

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO DE LA ESCUELA
DE INGENIERIA INDUSTRIAL EN UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE LIMA, AÑO - 2017”**

**PRESENTADO POR:
MARIO HUMBERTO ACEVEDO PANDO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**ASESOR:
Dr. MANUEL ANTONIO LEÓN JULCA**

HUACHO - 2018



DEDICATORIA:

A Juandiego, Ariana, mis hijos, Carmen mi esposa, que son la motivación constante para mi desarrollo profesional, además a mi madre y hermanos que siempre me apoyan en mis ideales, y en especial a la memoria de mi padre Humberto que siempre será mi ejemplo de vida.



AGRADECIMIENTO

Al docente asesor Doctor Manuel Antonio León Julca, por su orientación y apoyo en mi labor científica de una manera incondicional, brindándome además todos sus valiosos conocimientos en aras de la consecución del presente proyecto.

RESUMEN

La investigación realizada estuvo orientada en analizar la relación existente debido a la evaluación de las competencias específicas y el desempeño en el centro de labores del egresado de la EP de Ingeniería Industrial en la universidad en estudio de Lima, el presente estudio se basa en la experiencia del investigador en haber realizado la evaluación por competencias de una forma continua a aquellos estudiantes que cursan satisfactoriamente los últimos ciclos en la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial.

Este tipo de evaluación data del año 2014, la cual era muy importante e imprescindible, porque se subdividía por competencias es decir medíamos a los alumnos por cada una de las competencias que ellos tenían en su formación, las cuales se dividían en tres grandes campos, los cuales son: Producción, Operaciones, Organizacional.

Los resultados se usaban para detectar que competencias obtenían el nivel inicio, proceso o logro y de acuerdo a este resultado se les preparaba unos talleres remediales específicos para cada competencia y de modo personalizado para poder nivelar las competencias que debía tener el futuro profesional.

En el presente estudio analizaremos mediante un cuestionario en un centro laboral, aplicado directamente al jefe inmediato, sobre la evaluación por competencias del egresado y además obtendremos el resultado de su desempeño laboral y de ésta forma concluiremos si existe una vinculación entre estas las variables del estudio.

Palabras que son claves en el estudio: Evaluación por competencias, Desempeño laboral, Producción, Operaciones, Organizacional.

ABSTRACT

The research carried out was oriented to analyze the relations of the evaluation by competences and the work performance of the students of the EP Industrial Engineering in a university of Lima City, the study is about the researcher in having made the assessment by competences in a continuous way to students of the last cycles EP Industrial Engineering career.

This type of evaluation dates from 2014, which was very important and essential, because it was subdivided by competences, we measured the students for each of the competencies they had in their training, which were divided into three major fields, which are: Production, Operations, Organizational.

The results were used to detect which competences obtained the beginning, process or achievement level and according to this result, specific remedial workshops were prepared for each competence and in a personalized way to be able to level the competences that the future professional should have.

In the present study we will analyze through a questionnaire in a work center, directly applied to the immediate supervisor, about the evaluation by competences of the graduate and we will also obtain the result of his work performance and this way we will conclude if a direct vinculation between of variables.

The words keys: Evaluation by competences, Work performance, Production, Operations, Organizational.

Contenido General

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA: | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | iv |
| ABSTRACT | v |
| CONTENIDO GENERAL | vi |
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| CAPITULO I | 13 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA | 13 |
| 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.2.1 Problema General | 16 |
| 1.2.2 Problema Específico | 16 |
| 1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | 17 |
| 1.3.1 Objetivo General | 17 |
| 1.3.2 Objetivos Especificos | 17 |
| 1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION | 17 |
| 1.4.1 Justificación Teórica | 18 |
| 1.4.2 Justificación Técnica | 18 |
| 1.4.3 Justificación Social | 18 |
| 1.4.4 Justificación Práctica-Económica | 18 |
| 1.5 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION | 19 |
| 1.5.1 Delimitación temporal | 19 |
| 1.5.2 Delimitación espacial | 19 |
| 1.5.3 Delimitación social | 19 |
| 1.5.4 Delimitación conceptual | 19 |
| 1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO | 19 |
| CAPÍTULO II | 21 |
| MARCO TEORICO | 21 |
| 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION | 21 |
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales | 21 |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales | 22 |
| 2.2 BASES TEÓRICAS | 22 |
| 2.3 DEFINICION DE TERMINO BASICOS | 27 |
| 2.3.1 Competencias | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.2 Nivel de competencia laboral..... | 27 |
| 2.3.3 Nivel de cumplimientos laborales | 28 |
| 2.3.4 Perfil del egresado | 29 |
| 2.3.5 Requerimiento ocupacionales..... | 30 |
| 2.3.6 Cambio tecnológicos..... | 30 |
| 2.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 31 |
| 2.4.1 Hipótesis General | 31 |
| 2.4.2 Hipótesis Específicas | 31 |
| 2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 31 |
| 2.5.1 Variable Independiente..... | 31 |
| 2.5.2 Variable Dependiente..... | 31 |
| 2.5.3 Operacionalización..... | 32 |
| CAPITULO III..... | 33 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 33 |
| 3.1 DISEÑO METODOLÓGICO..... | 33 |
| 3.1.1 Método de la investigación | 33 |
| 3.1.2 Nivel de la investigación..... | 33 |
| 3.1.3 Diseño de la investigación..... | 33 |
| 3.1.4 Tipo de la investigación..... | 33 |
| 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 34 |
| Población N° 1..... | 34 |
| Población N° 2..... | 34 |
| Muestra N° 1..... | 34 |
| Muestra N° 2..... | 34 |
| 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 35 |
| 3.3.1 Encuesta..... | 35 |
| 3.3.2 Observación | 35 |
| 3.3.3 Entrevista..... | 35 |
| 3.3.4 Instrumento de recolección de datos | 36 |
| 3.3.4.1 Cuestionario..... | 36 |
| 3.3.4.2 Guía de observación..... | 36 |
| 3.3.4.3 Guía de entrevista..... | 36 |
| 3.3.4.4 Procedimientos para recolección de datos | 37 |
| 3.3.4.5 Análisis Estadístico é Interpretación de datos | 37 |
| 3.3.4.6 Criterio ético | 37 |
| Tabla N° 3.1 | 38 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3.4.7. Criterios de rigor científico | 38 |
| Tabla 3.2..... | 39 |
| 3.4 MATRIZ DE CONSISTENCIA | 41 |
| CAPÍTULO IV | 42 |
| PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS | 42 |
| 4.1 Análisis de resultados..... | 42 |
| 5.1 Evaluación por competencias..... | 70 |
| 5.2 Desempeño Laboral..... | 71 |
| 5.3 Discusión de resultados..... | 71 |
| 5.4 Conclusiones | 74 |
| 5.5 Recomendaciones | 75 |
| 6.1 Fuentes Documentales..... | 76 |
| 6.2 Fuentes Bibliográficas..... | 76 |
| 6.3 Fuentes Electrónicas | 77 |
| ANEXOS | 78 |
| ANEXO 1..... | 79 |
| CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL EGRESADO POR COMPETENCIAS..... | 79 |
| ANEXO 2..... | 80 |
| CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO..... | 80 |
| ANEXO N° 3..... | 81 |
| MODELO DE JUICIO DE EXPERTOS | 81 |

| | |
|--|----|
| <u>INDICE DE TABLAS</u> | 16 |
| Tabla 01 Desempeño del egresado | 16 |
| Tabla 02 Operacionalización de variables..... | 32 |
| Tabla 03 Criterios éticos de la investigación | 38 |
| Tabla 04 Criterios de rigor científico de la investigación | 39 |
| Tabla 05 Calificación d los expertos | 43 |
| Tabla 06 Escala de calificación de los expertos | 44 |
| Tabla 07 Alpha de cronbach | 45 |
| Tabla 08 Escala de confiabilidad | 45 |
| Tabla 09 Pregunta 1 de la encuesta | 46 |
| Tabla 10 Pregunta 2 de la encuesta | 47 |
| Tabla 11 Pregunta 3 de la encuesta | 48 |
| Tabla 12 Pregunta 4 de la encuesta | 49 |
| Tabla 13 Pregunta 5 de la encuesta | 50 |
| Tabla 14 Pregunta 6 de la encuesta | 51 |
| Tabla 15 Pregunta 7 de la encuesta | 52 |
| Tabla 16 Pregunta 8 de la encuesta | 53 |
| Tabla 17 Pregunta 9 de la encuesta | 54 |
| Tabla 18 Pregunta 10 de la encuesta | 55 |
| Tabla 19 Pregunta 11 de la encuesta | 56 |
| Tabla 20 Pregunta 12 de la encuesta | 57 |
| Tabla 21 Pregunta 13 de la encuesta | 58 |
| Tabla 22 Pregunta 14 de la encuesta | 59 |
| Tabla 23 Pregunta 15 de la encuesta | 60 |
| Tabla 24 Pregunta 16 de la encuesta | 61 |
| Tabla 25 Pregunta 17 de la encuesta | 62 |
| Tabla 26 Pregunta 18 de la encuesta | 63 |
| Tabla 27 Pregunta 19 de la encuesta | 64 |
| Tabla 28 De contingencia X –Y1 | 65 |
| Tabla 29 Pruebas Chi-Cuadrado (X – Y1) | 66 |
| Tabla 30 De contingencia X –Y2 | 67 |
| Tabla 31 Pruebas Chi-Cuadrado (X – Y2) | 67 |
| Tabla 32 De contingencia X –Y | 68 |
| Tabla 33 Pruebas Chi- Cuadrado (X –Y) | 68 |
| Tabla 34 Resumen y Análisis de Prueba de Hipotesis | 69 |

| | |
|--|----|
| <u>INDICE DE FIGURAS</u> | 15 |
| Figura 01 Bajo desempeño laboral del egresado | 15 |
| Figura 02 Respuesta a la pregunta 1 de la encuesta..... | 46 |
| Figura 03 Respuesta a la pregunta 2 de la encuesta | 47 |
| Figura 04 Respuesta a la pregunta 3 de la encuesta | 48 |
| Figura 05 Respuesta a la pregunta 4 de la encuesta..... | 49 |
| Figura 06 Respuesta a la pregunta 5 de la encuesta..... | 50 |
| Figura 07 Respuesta a la pregunta 6 de la encuesta..... | 51 |
| Figura 08 Respuesta a la pregunta 7 de la encuesta..... | 52 |
| Figura 09 Respuesta a la pregunta 8 de la encuesta..... | 53 |
| Figura 10 Respuesta a la pregunta 9 de la encuesta..... | 54 |
| Figura 11 Respuesta a la pregunta 10 de la encuesta..... | 55 |
| Figura 12 Respuesta a la pregunta 11 de la encuesta..... | 56 |
| Figura 13 Respuesta a la pregunta 12 de la encuesta | 57 |
| Figura 14 Respuesta a la pregunta 13 de la encuesta | 58 |
| Figura 15 Respuesta a la pregunta 14 de la encuesta | 59 |
| Figura 16 Respuesta a la pregunta 15 de la encuesta | 60 |
| Figura 17 Respuesta a la pregunta 16 de la encuesta | 61 |
| Figura 18 Respuesta a la pregunta 17 de la encuesta | 62 |
| Figura 19 Respuesta a la pregunta 18 de la encuesta | 63 |
| Figura 20 Respuesta a la pregunta 19 de la encuesta..... | 64 |

INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis se denomina “Relación entre la evaluación de competencias y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial en una Universidad de Lima, año 2017”, Este estudio surge como una necesidad de brindar a las empresas egresados con un alto nivel de conocimientos y habilidades por competencias, para que su inserción en el mundo laboral obtenga resultados satisfactorios en lo que concierne a su desempeño laboral.

Es importante desarrollar una investigación que enlace los resultados de una evaluación de los egresados y entender que si existe relación, entre estos resultados con su posterior desempeño laboral. Entonces estamos conscientes que mejorando sus competencias directamente antes que los alumnos egresen, mejorará su desempeño laboral de dichos alumnos, y será el óptimo. Evaluar el desempeño de todo profesional es básico para el desarrollo de una empresa, porque nos brinda técnicas para mejorar sus logros. Esto se circunscribe a delimitar su misión y su visión, además de su política empresarial. Es así que, un desarrollo satisfactorio de su evaluación nos da pie para analizar su rendimiento personalizado, para establecer ciertos objetivos que son vitales además de ver que su funcionabilidad sea la más idónea. Se reconoce también que fortalezas y debilidades se tienen para direccionar las capacitaciones respectivas y dar directivas para mejorar el desempeño del egresado. El enfoque de este estudio se centrará en analizar mediante un cuestionario si existe una relación entre la evaluación de las competencias del estudiante de EP Ingeniería Industrial, y relacionándolas directamente con el desempeño laboral en dos dimensiones que son: el nivel de la competencia laboral versus el nivel de un mejor cumplimiento laboral. Sabemos que las empresas e industrias actuales están preocupadas por tener profesionales que se encuentren preparados en todos los aspectos y necesitamos saber enfrentar estos retos y buscamos mediante el presente estudio garantizar de alguna forma que los alumnos que egresan de las universidades consigan consolidarse mediante un buen desempeño laboral en base al desarrollo de su competitividad y competencia.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Al culminar los ciclos de estudios de la EP Ingeniería Industrial, de una Universidad Privada de Lima, los estudiantes ya como egresados, buscan insertarse en el mundo laboral, para ello, en la antepenúltima semana de clases se les toma una evaluación por competencias, dicha evaluación llamada prueba de logro, arroja resultados insospechados, al medir sus competencias resulta que hay alumnos que estando por egresar no consolidan un buen resultado en la prueba integral que mide las competencias de los alumnos, que en el caso de la Escuela de Ingeniería Industrial se divide en tres competencias que son Producción, Operaciones y Organizacional.

La prueba de logro deberá ser elaborada con sumo cuidado y deberá ser dividida en los tres campos por cada una de las competencias y además deberá reflejar la situación en que se encuentre el alumno ya sea en el nivel de inicio, proceso o de logro. Dicha prueba deberá ser constantemente revisada y mejorada con preguntas concretas, específicas y que midan verdaderamente el estado de los potenciales graduados.

Precisamos un ejemplo de un estudio de los estudiantes que emergen de la EP Ingeniería Industrial, se ubican en diferentes áreas dentro de las que citamos las de producción u operaciones, entonces vimos que frente a un requerimiento ocupacional para almacén, si se evalúa con una metodología integral al egresado en el área al cual fue sindicado como mencionamos en el área logística este debe destacar y cumplir con los requerimientos, su resultado debe ser óptimo y por ende debe satisfacer enteramente a la empresa. Concluimos pues que los futuros egresados han sido consolidados en sus estudios universitarios en tres competencias, los problemas radican en que los alumnos se han direccionado muchas veces en sola una de ellas, sea esta producción, operaciones u organizacional; de esta forma la escuela profesional de Ingeniería habrá formado profesionales idóneos y plenamente competitivos.

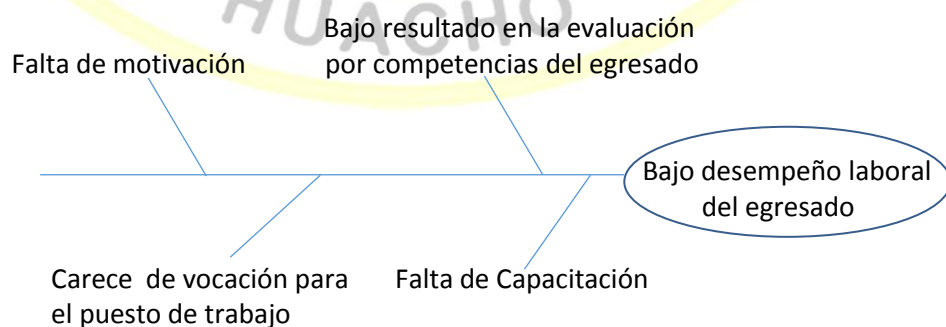
Los estudiantes en los dos últimos ciclos realizan sus prácticas preprofesionales las cuales no necesariamente las desarrolla abarcando las tres competencias, es por ello que a lo largo de su formación los alumnos deberán revisar y aplicar en lo posible temas que competen a las tres competencias, para que cuando egresen manejen y apliquen conceptos tanto teóricos como prácticos de todas sus competencias y de esta forma logren consolidarse en su desempeño laboral cumpliendo con el logro en su proceso de formación. Es así como, al mejorar la calidad en evaluación del egresado, este filtro nos brindará una gran cantidad de indicadores que nos permitan brindarles talleres remediales para nivelarlos y que así posteriormente cuando los requieran en alguna función en los diversos sectores de la entidad empresarial para que lo realicen de la mejor manera y destaquen en sus labores asignadas. La evaluación de las pruebas de logro por competencias nos sirven como de indicador de como los estudiantes están preparados para enfrentar el mundo laboral y si no cumplen con tener una evaluación satisfactoria es necesario realizar la nivelación y capacitación respectiva. El requerimiento de los puestos de trabajo en la actualidad son más exigentes cada vez y están sujetos a diferentes filtros en los cuales miden sus habilidades blandas y los conocimientos direccionados a los puestos de trabajo, es por esta razón que el futuro postulante a un puesto de trabajo deberá estar preparado para cualquiera de las áreas a las cuales en un probable puesto de trabajo se deba desempeñar es así que en la matriz del programa de estudios de la EP Ingeniería Industrial, se subdivide en tres campos básicos llamadas competencias específicas. Analizamos la problemática que se inicia cuando en el presente estudio verificamos que mediante las encuesta realizadas a un jefe inmediato de una empresa donde laboraron diez egresados, determinamos que está de acuerdo con realizar las evaluaciones por competencias y relacionarlos con el desempeño laboral de los alumnos evaluados, además en otras empresas al hacer la misma consulta también nos manifiestan que no todos los egresados cumplen con los requerimientos solicitados, es por ello que la propuesta para modificar estos indicadores es que éstas evaluaciones se realicen con el debido tiempo para poder, en base a sus resultados, realizar talleres remediales por competencias y mejorar el nivel de cada estudiante de acuerdo a los resultados obtenidos en su evaluación por competencias.

Se obtienen también los resultados óptimos en donde el jefe inmediato indica que el desempeño laboral de los estudiantes es muy bueno o bueno en determinada competencia específica, con ello siempre será necesario realizar un comparativo con su evaluación por competencias y nivelar también mediante talleres remediales las competencias que aún no se encuentren en un porcentaje aceptable de logro.

Por esto, será importante demostrar que hay vinculación en la evaluación por competencias versus el desempeño en el centro laboral del egresado. Esta evaluación deberá medir las tres competencias del futuro ingeniero industrial, las cuales son: Producción, Operaciones y Organizacional, para luego medir su desempeño laboral tanto en su nivel de competencia laboral como en el cumplimiento laboral y demostrar que mediante ésta relación, podemos evaluar al egresado y en base a sus resultados relacionaremos con estos datos su potencial desempeño laboral, este estudio sería muy valioso porque de esta manera se pueden crear filtros y medidas para que mediante las evaluaciones por competencias podamos obtener egresados de calidad que puedan brindar con gran altura sus saber teórico y sus habilidades para desarrollar la mejora continua en las empresas, sobre todo tratándose de una carrera profesional como es la de la Ingeniería Industrial que busca mejorar en todo momento la productividad en tiempo real de todos los recursos utilizados para obtener un producto final de excelente calidad en beneficio del potencial consumidor.

Figura N° 01

BAJO DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO



Fuente: Elaboración propia

El diagrama N° 1, nos muestra en el diagrama de Ishikawa las principales causas de un bajo desempeño laboral del egresado, se indican la falta de motivación en el centro de labores, la falta de vocación para desempeñar una determinada tarea o función en el puesto laboral, además la falta de capacitación que es otro motivo para un bajo desempeño en el centro de labores, y finalmente vemos que la razón de ésta investigación es verificar la vinculación entre la evaluación de competencias del egresado versus su desempeño en el centro de labores, siendo así parte fundamental de la problemática a estudiar. Estas causas se manifiestan en la presente investigación en base a las encuestas realizadas a un grupo de 20 docentes sobre su desempeño en su centro de labores de los egresados de una universidad privada de la ciudad de Lima a continuación el cuadro siguiente refleja el resultado obtenido:

Tabla N° 01
DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO

| CAUSAS DEL BAJO DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO | Respuesta de docentes | Porcentaje |
|---|------------------------------|-------------------|
| Bajo resultado en la evaluación por competencias del egresado | 12 | 60% |
| Falta de capacitación del egresado | 3 | 15% |
| Falta de motivación del egresado | 2 | 10% |
| Carece de vocación para el puesto de trabajo | 1 | 5% |
| TOTAL | 20 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema Principal

¿Existe relación entre la evaluación por competencias y desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Privada en la ciudad Lima?

1.2.2 Problema Específico

- a) ¿De qué manera la evaluación por competencias se relaciona con nivel de competencia laboral de egresados de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Privada en la ciudad de Lima?

- b) ¿De qué manera la evaluación por competencias se relaciona con nivel de cumplimiento laboral de egresados de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Privada de la ciudad de Lima?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué manera se relaciona la evaluación por competencias y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de la ciudad de Lima.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Conocer cómo la evaluación por competencias se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de la ciudad de Lima.
- b) Precisar como la evaluación por competencias se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de la ciudad de Lima.

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Nuestra investigación se refiere a la realidad que he podido observar, con alrededor de diez años y medio dedicados como capacitador y cuatro años como coordinador en el Área de Prácticas Pre profesionales y Seguimiento del Graduado, en donde he podido observar con mucha dedicación, los inconvenientes que emanan en el interior de los egresados de la EP de Ingeniería Industrial, enfocándonos cuando ingresan a laborar en las diversas empresas del sector industrial, ellos no están lo suficientemente preparados en cada una de las tres competencias de una manera uniforme. Debido a esta situación se genera un bajo desempeño laboral y sobre todo un nivel de alta insatisfacción por parte de los jefes inmediatos que aceptan a los nuevos graduados con gran expectativa, además también se resalta la baja productividad en sus respectivas funciones que les han sido encomendadas. Las condiciones y de nuevas necesidades laborales que son cada vez más exigente deberá tener como logro fundamental mejora en la posterior curricular. Así todos los conocimientos deberán ser desarrollados de una forma teórica

Y más práctica. Inmersos por los tres ejes de las tres competencias específicas como base fundamental de su formación profesional las cuales son: Producción, Operaciones y Organizacional. Es por lo expuesto que deberemos demostrar la vinculación que hay en la evaluación por competencias de egresados y su desempeño en el trabajo, es en esta forma que el presente estudio se justifica. Quedando así justificado el actual estudio.

1.4.1 Justificación Teórica

Conocer, analizar y alcanzar la relación expuesta de las teorías que se detallan en el estudio, explica y respalda la hipótesis que verifica que existe significativa relación de causalidad entre la variable que es independiente versus la variable que no lo es.

1.4.2 Justificación Técnica

Este estudio sirve de mejora en el desempeño en el centro de trabajo trayendo consigo la mejora de resultados de evaluaciones por competencias, teniendo la posibilidad de realizar una idea de mejorar en cuanto a los logros finales en las evaluaciones, técnicamente es importante verificar la eficacia de las estrategias que se puedan aplicar en vías de una mejora continua.

1.4.3 Justificación Social

La relación laboral adecuada entre los jefes y el trabajador, en base a un buen desempeño laboral, es una de las misiones fundamentales del ingeniero industrial, ya que al mejorar los egresados sus competencias brindarán mayor eficiencia en su centro laboral trayendo consigo un mejor hábitat social donde se puedan desempeñar de la mejor manera.

1.4.4 Justificación Práctica-Económica

Se justifica debido a que la satisfacción laboral en las diversas empresas traerá consigo la mejora del prestigio de la Universidad Privada, y de esta forma se abrirá campo para que más estudiantes la elijan como alma mater, de esta forma generarán más recursos económicos y por el lado de la

empresa de la misma forma al ser el egresado un trabajador eficiente la empresa será más productiva y generará mayores ingresos.

1.5 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación que se va a realizar corresponde al periodo 2017-2018.

1.5.2 Delimitación espacial

La investigación se ejecutará en la Universidad Privada de Lima

1.5.3 Delimitación social

La investigación se realiza en base a un estudio integrado por egresados, dentro de un contexto social egresado-empresa.

1.5.4 Delimitación conceptual

a) Evaluación por competencias del egresado.

Aquellos graduados en la Escuela de Ingeniería Industrial en la Universidad Privada en la ciudad de Lima, son evaluados para medir el nivel de logro de sus competencias las cuales son tres: Producción, Operaciones y Organizacional.

b) Satisfacción laboral

Se analiza que el desempeño es fundamental en el entorno de las instituciones, nos permite adecuar diversas técnicas para aumentar toda la eficiencia posible. Todo esto abarca determinar el grado de avance para su implementación posterior en todo la estructura de las entidades.

1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO

La viabilidad del actual estudio es real, motivos por lo que el presente estudio lo realiza el Coordinador de la Escuela de Ingeniería Industrial en el Área de Prácticas Pre Profesionales, y se viene haciendo el análisis de la mejora continua, en estos aspectos, hace cuatro años; contando con una valiosa información de datos históricos de la evaluación del egresado

en base a las tres competencias de la carrera de Ingeniería Industrial, teniendo como punto de partida el cumplimiento de uno de los estándares de acreditación y licenciamiento que promueve la Nueva Ley Universitaria 30220 promulgada el 9 de Julio de 2014 y el Reglamento Interno de la Universidad.

La Escuela de Ingeniería Industrial está en búsqueda de mejoras necesita adecuar estas tres competencias que puedan consolidar como logro la evaluación del egresado en un nivel óptimo.



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1 Antecedentes Internacionales

a) “Evaluación del perfil de los estudiantes que se gradúan en la facultad de Ingeniería Industrial en la universidad pública del Cantón Milagro frente al ejercicio de la necesidad del campo de ocupación y propuesta de diseño”, ciudad de Guayaquil – Ecuador; año 2014. Miguel Eduardo Galaico de la Cruz. Su objetivo es el de verificar falencias en el perfil de formación y ejercicio profesional de graduados. Tiene como metas mejorar la malla curricular profesional para que futuros graduados de la profesión de Ingeniería Industrial se desenvuelvan muy bien cuando sean extremadamente exigidos y que sea factor vinculante en la prosperidad del sector Industria del Cantón Milagro teniendo en cuenta su entorno. Su desarrollo utiliza los métodos cualitativos y cuantitativos porque la investigación es catalogada como descriptiva teniendo así un resultado de un proyecto que es viable. Una recopilación de un conjunto de datos se realizó mediante un grupo de entrevistas y de un análisis real utilizando un cuestionario enfocado a una población: directivo, docente y egresado de Ingeniería Industrial de la Universidad Estatal de Milagro.

b) “Impacto laboral y competencia de los egresados de contraloría pública Corporaciones Universitarias Latinoamericanas CULS”. Barranquilla – Colombia, año 2014. Eduardo Crisien Borrero, Nora Rodríguez Quezada. Su objetivo es calificar el resultado laboral y su competencia de los graduados de la estructura de Contraloría estatal de las Corporaciones Universitarias Latinoamericanas CULS, y determinar un elevado grado de satisfacción de egresados y empresarios ante una formación de competencias.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

a) “Empleabilidad en los graduados de la facultad de administrativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” ciudad de Lima, año 2007. El autor es Pedro Tito Huamaní. Su objetivo es de saber el resultado de los niveles y modos del empleo que poseen, en el ámbito de trabajo, los graduados de la Facultad de Ciencia Administrativa - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Saber todo el rango que es vinculante y que hay en los programas de estudio de la escuela profesional de Administración, Negocio Internacional y el de Turismo, con exigencias correspondientes a las competencias del sector trabajo, Dado que su método es brindar resultados de entrevistas, las que son desarrolladas en el programa estadístico conocido como SPSS; y que antes se ya se había construido el cuestionario, en referencia al diseño y muestra de los logros obtenidos había sido necesario utilizar el programa llamado Excel.

b) “Influencias en competencias docentes de un desempeño laboral de graduados del nivel inicio en el Centro Técnicos Productivos Parroquiales Sagrados Corazón de Jesús”, Universidad en Educación Enrique Guzmán y Valle, San Juan de Miraflores – Perú, años (2012-2013). El autor es René Consuelo Acosta Mires. La meta es determinar el vínculo significativo en las competencias docentes del desempeño de labores en los graduados del nivel inicio en el Centro Técnicos Productivos Sagrados Corazón de Jesús, Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle San Juan de Miraflores. En los métodos su investigación viene a ser de tipo transeccional, esto debido a que la verificación de las variables se realizó en un periodo de tiempo por sólo una etapa (Sanchez Reyes (2003); que se cita por Delgado, (2005). También buscamos que determinar los principales caracteres de una secuencia en cualquiera de las situaciones ya sea temporal o en el espacio.

2.2 BASES TEÓRICAS

El desempeño competencias viene a ser parte de un proceso de feedback, determinando lo idóneo del mismo y por ende certifica que el aprendizaje en los graduados en base a sus competencias, sean medidas a través de un análisis autocrítico estudiando posteriormente otros casos. Sus resultados reflejan variantes en su forma de ser evaluados, claro está que en esta forma de ser

evaluados todos los graduados deberán tener bastante transparencia del porqué, y saber para que se utiliza o aplica dicha evaluación, de lo contrario ésta no va a poseer un grado de significancia la cual es y será necesaria. Además vemos que toda forma de evaluar debe especificar los objetivos claros y específicos para que obtengamos buenos resultados y logremos el reto.

Una forma de evaluar por competencias indica que nosotros debemos partir de una matriz curricular donde se sindiquen cada una de las competencias específicas y que estén claramente definidos para que a la hora de ser evaluadas no soslayen ningún aspecto que no está claramente definido, es también importante generar una vez, de mejora continua determinando reuniones con grupos de interés para que de esta forma las competencias de la EP Ingeniería Industrial tengan siempre un estudio en donde podamos detectar falencias y su cambio sea oportuno y no quede desfasado en el tiempo, que es lo peor que le pueda ocurrir.

Los grandes cambios desencadenan que una de las evaluaciones por competencias es que no pueda ser medible, sino que muestre ciertas variaciones relacionadas con sus objetivos. Un graduado tendrá una de sus competencias logradas cuando este graduado pueda realizar una buena toma de decisiones cuando enfrenta un problema determinado, por ello debe desarrollar todo tipo de conocimientos, por ende todo ello que está en su programa curricular los alumnos deberán aprovechar debido a que han adquirido la base de las competencias en niveles de desarrollo adecuado, de acuerdo con las variables en que se refiere. Con referencia a una evaluación que sea constante, en consecuencia, ya es posible que un futuro graduado apruebe un curso manejando algunos temas o cursos de teoría o de práctica porque este ayuda a determinar ciertas falencias. Un examen de competencias que no tiene nivelada las notas para que no posea una meta significativa en sus habilidades debe compensar la falta de un objetivo obtenido en lo teórico, y en su potencial habilidad que lo aplica en la sociedad.

¿Qué planeamos para una evaluación en las competencias modular?

En lo que respecta a lo modular, la evaluación de una competencia se programa con una idea fija en los siguientes items:

1. Hacer unas matrices de evaluación de algún producto determinado para un sistema modular.
2. Planeamos de cómo puede ser un examen de diagnóstico, el examen deberá ser continuo por ende nos llevará a la evaluación final.
3. Determinar porque se lleva a cabo una autoevaluación, co-evaluación además de una hetero-evaluación en el aprendizaje del estudiante.
4. Analizamos el desarrollo del como evaluar las técnicas didácticas
5. Planeamos con mucho detalle técnicas de un desarrollo del como evaluar, para saber la cantidad de recursos requeridos
6. Elaborar cuestionarios de gran observación, de cómo chequear y del como registrar lo aprendido.

¿La matriz de evaluación es?

La matriz del como evaluar unas competencias son aquellas que nos permite hallar el mejor nivel del logro de graduados con en relación a la competencia que es propuesta para un determinado módulo, en relación a un producto o más productos de dichos módulos. Además se han estudiado a partir de unas rúbricas la evaluación de algún logro. Esto comprende realmente lo siguiente:

- Competencias para evaluar: Aquellas que se necesariamente se van a tener que evaluar con una matriz
- Productos modulares: Cuando lo que resulta nos permite hallar un nivel de como calificar a los graduados al terminar un proceso que vemos en formación
- El Indicador: Parámetro concreto del como desempeñar la evaluación del producto
- El Logro: Niveles en calidad de los indicadores
- La Puntuación: Necesario de brindar una determinada puntuación que es diferente al nivel de un logro, para así ver su nivel de importancia
- La Actividad del como evaluar: Es lo que se realiza para comprobar la viabilidad del indicador.

¿Para que se implementará un diagnóstico, evaluación será continua y cuando la evaluación será final?

Los 3 modelos de evaluación serán aplicados en todo el módulo, como correspondencia de un nivel de formar a los egresados con su respectivo sistema del módulo en referencia.

2.2.1 Evaluación por competencias

Se implementará un método de como aprender, este método tendrá que estar fundamentado en las competencias específicas, esto ha generado un gran cambio en los estudios.

Es así que Fernández (2006) nos dice que será necesario que se aplique diversos métodos relacionados con las exigentes competencias específicas, entre las metodologías para ser aplicada, se van a destacar sobre todo las clases magistrales, la enseñanza en grupo, un trabajo de laboratorio, un aprendizaje autónoma; aquello que requiere ser evaluativo y diferente que mida una motivación real de trabajo, grado de ser líder, alguna capacidad interpersonal, un objetivo previsto y la condición social de los graduados. También nos dice Zabalza (2005) que toda la calidad y la cantidades de trabajo que es del intelecto y que es originado por el estudiante, es un factor determinante, además que el método de lo que se enseña es solo una cauce para obtener un gran logro en el aprendizaje, así pues, lo aprendido estará basado en la competencia y debe potenciar a través del desarrollo de una actividad coherente relacionada con un objetivo competencial

González (2011), nos dice que es importante tener elevada nuestra competencia, explica para una determinada estructura de la currícula se deberá primer darle prioridad al estudio para luego identificar cual es la competencia clave que tendrán los que egresen, y que es necesarias para su entorno. Se desarrollará competencia que implique originar habilidad para resolver un problema que sea real en su entorno. Rousell (2012), dice que la competencia no sólo debe estar presente en una institución superior, además deberá ser parte de una política adecuada en la organización teniendo en cuenta la estrategias empresarial, de esta forma la competencia atravesará la parte académico-profesional generará un resultado de gran calidad. García (2008), no brinda la idea de cerrar el desarrollo de la competencia, antes de esto será muy necesario el capacitar en lo referente a las competencias a todos los que participan de alguna forma en este proceso para que así quede establecido un criterio homogéneo de trabajo

Savino (1998) - Vargas (1999), Se resalta la importante de que en lo social lo que es la demanda del cambio educativo además se modificarán cierta estructura laboral, antes sólo se necesitaba el tener conocimiento técnico para realizar algunas tareas, ahora todo esto ha pasado a un plano de nivel 2, primará las habilidades notarias que posee cada individuo que va desarrollar de forma progresiva. Bank (1997), dice que el método de formar será profesional y divide los métodos activo y pasivo. Este método activo se caracteriza en una forma motivante de un trabajo y un aprendizaje autómatas, así pues, el docente se convertirá en guía que brindará su opinión, entonces de esta forma el estudiante no sería parte del aprendizaje.

2.2.2 Evaluación por competencias y el Desempeño laboral

Evaluar cada competencia será considerada uno de los elementos básicos de aprendizaje (Santo Guerra; 1995) Además el evaluar la competencia desemboca en un desempeñar de personas con el valor que se alcanzan en unos planes formativos Dicha competencia es obtenida por el potencial graduado a través del tiempo que es evaluado en diferentes tiempos. Mac Donalds (2001) y Vilardó (2005), indica que las competencia es resultado de un proceso evaluativo que regula el gran saber que tiene inmerso una verdadera competencia, a continuación presentaremos algunos de los grandes enfoques de evaluar la competencia y que se centra en diversas líneas de trabajo.

Estos enfoques centralistas en el desempeñar, según modelo de Miller A. (1991), dice que evaluar y deberá ser capaz de que deberá recogerse la evidencia necesaria para brindar un verdadero orden de valor acerca del cómo desempeñarse en lo profesional, organizamos una pirámide que estará compuesta por varios niveles que son complejos, en el nivel uno se destaca en lo que se refiere a un conocer que tiene un graduado y se debe tener para que se pueda desarrollar con gran éxito de una actividad. Un nivel dos corresponde el saber, ósea esto significaría lo que interpreta y aplica un conocimiento requerido y combinado con otra fuente que brinde datos para hacer una labor, es este nivel en el cual se evaluarán la competencia, entendiéndola como el ser parte funcional. Un nivel tres que es caracterizado de manifestar en una actuación que se tienen varios y diversos conocimientos que además sirve para

poder resolver algunas situaciones y esto generalmente pasa cuando el graduado ingresa a su fuente de trabajo y práctica en una entidad. Un nivel cuatro se enfoca en realizar alguna prueba incógnita en un lugar determinado además de ver la forma del cómo encarar algún problema encontrando una solución.

2.3 DEFINICION DE TERMINO BASICOS

2.3.1 Competencias

Una competencia se basa en alguno de los aspectos de conocimiento y habilidad; aquellas que son vitales para obtener un buen resultado y una exigencia en una de las circunstancias determinadas son la capacidades reales para poder tener como logro un gran resultado dentro de un entorno dado de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (Chomky, 2001)

a) Competencia Producción

“Implementar, controlar y mejorar la producción de bienes y servicio en la búsqueda de la productividad con eficiencia y eficacia, mediante el control de los procesos encuadrados en el estándar de calidad y norma de seguridad” (Universidad César Vallejo, 2014).

b) Competencia Operaciones

“Organizar, dirigir y controlar operaciones vinculada a la producción en la organización, en la búsqueda de la mejora continua y de la calidad en haras de un desarrollo organizacional con enfoque íntegro en el funcionamiento de la organización” (Universidad César Vallejo, 2014)

c) Competencia organizacional

“Dirigir y controlar la organización productiva promoviendo creatividad productividad, compatibilidad, y generando motivación en el trabajo en equipo además emplear los conocimientos de la gestión empresarial”. (Universidad César Vallejo, 2014)

2.3.2 Nivel de competencia laboral

“Competencia laboral viene a ser capacidad de responder con éxito algo demasiado complejo y llevar la actividad o la tarea, de acuerdo a algunos criterios de desempeños definido por las empresas de un sector productivo. La competencia abarca conocimiento el saber, actitudes que es saber-ser y la habilidad saber-hacer de una persona. Así la persona será competente en el

momento que sabe generar recurso como son el conocimiento, habilidad, actitud y del entorno que es la tecnología, la organización y otros que responde a una situación compleja. Realizará actividad según criterio de éxito explícito logrando resultado esperado. (OIT, 2001)

a) Tipo de competencia laboral

Se desarrolla para un desempeño competente, la persona recurre a la combinación del siguiente tipo de competencia, aplicado al problema y situación concreta de su trabajo, la cual es:

- **Competencia básica:** Aquella que desarrolla principalmente en la educación básica y que comprende aquel conocimiento y habilidad en que permite progresar bien en todos los ciclos educativos, e integrarse en la élite social. Se añaden las competencias fundamentales como habilidad en áreas de la comunicación, ciencias, solución de conflictos, relación con los demás y manejo de tecnología de los métodos.
- **Competencia conductual.-** Aquella habilidad y conducta que nos explica un desempeño superior o destacado en lo laboral, que se verbaliza en término del rasgo personal, siendo así el caso de la consecución al logro, la pro actividad, la riguroso, lo flexible y lo innovador.
- **Competencia funcional.-** Llamada permanentemente competencia técnica, es aquella que es requerida para determinar actividades que si integran una función del entorno laboral, el estándar con calidad establecidas por la industria y por un sector productivo. La competencia básica, conductual y funcional se desarrolla tanto a través de la actividad de aprendizajes de modo formal, por medio de la diversa modalidad de un aprendizaje que no es formal “on the job training, e-commerce” o el no formal como el aprendizaje improvisado que ocurre en distinto escenario, como el laboral, socio-cultural y familiar.

2.3.3 Nivel de cumplimientos laborales

En lo laboral, vemos que cumplir da como resultado el ser una condición sin parámetros y que a la hora de ganar o estar en un puesto. Si se falta consecutivamente a un empleo, entonces se comete un error grave en el

desempeño que es malo y ocasiona un serio problema en la cadena de lo que producimos, en la misma empresa se estará dando la falta correcta de cumplir el deber laboral.

La élite empresarial, determina que en el mundo laboral, cumplir con el trabajo eficientemente marcará fehacientemente la ruta de tener un éxito rotundo, así vemos que en tanto y en cuanto la empresa si cumpla con su obligación de pago, porque con el acreedor y con su proveedor y el recurso humano, con tal escenario se hará lo mismo para que al ser una empresa la cual inspirará una motivación muy especial a su inversor, podemos concluir que podrá llevar efectivamente un cumplimiento en su obligación. Como podemos todos apreciar de todo esto desprendemos fácilmente una connotación de todas la que elegimos es muy positiva y que además nos trae consigo el término cumplimiento. Debemos hacer que se cumplan con las tareas, con una de las actividades o una obligación se estará yendo por los caminos de las superaciones en lo personal. Por otro lado, con una frase de cumplir y también es que se puede hacer que es referencial al finalizar un plazo o una etapa de tiempos para que se cumpla con la finalidad. Un escultor, antes de empezar su labor nos asegura que en 3 semanas lo acabaría, tres semanas después cumplió con lo acordado y lo terminó conforme”.

(Robin, 2007)

2.3.4 Perfil del egresado

Este término es el que resulta del logro de un trabajo real y profesional, en base a sus funciones, la tarea y problema que enfrenta el futuro graduado en el que se pronostica la finalidad de una profesión. También todo ello es el resultado de la demanda de la sociedad. El requerimiento con lo que enfrentaran al desarrollo de su labor y ética profesional, si fueron adquirir a través de la investigación que es generar un proyecto de solucionar, la diferente necesidad real y actual de los sectores industriales más cercanos a su formación, también es una guía de los procesos curriculares por ello es necesario que se analice realmente su consecución para no llegar a la sinergia y caer en pasarlo en un listado de la cualidad, característica o conocimiento, para construir el perfil del profesional la misma metodología de trabajar y que

deberá basar en la información y que es proporcionar por el empleador y encargar del organismo regulador, que debe satisfacerse las preguntas como siguientes, ¿Qué deberá saberse que hacer?, ¿Cuál es la cualidad personal que deberá demostrar? ¿Cuáles son las tendencias de los mercados en los ámbitos tecnológicos y ocupacionales?, ¿Qué disposición legal y normativa debería tener en cuenta para diseñarse la profesión?, las respuestas se genera con la duración de una carrera, el título y el grado académico que es otorgado, y el contenido fundamental de la profesión.

Una de las investigaciones deberán determinarse los postulados necesarios para el desarrollo de la evaluación, conforme a una de las competencias que un ingeniero industrial necesita en la actualidad, y también las necesidades industriales del país”. (Universidad César Vallejo, 2014).

2.3.5 Requerimiento ocupacionales

“La movilidad que es laboral se ve reforzado y va a ser favorable porque podemos contar con datos que son fiables y que nos permiten detectar conocimiento aptitud, habilidad destreza y actitud que un mercado laboral está pidiendo además existe programas que es suficientemente viable que permitirá brindar unas repuestas idóneas acertadas y coherentes a toda la demanda de mercado en general y que cada vez se está transformando, en vista del resurgimiento de otras necesidades dentro del mercado laboral”. (OEI - 2006).

2.3.6 Cambio tecnológicos

“Se producen cambios mucho más rápido que disponen las personas a estudiarlo sobre todo el caso de la automatización de las maquinarias, dejando fuera a aquellas personas que realizaban las tareas, que serán reemplazadas por la maquinaria; es así que en cuanto que la persona no es capacitada de forma suficiente para el manejo de este nuevo equipo terminará por dejar el trabajo y no tendrá la destreza para seguir laborando” (Zubof 1989)

2.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis General

La evaluación por competencia si se relaciona con el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima durante el periodo 2018.

2.4.2 Hipótesis Específicas

H1: La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

H2: La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.5.1 Variable Independiente

Evaluación por competencias: Las competencias que se adquieren durante la formación de un estudiante de nivel superior, son las mismas que estarán desarrollando una vez que concluye con sus estudios. En la carrera de Ingeniería Industrial se dividen en tres competencias las cuales son: Producción, Operaciones y Organizacional. Al respecto se analizan aspectos que integran los perfiles en conocimientos, habilidades, actitudes y valores además de indagar en la aplicación de la metodología de trabajo que el estudiante realiza en el aula. Por otro lado se pregunta a los estudiantes su percepción con relación de satisfacer la formación obtenida, su desempeño y se da seguimiento a su ruta hacia un nivel mayor y/o a la inserción al campo laboral.

2.5.2 Variable Dependiente

Desempeños Laborales.- Un desempeño relacionado a lo laboral es considerado como una base para un devenir en la eficacia y un éxito rotundo en una organización; existe por ello en la actualidad hay un interés en ejecutivos de recursos humanos para que aparte de medir resultados mejorarlos, en tal sentido, son aquellas acciones o comportamientos que son observados en los empleados y que son de verdad relevantes para cumplir objetivos en la organización, y que se pueden medir en un término de competencia en cada uno de los individuos y su participación en la empresa, así el desarrollo profesional

es constante de los trabajadores hará que se sientan motivados. Fomentar los cursos de formación en la empresa, o fuera de ella, es beneficioso tanto para el empleador como para el empleado que se sentirá orgulloso de los logros conseguidos, mejorará su autoestima y su desempeño laboral, los cuales serán medidos en base a su nivel de competencia laboral y al nivel de cumplimiento.

2.5.3 Operacionalización

Tabla N° 02
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DIMENSIONES | DIMENSIONES/INDICADORES |
|---|--|---|
| <p>Variable independiente Evaluación por competencias del egresado</p> | <p>Evaluación por competencias. El producto final que se requiere de en un egresado es que desarrolle sus competencias en la carrera de Ingeniería Industrial estas son las competencias específicas: Producción: Manejo de procesos productivos, Gestión de procesos en planta industrial. Mejora continua de la productividad. Operaciones: Gestión de inventarios y logística. Organizacional: Gestión Empresarial</p> | <p>Habilidades del egresado requeridas en la gestión empresarial -Exponer situaciones –Diseña métodos y estrategias –Es confiable –Tiene alto nivel de comunicación.</p> <p>Colaboración en los objetivos organizacionales y personales -Coopera con logros de la empresa –Es atento y dedicado con otras áreas –Asume compromisos –contrasta objetivos personales y de equipo</p> |
| <p>Variable dependiente Desempeño laboral del egresado</p> | <p>Nivel de competencia laboral. La competencia laboral es una dimensión que nos muestra el valor que tiene el futuro egresado dentro del campo laboral, los resultados y méritos que obtienen en su desempeño laboral</p> <p>Nivel de cumplimiento laboral. La puntualidad en el cumplimiento de sus funciones y sobre todo en los resultados óptimos en su cumplimiento</p> | <p>Rendimiento personal y responsabilidad de su trabajo -Cumple con buen desempeño sus tareas – Tiene alto grado de responsabilidad – Cumple sus tareas con calidad –Cumple con los márgenes de tolerancia</p> <p>Cumplimiento de estándares de calidad y proyección laboral -Cumple con calidad en sus área de trabajo -Planifica relaciones con clientes –Tiene buen nivel de contactos –Siempre está motivado –Participa en los buenos resultados –Maneja las relaciones informales dentro de la empresa</p> |

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1 Método de la investigación

Descriptivo – Correlacional - Transversal

3.1.2 Nivel de la investigación

Descriptivo: Describe la situación de las variables independientes y dependientes en relación con el desempeño laboral de los egresados.

3.1.3 Diseño de la investigación

No experimental: Brinda los datos encontrados como se muestran en todos sus términos para luego analizarlo.

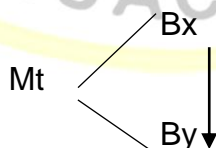
3.1.4 Tipo de la investigación

Aplicado: Sus resultados se dan para luego ser aplicados para mejorar el desempeño laboral del egresado

a) Título de investigación

“Relación entre la evaluación por competencias y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial en una universidad privada de Lima, año 2018”.

b) Gráfico del diseño de investigación



Mt = Muestras

Bx = Verificación de la variable X, en una sola oportunidad.

By = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

x = Evaluación por competencias del egresado.

y = Desempeño laboral del egresado.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Población N° 1

La población N° 1 serán 10 egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial que están laborando en la empresa ROLUESA SAC, se refiere a que se tenemos una población que no es representativa, es por ello que no someteremos a la fórmula y será asimismo toda la muestra.

Población N° 2

La población N° 2 consta del jefe inmediato, el Gerente General de la empresa ROLUESA SAC, el Ing. Ronald Rumiche, esto nos muestra que se tiene una sola población que no es representativa, es así que, no someteremos a la fórmula y representará a toda la muestra.

Ñaupá, H, Mejía, F Novoa, E. Villagómes, A (2015) expresa que una muestra es parte de un conjunto, parte de un universo o una población, seleccionada por un método distinto siempre sabiendo que es la representatividad del universo. Así pues es una muestra que es representativa además si reúne las características de todos los individuos que forman parte del universo referido.

Muestra N° 1

La población N° 1 es no representativa, por esta razón desarrollaremos la investigación con 10 egresados de la EP Ingeniería Industrial que laboran en la Empresa Transportes Roluesa SAC.

Muestra N° 2

La población N° 2 es no representativa, por esta razón desarrollaremos la investigación con la misma como muestra, es decir con el Gerente General de la Empresa Transportes Roluesa SAC.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Encuesta

Alegre (2003) explicar la encuesta es un instrumento de investigación social más conocido y usado, consiste en aplicar varios procedimientos que estén estandarizados, la muestra estará dada por datos representativos con el fin de tener información sobre todos los aspectos de la realidad y el comportamiento del hombre, es así que una nuestra de investigación se usará como técnica principal a la encuesta, de esta manera es que se aplicará el procedimiento de preguntas tipo cuestionario a la empresa de Transportes Roluesa SAC con respecto a los egresados de la EP Ingeniería Industrial.

3.3.2 Observación

Ñaupá, H, Mejía, F Novoa, E. Villagómez, A (2015) dicen que la observación es una etapa de conocer la realidad mediante un contacto constante de un sujeto consciente con un objeto o fenómeno que estaba por conocer principalmente a través de los órganos de los sentidos. Vemos de esta forma que el presente estudio utilizará la observación como una técnica de recolección de los datos ya que hay un contacto directo con las personas involucradas.

3.3.3 Entrevista

Ñaupá, H, Mejía, F Novoa, E. Villagómez, A (2015) dicen que entrevistar es una conversación real del investigador con el investigado o también el entrevistador, el entrevistado con el informante; esta es una modalidad de la encuesta, que se trata de implementar una pregunta de forma verbal con para tener respuestas con la finalidad de obtener y comprobar hipótesis del trabajo realizado, es de esta forma que la nuestra motivo de investigación empleará la entrevista como una técnica, formularemos preguntas de forma verbal al entrevistado, que en este caso es el gerente de la Empresa de Transportes Roluesa, para obtener respuestas o informaciones, comprobando de esta manera la hipótesis de trabajo.

3.3.4 Instrumento de recolección de datos

3.3.4.1 Cuestionario

Ñaupá, H, Mejía, F Novoa, E. Villagómez, A (2015) El cuestionario es una modalidad técnica de encuesta, consiste en hacer un conjunto de preguntas, que está relacionada a la hipótesis y por ende a las variables e indicadores. Nuestro estudio usará como instrumento al cuestionario, en una cédula tiene un conjunto de preguntas relacionadas a la hipótesis de trabajo y por consiguiente las variables.

3.3.4.2 Guía de observación

Ñaupá, H, Mejía, F Novoa, E. Villagómez, A (2015) La lista de cotejo es un instrumento de investigación que sirve a la observación, llamado check list, consiste en una hoja de control de verificación de la presencia, destreza de competencia, aspecto de la salud y actividad social, También sirve para contar los métodos, técnica, estrategia, equipo, material en general, biblioteca y el departamento administrativo, debido a ello en nuestro estudio usaremos como instrumento una lista de cotejo, contaremos con un check list para demostrar si hay o no hay conducta o competencia relevante para desarrollar nuestro proyecto.

3.3.4.3 Guía de entrevista

Ñaupá, H, Mejía, F Novoa, E. Villagómez, A (2015) manifiesta que igual que el cuestionario, nos es muy útil para aplicar la técnica de un cuestionario, guía de entrevista, instrumento, herramientas que sirven a la técnica de entrevistar, todo esto consiste en emplear una simple hoja impresa que con las preguntas que se formularán, en un orden pre establecido, por último nuestro estudio aplicará a este tipo de entrevista como un instrumento propio para recolectar los datos requeridos para demostrar las hipótesis planteadas en un determinado proyecto de estudio o proyecto de investigación, los cuales requieren de datos reales y fidedignos que servirán a posteriori para poder establecer las conclusiones y recomendaciones que servirán para consolidar el estudio que se realizará.

3.3.4.4 Procedimientos para recolección de datos

Un estudio de tipo estadístico en base a datos reales utilizará un programa SPSS21.0, para el software de windows y el programa excel, todos los datos serán presentados en tablas y en gráfico estadístico también se realizará un análisis de la correlación.

3.3.4.5 Análisis Estadístico é Interpretación de datos

En el procesamiento de información se utilizará necesariamente una computadora, además todas las fichas de recolección de dato serán archivadas correctamente, los datos se podrán transferir a una base electrónica, en las pruebas y datos estadísticos además de análisis de resultados en donde se utilizará el programa estadístico SPSS versión 20.0, se determinará todas las metas que se utilizará en la estadística descriptiva y son encontradas en las tablas de frecuencia.

3.3.4.6 Criterio ético

El criterio ético que se tomará en cuenta para el estudio que son los determinados por Norena, Alcaras-Moreno, Roja y Rebolledos- Malpica (2013) que a continuación se detalla:

Tabla N° 3.1

CRITERIOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

| Criterios | Características éticas del criterio |
|----------------------------|--|
| Consentimientos informados | Los encuestados sabían que eran informantes y también sabían todos sus derechos. |
| Confidencialidades | Se brindó ser protegido y asegurado de su identidad como informantes en el presente estudio. |
| Observación | Actuaron con prudencia durante la recolección de los datos con responsabilidad y ética para sus efectos además de los que se pudieran derivar con los elementos del estudio. |

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz - Moreno, Rojas, y Rebolledo - Malpica (2013). Aplicando criterios de rigor y ético en la investigación cualitativa *Aquichan*, 12(3). 263-274.

3.3.4.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científico que se tendrán en consideración para el presente estudio son basados en los autores: Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) que se describen a continuación:

Tabla 3.2

Criterios de rigor científico de la investigación

| CRITERIOS | CARACTERÍSTICAS DEL CRITERIO | PROCEDIMIENTOS |
|--|---|---|
| Credibilidad mediante el valor de verdad y la autenticidad | Resultado de la variable estudiada | <ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados reportados son reconocidos como fuente verdadera acerca de los egresados. 2. Se hizo la observación de las variables en el mismo centro laboral. 3. Se procedió a detallar el desarrollo de la investigación. |
| Transferibilidad y aplicabilidad | Resultados para generar el bienestar de la organización a través de la transferibilidad | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizamos la descripción respectiva de todo el contexto y de los egresados integrantes en la investigación. 2. Se recopilaron los datos el muestreo teórico, y se analizó de forma inmediata la información recabada. 3. Se recopilaron los datos mediante la información que obtuvimos, la que fue suficiente, relevante y adecuada mediante el cuestionario, y todos los documentos. |
| Consistencias para la replicabilidad | Resultados que se obtienen por la investigación mixta | <ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de los todos los datos que recibimos los datos, investigador y teóricos permiten el reforzar el reporte de la discusión. 2. Los cuestionarios que se emplearon para recabar la información fue validado por evaluadores de fuera para verificar sus condiciones de la investigación. 3. Se precisa con coherencia y sumo cuidado el proceso juntar los datos, el estudio e interpretación de los mismos enfocándolos desde el punto de vista de ciencias: (a) empíricos, (b) críticos y, (c) vivenciales. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Confirmación y Neutralidad</p> | <p>Resultado de investigación veracidad en la descripción</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados fueron contrastados y verificados. 2. Los datos encontrados en nuestro estudio, fueron de esta manera contrastados con determinadas investigaciones similares y que son del contexto internacional, nacional y regional, que además tuvieron similitudes con las variables estudiadas en los últimos años. 3. Se declara la identificación y descripción de todas las limitaciones y todos los alcances encontrados por el investigador. |
| <p>Relevancia</p> | <p>Permite el logro de objetivos planteados teniendo un óptimo estudio de variable</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se llega al entendimiento de forma amplia con respecto a la variable estudiada 2. El resultado que se obtuvo tiene relación para justificar el presente estudio. |

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicación del criterio de rigor y ético en el estudio cualitativo.

3.4 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Proyecto de Investigación Descriptivo - Correlacional – Transversal

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA | DISEÑO | INSTRUMENTO |
|--|--|--|--|---|---|---|
| <p>Problema Principal</p> <p>¿Existe relación entre la evaluación por competencias y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la evaluación por competencias y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>La evaluación por competencias si se relaciona con el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima durante el periodo 2018.</p> | <p>Variable Independiente</p> <p>Evaluación por competencias del egresado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades del egresado requeridas en la gestión empresarial ▪ Colaboración en los objetivos organizacionales y personales | <p>Población: 10 alumnos egresados de la EP de Ingeniería Industrial.</p> <p>Muestra: 1. Se tiene un muestreo de 10 egresados</p> | <p>Método: Descriptivo – Correlacional-Transversal</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> | <p>Cuestionario de evaluación por competencias del egresado</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿De qué manera la evaluación por competencias se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima?</p> <p>b) ¿De qué manera la evaluación por competencias se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima?</p> | <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Conocer cómo la evaluación por competencias se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima</p> <p>b) Precisar como la evaluación por competencias se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.</p> | <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>b) La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.</p> | <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño laboral del egresado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendimiento personal y responsabilidad de su trabajo ▪ Cumplimiento de estándares de calidad y proyección laboral | <p>2. Muestreo de un jefe inmediato.</p> | <p>Tipo de Estudio: Aplicado</p> | <p>Cuestionario de desempeño laboral del egresado</p> |

CAPÍTULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 VALIDEZ DE INSTRUMENTO

La validez del instrumento (Instrumento de una toma de datos) de esta investigación, se hizo por medio de juicio de expertos, en donde ellos evaluaron y a criterio propio calificaron el contenido del cuestionario empleado.

NÚMERO ÓPTIMO DE EXPERTOS:

Aunque no existe forma de hallar un número real de expertos para participar en una encuesta Delphi, estudios hechos por especialistas de la Rand Corporation, nos dicen que si bien es necesario como mínimo 7 expertos esto debido que el error decrece notablemente por uno de los expertos añadidos hasta llegar a los siete expertos, en el presente estudio de investigación se ha elegido tres expertos por la razón que si dos expertos tienen juicios opuestos, el tercer experto define la opinión final a cualquiera de ellos y también fijar más expertos habría un gran incremento en el costo y en el trabajo de investigación no compensaría esta propuesta.

CONFECCIÓN DEL LISTADO DE EXPERTOS:

Esta etapa es importante porque en cuanto que el término de "experto" es relativo, con independencia de su título y su función o su nivel de jerarquía, es así que el experto debe ser elegido por tener la capacidad de prever el futuro y poseer conocimiento sobre el tema tratado. La falta de independencia de expertos constituye un gran inconveniente; es por esta razón que los expertos son verdaderamente aislados y su opinión es recogida por vía correo o vía email o de forma anónima, es así que se obtiene la opinión verdadera de cada experto y no una opinión falseada por un grupo que trata de no dar cuenta del efecto de ser líder.

En la actual investigación existen dos expertos ingenieros de vasta experiencia y enseñan en las áreas de METODOLOGÍA DE LA

INVESTIGACIÓN, y el tercero es un experto del área de sociológica, que es neutral y no participa en éstas áreas.

Los expertos que realizaron fueron los siguientes:

Experto 1: Dr. Arturo Fernández Ruiz CSP 2180

Experto 2: Dr. Helber Danilo Calderón De los Ríos - Reg. CIP 28542

Experto 3: Mo Edgardo Octavio Carreño Cisneros – Reg. CIP 46389

Las calificaciones para los criterios de validación, que se mencionan en la hoja de juicio de experto (Juicio de Expertos) con respecto al contenido del instrumento, se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 05: Calificación de los Expertos

| N° PREGUNTA Y ALTERNATIVAS | EXPERTOS | | | Punt. |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | E1 | E2 | E3 | |
| Pregunta N° 1 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 2 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 3 y sus alternativas | 5 | 4 | 5 | 14 |
| Pregunta N° 4 y sus alternativas | 5 | 4 | 5 | 14 |
| Pregunta N° 5 y sus alternativas | 3 | 4 | 5 | 12 |
| Pregunta N° 6 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 7 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 8 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 9 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 10 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 11 y sus alternativas | 5 | 5 | 4 | 14 |
| Pregunta N° 12 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 13 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 14 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 15 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 16 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 17 y sus alternativas | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Pregunta N° 18 y sus alternativas | 3 | 5 | 5 | 13 |
| Pregunta N° 19 y sus alternativas | 5 | 4 | 5 | 14 |
| Puntaje total | 91 | 91 | 94 | 276 |

- Donde:
- 1 = Totalmente en Desacuerdo (TED)
 - 2 = Parcialmente en Desacuerdo (PED)
 - 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAD)
 - 4 = Parcialmente de acuerdo (PDA)
 - 5 = Totalmente de Acuerdo (TDA)

FUENTE: Elaboración propia

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ:

$$Validez = \frac{\text{Puntaje obtenido}}{\text{Máxima valoración}}$$

$$Validez = \frac{276}{285} = 0,97 = 97\%$$

Con una validez general de 97% según la escala de validez el instrumento tiene excelente validez; RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA. AÑO 2018 (Ver Tabla 02), de acuerdo al criterio de los expertos.

Tabla N° 06: Escala de Calificación de los Expertos

| ESCALA | INDICADOR |
|-------------|------------------|
| 0,01 – 0,20 | Muy baja validez |
| 0,21 – 0,40 | Validez baja |
| 0,41 – 0,60 | Moderada validez |
| 0,61 – 0,80 | Alta validez |
| 0,81 – 1,00 | Muy alta validez |

4.1.2 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se realizó el análisis de fiabilidad en el programa estadístico SPSS Statistics 22.0 al instrumento aplicado a todos los participantes (10 egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial que están laborando en la empresa ROLUESA SAC). Se obtuvo una fiabilidad de 0,848 (ver Tabla 03), este instrumento estuvo conformado por 19 items, distribuidos para la **variable independiente**: EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS DEL EGRESADO, en 1 dimensión (evaluación por competencia) y para la **variable dependiente**: DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO, en 2 dimensiones (Nivel de competencia laboral, Nivel de cumplimiento).

Tabla N° 07: Alpha de Cronbach aplicado al Instrumento

| Alpha de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------|-----------------|
| 0,848 | 19 |

Fuente: Elaboración propia

Esto quiere decir que el instrumento tiene una valoración de muy alta validez según la escala de expertos, como se muestra a continuación en la tabla 04.

Tabla N° 08: Escala de confiabilidad

| ESCALA | INDICADOR |
|-------------|------------------|
| 0,01 – 0,20 | Muy baja validez |
| 0,21 – 0,40 | Validez baja |
| 0,41 – 0,60 | Moderada validez |
| 0,61 – 0,80 | Alta validez |
| 0,81 – 1,00 | Muy alta validez |

4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS (Tablas y Figura)

Tabla N° 09: ¿Tiene habilidad para identificar los momentos adecuados para exponer diferentes situaciones en la empresa?

| HABILIDADES | | | | | |
|-------------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 7 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 3 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

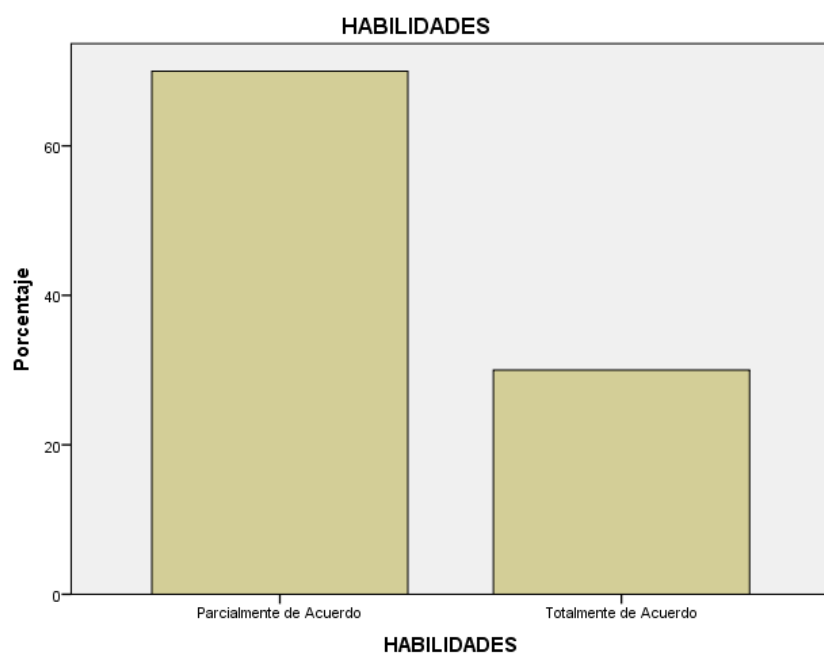


Figura N° 02: Respuesta a que si tiene habilidad para identificar los momentos adecuados para exponer diferentes situaciones en la empresa.

Interpretación:

Un 70% afirmó que está parcialmente de acuerdo que si tiene habilidad para identificar los momentos para exponer diferentes situaciones en la empresa.

Tabla 10: ¿Utiliza nuevas metodologías para el diseño de la mejor estrategia?

| | | METODOLOGIAS | | | |
|--------|--------------------------------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 2 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 4 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 4 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

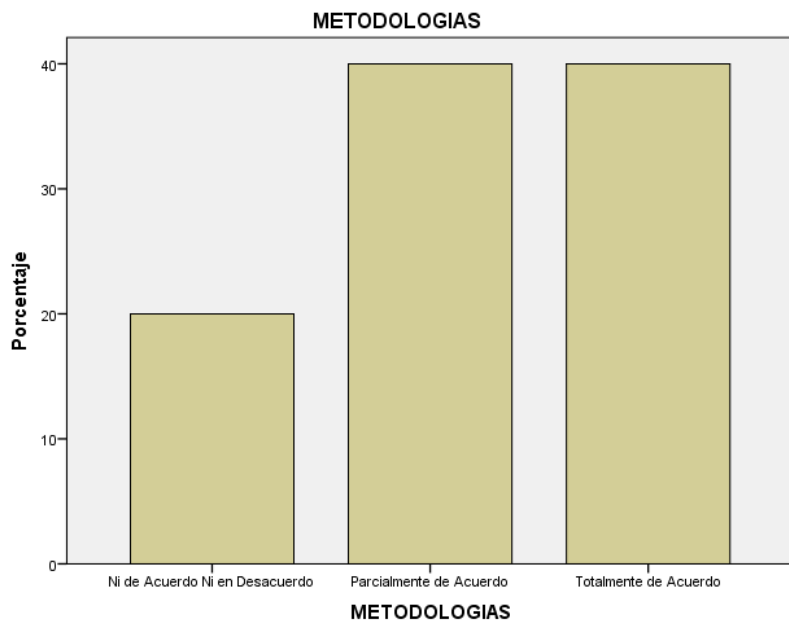


Figura N° 03: Respuesta a que si utiliza nuevas metodologías para el diseño de la mejor estrategia.

Interpretación:

Un 80% afirmó que está parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo que si utiliza nuevas metodologías para el diseño de la mejor estrategia.

Tabla 11: ¿Es reconocido en su área por ser un interlocutor confiable?

| | | ELOCUCION | | | |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 6 | 60,0 | 60,0 | 70,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 3 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

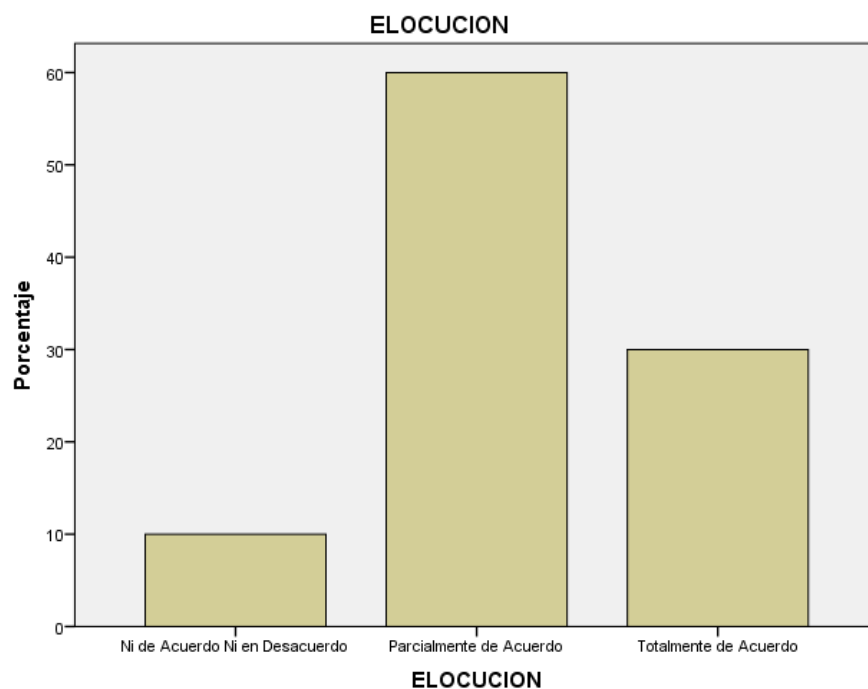


Figura N° 04: Respuesta a que si es reconocido en su área por ser un interlocutor confiable

Interpretación:

El 90% afirmó que está Parcialmente y Totalmente de Acuerdo en que es reconocido en su área por ser un interlocutor confiable.

Tabla N° 12: ¿Tiene un alto nivel de comunicación con los colaboradores en su centro laboral?

| COMUNICACION | | | | | |
|--------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 2 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 6 | 60,0 | 60,0 | 80,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 2 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

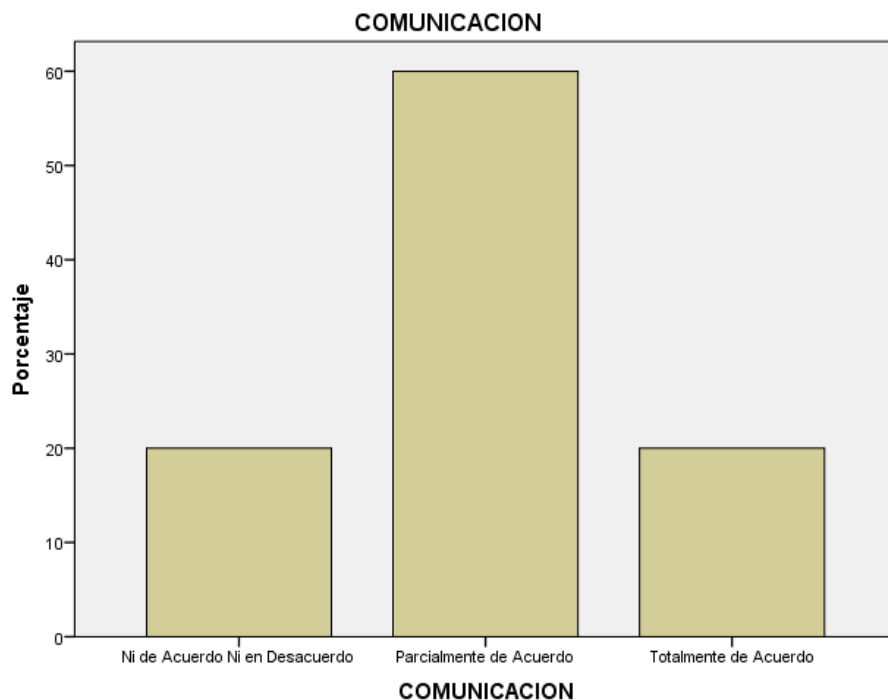


Figura N° 05: Respuesta a que si tiene un alto nivel de comunicación con los colaboradores en su centro laboral.

Interpretación:

Un 60% afirmó que está Parcialmente de Acuerdo que tiene un alto nivel de comunicación con los colaboradores en su centro laboral.

Tabla N° 13: ¿Coopera para el logro de los objetivos organizacionales?

| COOPERACION | | | | | |
|-------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 5 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 5 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

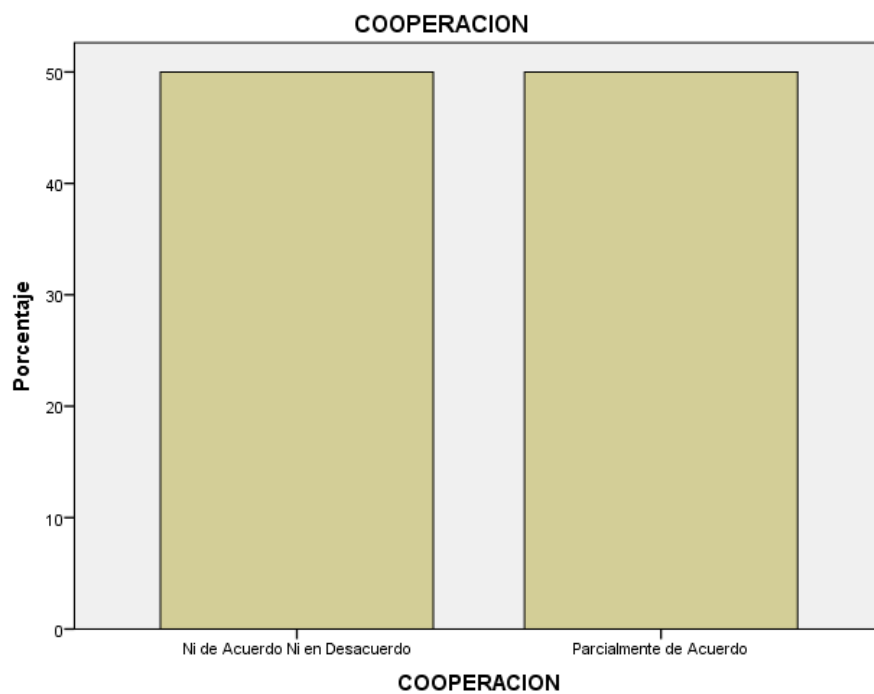


Figura N° 06: Respuesta a que si coopera para el logro de los objetivos organizacionales.

Interpretación:

El 50% respondió que está Parcialmente de Acuerdo que coopera para el logro de los objetivos organizacionales.

Tabla N° 14: ¿Comprende la dinámica para el funcionamiento grupal?

| | | DINAMISMO | | | |
|--------|-------------------------|------------------|--------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 9 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

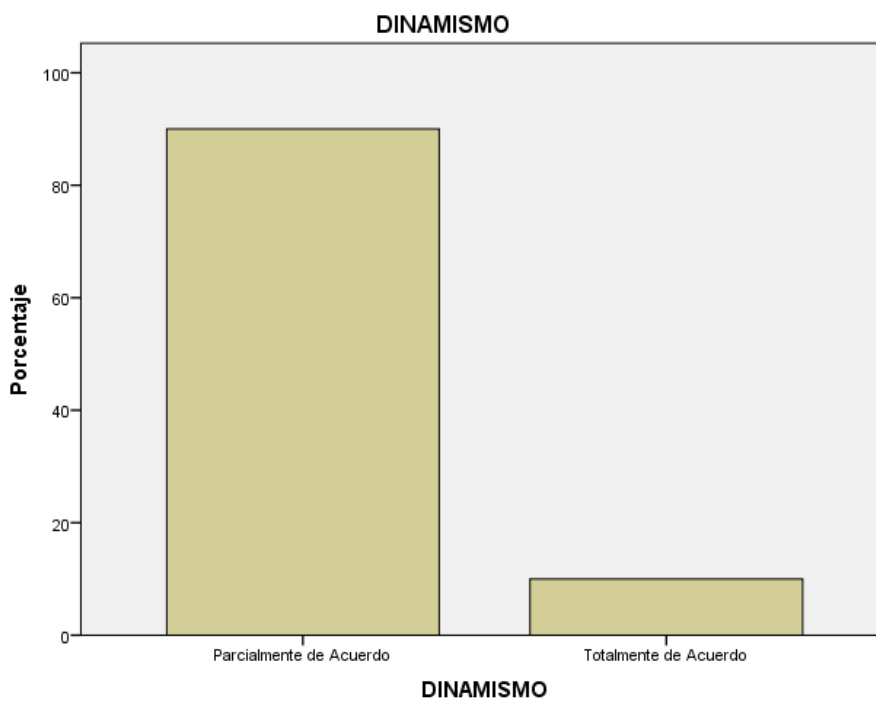


Figura N° 07: Respuesta a que si comprende la dinámica para el funcionamiento grupal.

Interpretación:

El 90% refirió que está Parcialmente de Acuerdo que comprende la dinámica para el funcionamiento grupal.

Tabla N° 15: ¿Tiene buen nivel de atención relacionadas a otras áreas con celeridad y dedicación?

| ATENCION | | | | | |
|----------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 4 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 6 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

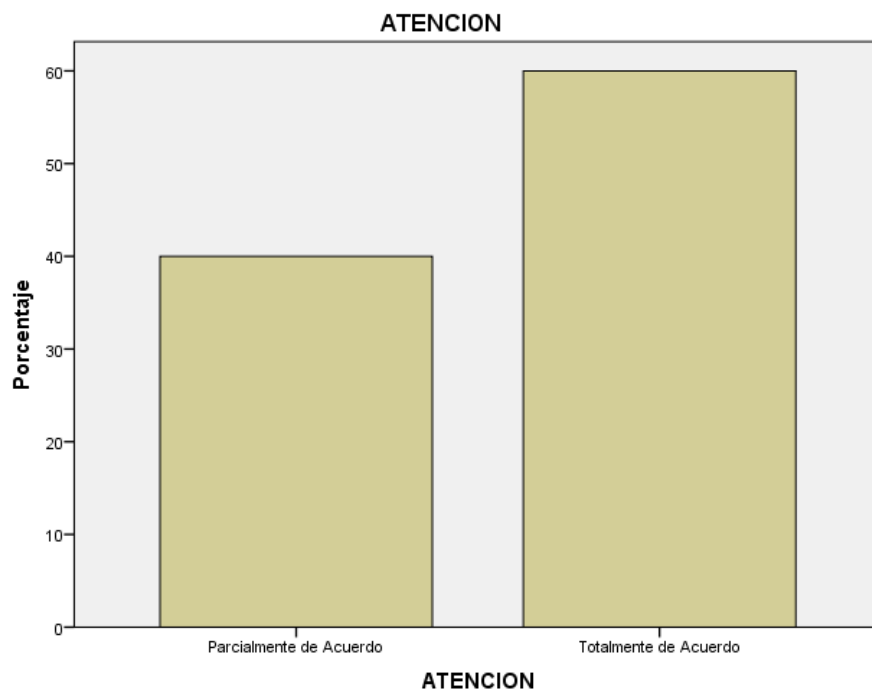


Figura N° 08: Respuesta a que si tiene buen nivel de atención relacionadas a otras áreas con celeridad y dedicación.

Interpretación:

El 60% refirió que está Totalmente de Acuerdo que si tiene buen nivel de atención relacionadas a otras áreas con celeridad y dedicación.

Tabla N° 16: ¿Considera que tiene compromiso en la búsqueda de logros compartidos?

| | | COMPROMISO | | | |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 8 | 80,0 | 80,0 | 90,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

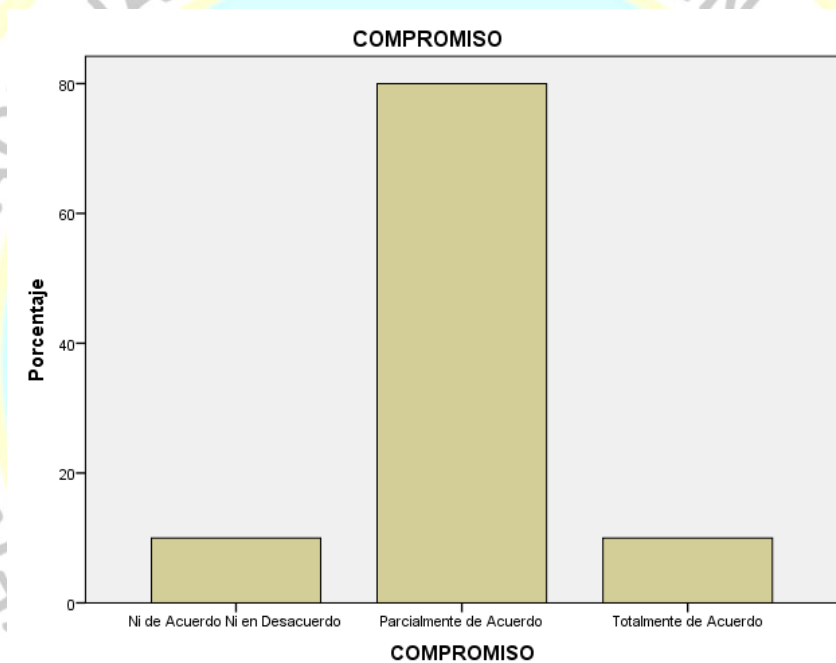


Figura N° 09: Respuesta a si considera que tiene compromiso en la búsqueda de logros compartidos.

Interpretación:

El 80% refirió que está Parcialmente de Acuerdo que si considera que tiene compromiso en la búsqueda de logros compartidos.

Tabla N° 17: ¿Considera que le brinda la importancia debida a los objetivos personales por encima de los equipos?

| | | EQUIPO | | | |
|--------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

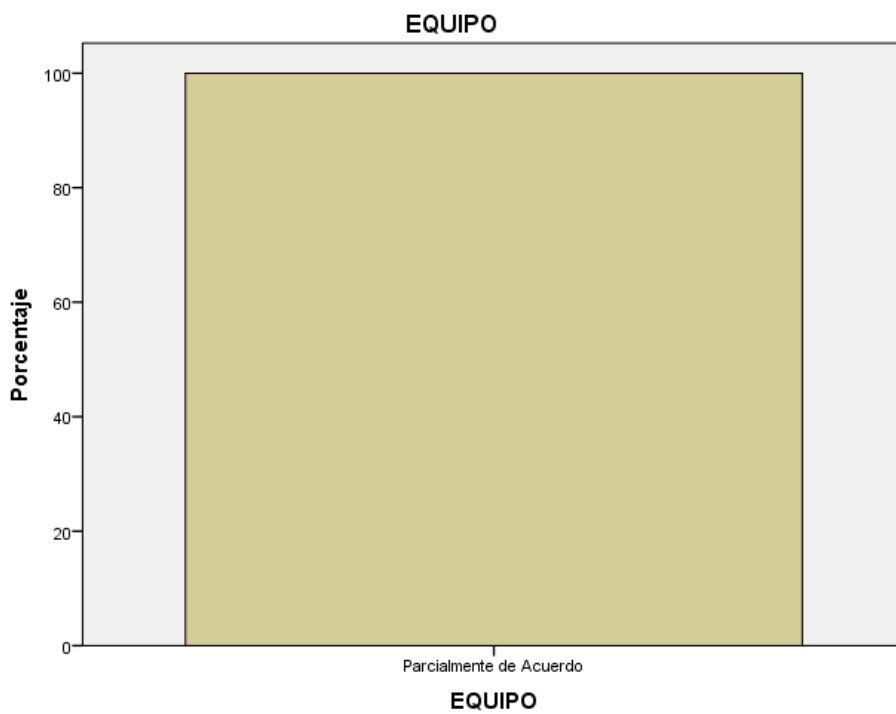


Figura N° 10: Respuesta a que si considera que le brinda la importancia debida a los objetivos personales por encima de los equipos.

Interpretación:

El 100% refirió que está Parcialmente de Acuerdo que le brinda la importancia debida a los objetivos personales por encima de los equipos.

Tabla N° 18: ¿Cumple con el desempeño de las tareas asignadas con dedicación?

| | | TAREAS | | | |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 5 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 5 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

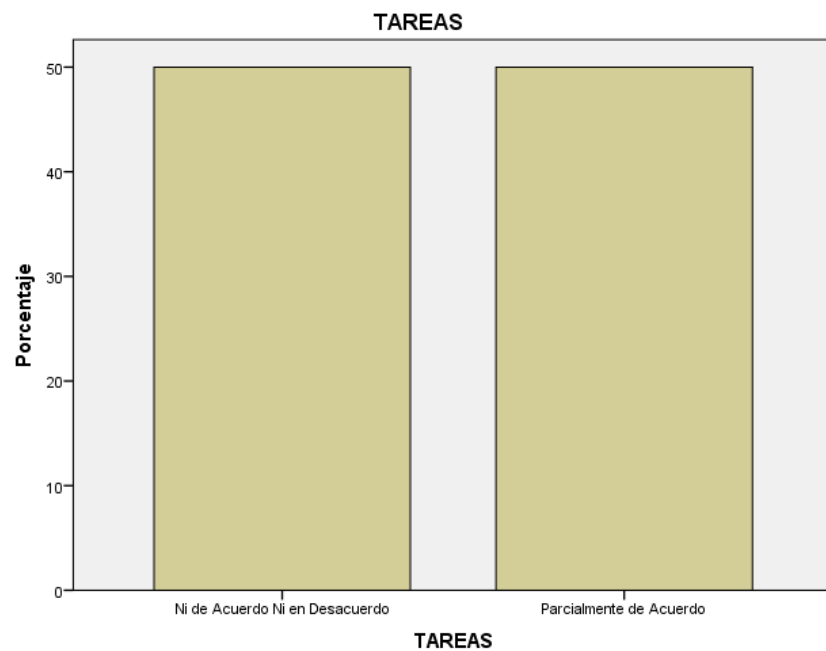


Figura N° 11: Respuesta a que si cumple con el desempeño de las tareas asignadas con dedicación.

Interpretación:

Un 50% refirió estar Parcialmente de Acuerdo que cumple con el desempeño de las tareas asignadas con dedicación.

Tabla N° 19: ¿Tiene un alto grado de responsabilidad por encima de lo esperado en su Área de trabajo?

| RESPONSABILIDAD | | | | | |
|-----------------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 9 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

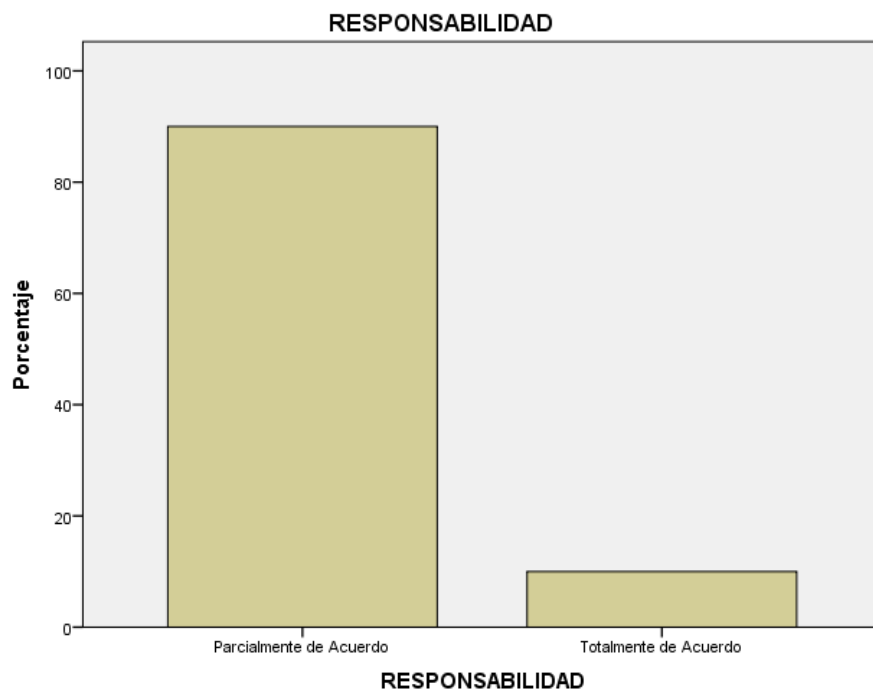


Figura N° 12: Respuesta a que si tiene un alto grado de responsabilidad por encima de lo esperado en su Área de trabajo.

Interpretación:

Un 90% refirió estar Parcialmente de Acuerdo que tiene un alto grado de responsabilidad por encima de lo esperado en su Área de trabajo.

Tabla N° 20: ¿Cumple con las tareas asignadas con la calidad requerida?

| | | CALIDAD | | | |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 7 | 70,0 | 70,0 | 80,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 2 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

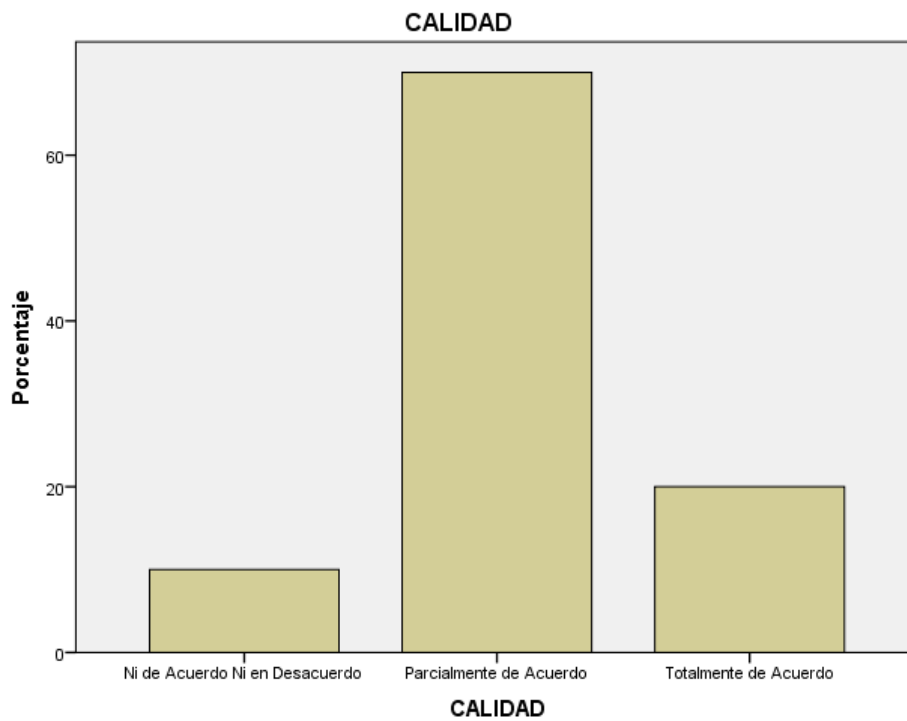


Figura N° 13: Respuesta a que si cumple con las tareas asignadas con la calidad requerida.

Interpretación:

El 70% refirió estar Parcialmente de Acuerdo que cumple con las tareas asignadas con la calidad requerida.

Tabla N° 21: ¿Cumple con los márgenes de tolerancia previstos?

| TOLERANCIA | | | | | |
|------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 9 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

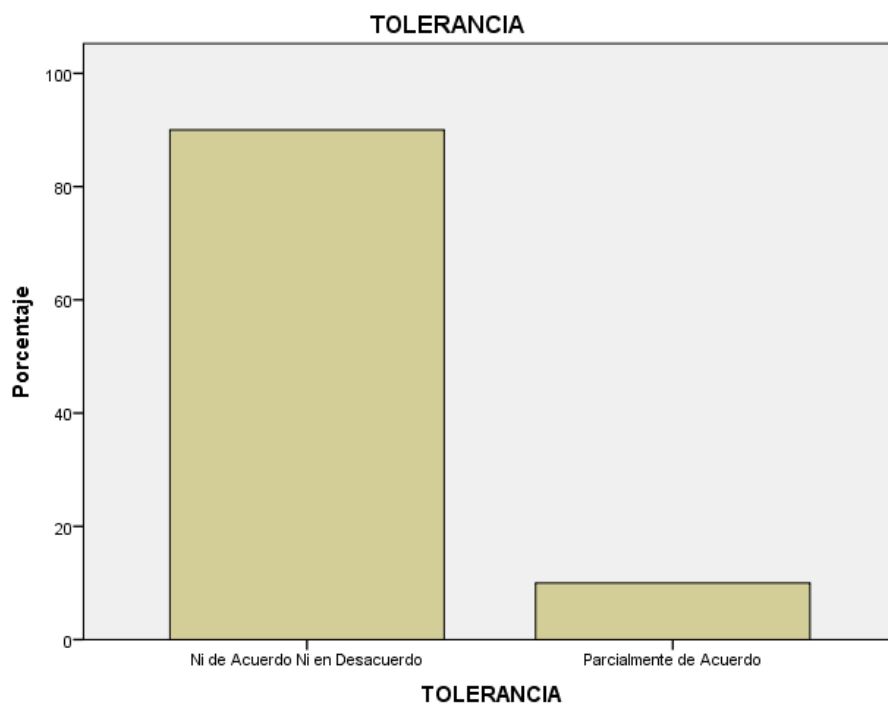


Figura N° 14: Respuesta a que si cumple con los márgenes de tolerancia previstos.

Interpretación:

El 90% refirió no estar de acuerdo ni en desacuerdo a que cumple con los márgenes de tolerancia previstos.

Tabla N° 22: ¿Cumple con los alcances de calidad en su área de trabajo?

| | | ESTANDARES | | | |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente en Desacuerdo | 2 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 7 | 70,0 | 70,0 | 90,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

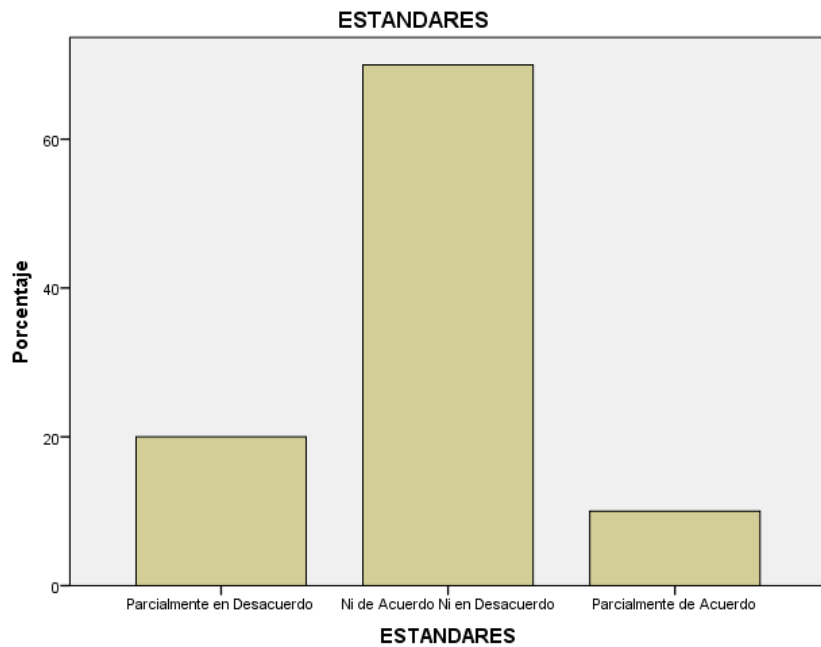


Figura N° 15: Respuesta a que si cumple con los alcances de calidad en su área de trabajo.

Interpretación:

El 70% refirió No estar de Acuerdo Ni en Desacuerdo que cumple con los alcances de calidad en su área de trabajo.

Tabla N° 23: ¿Cumple con la planificación de relaciones con los clientes?

| PLANES | | | | | |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 2 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 8 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

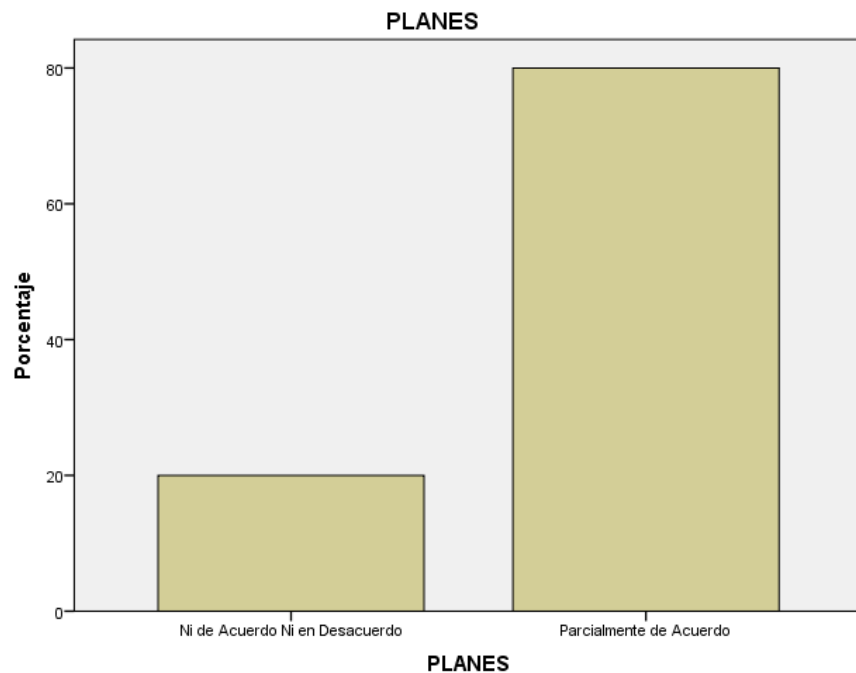


Figura N° 16: Respuesta a que si cumple con la planificación de relaciones con los clientes.

Interpretación:

El 80% refirió estar Parcialmente de Acuerdo que cumple con la planificación de relaciones con los clientes.

Tabla N° 24: ¿Cumple con tener un buen nivel de relaciones y contactos para mantenerse informado?

| | | RELACIONAL | | | |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo | 3 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Parcialmente de Acuerdo | 7 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

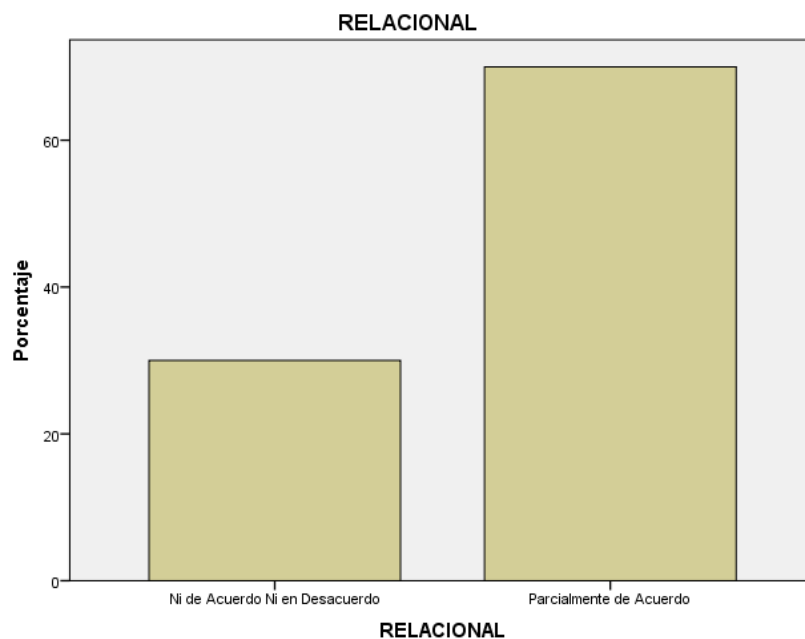


Figura N° 17: Respuesta a que si cumple con tener un buen nivel de relaciones y contactos para mantenerse informado.

Interpretación:

El 70% refirió estar Parcialmente de Acuerdo que cumple con tener un buen nivel de relaciones y contactos para mantenerse informado.

Tabla N° 25: ¿Muestra permanente motivación para mejorar el trabajo en equipo?

| | | MOTIVACION | | | |
|--------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 9 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

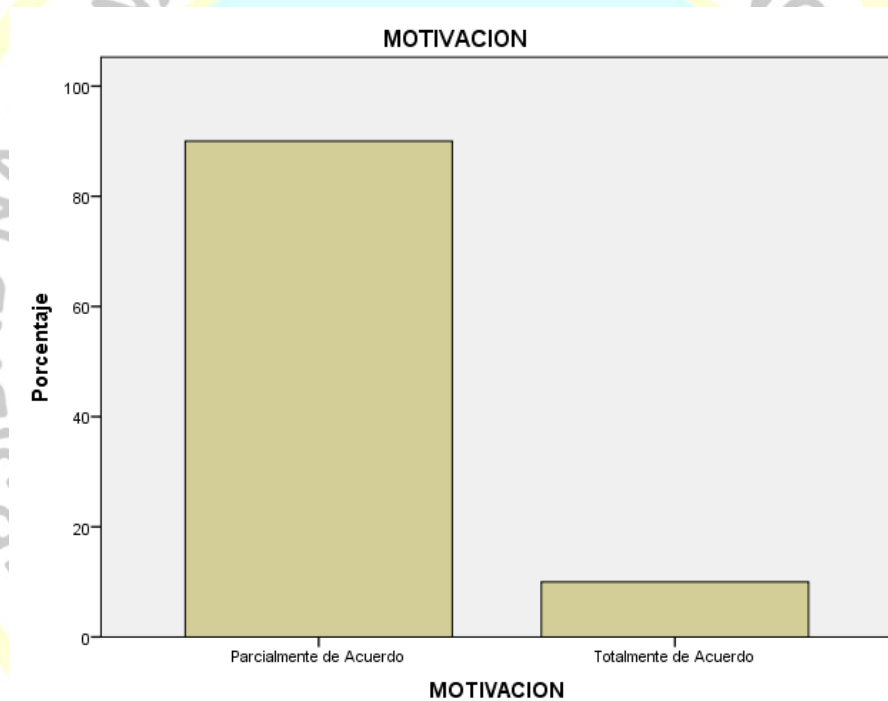


Figura N° 18: Respuesta a que si muestra permanente motivación para mejorar el trabajo en equipo.

Interpretación:

El 90% refirió estar Parcialmente de Acuerdo que muestra permanente motivación para mejorar el trabajo en equipo.

Tabla N° 26: ¿Tiene relaciones con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo?

| RESULTADOS | | | | | |
|------------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 4 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 6 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

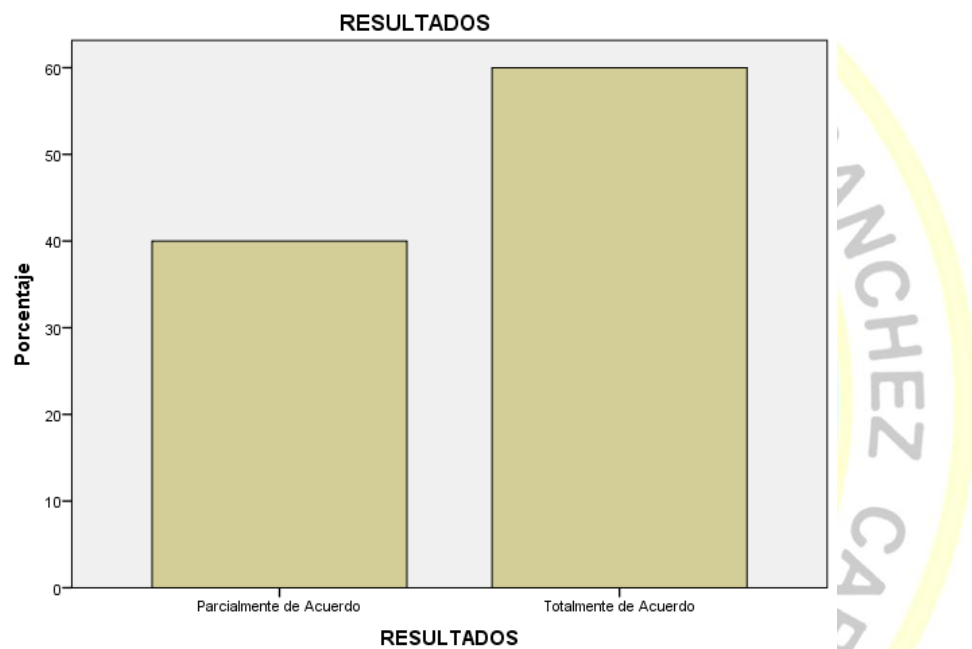


Figura N° 19: Respuesta a que si tiene relaciones con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo.

Interpretación:

El 60% refirió estar Totalmente de Acuerdo que tiene relaciones con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo.

Tabla N° 27: ¿Tiene relaciones informales con su entorno dentro de la organización?

| FIDELIDAD | | | | | |
|-----------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Parcialmente de Acuerdo | 9 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | Totalmente de Acuerdo | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

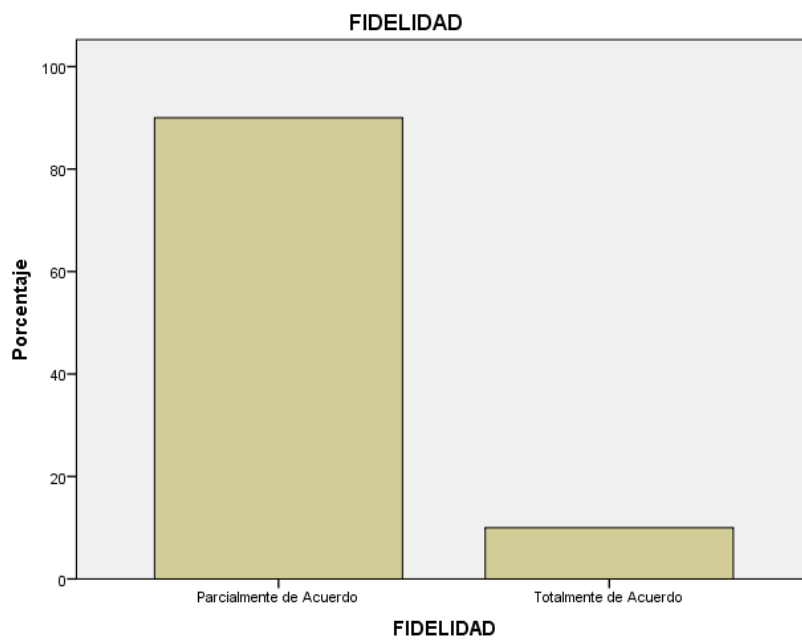


Figura N° 20: Respuesta a que si tiene relaciones informales con su entorno dentro de la organización.

Interpretación:

El 90% refirió estar Parcialmente de Acuerdo que tiene relaciones informales con su entorno dentro de la organización.

4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En la realización de la contrastación de hipótesis se empleó la información obtenida del cuestionario: RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA. AÑO 2018, donde se obtuvo las respuestas a las 19 preguntas planteadas, contestadas según escala de Likert, siendo (1) Totalmente en Desacuerdo (2) Parcialmente en Desacuerdo (3) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo (4) Parcialmente de Acuerdo (5) Totalmente de Acuerdo.

1. PRUEBA DE HIPÓTESIS DE INDICADORES X – Y1

H₀: La evaluación por competencias no se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

H_a: La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla N° 28: de contingencia X (agrupado) * Y1 (agrupado)

X (agrupado)*Y1 (agrupado) tabulación cruzada

| | | Y1 (agrupado) | | Total |
|--------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------|
| | | Parcialmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | |
| X (agrupado) | Parcialmente de Acuerdo | 4 | 0 | 4 |
| | Totalmente de Acuerdo | 5 | 1 | 6 |
| Total | | 9 | 1 | 10 |

Variab. Independiente: X

Resumen X:

Evaluación por Competencia

Valoración de la V.I.

Variab. Dependiente: Y

Y1:

Nivel de Competencia Laboral

Valoración de la 1ra dimensión

Tabla N° 29: Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) | Significación exacta (2 caras) | Significación exacta (1 cara) |
|--|-------------------|----|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,741 ^a | 1 | ,038 | | |
| Corrección de continuidad ^b | ,000 | 1 | 1,000 | | |
| Razón de verosimilitud | 1,095 | 1 | ,295 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | 1,000 | ,600 |
| Asociación lineal por lineal | ,667 | 1 | ,414 | | |
| N de casos válidos | 10 | | | | |

a. 3 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .40.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación:

Como el Nivel de Significación de muestra es **0,038**, menor al **0,05**, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar se Acepta la Hipótesis Alternativa, es decir: La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

2. PRUEBA DE HIPÓTESIS DE INDICADORES X – Y2

Hn: La evaluación por competencias no se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

Ha: La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla N° 30: de contingencia X (agrupado) * Y2 (agrupado)

X (agrupado)*Y2 (agrupado) tabulación cruzada

| Recuento | | Y2 (agrupado) | | Total |
|--------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------|
| | | Parcialmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | |
| X (agrupado) | Parcialmente de Acuerdo | 4 | 0 | 4 |
| | Totalmente de Acuerdo | 4 | 2 | 6 |
| Total | | 8 | 2 | 10 |

Variab. Independiente: X

Resumen X:

Evaluación por Competencia

Valoración de la V.I.

Variab. Dependiente: Y

Y2:

Nivel de Cumplimiento

Valoración de la 2da dimensión

Tabla N° 31: Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) | Significación exacta (2 caras) | Significación exacta (1 cara) |
|--|--------------------|----|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,667 ^a | 1 | ,019 | | |
| Corrección de continuidad ^b | ,234 | 1 | ,628 | | |
| Razón de verosimilitud | 2,370 | 1 | ,124 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | ,467 | ,333 |
| Asociación lineal por lineal | 1,500 | 1 | ,221 | | |
| N de casos válidos | 10 | | | | |

a. 4 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .80.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación:

Como el Nivel de Significación de muestra es **0,019**, menor al **0,05**, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar Acepta la Hipótesis Alternativa, es decir, La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

3. PRUEBA DE HIPÓTESIS DE INDICADORES X – Y

H_n: La evaluación por competencias no se relaciona con el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima durante el periodo 2018.

H_a: La evaluación por competencias si se relaciona con el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima durante el periodo 2018.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla N° 32: de contingencia RESUMEN_X (agrupado) * RESUMEN_Y (agrupado)

| | | Y (agrupado) | | Total |
|--------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------|
| | | Parcialmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | |
| X (agrupado) | Parcialmente de Acuerdo | 4 | 0 | 4 |
| | Totalmente de Acuerdo | 4 | 2 | 6 |
| Total | | 8 | 2 | 10 |

Variab. Independiente: X

Resumen X:

Evaluación por Competencia

Valoración de la V.I.

Variab. Dependiente: Y

Resumen Y:

Desempeño Laboral del Egresado

Promedio de las 2 dimensiones

Tabla N° 33: Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) | Significación exacta (2 caras) | Significación exacta (1 cara) |
|--|--------------------|----|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,667 ^a | 1 | ,019 | | |
| Corrección de continuidad ^b | ,234 | 1 | ,628 | | |
| Razón de verosimilitud | 2,370 | 1 | ,124 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | ,467 | ,333 |
| Asociación lineal por lineal | 1,500 | 1 | ,221 | | |
| N de casos válidos | 10 | | | | |

a. 4 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .80.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación:

Como el Nivel de Significación de muestra es **0,019**, menor al **0,05**, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar Acepta la Hipótesis Alternativa, es decir, La evaluación por competencias si se relaciona con el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima durante el periodo 2018.

Tabla N° 34: RESUMEN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

| CONTRASTACIONES | DECISIÓN | |
|---|----------|----------------|
| | H. NULA | H. ALTERNATIVA |
| La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de competencia laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima | | Se Acepta |
| La evaluación por competencias si se relaciona con el nivel de cumplimiento laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima. | | Se Acepta |

Sobre los Indicadores establecidos en nuestra Investigación, se encuentra que entre ellos si existe **Relación**, es decir con una Probabilidad del **95%**, en las tres pruebas de hipótesis se tiene la Aceptación de la Hipótesis Alternativa, lo que nos conduce a una Aceptación de relación entre variables.

POR LO TANTO:

En las tres pruebas de hipótesis, se encuentra que se Acepta la Hipótesis Alternativa, dando paso al Rechazo de la Hipótesis Nula (Ver Tabla 31), con lo que se confirma la **ACEPTACIÓN DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL**, es decir que: La evaluación por competencias si se relaciona con el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima durante el periodo 2018.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 Evaluación por competencias

La guía de entrevista para poder llegar al grado de aceptabilidad de la evaluación de competencias del egresado es del todo confiable, puesto que fue validada por expertos.

Martínez, A., Universidad Politécnica de Madrid., Pan American Health Organization & World Health Organization. (2001) manifiestan que el juicio de expertos se trata de una aproximación cualitativa que busca encontrar cierto consenso entre la opinión de un conjunto de expertos en el tema en cuestión. Mencionan también que incluyen básicamente dos métodos: las reuniones de consenso y el método Delphi. Este último consiste en el envío de cuestionarios a expertos con los resultados más relevantes extraídos de los estudios revisados, expresados en forma de afirmaciones.

Los expertos le dan un puntaje a las afirmaciones. Luego de procesar las puntuaciones obtenidas, se envían las afirmaciones a cada uno de los expertos, con la calificación media respectiva, con la finalidad de comprobar si se considera recomendable su modificatoria, para acercarse a la media, o también, si se desea mantener el puntaje. Este proceso brindará resultados sólidos para realizar la investigación.

De acuerdo a la Tabla N° 01 de la Calificación de los expertos sobre el instrumento, se ha obtenido una validez de 97 % lo que otorga una validez excelente al instrumento propuesto, y lo mismo sucede con el Alpha de Cronbach que asigna una confiabilidad de 0,848 según la Tabla N°03 Ahora las dos primeras dimensiones analiza a la variable independiente EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS y que por los resultados obtenidos en la Tabla N° 05 hasta la Tabla N° 13, destacan en su mayoría los aspectos de habilidad, uso de metodologías y estrategias, gran comunicador (elocutor), coopera responsablemente, comprende la dinámica grupal, está atento a responder con celeridad en ayuda de otras

áreas, parcialmente está de acuerdo que deben asumir compromisos para los logros compartidos y que todos le dan una gran importancia a la consecución de logros personales por encima de los equipos.

5.2 **Desempeño Laboral**

De otro lado los resultados que acompañan el análisis de la variable dependiente **DESEMPEÑO LABORAL** están validados (97% calificación de expertos) y otorgan una gran confiabilidad (0,848 Alpha de cronbach) a la información obtenida en las Tablas N°14 hasta la Tabla N° 23 lo que nos muestra un panorama de análisis.

Los resultados nos dicen lo siguiente: Están parcialmente de acuerdo en: cumplir con el desempeño de tareas asignadas, asumir alto grado de responsabilidad, cumplir sus tareas asignadas con la calidad requerida.

Otros resultados indican que son Indiferentes (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) con los márgenes de tolerancia previstos, asimismo para el alcance de la calidad en su área de trabajo.

Por otro lado están parcialmente de acuerdo con la planificación de relaciones con los clientes, o tener un buen nivel de relaciones, aunque una gran mayoría apoya la permanente motivación de trabajo en equipo, así como estar involucrado con lograr mejores resultados en el trabajo.

Finalmente casi todos están parcialmente de acuerdo en sostener relaciones informales en su entorno de trabajo.

5.3 **Discusión de resultados.**

Según Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013) en su libro de metodología de la investigación científica y elaboración de tesis, menciona que el coeficiente de correlación de Pearson es una medida estadística que mide la intensidad y la orientación que existe entre dos fenómenos o dos variables como: La evaluación por competencias y el desempeño laboral.

Menciona además que el grado de correlación puede ser positiva o negativa, es positiva cuando al aumentar una variable también aumenta la otra y negativa cuando al aumentar una variable disminuye la otra.

Por lo tanto el grado de correlación es perfecta y positivo puesto que se alcanzó un índice de correlación de Pearson de 0,741 (Tabla N° 25) ó 1,667 (Tabla N° 27) cuyo recuento mínimo es de 0.80, por lo que aceptamos que si existe relación entre la evaluación por competencias y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.

Se muestra que los egresados de una Universidad Privada de Lima, con respecto a su nivel de desempeño laboral se afianzan en la comunicación, mediante las habilidades del personal administrativo para comprender situaciones difíciles y manejar reuniones. Por otra parte, el desarrollo de relaciones se fortalece debido a que el personal administrativo se muestra motivado para incrementar sus relaciones en búsqueda de mejorar sus resultados en el trabajo. Según estos resultados, el nivel de desempeño es medio.

Dentro de los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la empresa donde se desempeñan laboralmente y también encontramos la falta de compromiso laboral y el trabajo en equipo son brechas en su desempeño, viéndose esto reflejado de forma más significativa en el rechazo de logros compartidos, dejando de lado los intereses del equipo de trabajo. Mientras que el personal administrativo rechaza la idea de cumplir en simultáneo sus objetivos en calidad y plazo establecido. Con lo que se concluye que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo afectan el desempeño laboral.

Según Alles, M.A. (2002) en su libro: Gestión por competencias: el diccionario; que los indicadores son clave para tratar el problema de desempeño laboral de los egresados de una Universidad Privada de Lima, siendo la comunicación la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva y saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito; por su parte el desarrollo de relaciones es un indicador que consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos

con distintas personas. En el caso de la responsabilidad, sabemos que es una competencia que está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Se ha determinado que el desempeño laboral es aceptable, sin embargo también se han identificado factores que perjudican el mismo, razón por la que el gerente administrativo de la organización respalda la idea de aplicar un método de evaluación de desempeño, coincidiendo en que el más adecuado en la actualidad sería el de evaluación de 360^a (75%).

Así lo menciona Zuñiga, A. (2006) indicando que la evaluación en 360°, también conocida como Evaluación Integral, es una herramienta cada día más utilizada para evaluar desempeño y resultados, en el que participan otras personas que trabajan con el evaluado, además del jefe. Los principales usos que se le asignan a este sistema son: medir el desempeño personal, medir las competencias o conductas, y diseñar programas de desarrollo. Los resultados obtenidos del instrumento de evaluación muestran que existen picos de hasta 88% de factores positivos del desempeño laboral tales como la comunicación y el desarrollo de relaciones, sin embargo también existen puntos que deben ser reforzados, que son el trabajo en equipo y la responsabilidad, los mismos que son considerados como los más importantes al momento de evaluar el desempeño según el propio gerente administrativo de la Clínica. De acuerdo a esto, es necesaria la comunicación a los colaboradores de la aplicación de un método de evaluación de desempeño para evitar conflictos en las relaciones entre el personal. Luego de completar el proceso de análisis de datos, la investigación nos llevó a elaborar una propuesta que consiste en un método de evaluación de 360^a que según Zúñiga,A (2006) consiste en evaluar desempeños y resultados, en el que participan otras personas que trabajan con el evaluado, además del jefe. Los principales usos que se le asignan a este sistema son: Medir el desempeño personal, medir las competencias o conductas, y diseñar programas de desarrollo.

5.4 Conclusiones

- Se concluye que si existe relación, entre el rendimiento y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo.
- Según los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, podemos concluir que el nivel de desempeño laboral encontrado en la Empresa de Transportes Roluesa es aceptable.
- Según los resultados obtenidos se concluye que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano en los egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima
- Basándonos en los resultados extraídos de la guía de entrevista aplicada al Gerente General, Ing. Ronald Rumiche, se concluye que el método de evaluación de desempeño más adecuado es la Evaluación de 360^a.
- Con respecto a los instrumentos de evaluación, se concluye que existe relación entre la evaluación por competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima y que laboran en la empresa Roluesa SAC, y su desempeño laboral, debido a que su desempeño es aceptable en base a su evaluación también que es aceptable; sin embargo, este debe complementar con un método de evaluación de rendimiento que y a la vez se refuerce los factores que perjudique el desempeño laboral tanto es su competencias y su rendimiento.

5.5 Recomendaciones

- Aplicar un programa de evaluación de rendimiento de 360° para mejorar el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de Lima.
- Implementar el aplicativo móvil When I Work, el cual permite el registro de los horarios de todos los colaboradores de la empresa Roluesa SAC, permitiendo al gerente ver quién está disponible y cuándo, para resolver conflictos de horarios, aprobar días libres, y asignar las tareas respectivas.
- Mejorar sistema de evaluación por competencias de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de Lima, para encontrar los alumnos que necesitan nivelarse en determinadas competencias, para que luego se puedan insertar al mundo laboral y pueda obtener un buen desempeño laboral, tanto en su competitividad como en su cumplimiento.
- Diseñar nuevas estrategias enfocadas en obtener un plan de mejora continua en todas las áreas de la empresa.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 Fuentes Documentales

- Diario El Comercio. “Evaluaciones de desempeño”, por David Flischman. Abril 2017.
- Diario Gestión. “Cualidades de los equipos de alto rendimiento”, Empleo y management. Marzo 2013
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012): “Evaluación y Perspectivas del Empleo para el siglo XXI”. Ginebra.
- Revista Recursos Humanos. “Personas con perfiles estratégicos” por Mauricio Fernández. Marzo 2017

6.2 Fuentes Bibliográficas

- Amorós, E. Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque, Perú. USAT. Junio 2007.
- Chase, Richard. Dirección y Administración de la Producción y las Operaciones, 6a. ed. Addison Wesley Iberoamericana. Junio 2005.
- Donnelly, James. Dirección y Administración de Empresas. Addison Wesley Iberoamericana, Agosto 2001.
- Hinojosa, Claudio. Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Universidad de Playa Ancha. Chile. Setiembre 2010.
- Saavedra, J. y Toreto, M. “Efecto del status laboral en la relación empresarial en el Perú”. Documento de trabajo – Washington DC, Estados Unidos: Interamerican Development Bank Research Network. Mayo 2006.
- Schroeder, Roger. Administración de Operaciones. 3ª. Ed. McGraw Hill Interamericana. Febrero 2000.
- Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2005.

- Zempoaltécatl, María. Comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación de nivel superior. Universidad de las Américas Puebla, México. Marzo 2004.

6.3 Fuentes Electrónicas

- Diccionario Real Academia Española:
<http://www.rae.es/RAE/Noticias.nsf/Home?ReadForm>
- Evaluación y desempeño laboral:
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Evaluación de competencias en el nivel universitario:
<https://andoni.garritz.com/documentos/62-Urzuu-Garritz-Ides-CONCYTEG-2008.pdf>
- Incentivos y desempeño laboral:
<https://racionalidadltda.wordpress.com/2015/02/11/incentivos-y-el-desempeno-laboral/>
- Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral:
<http://hosting.globalcorporativa.com/empresa/general/monografias/monograf%C3%ADa107.pdf>
- La evaluación del desempeño basada en competencias:
www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/05/08/evaluacion-desempeno-basada-competencias/
- Motivación: desempeño en Pensamiento Crítico:
<http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>



ANEXO 1.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL EGRESADO POR COMPETENCIAS

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que considere adecuada de la siguiente forma:

| | | | | |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| TDA (1) | PDA (2) | NAD (3) | PED (4) | TED (5) |
| Totalmente de Acuerdo | Parcialmente de acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Parcialmente en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |

| I. Habilidades del egresado requeridas en la gestión empresarial | | Calificaciones | | | | |
|---|---|-----------------------|---|---|---|---|
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Tiene habilidad para identificar los momentos adecuados para exponer diferentes situaciones en la empresa? | | | | | |
| 2 | ¿Utiliza nuevas metodologías para el diseño de la mejor estrategia? | | | | | |
| 3 | ¿Es reconocido en su área por ser un interlocutor confiable? | | | | | |
| 4 | ¿Tiene un alto nivel de comunicación con los colaboradores en su centro laboral? | | | | | |
| II. Colaboración en los objetivos organizacionales y personales | | Calificaciones | | | | |
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Coopera para el logro de los objetivos organizacionales? | | | | | |
| 6 | ¿Comprende la dinámica para el funcionamiento grupal? | | | | | |
| 7 | ¿Tiene buen nivel de atención relacionadas a otras áreas con celeridad y dedicación? | | | | | |
| 8 | ¿Considera que tiene compromiso en la búsqueda de logros compartidos? | | | | | |
| 9 | ¿Considera que le brinda la importancia debida a los objetivos personales por encima de los equipos? | | | | | |
| III. Rendimiento personal y responsabilidad de su trabajo | | Calificaciones | | | | |
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Cumple con el desempeño de las tareas asignadas con dedicación? | | | | | |
| 11 | ¿Tiene un alto grado de responsabilidad por encima de lo esperado en su Área de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿Cumple con las tareas asignadas con la calidad requerida? | | | | | |
| 13 | ¿Cumple con los márgenes de tolerancia previstos? | | | | | |
| IV. Cumplimiento de estándares de calidad y proyección laboral | | Calificaciones | | | | |
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Cumple con los alcances de calidad en su área de trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿Cumple con la planificación de relaciones con los clientes? | | | | | |
| 16 | ¿Cumple con tener un buen nivel de relaciones y contactos para mantenerse informado? | | | | | |
| 17 | ¿Muestra permanente motivación para mejorar el trabajo en equipo? | | | | | |
| 18 | ¿Tiene relaciones con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo? | | | | | |
| 19 | ¿Tiene relaciones informales con su entorno dentro de la organización? | | | | | |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2.
CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que considere adecuada de la siguiente forma:

| | | | | |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| TDA (1) | PDA (2) | NAD (3) | PED (4) | TED (5) |
| Totalmente de Acuerdo | Parcialmente de acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Parcialmente en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |

| I. Habilidades del egresado requeridas en la gestión empresarial | | Calificaciones | | | | |
|---|---|-----------------------|----------|----------|----------|----------|
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Tiene habilidad para identificar los momentos adecuados para exponer diferentes situaciones en la empresa? | | | | | |
| 2 | ¿Utiliza nuevas metodologías para el diseño de la mejor estrategia? | | | | | |
| 3 | ¿Es reconocido en su área por ser un interlocutor confiable? | | | | | |
| 4 | ¿Tiene un alto nivel de comunicación con los colaboradores en su centro laboral? | | | | | |
| II. Colaboración en los objetivos organizacionales y personales | | Calificaciones | | | | |
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Coopera para el logro de los objetivos organizacionales? | | | | | |
| 6 | ¿Comprende la dinámica para el funcionamiento grupal? | | | | | |
| 7 | ¿Tiene buen nivel de atención relacionadas a otras áreas con celeridad y dedicación? | | | | | |
| 8 | ¿Considera que tiene compromiso en la búsqueda de logros compartidos? | | | | | |
| 9 | ¿Considera que le brinda la importancia debida a los objetivos personales por encima de los equipos? | | | | | |
| III. Rendimiento personal y responsabilidad de su trabajo | | Calificaciones | | | | |
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Cumple con el desempeño de las tareas asignadas con dedicación? | | | | | |
| 11 | ¿Tiene un alto grado de responsabilidad por encima de lo esperado en su Área de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿Cumple con las tareas asignadas con la calidad requerida? | | | | | |
| 13 | ¿Cumple con los márgenes de tolerancia previstos? | | | | | |
| IV. Cumplimiento de estándares de calidad y proyección laboral | | Calificaciones | | | | |
| Nº | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Cumple con los alcances de calidad en su área de trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿Cumple con la planificación de relaciones con los clientes? | | | | | |
| 16 | ¿Cumple con tener un buen nivel de relaciones y contactos para mantenerse informado? | | | | | |
| 17 | ¿Muestra permanente motivación para mejorar el trabajo en equipo? | | | | | |
| 18 | ¿Tiene relaciones con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo? | | | | | |
| 19 | ¿Tiene relaciones informales con su entorno dentro de la organización? | | | | | |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3

MODELO DE JUICIO DE EXPERTOS

Presentación

El estudio de investigación: “Relación entre la Evaluación por Competencias y el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de Lima, año 2018” tiene como objetivo analizar la realidad de la nueva formación del profesional bajo otro modelo.

Instrucciones:

1. La opinión que nos brinde es personal, de experiencia y sincera
2. Marque en el valor según corresponda, de acuerdo a la escala que se presenta a continuación, por cada pregunta formulada.

| TDA (1) | PDA (2) | NAD (3) | PED (4) | TED (5) |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Totalmente de Acuerdo | Parcialmente de acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Parcialmente en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |

| PREGUNTAS Y ALTERNATIVAS | | OPINION | | | | |
|---|--|---------|---|---|---|---|
| Items | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I. Habilidades del egresado requeridas en la gestión empresarial | | | | | | |
| 1 | ¿Tiene habilidad par a identificar los momentos adecuados para exponer diferentes situaciones en la empresa? | | | | | |
| 2 | ¿Utiliza nuevas metodologías para el diseño de la mejor estrategia? | | | | | |
| 3 | ¿Es reconocido en su área por ser un interlocutor confiable? | | | | | |
| 4 | ¿Tiene un alto nivel de comunicación con los colaboradores en su centro laboral? | | | | | |
| II. Elaboración de los objetivos operacionales y personales | | | | | | |
| 5 | ¿Coopera para el logro de los objetivos organizacionales? | | | | | |
| 6 | ¿Comprende la dinámica para el funcionamiento grupal? | | | | | |
| 7 | ¿Tiene buen nivel de atención relacionadas a otras áreas con celeridad y dedicación? | | | | | |
| 8 | ¿Considera que tiene compromiso en la búsqueda de logros compartidos? | | | | | |
| 9 | ¿Considera que le brinda la importancia debida a los objetivos personales por encima de los equipos? | | | | | |
| III. Rendimiento personal y responsabilidad de su trabajo | | | | | | |
| 10 | ¿Cumple con el desempeño de las tareas asignadas con dedicación? | | | | | |
| 11 | ¿Tiene un alto grado de responsabilidad por encima de lo esperado en su Área de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿Cumple con las tareas asignadas con la calidad requerida? | | | | | |
| 13 | ¿Cumple con los márgenes de tolerancia previstos? | | | | | |
| IV Cumplimiento de estándares de calidad y proyección laboral | | | | | | |
| 14 | ¿Cumple con los alcances de calidad en su área de trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿Cumple con la planificación de relaciones con los clientes? | | | | | |
| 16 | ¿Cumple con tener un buen nivel de relaciones y contactos para mantenerse informado? | | | | | |
| 17 | ¿Muestra permanente motivación para mejorar el trabajo en equipo? | | | | | |
| 18 | ¿Tiene relaciones con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo? | | | | | |
| 19 | ¿Tiene relaciones informales con su entorno dentro de la organización? | | | | | |

Muchas gracias por su opinión y respuesta

Firma
 Experto
 Colegiatura: