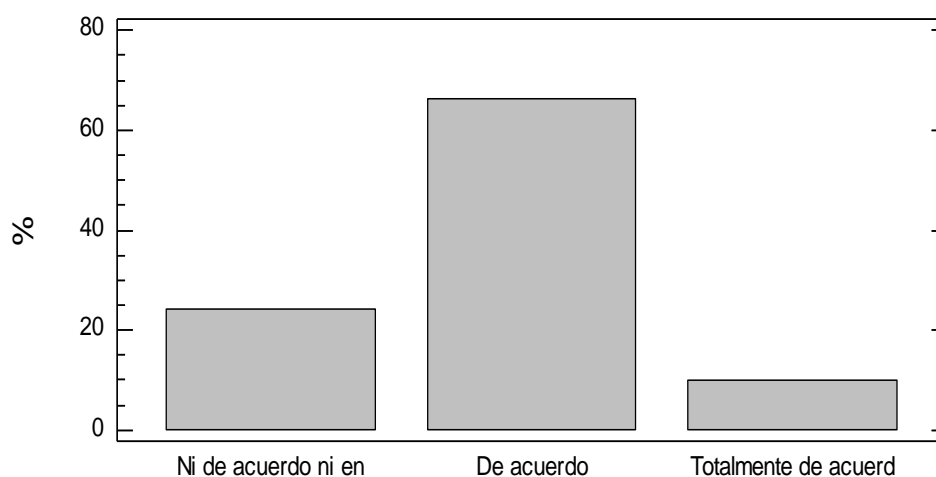


Figura 7 : Diagrama de Barras sobre emprendimiento en los docentes de UNITEK

En la tabla 12 se puede apreciar que el 66.1% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo que los docentes tienen emprendimiento en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas, en cambio el 24.2% se muestra indiferente, mientras que el 9.7% está en totalmente de acuerdo.

Podemos inferir que el 75.8% de los estudiantes egresados está de acuerdo o totalmente de acuerdo que los docentes demuestran emprendimiento en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas en la I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

Tabla 13 :

Competencia empresarial de los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
En desacuerdo	3	4.8	4.8	4.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	19.4	19.4	24.2
De acuerdo	44	71.0	71.0	95.2
Totalmente de acuerdo	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

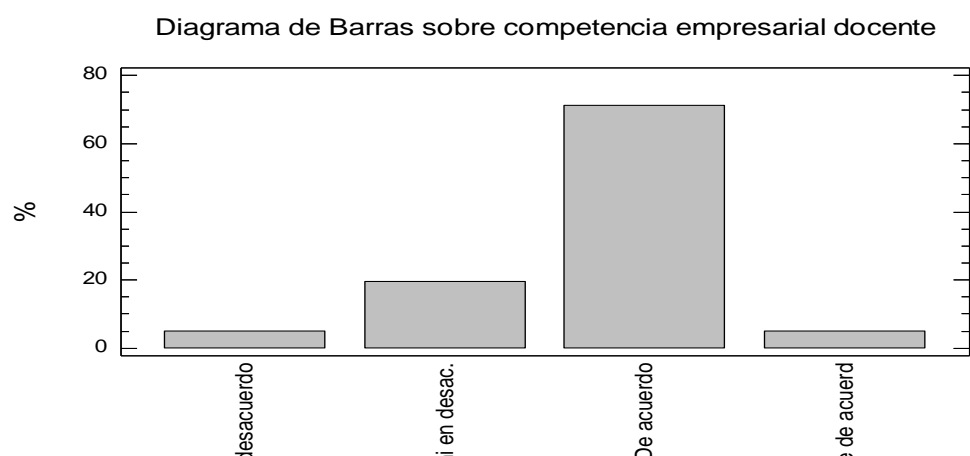


Figura 8 : Diagrama de Barras sobre competencia empresarial en los docentes de UNITEK

En la tabla 13 se puede observar que el 71.0% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo que los docentes evidencian su competencia empresarial en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas, en cambio el 19.4% se muestra indiferente, mientras que el 4.8% está en totalmente de acuerdo.

Podemos inferir que el 75.8% de los estudiantes egresados está de acuerdo o totalmente de acuerdo que los docentes evidencian su competencia empresarial en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas en la I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

4.3.2. Información sobre su desempeño laboral de los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018

Tabla 14

Creatividad y empoderamiento en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	29.1	29.1	29.1
De acuerdo	41	66.1	66.1	95.2
Totalmente de acuerdo	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada en SPSS Ver 22

Diagrama de Barras sobre creatividad y empoderamiento

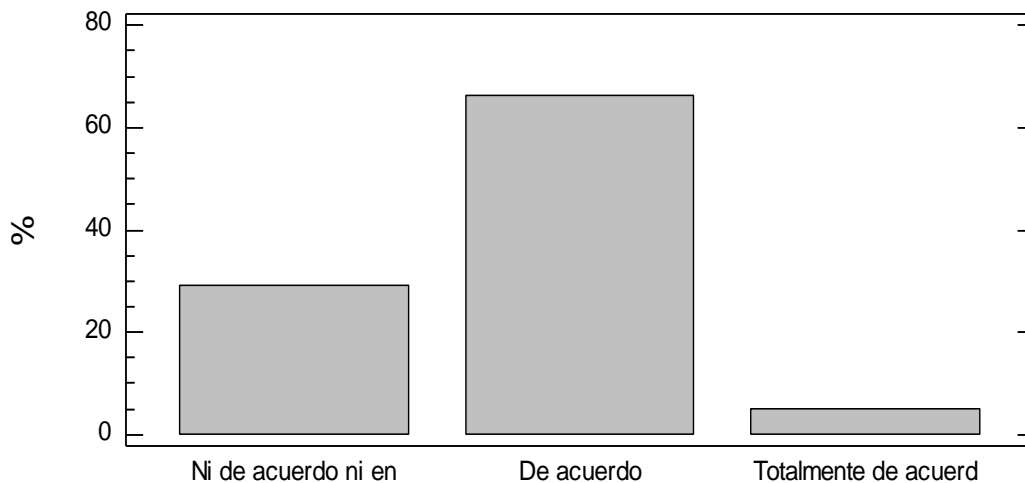


Figura 9 : Diagrama de Barras sobre creatividad y empoderamiento en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK

En la tabla 14 se puede apreciar que el 66.1% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo en que poseen creatividad y empoderamiento a través de la producción de ideas, impulsos de cambios positivos y cooperación en el desarrollo; el 29.1% es indiferente ante esta apreciación, mientras que el 4.8% está totalmente de acuerdo con la afirmación.

Podemos inferir que el 70.9% de los estudiantes egresados está de acuerdo o totalmente de acuerdo que los estudiantes egresados tendrán creatividad y empoderamiento en su desempeño laboral.

Tabla 15 :

Relaciones interpersonales en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
En desacuerdo	3	4.8	4.8	4.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	37.1	37.1	41.9
De acuerdo	27	43.6	43.6	85.5
Totalmente de acuerdo	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

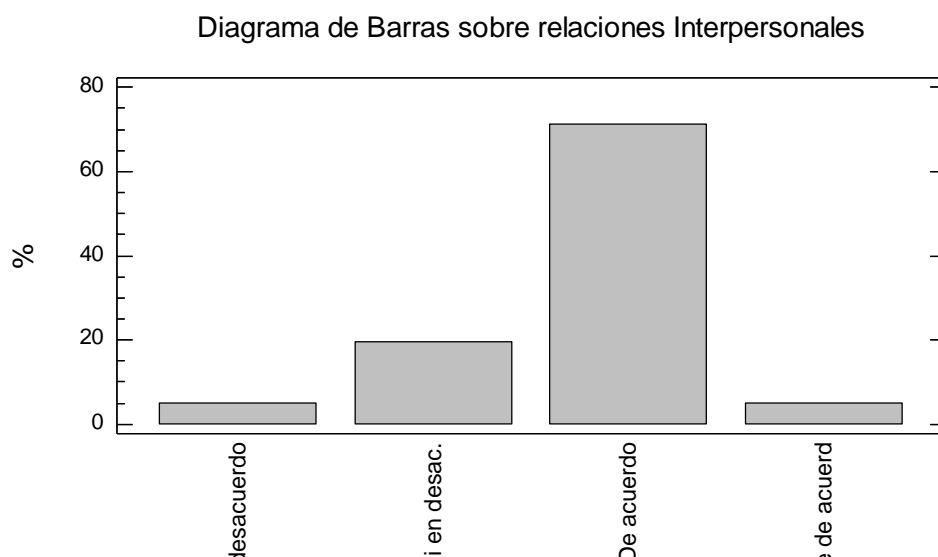


Figura 10 : Diagrama de Barras sobre relaciones interpersonales en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK

En la tabla 15 se puede apreciar que el 43.6% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo que tiene buenas relaciones interpersonales, a través de la comunicación asertiva y las relaciones laborales mediante el trabajo en equipo, durante el desarrollo de las diversas asignaturas contenidas en su matriz curricular; en cambio el 37.1% es indiferente ante esta

apreciación, mientras que el 4.8% está en desacuerdo, pero el 14.5% está totalmente de acuerdo.

Podemos inferir que el 58.1% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo o totalmente de acuerdo que tienen buenas relaciones interpersonales.

Tabla 16

Productividad laboral en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	33.9	33.9	33.9
De acuerdo	38	61.3	61.3	95.2
Totalmente de acuerdo	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

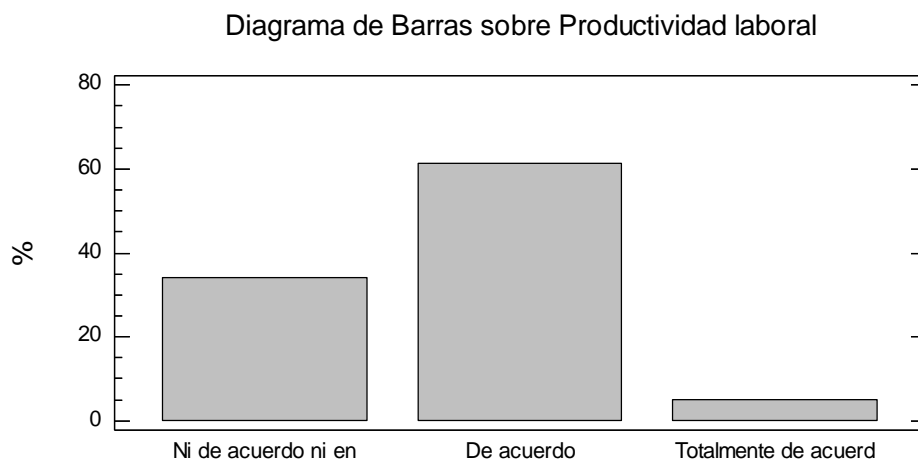


Figura 11 : Diagrama de Barras sobre productividad laboral en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK

En la tabla 16 se puede apreciar que el 61.3% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo en que tendrá una buena productividad laboral; el 33.9% es indiferente ante esta apreciación, mientras que el 4.8% está en totalmente de acuerdo.

Podemos inferir que el 66.1% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo o totalmente de acuerdo que tendrán buena productividad laboral.

Tabla 17 :

Desempeño laboral de los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acum.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	29.0	29.0	29.0
De acuerdo	44	71.0	71.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

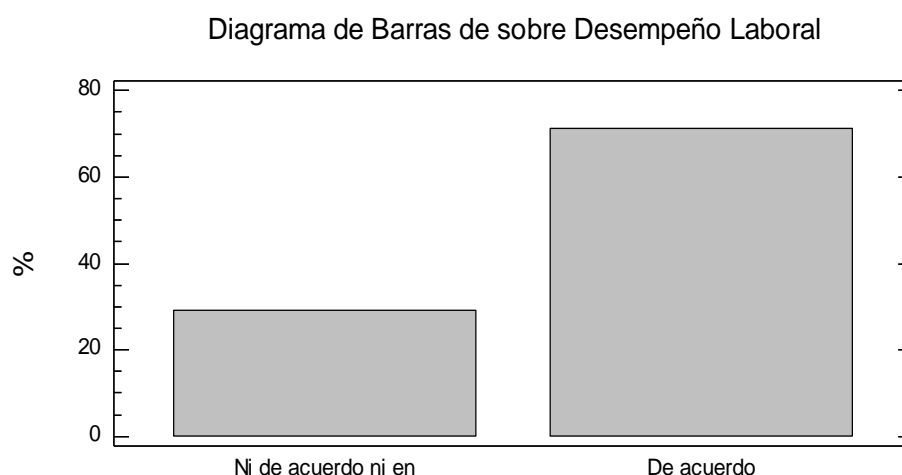


Figura 12 : Diagrama de Barras sobre desempeño laboral en los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK

En la tabla 17 se puede observar que el 71.0% de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo en que tendrá un buen desempeño laboral, en cambio el 29.0% es indiferente ante esta apreciación.

Podemos inferir que la mayoría de los estudiantes egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK están de acuerdo que tendrán buen desempeño laboral en su trabajo

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

Las pruebas estadísticas seleccionadas en la investigación han sido la Chi-cuadrado y el coeficiente Rho de Spearman, las que fueron aplicadas a cada una de las hipótesis.

La prueba Chi-cuadrado, es una prueba utilizada por la estadística para comprobar las hipótesis acerca de la relación existente entre dos variables clasificadas como categóricas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

El coeficiente Rho de Spearman permite determinar el grado de asociación que existe entre dos variables, con el coeficiente Rho de Spearman también se puede determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza H. & Medina Sandoval, 1999).

La fórmula de este coeficiente es:

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Siendo:

n = Cantidad de sujetos que se clasifican

X_i = Rango de sujetos i con respecto a una variable

Y_i = Rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

d_i = X_i - Y_i

“El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede oscilar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta mientras de la siguiente manera, mientras más cercanos a +1.00, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; en cambio si los valores son más cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Tabla 18

Grado de relación según coeficiente Rho de Spearson

RANGO		RELACIÓN	
Del	al		
-0.91	a	-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76	a	-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51	a	-0.75	Correlación negativa considerable
-0.11	a	-0.50	Correlación negativa media
-0.01	a	-0.10	Correlación negativa débil
0.00			No existe correlación
0.01	a	0.10	Correlación positiva débil
0.11	a	0.50	Correlación positiva media
0.51	a	0.75	Correlación positiva considerable
0.76	a	0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91	a	1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Mondragón, 2014, pág. 100)

4.4.1. Prueba Chi Cuadrado para hipótesis específica a):

“La Innovación y toma de riesgos en los docentes influye significativamente en la creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018”

Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe influencia entre la Innovación y toma de riesgos en los docentes en la creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

H₁: Existe influencia entre la Innovación y toma de riesgos en los docentes en la creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Tabla 19 :

Innovación y toma de riesgos vs Creatividad y empoderamiento tabulación cruzada

		<u>Creatividad y empoderamiento</u>				
		Ni de acuerdo ni en			Total	
		desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Innovación y toma de riesgos	En desacuerdo	Recuento	6	0	0	6
		Recuento esperado	1,7	4,0	,3	6,0
		% del total	9,7%	0,0%	0,0%	9,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	6	15	0	21
		Recuento esperado	6,1	13,9	1,0	21,0
		% del total	9,7%	24,2%	0,0%	33,9%
	De acuerdo	Recuento	6	21	3	30
		Recuento esperado	8,7	19,8	1,5	30,0
		% del total	9,7%	33,9%	4,8%	48,4%
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	5	0	5	
	Recuento esperado	1,5	3,3	,2	5,0	
	% del total	0,0%	8,1%	0,0%	8,1%	
Total	Recuento	18	41	3	62	
	Recuento esperado	18,0	41,0	3,0	62,0	
	% del total	29,0%	66,1%	4,8%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Tabla 20 :

Pruebas de chi-cuadrado en Innovación y toma de riesgos vs Creatividad y empoderamiento

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,897 ^a	6	,002
Razón de verosimilitud	23,370	6	,001
Asociación lineal por lineal	11,847	1	,001
N de casos válidos	62		

a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .24.

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Interpretación

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.002 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que significa que existe influencia entre la Innovación y toma de riesgos en los docentes en la creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018, con un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 20,897.

4.4.2. Prueba Chi Cuadrado para hipótesis específica b):

“El Trabajo en equipo de los docentes influye significativamente en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018”

Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe influencia entre el trabajo en equipo de los docentes en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

H₁: Existe influencia entre el trabajo en equipo de los docentes en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Tabla 21 :

Trabajo en equipo vs Relaciones interpersonales tabulación cruzada

		Relaciones interpersonales					
		Ni de acuerdo ni			Totalmente de acuerdo		
		En desacuerdo	en desacuerdo	De acuerdo			Total
Trabajo en equipo	En desacuerdo	Recuento	0	6	0	0	6
		Recuento esperado	,3	2,2	2,6	,9	6,0
		% del total	0,0%	9,7%	0,0%	0,0%	9,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	3	6	6	6	21
		Recuento esperado	1,0	7,8	9,1	3,0	21,0
		% del total	4,8%	9,7%	9,7%	9,7%	33,9%
	De acuerdo	Recuento	0	9	18	3	30
		Recuento esperado	1,5	11,1	13,1	4,4	30,0
		% del total	0,0%	14,5%	29,0%	4,8%	48,4%
Totalmente de acuerdo		Recuento	0	2	3	0	5
		Recuento esperado	,2	1,9	2,2	,7	5,0
		% del total	0,0%	3,2%	4,8%	0,0%	8,1%
Total		Recuento	3	23	27	9	62
		Recuento esperado	3,0	23,0	27,0	9,0	62,0
		% del total	4,8%	37,1%	43,5%	14,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Tabla 22 :

Pruebas de chi-cuadrado en Trabajo en equipo vs Relaciones interpersonales

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23,833 ^a	9	,005
Razón de verosimilitud	26,033	9	,002
Asociación lineal por lineal	2,111	1	,146
N de casos válidos	62		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Interpretación

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.005 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que significa que existe influencia entre el trabajo en equipo de los docentes en las relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018, con un valor Chi-cuadrado de Pearson de 23,833.

4.4.3. Prueba Chi Cuadrado para hipótesis específica c):

“El Emprendimiento en los docentes influye significativamente en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018”

Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe influencia entre el emprendimiento en los docentes en la Productividad laboral de los egresados de la Institución

Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

H₁: Existe influencia entre el emprendimiento en los docentes en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Tabla 23

Emprendimiento vs Productividad laboral tabulación cruzada

		Productividad laboral				
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Emprendimiento	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	12	3	0	15
		Recuento esperado	5,1	9,2	,7	15,0
		% del total	19,4%	4,8%	0,0%	24,2%
	De acuerdo	Recuento	9	32	0	41
		Recuento esperado	13,9	25,1	2,0	41,0
		% del total	14,5%	51,6%	0,0%	66,1%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	3	3	6
		Recuento esperado	2,0	3,7	,3	6,0
		% del total	0,0%	4,8%	4,8%	9,7%
Total	Recuento	21	38	3	62	
	Recuento esperado	21,0	38,0	3,0	62,0	
	% del total	33,9%	61,3%	4,8%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018

y procesada con SPSS Ver 22

Tabla 24 :

Pruebas de chi-cuadrado en Emprendimiento vs Productividad laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	47,352 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	34,361	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,315	1	,000
N de casos válidos	62		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Interpretación

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.005 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que significa que existe influencia entre el emprendimiento en los docentes en la productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018, con un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 47,352.

4.4.4. Prueba Chi Cuadrado para hipótesis general:

“La Competencia empresarial de los docentes influye significativamente en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018”

Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe influencia entre la competencia empresarial de los docentes en el Desempeño Laboral de los egresados de la

Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

H₁: Existe influencia entre la competencia empresarial de los docentes en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Tabla 25 :

Competencia empresarial del docente vs Desempeño laboral de los egresados tabulación cruzada

		Desempeño laboral de los egresados			
		Ni de acuerdo ni en			
		desacuerdo	De acuerdo	Total	
Competencia empresarial del docente	En desacuerdo	Recuento	3	0	3
		Recuento esperado	,9	2,1	3,0
		% del total	4,8%	0,0%	4,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	12	0	12
		Recuento esperado	3,5	8,5	12,0
		% del total	19,4%	0,0%	19,4%
	De acuerdo	Recuento	3	41	44
		Recuento esperado	12,8	31,2	44,0
		% del total	4,8%	66,1%	71,0%
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	3	3	
	Recuento esperado	,9	2,1	3,0	
	% del total	0,0%	4,8%	4,8%	
Total	Recuento	18	44	62	
	Recuento esperado	18,0	44,0	62,0	
	% del total	29,0%	71,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Tabla 26 :

Pruebas de chi-cuadrado en Competencia empresarial del docente vs Desempeño laboral de los egresados

	Valor	gl	Sig. Asintót. (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	48,432 ^a	3	,000
Raz. de verosimilitud	52,798	3	,000
Asociación lineal por lineal	38,043	1	,000
N° de casos válidos	62		

a. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,87.

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

Interpretación

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe influencia entre la competencia empresarial de los docentes en el desempeño laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018, con un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 48,432.

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1. Comprobación de hipótesis específica a)

La hipótesis específica a) señala que:

La Innovación y toma de riesgos en los docentes influye significativamente en la creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Para comprobar esta hipótesis se considera el resultado obtenido en la prueba estadística chi-cuadrado aplicada en las tablas 19 y 20, la misma que comprueba que existe una relación de influencia entre la innovación y toma de riesgos en los docentes con la creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018; sin embargo, para establecer el grado de influencia calculamos el coeficiente Rho de Spearman mostrado en la tabla de resultado siguiente:

Tabla 27 :

Coeficiente Rho de Spearman entre innovación y toma de riesgos en los docentes y creatividad y empoderamiento en los egresados

			Innovación y toma de riesgos	Creatividad y empoderamiento
Rho de Spearman	Innovación y toma de riesgos	Coef. de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilat.)	.	,001
		N	62	62
	Creatividad y empoderamiento	Coef. de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilat.)	,001	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

El coeficiente Rho de Spearman obtenido es 0.416 y según la tabla 18 propuesta por (Mondragón, 2014, pág. 100) el grado de correlación esta entre +0.11 a +0.50, lo que corresponde a “correlación positiva media”, quedando así verificada la hipótesis específica a).

4.5.2. Comprobación de hipótesis específica b)

La hipótesis específica b) señala que:

El Trabajo en equipo de los docentes influye significativamente en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Para comprobar esta hipótesis se considera el resultado obtenido en la prueba estadística chi-cuadrado aplicada en las tablas 21 y 22, la misma que comprueba que existe una relación de influencia entre el trabajo en equipo en los docentes con las relaciones interpersonales en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018; sin embargo, para determinar el grado de influencia calculamos el coeficiente Rho de Spearman mostrado en la siguiente tabla:

Tabla 28

Coefficiente Rho de Spearman entre trabajo en equipo en los docentes y las relaciones interpersonales en los egresados

			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coef. de correlación	1,000	,186
		Sig. (bilat.)	.	,148
		N	62	62
	Relaciones interpersonales	Coef. de correlación	,186	1,000
		Sig. (bilat.)	,148	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

El coeficiente Rho de Spearman obtenido es 0.186 y según la tabla 18 propuesta por (Mondragón, 2014, pág. 100) el grado de correlación esta entre +0.11 a +0.50, lo que corresponde a “correlación positiva media”, quedando así comprobada la hipótesis específica b).

4.5.3. Comprobación de hipótesis específica c)

La hipótesis específica c) señala que:

El Emprendimiento en los docentes influye significativamente en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Para comprobar esta hipótesis se considera el resultado obtenido en la prueba estadística chi-cuadrado aplicada en las tablas 23 y 24, la misma que comprueba que existe una relación de influencia entre el

emprendimiento en los docentes con la productividad laboral en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018; sin embargo, para determinar el grado de influencia calculamos el coeficiente Rho de Spearman mostrado en la siguiente tabla:

Tabla 29

Coeficiente Rho de Spearman entre emprendimiento en los docentes y la productividad laboral en los egresados

			Emprendimie nto	Productivida d laboral
Rho de Spearman	Emprendimient o	Coef. de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	62	62
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

El coeficiente Rho de Spearman obtenido es 0.625 y según la tabla 18 propuesta por (Mondragón, 2014, pág. 100) el grado de correlación esta entre +0.51 a +0.75, lo que corresponde a “correlación positiva considerable”, quedando así verificada la hipótesis específica c).

4.5.4. Comprobación de hipótesis general

La hipótesis general señala que:

La Competencia empresarial de los docentes influye de manera significativa en el Desempeño Laboral de los

egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.

Para comprobar esta hipótesis se considera el resultado de aplicar la prueba estadística chi-cuadrado aplicada en las tablas 25 y 26, la misma que comprueba que existe una relación de influencia entre el emprendimiento en los docentes con la productividad laboral en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018; sin embargo, para determinar el grado de influencia calculamos el coeficiente Rho de Spearman mostrado en la siguiente tabla:

Tabla 30

Coeficiente Rho de Spearman entre la competencia empresarial en los docentes y el desempeño laboral de los egresados

		Competencia empresarial del docente	Desempeño laboral de los egresados
Rho de Spearman	Competencia empresarial del docente	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 62
	Desempeño laboral de los egresados	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	,833** ,000 62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018 y procesada con SPSS Ver 22

El coeficiente Rho de Spearman obtenido es 0.833 y según la tabla 18 propuesta por (Mondragón, 2014, pág. 100) el grado de correlación esta entre +0.76 a +0.90, lo que corresponde a “correlación positiva muy fuerte”, además de haber comprobado las hipótesis específicas quedando así comprobada la hipótesis específica general.

4.6. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general que establece que la competencia empresarial influye significativamente en el desempeño laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada “UNITEK” de Tacna en el año 2018; estos resultados guardan relación con lo que sostiene en su estudio Bobadilla(2017) que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo, pues afirma que el desempeño laboral se ve afectado por el clima organizacional; pero, en lo que no concuerda el estudio de la autora referida con el presente, es que el clima organizacional es causa para el desempeño laboral, nuestro estudio indica que la competencia empresarial del docente es causa de un mejor desempeño laboral de los egresados.

Para Tallón(2017) el desconocimiento del perfil laboral del docente, hacen percibir a los estudiantes su profesión como ambigua y confusa, además afirma que los estudiantes no saben definirse o delimitar su profesión, la imagen que estos proyectan al exterior también es difusa e imprecisa; esto indica que la carencia de información genera desinformación; sin embargo en el presente estudio, la competencia que mejor han desarrollado los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK de Tacna, en el desempeño laboral de sus egresados, es la que está asociada con el emprendimiento, hay docentes que han tenido muy buena formación en emprendimiento y esta ha influido positivamente en la productividad laboral de los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018; lo que concuerda con lo afirmado por Tallón(2017), pero en sentido diferente, es decir tener una capacidad influye en el reforzamiento de otra capacidad.

Para Cábala y Salgado (2010), el desempeño del trabajador está íntimamente relacionado con la conducta y las capacidades para efectuar

un conjunto de tareas en las que se pone a prueba el nivel de rendimiento del trabajador para lograr resultados; al respecto el estudio realizado evidencia que la mayoría docentes demuestran innovación y toma de riesgos en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas, además esta tiene influencia positiva moderada en la creatividad y empoderamiento de los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK de Tacna en el año 2018, es congruente con lo que afirma Cabala y Salgado.

También el estudio desarrollado tiene evidencias que demuestran que el trabajo en equipo de los docentes tiene menor asociación con las relaciones interpersonales de los egresados del Instituto Superior Técnico Privado UNITEK en el año 2018; sin embargo para Mesinas(2018), las competencias genéricas más demandadas desde la percepción de los informantes corresponde a las denominadas competencias interpersonales, en las que se incluye el trabajo en equipo, además de afirmar que estas competencias se presentan de manera integrada, pues aisladamente no cubren las exigencias de los desafíos laborales, ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- a) Todos los docentes de educación superior técnica tienen que demostrar una alta competencia empresarial para asegurar un óptimo y adecuado desempeño laboral de los egresados del I.E.S.T.P. UNITEK, en un mercado competitivo y garanticen su empleabilidad con posibilidad de desarrollo empresarial en la ciudad de Tacna en el año 2018.
- b) La competencia que mejor han desarrollado los docentes del I.E.S.T.P. UNITEK de Tacna, en el desempeño laboral de sus egresados, es la que está asociada con el emprendimiento, hay docentes que han tenido muy buena formación en emprendimiento y esta ha influido positivamente en la productividad laboral de los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK en el año 2018.
- c) El trabajo en equipo de los docentes es la dimensión que menor asociación ha tenido con el desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales de los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK de Tacna en el año 2018.
- d) La mayoría docentes demuestran innovación y toma de riesgos en las actividades desarrolladas en las diversas asignaturas, además esta tiene influencia positiva moderada en la creatividad y empoderamiento de los egresados de la I.E.S.T.P. UNITEK de Tacna en el año 2018.

5.2. RECOMENDACIONES

- a) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe implementar dentro de su selección del personal docente, requisitos que permitan acreditar evidencias del desarrollo de las competencias empresariales de acuerdo a su especialidad en su experiencia laboral; se puede considerar:

Innovación y toma de riesgos:

- Generación de novedades empresariales: Relación de proyectos sobre nuevos productos y/o servicios.
- Presentación de iniciativas de mejoras empresarial: Proyectos de mejoramiento de procesos y/servicios.
- Capacidad para arriesgar en la mejora de productos y/o servicios.

Trabajo en equipo:

- Capacidad para coordinar, coadyuvar y cooperar en actividades encomendadas.
- Presentación de trabajos desarrollados en equipo.

Emprendimiento:

- Capacidad de resistencia y tolerancia frente a obstáculos presentados.
- Presentación de planes de negocio de su autoría.
- Relación de empresas o microempresas creadas y en actividad.

- b) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe promover y motivar el trabajo en equipo de los docentes, para generar sinergia e impulsar el trabajo multidisciplinario, además de fomentar la responsabilidad y capacidad de respuesta al cambio en la productividad laboral de los egresados de la institución educativa superior.

- c) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe implementar capacitaciones que permitan transmitir la “innovación y toma de riesgos” de los docentes a través de actividades de aprendizaje.

- d) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe implementar un registro informático de seguimiento de egresados que permita proporcionar elementos de juicio para mejorar la malla curricular y medir el desempeño laboral de sus egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, G. (2012). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (6° ed.). Mexico: Editorial Trillas.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. España: ESIC.
- Cabala, A., & Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas: IESA.
- Cabanillas A., G. (2004). *Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de la facultad de educación de la UMSCH (Tesis Doctoral)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cejas, M. (2005). La Formación por competencias: Una visión estratégica en la gestión de personas. *Visión General, Año 4 n°1 Vol 4*, 11-22.
- CEPAL/OIT. (2016). Cadenas mundiales de suministro y empleo decente. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 42.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Cruz, P., & Vega, G. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. Antofagasta: Universidad de Antofagasta.
- DefiniciónABC. (2019). Negocios: Competitividad Empresarial. *DefiniciónABC tu diccionario hecho fácil*, <https://www.definicionabc.com/negocios/competitividad-empresarial.php>.
- Echeverría, B. (2002). Gestión de la competencia de Acción Profesional. *Revista de Investigación Educativa-Vol.20*, 7-43.
- Elorza H. & Medina Sandoval, J. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. Mexico: Oxford University.
- Escorsa, P., & Pasola, J. V. (2004). *Tecnología e innovación en la empresa* (Vol.148). España: Univ. Politec. de Catalunya.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hil Education.

- Idealista. (2017). Los españoles, más contentos con su trabajo que británicos, franceses y japoneses (Ranking). *Idealista/News*, <https://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2017/07/10/747204-los-espanoles-mas-contentos-con-su-trabajo-que-britanicos-franceses-y-japoneses>.
- Kerlinger, F. N. (1982). *Investigación del Comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- Los desafíos de la innovación en Chile. (1996). *Correo de la Innovación*.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Viña del Mar - Chile: Patagonia Impresores Ltda.
- Marco, B. (2008). Competencias Básicas. Hacia un Nuevo Paradigma Educativo. *Revista de Investigación*, 233-235.
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico Vol. 8*, 104.
- Peñaranda, C. (2018). Productividad Laboral. *La cámara la revista de la CCL Nro. 817*, https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración (12ª ed.)*. Mexico: Pearson.
- Tejada, J., & Navío, A. (2007). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de educación Vol 37 Nro. 2*, 30.
- Tobón, S. (2005). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Vara, A. (2008). *La Tesis en Maestría de Educación - Una guía efectiva para obtener el Grado de Maestro y no desistir en el intento*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Varela, R. (12 de Agosto de 2015). *ResearchGate*. Obtenido de Researchgate.net web site: https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo_Varela2/publication/46165068_Desarrollo_de_empresarios_basado_en_competencias_empresariales_el_caso_jovenes_con_empresa/links/55cbb86f08aeca747d6c21c7/
- Zorrilla, S. M. (1994). *La Tesis*. México: Editorial McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia del proyecto de investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
			VARIABLES	INDICADORES		
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL ¿En qué medida la Competencia empresarial de los docentes influye en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</p> <p>a) ¿Cómo influye la Innovación y toma de riesgos de los docentes en la Creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?</p> <p>b) ¿Cómo influye el Trabajo en equipo de los docentes en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?</p> <p>c) ¿Cómo influye el Emprendimiento en los docentes en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018?</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL Determinar como la Competencia empresarial de los docentes influye en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Determinar cómo influye la Innovación y toma de riesgos en los docentes en la Creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p> <p>b) Determinar cómo influye el Trabajo en equipo de los docentes en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p> <p>c) Determinar como el Emprendimiento en los docentes influye en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p>	<p>1.-HIPOTESIS GENERAL La Competencia empresarial de los docentes influye significativamente en el Desempeño Laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p> <p>2.- HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>a) La Innovación y toma de riesgos en los docentes influye significativamente en la Creatividad y empoderamiento en los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p> <p>b) El Trabajo en equipo de los docentes influye significativamente en las Relaciones interpersonales de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p> <p>c) El Emprendimiento en los docentes influye significativamente en la Productividad laboral de los egresados de la Institución Educativa Superior Técnico Privada "UNITEK" de Tacna en el año 2018.</p>	<p>X: Competencia empresarial</p> <p>Y: Desempeño Laboral</p>	<p>Conocimientos empresariales</p> <p>Habilidades empresariales</p> <p>Comportamientos empresariales</p> <p>Concepciones y valores</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Desarrollo de funciones y tareas</p> <p>Idoneidad en el puesto laboral</p>	<p>Tipo de Investigación "Investigación Básica"</p> <p>Diseño de la Investigación No experimental</p> <p>Ámbito de Estudio La investigación tomará en cuenta los siguientes ámbitos: Ámbito Espacial La presente investigación se desarrollará en la I. E. S. T. P. UNITEK de la ciudad de Tacna. Ámbito Temporal Para el desarrollo del estudio se tomará en cuenta el semestre académico 2018-II, cuyo sistema de matrícula es semestral. Ámbito Social Está conformada por los estudiantes que registran matrícula regular en el sexto semestre del I. E. S. T. P. UNITEK egresados en el año 2018.</p> <p>Población 74 estudiantes</p> <p>Muestra 62 estudiantes</p> <p>Técnicas de Recolección de datos Observación directa Encuesta Análisis Documental</p> <p>Instrumentos Guía de observación Cuestionario estructurado Guía de Análisis documental</p>	<p>a) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe implementar dentro de su selección del personal docente, requisitos que permitan acreditar evidencias del desarrollo de las competencias empresariales de acuerdo a su especialidad en su experiencia laboral; se puede considerar: Innovación y toma de riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Generación de novedades empresariales: Relación de proyectos sobre nuevos productos y/o servicios. Presentación de iniciativas de mejoras empresarial: Proyectos de mejoramiento de procesos y/servicios. Capacidad para arriesgar en la mejora de productos y/o servicios. <p>Trabajo en equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad para coordinar, coadyuvar y cooperar en actividades encomendadas. Presentación de trabajos desarrollados en equipo. <p>Emprendimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de resistencia y tolerancia frente a obstáculos presentados. Presentación de planes de negocio de su autoría. Relación de empresas o microempresas creadas y en actividad. <p>b) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe promover y motivar el trabajo en equipo de los docentes, para generar sinergia e impulsar el trabajo multidisciplinario, además de fomentar la responsabilidad y capacidad de respuesta al cambio en la productividad laboral de los egresados de la institución educativa superior.</p> <p>c) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe implementar capacitaciones que permitan transmitir la "innovación y toma de riesgos" de los docentes a través de actividades de aprendizaje.</p> <p>d) La Institución Educativa Superior Técnico Privada UNITEK de Tacna, debe implementar un registro informático de seguimiento de egresados que permita proporcionar elementos de juicio para mejorar la malla curricular y medir el desempeño laboral de sus egresados.</p>
			<p>DIMENSIONES</p> <p>X1: Innovación y toma de riesgos</p> <p>Y1 Creatividad y empoderamiento</p> <p>X2: Trabajo en equipo</p> <p>Y2: Relaciones interpersonales</p> <p>X3: Emprendimiento</p> <p>Y3: Productividad laboral</p>	<p>INDICADORES</p> <p>Generación de novedades empresariales</p> <p>Iniciativas de mejora empresarial</p> <p>Frecuencia de riesgos empresariales</p> <p>Producción de Ideas</p> <p>Impulso de cambios positivos.</p> <p>Cooperación en el desarrollo.</p> <p>Grado de coordinación</p> <p>Cumplimiento de trabajos.</p> <p>Tamaño de Grupos</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Relaciones laborales cultura organizacional</p> <p>Grados de libertad</p> <p>Desarrollo de planes de negocio.</p> <p>Creación de micro empresas.</p> <p>Proactividad</p> <p>Producción promedio</p> <p>Logros colectivos</p> <p>Flexibilidad del mercado laboral</p>		

Anexo 02: Instrumento Aplicado– Encuesta

INSTRUMENTO - ENCUESTA

I.- INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la influencia de las **competencias empresariales** de los docentes en el **desempeño laboral** de los egresados del Instituto de Educación Superior Privado “UNITEK”–2018 de Tacna. La información proporcionada es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con sinceridad tomando en cuenta sus propias experiencias.

II.- DATOS GENERALES: Por favor, marque con una (x) su respuesta.

Sexo	Femenino			Masculino	
Edad	18-22	23-27	28 -32	33-37	38 a más
Situación Laboral	Desempleado		Trabajador Independiente		Empleado

III. INDICACIONES:

Marque con una (x) y con la mayor objetividad posible, cada aspecto del cuestionario y la respuesta que mejor represente su opinión. Agradecemos su amable colaboración.

La escala de calificación es la siguiente:



1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	COMPETENCIAS EMPRESARIALES DEL DOCENTE (VARIABLE INDEPENDIENTE)					
Innovación y toma de riesgos						
1	En el desarrollo de la asignatura se logra la generación de novedades empresariales a través de planes de negocio.	1	2	3	4	5
2	El docente utiliza ideas de negocio para la generación de novedades empresariales competitivas.	1	2	3	4	5
3	El docente incluye Iniciativas de mejora empresarial en el desarrollo de su asignatura para crear creatividad y empoderamiento .	1	2	3	4	5
4	El docente elabora experiencias de aprendizaje que incluyan iniciativas de mejora empresarial que fueron aplicadas por los egresados del Instituto.	1	2	3	4	5
5	Los docentes comentan en clase la frecuencia de riesgos empresariales y como esta favorece la creatividad y empoderamiento en los profesionales.	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
6	Los docentes demuestran un grado de coordinación en las actividades de aprendizaje desarrolladas.	1	2	3	4	5
7	Los docentes motivan a los estudiantes para tener un grado de coordinación que permita mejorar sus relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5
8	Los docentes ponderan adecuadamente el cumplimiento de trabajos en el desarrollo de la asignatura.	1	2	3	4	5
9	Los docentes incluyen en la asignatura actividades que promueven el cumplimiento de trabajos para mejorar sus relaciones interpersonales con sus compañeros de grupo.	1	2	3	4	5
10	El docente comenta en sus actividades de aprendizaje la importancia del tamaño de grupos en el mejoramiento de las relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5

11	El Tamaño de Grupo en los trabajos encargados, es determinante para mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes del Instituto.	1	2	3	4	5
Emprendimiento						
12	El docente otorga grados de libertad a los estudiantes en la producción de trabajos empresariales.	1	2	3	4	5
13	El docente incluye en la asignatura el desarrollo de planes de negocio para mejorar el emprendimiento de los estudiantes.	1	2	3	4	5
14	El desarrollo de planes de negocio por parte del docente de forma demostrativa y con evidencias ha incrementa la productividad laboral de los estudiantes.	1	2	3	4	5
15	El docente comenta la creación de micro empresas en su experiencia profesional para la motivación de los estudiantes.	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS (VARIABLE DEPENDIENTE)						
Creatividad y empoderamiento						
16	Demuestra su creatividad y empoderamiento a través de la producción de Ideas para mejorar su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
17	En el desarrollo de la asignatura le permitieron hacer una Producción de Ideas para mejorar su creatividad y empoderamiento.	1	2	3	4	5
18	Experimenta impulso de cambios positivos en las labores encomendadas en la empresa como consecuencia de la innovación y toma de riesgos fomentado por los docentes de las asignaturas.	1	2	3	4	5
19	En las asignaturas se dio Impulso de cambios positivos para el desarrollo de sus tareas y mejorar su creatividad y empoderamiento en su centro laboral.	1	2	3	4	5
20	Cuando se realizan actividades institucionales en la empresa usted participa en la Cooperación en el desarrollo de dichas actividades.	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales						
21	Cuando desarrolla actividades grupales emplea una Comunicación asertiva como consecuencia de las enseñanzas de los docentes del Instituto.	1	2	3	4	5
22	Tiene usted una comunicación asertiva porque los docentes del Instituto demostraron o le permitían un trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
23	El trabajo en equipo promueve las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo mejorando sus relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5
24	En las tareas encomendadas busca mejorar sus relaciones laborales mediante un trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
25	El trabajo en equipo fomentado en las asignaturas recibidas, ha mejorado su cultura organizacional y desempeño laboral.	1	2	3	4	5
Productividad laboral						
26	El mejoramiento de la productividad laboral es reflejada con el incremento de la Producción promedio desarrollada en la empresa.	1	2	3	4	5
27	Elevar la Producción promedio en la empresa es motivada por el emprendimiento desarrollado en su capacitación profesional.	1	2	3	4	5
28	Los Logros colectivos son consecuencia de la aplicación del emprendimiento fomentado por los docentes en el desarrollo de las asignaturas.	1	2	3	4	5
29	Los logros colectivos permiten demostrar el emprendimiento fomentado por los docentes en las asignaturas desarrolladas.	1	2	3	4	5
30	La Flexibilidad del mercado laboral permite aplicar el emprendimiento fomentado en los docentes de las asignaturas desarrolladas.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

Anexo 03: Informe de opinión de experto del Instrumento de investigación – Variable “Competencia Empresarial”

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Nina Nina, Ricardo Bernardo
 1.2. Grado Académico: Doctor en Administraciones de la Educación
 1.3. Profesión: Ing. Metalurgista
 1.4. Institución donde labora: I.E.S.T. Pública Francisco de Paula Gonzales Vigil
 1.5. Cargo que desempeña: Docente Estable - Ex Director de I.E.S.T. P. Teo. P. U. g/l
 1.6. Denominación del Instrumento:
Encuesta - Variable Independiente "Capacidades Empresariales"
 1.7. Autor del instrumento: Juan Carlos Vargas Conde
 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa (Maestría)

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 27
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____



2

Tacna, 03 de enero del 2019



 Firma

Anexo 04: Informe de opinión de experto del Instrumento de investigación –
Variable “Desempeño Laboral

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Nina Nina Ricardo Bernardo*
 1.2. Grado Académico: *Doctor en Administración de la Educación*
 1.3. Profesión: *Ing. Metalurgia*
 1.4. Institución donde labora: *I.E.S. Tecnológica Pública Fr. Paula Gonzales Ugil*
 1.5. Cargo que desempeña: *Docente Estable - Ex. Director IESTP Fr. Paula Ugil*
 1.6. Denominación del Instrumento:
Encuesta - Variable Dependiente: "Desempeño Laboral"
 1.7. Autor del instrumento: *Juan Carlos Vargas Conde*
 1.8. Programa de postgrado: *Maestría Docencia Universitaria y Gestión Educativa*

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					08	20
SUMATORIA TOTAL				28		

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 03 de enero del 2019



 Firma