

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**“Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de
Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autoras:

Rabanal Córdova, Milagros

Rivera Valdiviezo, Maryelene

Jurado evaluador:

Presidente : Zapata Chau, Jorge Miguel

Secretario : Chuecas Wong, Efraín Ricardo

Vocal : García Crisanto, Alex

Asesor:

Ramos Flores, Francisco Alexandro

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

PIURA - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/06/25

Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

hdl.handle.net

1

Fuente de Internet

2

%

Submitted to Universidad Alas Peruanas

2

Trabajo del estudiante

2

%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 2%

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Ramos Flores, Francisco Alejandro
Profesor asesor

Declaración de originalidad

Yo, **Dr. Ramos Flores, Francisco Alejandro**, docente del Programa de Estudio de **Administración**, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada **“Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura,2021-II”**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **4 %**.

Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el **(04-jul-2023)**.

- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 10 de julio de 2023

Apellidos y nombres del asesor: **Ramos Flores, Francisco Alejandro**

DNI: 32982571

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

FIRMA:



Apellidos y nombres del autor: **Rabanal Córdova, Milagros Estefani**

DNI: 70407366

FIRMA:



Apellidos y nombres del autor: **Rivera Valdiviezo, Maryelene**

DNI: 72629863

FIRMA:



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “*VALORES ORGANIZACIONALES Y COMPETENCIAS LABORALES EN EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – PIURA, 2021-II*”.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación entre los valores organizacionales con las competencias laborales de los egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura.*

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Rabanal Córdova, Milagros
Estefani



Br. Rivera Valdiviezo, Maryelene

DEDICATORIA

Quiero ante todo a mis padres, Doria y David, por haberme permitido llegar hasta el final de mi carrera, me enseñaron a no desistir en las dificultades, bríndame siempre su apoyo incondicional.

Y, por último, a mis hermanos, Leyla, Salmak y David porque siempre me han dado palabras de aliento y confiaron en mí en cada momento.

Rivera Maryelene

A mis padres Thomas y Myriam por ser incondicionales y apoyarme en todos y cada uno de mis sueños,

A mis hermanos Katherine y Juan Pablo porque son el mejor regalo que la vida me dio.

A mi abuelo Antonio porque sé que estaría muy feliz de la persona que soy actualmente.

A todos mis amigos y familiares que me han apoyado en el transcurso de estos años.

Rabanal Milagros

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por darnos vida y salud, y sobre todo habernos dado las fuerzas necesarias para culminar con éxito nuestra carrera universitaria

A la Universidad Privada Antenor Orrego, por su acogida brindada durante estos años, así como, a cada uno de los docentes por brindarnos su valiosa colaboración con su dedicación y enseñanzas en nuestro aprendizaje y formación profesional.

A los egresados que nos apoyaron en la realización de este estudio.

Y finalmente, a todas esas personas que confiaron en nosotros; a mis compañeros de la carrera de Administración de empresas, quienes me acompañaron en esta etapa que marca un hito en nuestras vidas; amigos, familiares, que me alentaron a seguir hasta alcanzar el objetivo, que, sin su ayuda, este meta no se hubiera alcanzado.

RESUMEN

La presente investigación tiene por título "Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la Carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego - Piura, 2021- II". Su objetivo principal fue determinar la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego en Piura, en 2021-II. Para los valores organizacionales, se utilizaron las dimensiones de la teoría de Montero (2018), que incluyen valores permanentes, influyentes, emergentes y recurrentes. Para las competencias laborales, se usó la teoría de García (2018), que incluye competencias intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales. La investigación es de tipo correlacional descriptiva aplicada, con un enfoque cuantitativo no experimental, se recolectó información de 57 egresados a través de encuestas y cuestionarios. Los resultados se procesaron en el sistema SPSS v.25 para hallar la confiabilidad, concluyendo que existe una relación significativa entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego en Piura, en 2021-II ($\rho=0.846$, $p=0.00<0.05$).

Palabras clave: *Valores organizacionales, competencias laborales.*

ABSTRACT

The present investigation is entitled "Organizational values and labor competencies in graduates of the Administration Career of the Antenor Orrego Private University - Piura, 2021- II". Its main objective was to determine the relationship between organizational values and the labor competencies of the graduates of the Administration Study Program of the Antenor Orrego Private University in Piura, in 2021-II. For organizational values, the dimensions of Montero's (2018) theory were used, which include permanent, influential, emerging and recurring values. For labor competencies, the García (2018) theory was used, which includes intellectual, personal, technological, and business competencies. The research is of applied descriptive correlational type, with a non-experimental quantitative approach, information was collected from 57 graduates through surveys and questionnaires. The results were processed in the SPSS v.25 system to find reliability, concluding that there is a significant relationship between organizational values and the labor competencies of the graduates of the Administration Study Program of the Antenor Orrego Private University in Piura, in 2021. -II ($\rho=0.846$, $p=0.00<0.05$).

Keywords: *Organizational values, labor competencies.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Formulación del Problema.....	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema.....	14
1.2. Justificación	14
1.2.1. Teórica.....	14
1.2.2. Práctica.....	15
1.2.3. Metodológica	15
1.2.4. Social.....	15
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO DE REFERENCIA.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional	19
2.1.3. A nivel local	21
2.2. Marco teórico.....	23
2.2.1. Valores organizacionales.....	23
2.2.2. Competencias laborales	30
2.3. Marco conceptual	37
2.4. Hipótesis.....	39

2.5. Variables.....	40
2.5.1. Operacionalización de variables	40
III. MATERIAL Y MÉTODOS	41
3.1. Material.....	41
3.1.1. Población.....	41
3.1.2. Marco de muestreo.....	41
3.1.3. Unidad de análisis	41
3.1.4. Muestra.....	41
3.2. Métodos.....	42
3.2.1. Diseño de investigación	42
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento	44
3.2.4. Procesamiento y análisis de datos.....	44
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	46
4.1. Presentación de resultados	46
4.2. Discusión de resultados.....	60
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	40
Tabla 2. Validación de juicios de expertos.....	44
Tabla 3. Escala valorativa del Alfa de Cronbach.....	44
Tabla 4. Frecuencia de la variable Valores organizacionales.....	46
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Valores permanentes.....	47
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Valores influyentes	48
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Valores emergentes.....	49
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Valores recurrentes	50
Tabla 9. Frecuencia de la variable Competencias laborales	51
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Competencias intelectuales	52
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Competencias personales.....	53
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Competencias tecnológicas	54
Tabla 13. Frecuencia de la dimensión Competencias empresariales.....	55
Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.....	56
Tabla 15. Correlación no paramétrica Rho de Spearman	57
Tabla 16. Prueba de correlación de variables – hipótesis general	59

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Distribución porcentual de la variable Valores organizacionales	46
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión Valores permanentes	47
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión Valores influyentes	48
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión Valores emergentes	49
Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión Valores recurrentes	50
Figura 6. Distribución porcentual de la variable Competencias laborales	51
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión Competencias intelectuales	52
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión Competencias personales	53
Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión Competencias tecnológicas	54
Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión Competencias empresariales	55

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

El impacto que los cambios económicos, sociales, culturales y tecnológicos acontecidos en la sociedad han tenido en las organizaciones, exige de ellas la capacidad para renovarse constantemente a fin de poder responder a los escenarios globales donde se mueve el mundo moderno. En consecuencia, deben rediseñar los procesos de trabajo, aprovechando el potencial de las personas para alcanzar los objetivos estratégicos, afrontando proactivamente las nuevas demandas del entorno dinámico, apoyándose en los valores, (Castro, 2017).

Por tanto, un aspecto a tomar en cuenta para promover el éxito organizacional son los valores, siendo estas herramientas estratégicas que permiten solucionar constructivamente los conflictos, mejorar las relaciones interpersonales, fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia hacia la organización, favoreciendo así el desarrollo individual y colectivo, (Castro, 2017).

Asimismo, el nuevo orden socioeconómico que caracteriza a las organizaciones del siglo XXI, especialmente dinamizadas por la globalización, la incertidumbre, el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación, así como la transición hacia una naciente empresa 4.0, impone a los sistemas universitarios el replanteamiento de rutas formativas que apunten hacia nuevas competencias en los futuros profesionales que puedan dar respuesta a las demandas en conocimientos y habilidades blandas y no cognitivas, pero que también se favorezca a la creatividad, la innovación y una sensibilidad con la sostenibilidad del entorno social y natural, (Cejas et al., 2022).

Los sistemas universitarios desempeñan un papel fundamental en la formación en valores de los estudiantes y su impacto en los valores organizacionales. Más allá de adquirir conocimientos técnicos, la educación superior busca cultivar una comprensión más amplia del mundo y promover valores éticos. Las universidades proporcionan un entorno propicio para la

reflexión y el debate sobre valores, permitiendo a los estudiantes explorar diferentes perspectivas y cuestionar supuestos. Además, fomentan la diversidad al reunir a personas de diversos orígenes y culturas, lo que promueve el respeto por la diversidad de valores y una mayor comprensión intercultural. Muchas instituciones también ofrecen programas específicos de educación en valores, como cursos de ética y responsabilidad social, que desarrollan una conciencia moral y habilidades para la toma de decisiones éticas, (Arum y Roska, 2019).

En cuanto a los valores organizacionales, los sistemas universitarios influyen en la formación de los futuros líderes y profesionales. Los graduados universitarios ingresan a las organizaciones con una base de conocimientos y valores adquiridos durante su educación superior. Los valores inculcados en la universidad, como la integridad y el respeto por los demás, influyen en la forma en que los graduados interactúan con sus colegas, toman decisiones y contribuyen al éxito de la organización. Además, las instituciones educativas pueden colaborar con empresas y organizaciones para promover una cultura organizacional basada en valores compartidos, a través de programas de prácticas, proyectos de investigación conjuntos y actividades de servicio comunitario, (Arum y Roska, 2019).

Como consecuencia de lo anterior y de los distintos fenómenos experimentados por las organizaciones durante su historia, se han labrado constantes mejoras en todos los aspectos organizacionales, incrementándose los niveles de competitividad. Cejas et al. (2022), plantea que la globalización no solo implica la necesidad de mantener la estabilidad de las principales variables macroeconómicas, como finanzas públicas, tipo de cambio, inflación y política comercial, sino que también es necesario, enfrentar el reto que significa la globalización de la fuerza de trabajo. Lo que conlleva a que todas las organizaciones traspasen las variables de la microeconomía, fortalecidas por la era de la industrialización a variables macroeconómicas, que se plantean en la actualidad.

Muchas organizaciones han quedado rezagadas, en parte por su incapacidad de adaptarse al cambio, así como por su carencia de

flexibilidad y de un capital humano altamente competente que les permita afrontar los cambios contextuales que se viven en la actualidad y sobrevivir a éstos. Conjuntamente, el fenómeno de la globalización ha modificado las tendencias y la percepción de factores de gran relevancia, como los económicos, los políticos y los culturales, que a su vez repercuten sobre los demás fenómenos sociales. Ante estos cambios inminentes y las nuevas condiciones sociales, económicas y culturales, las organizaciones deben competir con el más grande recurso con que cuentan, y este recurso lo constituyen sus miembros, que deben ser capaces de generar resultados: se necesitan personas preparadas para generar resultados, que traigan consigo los conocimientos relevantes y útiles para el buen desempeño de su labor, (Cepal, 2020).

Los sistemas universitarios desempeñan un papel crucial en la formación de competencias laborales y en la preparación de los estudiantes para su ingreso al mercado laboral. No se trata solo de adquirir conocimientos teóricos, sino también de desarrollar habilidades prácticas y competencias altamente valoradas por los empleadores. Las universidades poco ofrecen programas de estudio y especializaciones que permiten a los estudiantes adquirir conocimientos técnicos y especializados en áreas específicas, lo que no les brinda una base sólida para su desempeño laboral. Además, poco se enfocan en el desarrollo de habilidades transferibles, como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, que son altamente demandadas en el entorno laboral actual, (Arum y Roska, 2019).

Las oportunidades de prácticas y pasantías que brindan las universidades permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, desarrollar competencias específicas y comprender mejor las dinámicas laborales. Asimismo, las colaboraciones entre universidades y empresas facilitan la adaptación de los programas de estudio a las necesidades del mercado laboral, al involucrar a profesionales en la enseñanza, realizar proyectos conjuntos y fomentar el networking para los estudiantes. Por lo tanto, los sistemas universitarios deben formar a los estudiantes con competencias y habilidades relevantes para el mundo laboral, a través de

programas de estudio especializados, el desarrollo de habilidades transferibles, la experiencia práctica y las colaboraciones con el sector empresarial. La educación superior no solo proporciona conocimientos, sino también capacidades laborales que permiten a los graduados enfrentar los desafíos y destacarse en sus respectivas carreras profesionales, (Arum y Roska, 2019).

Teniendo en cuenta este contexto, la investigación buscó determinar la relación entre los valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo se relaciona los valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La justificación teórica para realizar una investigación sobre la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego se basa en la importancia de comprender cómo los valores pueden influir en el desempeño y la adaptación de los individuos en el entorno laboral. Los valores organizacionales representan las cualidades, virtudes y principios que emplean los colaboradores para mantener un ambiente pacífico, agradable, respetuoso y eficaz, (Montero, 2018). Estos valores influyen en la cultura organizacional y pueden afectar la forma en que los empleados se relacionan con su trabajo, sus compañeros y su entorno laboral en general. Por otro lado, las competencias laborales se refieren a las habilidades, conocimientos y características personales que permiten a los individuos desempeñarse de manera efectiva en su trabajo, (García, 2018). Una investigación sobre la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego puede generar conocimientos valiosos para mejorar la gestión de recursos

humanos en las organizaciones y promover un mejor ajuste entre los valores individuales y organizacionales, lo que puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados.

1.2.2. Práctica

La investigación posee justificación práctica, pues de acuerdo con los objetivos de la investigación su resultado permitió conocer con mayor profundidad la realidad de los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura, y proponer alternativas de solución.

1.2.3. Metodológica

La investigación posee justificación metodológica, pues para lograr los objetivos de la investigación se acude al empleo de la técnica de encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario según la Escala de Likert y su procesamiento en software para medir el nivel de los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura.

1.2.4. Social

La investigación posee justificación social, pues brinda a las áreas de recursos humanos de las empresas un estudio detallado de la relación de los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura. Haciendo propuestas de mejora para el logro de los objetivos finales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de los valores organizacionales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.
- Identificar el nivel de competencias laborales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.
- Determinar la relación entre las dimensiones de los valores organizacionales y las competencias laborales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Galarza (2016), en su tesis *“Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo”*, presentado en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El objetivo de este estudio fue analizar la influencia de los valores de la cultura organizacional en la coordinación interdepartamental del Ministerio del Trabajo, una institución encargada de regular y controlar el cumplimiento de obligaciones laborales mediante procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos. La investigación utilizó un enfoque cualitativo y se llevó a cabo a través de un grupo focal con un grupo representativo de colaboradores. El estudio se centró en las variables y características relacionadas con la influencia de los valores de la cultura organizacional en la coordinación interdepartamental, con el fin de obtener las opiniones de los servidores participantes en diferentes áreas. En la investigación cualitativa, se encontró que la mayoría de los empleados reconocen la presencia de valores en la organización. La responsabilidad fue identificada como el valor más crucial en el ámbito laboral, mientras que el respeto ejerce una influencia significativa en la coordinación entre departamentos. Sin embargo, se observó que la eficacia, como valor institucional, se practica con menor frecuencia, posiblemente debido a los procesos complicados y a la falta de fluidez en los trámites internos, lo cual afecta la prestación de servicios a los ciudadanos. Es indispensable enfocarse en los restantes valores organizacionales con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia hacia ellos y mejorar la productividad. Esto permitirá que los procesos que generan valor cumplan con su dirección estratégica. Por último, se presenta la contribución de la investigación, que consiste en una propuesta para fortalecer los valores, considerando los descubrimientos realizados, dirigida a los empleados del Ministerio del Trabajo.

Púm (2018), en su tesis *“Competencias laborales y evaluación del desempeño”*, presentado en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Las competencias laborales son conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que debe poseer una persona para desempeñarse en cualquier trabajo de forma eficiente, las organizaciones al adaptarlas en el sistema administrativo de recursos humanos las establece de acuerdo a las necesidades y requerimientos que se necesitan para cubrir un puesto de trabajo, las competencias por puestos evalúa el grado de capacidad que poseen sus trabajadores y determinar el desempeño, mejora y aumenta las fortalezas y debilidades de cada persona. Para la presente investigación se estableció como objetivo principal la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño para el personal de Autocentro Gutierrez. El estudio es de tipo descriptivo, que utilizó un total de 22 trabajadores ubicados en diferentes puestos, la primera parte del estudio comprende la identificación de las competencias específicas de los puestos para la empresa, a través de un estudio de las funciones productivas de la misma, basado en una boleta de opinión, en la cual se identificaron las competencias. La segunda parte una evaluación del desempeño de los trabajadores que permitió medir su nivel de competencias. Se concluye que los 22 trabajadores poseen niveles altos de las competencias específicas establecidas para la organización y se determina la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Autocentro Gutierrez. Se recomendó implementar un programa de capacitación sobre las competencias específicas establecidas para la organización, para que se refuercen e involucren a los trabajadores en los procesos de mejora y desarrollo laboral.

Arum y Roksa (2019), en su artículo *“Aspiring Adults Adrift: Tentative Transitions of College Graduates”*, presentado en la SSRIC. El artículo sigue a una cohorte de estudiantes universitarios a través del resto de sus carreras universitarias y hacia el mundo laboral. El libro se basa en entrevistas y encuestas detalladas de casi mil graduados universitarios recientes de una amplia gama de colegios y universidades. El libro revela

una generación que enfrenta una difícil transición a la edad adulta. Los graduados recientes informan problemas para encontrar trabajo y para establecerse en la vida adulta debido a la falta de valores en su formación universitaria.

2.1.2. A nivel nacional

Laguna (2017), en su tesis *“Los valores organizacionales en la empresa inversiones y servicios Fabri SAC – Barranca, 2016”*, presentada en la Universidad San Pedro, Barranca, Perú. La investigación, se realizó con el propósito de estudiar los Valores Organizacionales en la empresa Inversiones y Servicios Fabri S.A.C. Barranca - 2016. Respecto al tipo de investigación es básica, nivel de investigación es descriptiva cuantitativa, método de investigación que se empleó fue de un método deductivo y en cuanto al diseño de la investigación es no experimental porque se realizó sin la manipulación deliberada de la variable y a sí mismo es de corte transversal porque recopilamos datos en un momento único. La población estuvo constituida por 60 colaboradores de la empresa Inversiones y Servicios Fabri S.A.C. Barranca, las cuales son las unidades de análisis de la investigación del área administrativa y producción de la empresa. Asimismo, para el logro de los objetivos se realizó una investigación utilizando como técnicas el análisis documental y la encuesta y como instrumento el cuestionario que fue entregado a cada uno de los colaboradores de las diferentes áreas con las que cuenta la empresa; respectivamente se analizó la información proporcionada con el fin de poder plantear una mejora en la aplicación de los Valores Organizacionales en cada uno de los colaboradores dentro de la empresa. Los resultados fueron positivos al observarse que el nivel de los Valores Organizacionales es bueno en la empresa Inversiones y Servicios Fabri S.A.C, siendo los valores más predominantes que son: la responsabilidad con un nivel excelente y la calidad con un nivel excelente. Como primer indicador predominante en la responsabilidad es la ética, siendo siempre el predominante, como segundo indicador predominante en el liderazgo es la eficacia, siendo siempre el predominante, como tercer indicador predominante en el trabajo en equipo es la motivación, siendo siempre el

predominante y por último como cuarto indicador predominante en la calidad es la competitividad siendo siempre el predominante. Se finaliza que, de acuerdo con la investigación, se obtuvo como resultado que la empresa presenta una buena aplicación de Valores Organizacionales, sin embargo, las dimensiones e indicadores menos predominantes de igual manera influyó en los resultados de la empresa para una mejora continua.

Carrero (2019), en su artículo *“Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada”*, presentado en la Revista Scientific. En la actualidad, las organizaciones siempre están en la búsqueda de transformaciones que permitan llegar al logro del alcance de los objetivos y metas como al éxito de estas en todas sus áreas y funciones, junto con los elementos más importantes, el conjunto de seres humanos que hacen vida activa dentro de las respectivas organizaciones. En este sentido, se hace necesario fortalecer la identidad corporativa y los valores organizacionales desde un liderazgo de avanzada, donde el mismo, representa una influencia interpersonal relevante. La presente investigación establece como propósito principal: generar un análisis teórico reflexivo en cuanto a la identidad corporativa y los valores organizacionales desde un liderazgo de avanzada. El estudio se sustentó en un enfoque cualitativo por medio de una metodología documental de carácter bibliográfico, la obtención de la información se efectuó por medio la revisión bibliográfica con su respectiva organización y análisis, los resultados se obtuvieron por medio de triangular los preceptos presentados por los diferentes autores y la opinión reflexiva de la investigadora. En este sentido, la identidad de toda organización se encuentra reforzada por los valores presentes en la empresa, por medio de las creencias, filosofía y cultura de las personas que la integran, todo esto orientado por un liderazgo de avanzada que promueva los cambios para el éxito de esta.

León (2019), en su tesis *“Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company SAC – Trujillo, 2019”*, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Esta investigación presenta como objetivo establecer el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores en la

Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019, y responde a la siguiente situación problemática ¿Cuál es el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Natural Gas Company SAC, Trujillo 2019? Siendo un estudio de modalidad aplicada, pues plantea soluciones específicas a todos los problemas detallados, además el grado de estudio es descriptivo, debido a que detallará cada variable, enfatizando las características de la población materia de estudio. Presenta un diseño no experimental, de corte transversal. La población fue integrada por 30 colaboradores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Para procesar los datos se empleó el programa estadístico SPSS VER.25. En las conclusiones, se admitió la hipótesis de estudio, la misma que señala que los valores organizacionales tienen un efecto positivo en el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019. Además, el nivel de los valores a nivel de organización de la compañía Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es moderado con un porcentaje del 76.7%, y el grado de desenvolvimiento en el trabajo del 96,7% de los trabajadores evaluados, de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es destacado.

2.1.3. A nivel local

Arizaga (2019), en su tesis *“Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. Nuestra Señora de Fátima - Piura, 2019”*, presentado en la Universidad César Vallejo. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” - 2019. El tipo de investigación fue transversal y correlacional. La población y la muestra estuvieron constituida por 106 trabajadores de la institución: 4 directivos, 4 jerárquicos, 22 administrativos y 76 docentes. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, el de valores organizacionales y el de desempeño laboral, aplicados al personal docente y administrativo; una entrevista sobre valores organizacionales realizada al personal directivo y la ficha de revisión documentaria con la que se recogió información sobre el desempeño del personal docente y

administrativo a través de las fichas de monitoreo. Se concluyó que existe una fuerte, directa y significativa relación ($r=0,719$ y p valor= 0.000) entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”, demostrando que el desempeño laboral aumentaría conforme se practiquen en una mayor medida los valores organizacionales. Asimismo, los valores finales, instrumentales y éticos tienen una directa y significativa relación con el desempeño laboral en la institución. Por último, se propone sensibilizar y motivar a todo el personal de la institución a través de capacitaciones, talleres, cursos, espacios de reflexión y sincerar los documentos de gestión a fin de mejorar su desenvolvimiento personal y profesional en la institución.

Rivas (2020), en su tesis *“El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: Análisis comparativo entre la Municipalidad Provincial de Chulucanas – Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Morropon”*, presentado en la Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. Esta investigación de tesis en maestría es una nueva propuesta para evaluar las competencias laborales y el desempeño en las municipalidades de las provincias. Lo cual, busca responder a la pregunta general ¿Existe relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón- Chulucanas?, mediante el objetivo, de determinar la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón- Chulucanas, así mismo, se determina la hipótesis que la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón- Chulucanas es significativa. Para responder a este estudio, tiene como población a los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón - Chulucanas. Se realizó un muestreo estratificado, donde el muestreo equivale a 168 trabajadores, a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionario, además, tiene un enfoque cuantitativo, siendo una investigación de tipo básica, con diseño no experimental – descriptiva – transversal correlacional. De este modo, se

concluye que la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón-Chulucanas es significativa, dado que, existe una relación directa, alta y significativa (0.784) entre las variables la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores, además, se obtuvo un nivel de significancia del 0.063, el cual fue mayor al nivel de significancia planteado (0.05).

2.2. Marco teórico

2.2.1. Valores organizacionales

- Definición de los valores organizacionales

Montero (2018), describe los valores organizacionales como las características, cualidades y principios que los empleados utilizan para mantener un entorno tranquilo, agradable, respetuoso y eficiente. Según los autores, los valores son tan antiguos como la humanidad misma, dado que sus orígenes están vinculados al desarrollo psicosocial de la especie humana y su relación constante con el entorno y consigo misma. Por lo tanto, diversas corrientes de pensamiento se esfuerzan por definir qué son los valores, con la esperanza de establecer una base clara para comprender la relación dialéctica entre las personas.

Por otro lado, si se tiene buenos valores, se logrará estimular la creatividad de los empleados, el elemento principal de la filosofía organizacional es la ética, una herramienta diseñada para infundir valores similares en los empleados, transformando sus vidas y necesidades para que a su vez puedan transmitirlos a otros, aumentando así la productividad de la organización, (García, 2018).

- Los valores en la vida de las organizaciones

Sheehy y Brenner (2016), señala que a menudo se dice que se está atravesando un período de crisis, inestabilidad e incertidumbre, impulsado por un entorno turbulento y la incapacidad de predecir lo que sucederá mañana. Este período de cambio requiere un mayor proceso de adaptación por parte de las organizaciones, grupos e individuos. Las organizaciones están en riesgo de pérdida de identidad. Bajo la presión del contexto, para adaptarse a él, se ven obligados a cambiar repentinamente sus prácticas

porque las existentes ya no se ajustan a la realidad actual, (Sheehy y Brenner, 2016). Adaptarse significa acostumbrarse a tomar las decisiones correctas, eligiendo el camino más adecuado para lograr los objetivos institucionales, (Carnevale et al., 2018), donde la creatividad, la innovación, aprender de los errores, la visión compartida y el desarrollo del conocimiento son claves en diálogo con el entorno actual.

Esta necesidad de cambio organizacional les obliga a repensar una nueva forma de gestión. En esta nueva forma, además de mejorar el liderazgo, se presta más atención a la participación de diferentes sujetos en la toma de decisiones, pero a la formación de valores. Donde prevalecen las visiones del futuro.

En este sentido, los valores organizacionales no se imponen, sino que se promueven. No se puede decir que estos estén determinados por las circunstancias, sino que en una sociedad pluralista hay un diálogo entre los valores individuales y colectivos, del cual el liderazgo es clave. Por eso hoy se habla de valores estratégicos, aquellos que dan identidad, pero también permiten el logro de los objetivos institucionales. Estos valores permiten también el establecimiento de convivencias sociales propicias para la construcción de identidades de sujetos, orientando el comportamiento de las personas y facilitando su realización.

- Importancia de los valores organizacionales

La importancia de los valores organizacionales como elemento dinamizador de las acciones que realizan las personas para alcanzar las metas organizacionales, (Davidson, 2017). Por lo tanto, se puede suponer que afectan la competitividad laboral en las empresas.

El aumento de las competencias laborales es uno de los grandes retos a los que se enfrentan las organizaciones en la actualidad. Es así como los empresarios ven la necesidad de evaluar diferentes alternativas para aumentar la productividad y aplicar modelos de gestión que les permitan seguir creciendo en el mercado. Por ello, es cada vez más importante y necesario establecer una cultura organizacional sólida en la que la estrategia, los procesos y las personas se guíen por la visión, el propósito

y un conjunto de valores para alcanzar los resultados deseados, (Davidson, 2017).

Cote y Allahar (2013), mencionó que los valores son importantes para estudiar el comportamiento organizacional porque permiten comprender las actitudes, motivaciones y percepciones de los miembros de la organización. Cuando una persona ingresa a una organización, tiene ideas preconcebidas sobre lo que debe y no debe ser, pero después de un período de tiempo, es capaz de cambiar sus valores. Los valores son importantes en la vida organizacional porque definen las características básicas y definitorias de una organización, crean el sentido de identificación del individuo con la organización y fomentan la motivación para la acción y el comportamiento humano.

Son importantes porque describen lo que es importante para las personas involucradas, identifican los resultados que la mayoría de la gente espera, guían las acciones y determinan si la organización tendrá éxito, (Arum y Roksa, 2014). Las investigaciones sobre este tema arrojan luz sobre la importancia de los valores para el éxito organizacional, encontrando una fuerte relación entre la autoestima y los valores organizacionales y entre el éxito individual y el éxito organizacional, (Selingo, 2021).

Los valores permiten a cada miembro de una organización realizar su potencial individual y como empleado. Brindan a las personas la oportunidad de trabajar como personas y no como factores de producción, para sentar las bases sobre las cuales existen las instituciones y mantener los cimientos de competitividad laboral. El trabajador o afiliado es así aceptado y reconocido, y su sentido de autosatisfacción crece a medida que se acerca al tipo evaluativo y siente que está haciendo una contribución positiva al logro de las metas colectivas, (Burke et al., 2019).

Schneider y Yin (2020), implican que se debe apoyar el trabajo de cualquier organización, asumiendo que este proceso de gestión es un incentivo y apoyo permanente que promueve el comportamiento de los empleados para la generación de aprendizaje colectivo, innovador y creativo. Para Arum y Roksa (2014), los beneficios son enormes cuando los valores son

correctamente definidos, identificados y asumidos por los diferentes actores; debido a que existe grandes expectativas, el personal tiene la disponibilidad, la colaboración, el misterio y la confianza para construir los proyectos que persigue la empresa. En virtud de estas características o características, las metas o logros institucionales logran mayor productividad, eficiencia, consistencia, prestigio, éxito y resultados. Por lo tanto, los valores deben definirse, compartirse y aceptarse entre todos los miembros y niveles de la organización para que exista un estándar uniforme que comprima y fortalezca los intereses de todos los miembros de la organización. Es por ello por lo que los valores se formulan, enseñan y asumen en realidades concretas, más que como entidades absolutas en un contexto social, representando elecciones con base ideológica, social y cultural. Esto significa que los valores se plasman en actitudes y comportamientos cotidianos a través de normas específicas en momentos específicos, (Bruno, 2011). Los valores motivan al equipo, respondiendo a las necesidades del entorno, consejo, ideología, visión o enfoque.

- Dimensiones de los valores organizacionales

Casner y Barrington (2018), señala que, los valores en la mayoría de las ocasiones facilitan el crecimiento de empresas, desde una forma esquemática se puede identificar cuatro dimensiones: los valores permanentes, influyentes, emergentes y recurrentes.

- ❖ Valores permanentes

Según Smith (2015), los valores permanentes en el contexto de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores se refieren a aquellas creencias y principios fundamentales que son considerados como intrínsecos y esenciales en su vida laboral. Estos valores actúan como una guía moral y ética en sus decisiones y comportamientos en el entorno de trabajo. Los valores permanentes son aquellos que permanecen constantes y no se ven afectados por los cambios externos o las presiones del entorno laboral.

De acuerdo con Johnson (2012), los valores permanentes como dimensión de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores son los principios y convicciones arraigados en su identidad

profesional. Estos valores reflejan sus creencias y aspiraciones más profundas en relación con el trabajo y su contribución a la organización. Los valores permanentes proporcionan una base sólida para la toma de decisiones y la evaluación de la congruencia entre los objetivos personales y los objetivos de la organización.

Finalmente, García (2018), analiza los valores permanentes como una dimensión clave en la relación entre los trabajadores y la organización. Desde la perspectiva de los empleados, los valores permanentes se refieren a los principios y convicciones fundamentales que son considerados como inamovibles en su experiencia laboral. Estos valores actúan como una base para la identificación con la organización y su cultura, influyendo en su compromiso, satisfacción y sentido de pertenencia. Los valores permanentes pueden abarcar aspectos como la equidad, el respeto, la colaboración y la ética profesional.

❖ Valores influyentes

Según los estudios de Rodríguez (2012), los valores influyentes en el contexto de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores se refieren a aquellos valores que tienen un impacto significativo en sus actitudes, comportamientos y decisiones en el entorno de trabajo. Estos valores son aquellos que se consideran esenciales para la realización personal y profesional, y que tienen la capacidad de motivar y guiar su desempeño laboral. Los valores influyentes pueden variar entre individuos, pero su impacto colectivo puede dar forma a la cultura organizacional.

De acuerdo con Johnson (2014), los valores influyentes como dimensión de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores son aquellos valores que son internalizados y que ejercen una influencia significativa en su comportamiento en el entorno laboral. Estos valores son aquellos que están en consonancia con la identidad personal y que se consideran fundamentales para el logro de los objetivos personales y organizacionales. Los valores influyentes pueden ser la honestidad, la lealtad, la responsabilidad y el respeto, entre otros, y actúan como un

filtro a través del cual los trabajadores evalúan y toman decisiones en su vida laboral.

Finalmente, González (2019), explora los valores influyentes como una dimensión clave en la relación entre los trabajadores y la organización. Desde la perspectiva de los empleados, los valores influyentes se refieren a aquellos valores que tienen un impacto directo en su sentido de pertenencia, motivación y satisfacción en el entorno laboral. Estos valores actúan como guías para la toma de decisiones y la selección de comportamientos apropiados en su interacción con colegas, superiores y clientes. Los valores influyentes pueden variar en cada individuo, pero su reconocimiento y promoción por parte de la organización pueden fortalecer la cohesión y el compromiso.

❖ Valores emergentes

Según Salvador (2017), los valores emergentes en el contexto de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores se refieren a aquellos valores que están surgiendo y cobrando relevancia en la cultura organizacional. Estos valores pueden ser impulsados por cambios sociales, avances tecnológicos o nuevas demandas laborales. Los valores emergentes pueden reflejar nuevas prioridades, como la sostenibilidad ambiental, la equidad de género o la responsabilidad social corporativa. Su adopción por parte de los trabajadores puede generar cambios en la cultura organizacional y en las prácticas empresariales.

De acuerdo con López (2018), los valores emergentes como dimensión de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores son aquellos valores que están ganando importancia en el entorno laboral y que están siendo adoptados por los empleados. Estos valores pueden estar relacionados con la flexibilidad, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, el aprendizaje continuo o la diversidad e inclusión. Los valores emergentes son aquellos que reflejan las demandas y expectativas cambiantes de los trabajadores y que influyen en su compromiso y satisfacción laboral.

Finalmente, Martínez (2017), analiza los valores emergentes como una dimensión clave en la relación entre los trabajadores y la organización. Desde la perspectiva de los empleados, los valores emergentes se refieren a aquellos valores que están surgiendo y ganando importancia en el contexto laboral. Estos valores pueden estar relacionados con la innovación, la colaboración, el espíritu emprendedor o la responsabilidad ética. Los valores emergentes pueden influir en la motivación, el compromiso y la identificación con la organización, y pueden ser un factor determinante en la atracción y retención del talento.

❖ Valores recurrentes

Según Salvador (2017), los valores recurrentes en el contexto de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores se refieren a aquellos valores que se mantienen constantes y se repiten en el tiempo. Estos valores son considerados como pilares fundamentales de la cultura organizacional y son compartidos por los miembros de la organización. Los valores recurrentes pueden incluir la honestidad, la transparencia, el compromiso y el trabajo en equipo. Su presencia constante en la vida laboral de los trabajadores fortalece la cohesión y la identificación con la organización.

De acuerdo con González (2019), los valores recurrentes como dimensión de los valores organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores son aquellos valores que se repiten y mantienen a lo largo del tiempo en la cultura y el clima laboral de la organización. Estos valores son fundamentales para la orientación ética y moral de los empleados y tienen un impacto directo en su satisfacción y bienestar laboral. Los valores recurrentes son aquellos que se refuerzan a través de prácticas organizativas, políticas de recursos humanos y comportamientos observables en el entorno laboral.

Finalmente, Jonhson (2012), analiza los valores recurrentes como una dimensión clave en la relación entre los trabajadores y la organización. Desde la perspectiva de los empleados, los valores recurrentes se refieren a aquellos valores que son reafirmados y se manifiestan de manera consistente en el entorno laboral. Estos valores son

considerados como esenciales para el éxito y la estabilidad organizacional. Los valores recurrentes pueden estar relacionados con la integridad, el respeto, la responsabilidad y la calidad. Su presencia constante en la vida laboral de los trabajadores fomenta la confianza, la coherencia y la eficacia en el desempeño organizacional.

Los valores son importantes a la hora de analizar cómo existe una empresa porque tienen la base necesaria para comprender las acciones y motivaciones y cómo afectan la forma en que las personas ven el mundo, (Robbins, 2002).

2.2.2. Competencias laborales

- Definición de competencias laborales

García (2021), define la competencia laboral como el conocimiento, las habilidades, la experiencia y las actitudes que poseen los empleados dentro de una organización. Estos son innatos y pueden evaluarse y desarrollarse para optimizar el rendimiento de los empleados y la empresa.

Christensen et al. (2015), define a la competencia como la capacidad de aplicar conocimientos y habilidades y, en su caso, demostrar atributos individuales, afirmando además que es un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran una organización y que permiten definir los conocimientos necesarios a partir de ellas. diferentes posiciones.

Por otro lado, Levine (2012), entiende la competencia laboral como: la habilidad para realizar con eficacia las actividades laborales, movilizand o conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión para alcanzar los objetivos requeridos para tales actividades. La competencia implica movilizar los atributos de los trabajadores como base para mejorar su capacidad de resolver emergencias y problemas que se presentan durante el proceso de trabajo.

Finalmente para Cuesta (2010), el término competencia es un conjunto de comportamientos habituales observables que le permiten a una persona tener éxito en su actividad o función, es un compendio de conocimientos, actitudes personales, habilidades y experiencias relacionadas que son

todos necesarios características para tener éxito en el campo. Asimismo, establece que la competencia es la capacidad de un individuo para realizar la misma función productiva en diferentes situaciones y con base en los requisitos de calidad esperados por el departamento de producción. Esta competencia se logra a través de la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias plasmadas en saber, hacer y saber hacer.

- Identificación de las competencias

Groysberg y Abrahams (2016), identificaron que para determinar las competencias se debe realizar un análisis cualitativo del puesto para determinar los conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar con precisión las funciones del puesto. Además, definen la competencia como compuesta por los siguientes elementos: saber, saber hacer, saber ser y saber estar.

❖ Técnicas de identificación de competencias

Para Groysberg y Abrahams (2016), la identificación de competencias permite construir las habilidades necesarias para realizar actividades de manera efectiva. La identificación tradicional se basa en observaciones de tiempo y movimiento. Además, el desarrollo de la gestión por competencias permite el desarrollo de las siguientes técnicas:

- ✚ Entrevista.
- ✚ Ejercicios de bandeja para programas de simulación, también conocidos como centros de evaluación.
- ✚ Los ejercicios grupales permiten a los miembros del grupo discutir posibles soluciones.
- ✚ Se alienta a los participantes a presentar presentaciones sobre temas relevantes para su trabajo.
- ✚ Para averiguar los hechos, los participantes deben encontrar soluciones a casos inconclusos.

- Enfoques sobre competencia laboral

Ortiz y Pérez (2014), determina 3 enfoques que centran a la competencia de acuerdo con normas de competencia (Funcionalista) centrado en los requerimientos de la ocupación, mejora de desempeño (conductista)

centrado en las cualidades de la persona y lo que es capaz de hacer la persona (enfoque constructivista).

Para González y León (2013), la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada; por ello considera la categorización de estas en tres enfoques: el primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero denominado holístico que incluye a las dos anteriores.

- Evaluación de competencias laborales

La evaluación es algo común en las organizaciones y la educación, la mayoría de las personas tienen experiencia con la evaluación y para la mayoría de las personas han sido angustiantes. Mirando hacia atrás en la historia, el análisis encontró que la mayoría de las evaluaciones eran competencias metodológicas, midiendo solo el nivel de conocimiento adquirido, era difícil hacer evaluaciones prácticas y las competencias sociales o personales rara vez o nunca se evaluaban, (Pereira et al., 2008).

Actualmente, sin embargo, el análisis de competencias se está volviendo muy popular en las organizaciones para ayudar a definir criterios de evaluación centrados en el individuo.

Piense en el mundo actual donde la tecnología y la información están cambiando rápidamente, pero la naturaleza, las responsabilidades y el interés propio del desarrollo de la carrera de uno todavía existen y son los ejes que determinan la diferencia real entre un trabajador competente o incompetente. Mucho se ha hablado de evaluación, pero conviene hacerse la pregunta, ¿por qué o para qué? Dentro de una organización, el proceso de evaluación comienza cuando un empleado está a punto de ser contratado, y luego se evalúa para conocer el nivel de desempeño del empleado y decidir si es conveniente contratarlo, (Christensen et al., 2015).

Montaña (2010), menciona que en un estudio reciente de empresas suecas, estas asignaron un peso del 70% de las habilidades personales y sociales a las evaluaciones que conforman un perfil ocupacional laboral. En

este caso, la evaluación de la competencia conductual se vuelve crucial, olvidándose de la evaluación tradicional que pone más énfasis en el conocimiento (80%) y porcentaje de habilidades restantes.

En los procesos tradicionales, sólo el jefe o supervisor directo evalúa a cada subordinado, en ocasiones influenciado positiva y negativamente por aspectos subjetivos individuales que no están directamente relacionados con su desempeño laboral. Hoy en día, las evaluaciones tradicionales han sido marginadas, si no casi olvidadas, puesto que otras formas de evaluación se están volviendo más poderosas a medida que las organizaciones modernas las utilizan cada vez más, una de las cuales es la evaluación de 360°, por lo que se denomina circularidad y cubre todos los vínculos relevantes, representando a una persona y su ambiente de trabajo, (Christensen et al., 2015).

Es una herramienta muy general, es una forma sistemática de obtener aportes de diferentes personas sobre el desempeño de colaboradores y departamentos específicos dentro de una organización, brinda una perspectiva más global, (Christensen et al., 2015).

Es importante señalar que los modelos de competencias no son documentos estáticos, tienen un ciclo de mejora continua. Con el tiempo, a medida que evolucionan las necesidades organizacionales (quizás en respuesta a una variedad de influencias externas, como cambios en la legislación o necesidades de los clientes), también cambian los requisitos laborales y las competencias requeridas para roles laborales específicos, (Jhon & Ray, 2012).

- Dimensiones de las competencias laborales

En la vida cotidiana, incluso fuera del trabajo, las competencias no parecen desglosarse, sino que requieren que el individuo utilice una o más competencias al mismo tiempo. De acuerdo con Adams y Ferreira (2017), las dimensiones de las competencias laborales son:

- ❖ Competencias intelectuales

Son aquellos procesos de pensamiento que los estudiantes deben usar para lograr metas específicas, tales como: toma de decisiones,

creatividad, resolución de problemas, atención, memoria y concentración, (Gonzales, 2013).

Según Cubeiro y Gallardo (2018), las competencias intelectuales son habilidades cognitivas que permiten a los trabajadores procesar, analizar y sintetizar información de manera crítica y creativa. Estas competencias incluyen la capacidad de comprender problemas complejos, identificar soluciones innovadoras y tomar decisiones informadas. Los autores destacan la importancia de estas competencias en un entorno laboral cada vez más exigente y cambiante.

Para Pulido y China (2011), las competencias intelectuales son un conjunto de habilidades que permiten a los trabajadores adaptarse a los cambios y resolver problemas de manera efectiva. Estas habilidades incluyen la capacidad de aprendizaje continuo, el pensamiento crítico, la toma de decisiones informadas y la creatividad. Los autores enfatizan la necesidad de que las empresas fomenten el desarrollo de estas competencias en sus empleados para mejorar su desempeño y competitividad.

De acuerdo con Escudero (2013), las competencias intelectuales son habilidades cognitivas y metacognitivas que permiten a los trabajadores procesar, analizar y aplicar información de manera efectiva. Estas habilidades incluyen la capacidad de pensamiento crítico, resolución de problemas, comunicación efectiva y trabajo en equipo. Los autores destacan la importancia de estas competencias en un entorno laboral cada vez más exigente y tecnológico, donde los trabajadores deben estar preparados para enfrentar nuevos desafíos y adaptarse a cambios constantes.

❖ Competencias personales

Son aquellos relacionados con comportamientos y actitudes que se deben hacer cumplir en un ambiente de producción. Por ejemplo: orientación moral, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio, (Labaree, 2017).

Según Escudero (2013), las competencias personales son aquellas habilidades y destrezas que permiten a una persona desenvolverse de manera eficaz en su vida personal y profesional. Estas competencias incluyen aspectos como la capacidad de comunicación, la resolución de problemas, la creatividad, la adaptabilidad y la gestión emocional, entre otras. Para el autor, las competencias personales son fundamentales para el éxito en cualquier ámbito laboral.

Pulido y China (2011), destacan la importancia de las competencias personales como una dimensión clave de las competencias laborales. Para los autores, las competencias personales son habilidades que permiten a los individuos desarrollar su capacidad de liderazgo, trabajar en equipo, tomar decisiones y gestionar conflictos de manera efectiva. Estas habilidades no solo son fundamentales para el éxito en el ámbito laboral, sino también para el crecimiento personal y el bienestar emocional.

Cubeiro y Gallardo (2018), definen las competencias personales como aquellas habilidades relacionadas con la gestión de uno mismo y las relaciones interpersonales. Estas habilidades incluyen aspectos como la inteligencia emocional, la capacidad de adaptación al cambio, la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. Para los autores, las competencias personales son fundamentales para el éxito en el ámbito laboral en la era digital, donde la capacidad de adaptación y la gestión de las emociones son esenciales para el rendimiento y el bienestar en el trabajo.

❖ Competencias tecnológicas

Definir las competencias tecnológicas como dimensión de las competencias laborales es crucial en el mundo actual. Martínez (2019), establece que las competencias tecnológicas se refieren a la capacidad de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para buscar, gestionar, producir, compartir y evaluar información, así como para comunicarse y colaborar en entornos digitales.

De acuerdo con Bok (2017), son aquellas tecnologías que permiten a los ciudadanos crear una serie de habilidades para poder identificar, adaptar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y así utilizar las herramientas informáticas disponibles, ayudando a desarrollar la gestión técnica y los modelos técnicos.

Por otra parte, López (2016), explica que las competencias tecnológicas incluyen la capacidad para utilizar herramientas, software y aplicaciones tecnológicas relacionadas con el ámbito laboral. Además, López destaca que las competencias tecnológicas permiten a los trabajadores adaptarse a los cambios tecnológicos y a la digitalización de los procesos laborales.

Finalmente, García (2018), sostiene que las competencias tecnológicas son habilidades necesarias para el desempeño de trabajos que requieren el uso de tecnologías de la información y la comunicación, tales como la programación, la gestión de bases de datos o la ciberseguridad. Además, García Peñalvo destaca la importancia de las competencias tecnológicas en un mercado laboral cada vez más digitalizado y competitivo.

❖ **Competencias empresariales y para el emprendimiento**

Los jóvenes deben tener estas habilidades para iniciar, liderar y mantener unidades de negocios de manera proactiva. Por ejemplo, identificar oportunidades para iniciar una empresa o unidad de negocio, preparar y planificar planes para iniciar una empresa, adquirir recursos y asumir riesgos, (Choy y Premo, 2019).

Según Mills y McCarthy (2018), las competencias empresariales son habilidades y conocimientos necesarios para iniciar y hacer crecer un negocio, como la capacidad de identificar oportunidades, la capacidad de liderazgo y la habilidad para negociar. Por otro lado, De la Torre (2019), las competencias empresariales son habilidades y conocimientos necesarios para administrar un negocio existente, como la capacidad de planificar y organizar, la capacidad de delegar tareas y la capacidad de motivar a los empleados. Ambos autores coinciden en

que las competencias empresariales son esenciales para tener éxito en el mundo empresarial.

Por otro lado, las competencias para el emprendimiento se refieren a las habilidades y conocimientos necesarios para iniciar y hacer crecer un negocio propio. Según Leiva (2017), las competencias para el emprendimiento incluyen la capacidad de identificar oportunidades de negocio, la capacidad de innovar y la capacidad de asumir riesgos. Por otro lado, según Gutiérrez (2014), las competencias para el emprendimiento incluyen la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de liderar y la capacidad de adaptarse a los cambios. Ambos autores coinciden en que las competencias para el emprendimiento son esenciales para tener éxito como emprendedor y empresario.

Por lo tanto, las competencias empresariales y para el emprendimiento son esenciales para tener éxito en el mundo empresarial y emprendedor. Los autores mencionados anteriormente coinciden en que estas habilidades y conocimientos son necesarios para identificar oportunidades de negocio, liderar equipos, innovar y adaptarse a los cambios en un entorno empresarial cada vez más competitivo. Es importante para cualquier persona interesada en el mundo empresarial y emprendedor desarrollar estas competencias a través de la educación y la experiencia práctica.

2.3. Marco conceptual

- Competencias

Las competencias se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético, (Goleman, 2018).

- Competencia laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), asume el concepto de competencia laboral como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, con las requeridas certificaciones para ello.

- Valores

Los valores son los cimientos sobre los cuales se forman las actitudes y preferencias personales, (Whetten & Cameron, 2005).

- **Valores organizacionales**

Los valores organizacionales son los cimientos para construir actitudes y preferencias de las personas que hacen parte de las organizaciones, (Whetten & Cameron, 2005).

- **Valores permanentes**

Son principios fundamentales arraigados en la cultura organizacional, que representan creencias y normas compartidas por los empleados a lo largo del tiempo. Estos valores perduran a pesar de los cambios en el entorno externo y pueden influir en la toma de decisiones, comportamientos y relaciones dentro de la organización. Se consideran un aspecto clave para la cohesión interna y el compromiso de los empleados hacia los objetivos y la misión de la organización, (García, 2018).

- **Valores influyentes**

Los valores influyentes son principios arraigados en la cultura organizacional que tienen un impacto significativo en las actitudes, comportamientos y decisiones de los empleados, moldeando la identidad y el funcionamiento de la organización, (González, 2019).

- **Valores emergentes**

Los valores emergentes son principios y creencias en evolución dentro de una organización, surgidos de la interacción y la retroalimentación entre los empleados, que influyen en su comportamiento y en la cultura organizacional, (Salvador, 2017).

- **Valores recurrentes**

Los valores recurrentes son principios arraigados y consistentes en la cultura organizacional, que se mantienen a lo largo del tiempo y guían el comportamiento y las decisiones de los empleados de manera consistente, (Johnson, 2012).

- **Competencias intelectuales**

Las competencias intelectuales son habilidades cognitivas y capacidades de razonamiento que permiten a los individuos analizar, sintetizar, evaluar

información y resolver problemas de manera efectiva en el entorno laboral, (Gonzales, 2013).

- **Competencias personales**

Las competencias personales son habilidades, características y actitudes individuales que contribuyen al éxito en el entorno laboral, como la resiliencia, la ética profesional y la capacidad de trabajo en equipo, (Labaree, 2017).

- **Competencias tecnológicas**

Las competencias tecnológicas son habilidades y conocimientos relacionados con el uso y la aplicación efectiva de la tecnología en el entorno laboral, incluyendo el manejo de software, herramientas digitales y sistemas informáticos, (Bok, 2017).

- **Competencias empresariales y para el emprendimiento**

Las competencias empresariales y para el emprendimiento son habilidades y conocimientos relacionados con la gestión, toma de decisiones, liderazgo y capacidad para iniciar y desarrollar proyectos y negocios exitosos en el entorno laboral, (Choy y Premo, 2019).

2.4. Hipótesis

H₀: Los valores organizacionales no se relacionan positivamente con las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

H_i: Los valores organizacionales se relacionan positivamente con las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Valores organizacionales	Cualidades, virtudes y principios que emplean los colaboradores para mantener un ambiente pacífico, agradable, respetuoso y eficaz, (Montero, 2018).	Los valores organizacionales son las creencias arraigadas en la identidad de los empleados en relación con su organización. Se dividen en cuatro dimensiones: valores permanentes, influyentes, emergentes y recurrentes. Estos valores se miden mediante cuestionarios, y afectan el comportamiento, el desempeño y las competencias laborales.	Valores permanentes	El bien	01 al 05	Ordinal
				La justicia		
				La verdad		
			Valores influyentes	La confianza	06 al 10	
				Excelencia		
				Compromiso		
Valores emergentes	Servicio	11 al 15				
	Preservación ambiental					
	Igualdad					
Competencias laborales	Hace referencia exclusivamente a los aspectos de habilidades y conocimientos que son necesarios a fin de lograr los resultados en determinados ámbitos; asimismo manifiesta que es la capacidad para lograr resultados en determinados contextos, (García, 2018)	Las competencias laborales son las habilidades y conocimientos aplicados en su desempeño. Se dividen en competencias intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales. Se miden	Competencias intelectuales	Libre expresión	22 al 28	Ordinal
				Valores recurrentes		
			Competencias personales	Toma de decisiones	29 al 37	
				Tolerante		
			Competencias tecnológicas	Análisis del entorno	38 al 44	
				Evalúa		
Competencias empresariales	Implemento	45 al 51				
	Orientación ética					

Fuente:

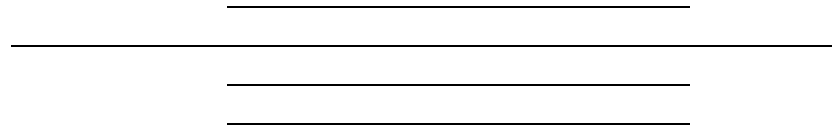
mediante cuestionarios y observación, reflejando el nivel de dominio y aplicación de las competencias en el trabajo diario.

tecnológicas
Competencias empresariales y para el emprendimiento

Elabora modelos tecnológicos Solución de
problemas informáticos Identificación de
oportunidades Viabilidad de un plan
Creatividad

38 al 43

44 al 50



III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Según Hernández y Mendoza (2018), se basa en una secuencia de eventos con características específicas. Por lo tanto, para esta investigación se consideró a los egresados del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, sede de Piura, durante el periodo 2021-II. Según la información proporcionada por la Oficina de Evaluación Académica y Registro Técnico, se identificó un total de 57 egresados. Debido al tamaño reducido de la población y al uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, los 57 egresados fueron considerados como la unidad de análisis en esta investigación.

3.1.2. Marco de muestreo

El marco muestral estuvo compuesto por todos los egresados 2021-II de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura. De acuerdo con Hernández (2010), el marco muestral constituye un marco de referencia que nos permite identificar físicamente los elementos de la población, la posibilidad de numerarlos y, por ende, de proceder a la selección de los elementos muestrales (los casos de la muestra).

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo compuesta por cada uno de los egresados 2021-II de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura. De acuerdo con Hernández (2010), es la entidad principal que se está analizando en un estudio. Es el qué se está estudiando o a quién se está estudiando. En la investigación de las ciencias sociales, las unidades típicas de análisis incluyen individuos (más comunes), grupos, organizaciones sociales y artefactos sociales.

3.1.4. Muestra

En este estudio en particular, no se utilizó un tamaño de muestra debido a que la población en cuestión era pequeña. Por lo tanto, se realizó un muestreo censal, dado que abarcó a toda la población en su totalidad. Según Andrade (2008), el muestreo por censo representa a todos los individuos de la población.

- Muestreo
En este estudio, se optó por utilizar un muestreo no probabilístico por censo, dado que se consideró que toda la población en cuestión fue identificada, localizada y manifestó su disposición para colaborar con la investigación, (Cruz et al., 2014).
- Criterios para la selección de la muestra
 - ❖ Criterios de inclusión
Egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego de la sede Piura.
 - ❖ Criterios de exclusión
Egresados que no cumplan con los lineamientos de la investigación.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

El tipo de estudio realizado fue de carácter aplicado, tal como lo describe Concytec (2019), que se refiere a la investigación que se basa en información científica y utiliza métodos, técnicas y protocolos en los cuales dicho conocimiento puede ser aplicado como parte integral de la investigación.

Además, el estudio es de naturaleza transversal, como indican Hernández y Mendoza (2018), dado que implica la recolección de datos en un momento específico.

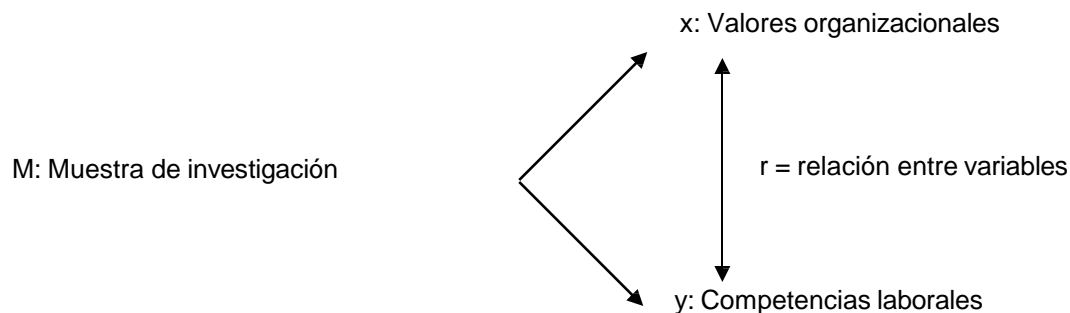
Por otro lado, el estudio fue de naturaleza no experimental, según lo determinado por Hernández y Mendoza (2018), lo que significa que no se llevó a cabo una manipulación deliberada de variables. En su lugar, se observaron o midieron fenómenos que ocurrieron en un contexto natural con el propósito de analizarlos.

Hernández y Mendoza (2018), señalan que la razón por la cual también es descriptiva es porque busca identificar características o detalles específicos de individuos, comunidades, procesos u otros fenómenos a ser estudiados. Además, se encarga de recopilar y reportar datos cuantitativos.

Por último, se determinó que fue un enfoque correlacional, según la definición proporcionada por Hernández y Mendoza (2018). Este enfoque

tiene como objetivo comprender el nivel de relación o asociación que existe entre dos o más conceptos o variables en una situación específica. En este caso de investigación, se utilizó para comprobar la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales.

El esquema lógico de lo mencionado anteriormente es el siguiente:



Donde:

- M: muestra de investigación
- X: Variable uno – Valores organizacionales
- Y: Variable dos – Competencias laborales
- r: Relación entre variables.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de recolección de datos

En el presente estudio se aplicó la encuesta como técnica de investigación, la cual tiene como finalidad la obtención de datos necesarios sobre el nivel de valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados del Programa de Estudio de Administración 2021-II de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura. Según Fuentes et al. (2020), la técnica es un método de trabajo basado en procedimientos que ayuda al investigador a buscar relación con la materia de la investigación.

- Instrumentos de recolección datos

El instrumento que se aplicó para poder recolectar los datos fue el cuestionario. Según Ilker (2017), el cuestionario es un conjunto de preguntas con espacios para respuestas usadas en la recopilación de datos del encuestado. Esto ayuda a que el investigador tenga resultados más rápidos y una gran cantidad de información.

Mencionado esto, el cuestionario fue aplicado en los egresados del Programa de Estudio de Administración 2021-II de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura.

3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento

- Validez del instrumento

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos, en este caso, tres profesionales con experiencia y títulos académicos. Se les solicitó su opinión sobre la idoneidad de los instrumentos y se tuvieron en cuenta ciertos criterios fundamentales para determinar su aplicabilidad o no aplicabilidad.

Tabla 2. Validación de juicios de expertos

Experto	Pertenencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Ms. Flores Ramírez, Miguel	Si	Si	Si	Aplicable
Ms. Fiorentini Candiotti, Giovanni	Si	Si	Si	Aplicable
Ms. Fiestas Dejo, Iris	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

- Confiabilidad del instrumento

En relación con la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach como indicador. Para obtener este resultado, se aplicó a una muestra piloto de 10 egresados. Se empleó la escala valorativa de Alfa de Cronbach propuesta por Velis (2006).

Tabla 3. Escala valorativa del Alfa de Cronbach

Intervalos	Valoración de la fiabilidad
De 0.9 a 1.0	Excelente
De 0.8 a 0.9	Bueno
De 0.7 a 0.8	Aceptable
De 0.6 a 0.7	Débil
De 0.5 a 0.6	Pobre
De 0.0 a 0.5	Inaceptable

Fuente: Velis (2006)

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

- Procesamiento de datos

Arias (2001), describe la metodología de la investigación como la organización de procesos para recopilar datos y utilizar recursos. En el procedimiento, como primer paso, se informó a los egresados sobre el propósito de la investigación. Luego, se les administró un cuestionario

compuesto por dimensiones relacionadas con la primera y segunda variable, cada una de las cuales incluía indicadores. Para ello, se le planteó una pregunta correspondiente a cada indicador, obteniendo como resultado un conjunto de preguntas que conformaron el cuestionario para la recopilación de datos. En el segundo paso, se procesaron los datos obtenidos a través del cuestionario utilizando el coeficiente de confiabilidad conocido como alfa de Cronbach.

- Análisis de datos

Se utilizó un enfoque de análisis cuantitativo-descriptivo para examinar cada dato recopilado a través del cuestionario. Estos datos fueron procesados utilizando el programa Excel 2019 y el software estadístico SPSS versión 26. Se presentaron en forma de tablas de frecuencia y porcentajes, lo cual permitió analizar la información de manera más detallada y comprensible.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Descripción de los resultados de la estadística descriptiva

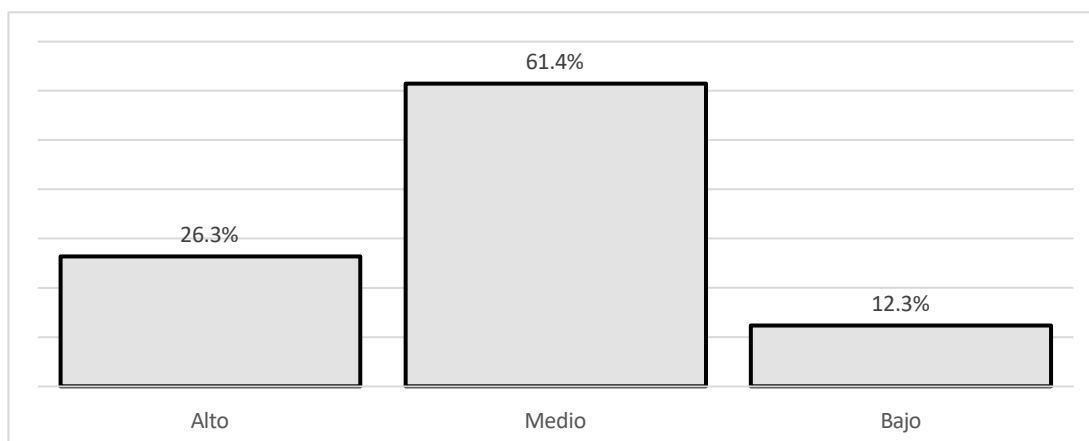
Objetivo específico uno: Identificar el nivel de los valores organizacionales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Tabla 4. Frecuencia de la variable Valores organizacionales

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	15	26.3	26.3	26.3
	Medio	35	61.4	61.4	87.7
	Bajo	07	12.3	12.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Distribución porcentual de la variable Valores organizacionales



Fuente: Tabla 4

Interpretación

Según los resultados proporcionados, la interpretación de los niveles de los Valores Organizacionales de los egresados es la siguiente: se observa un nivel alto en un grupo significativo de egresados, con una frecuencia de 15 (26.3%). Esto indica que estos individuos muestran una fuerte adhesión y compromiso con los valores de la organización. Su comportamiento reflejará un alto nivel de integridad y dedicación hacia los objetivos y la misión de la organización. En cuanto al nivel medio, se evidencia que un número considerable de colaboradores muestra cierta adhesión a los valores, con una

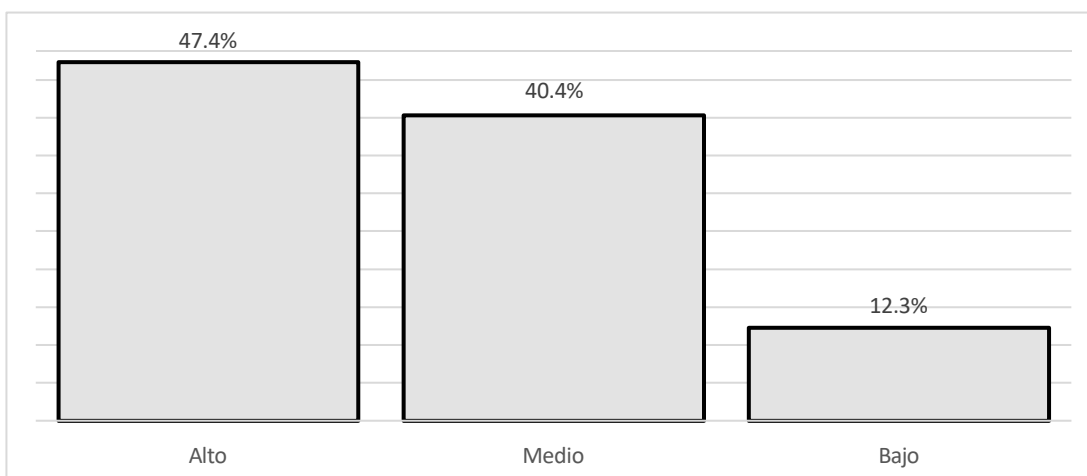
frecuencia de 35 (61.4%). Sin embargo, puede haber variaciones en cuanto a su aplicación y compromiso. Es importante fomentar una mayor alineación y compromiso con los valores para elevar el nivel general y garantizar una coherencia en el comportamiento de los egresados. Por otro lado, se identifica un nivel bajo en un grupo minoritario de colaboradores, con una frecuencia de 7 (12.3%). Estos individuos muestran una adhesión limitada o baja conexión con los valores de la organización. Esto puede tener un impacto negativo en el clima organizacional y la cohesión del equipo. Es fundamental abordar esta situación mediante la comunicación, la capacitación y el liderazgo efectivo, para promover una mayor comprensión y aceptación de los valores organizacionales.

Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Valores permanentes

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	27	47.4	47.4	47.4
	Medio	23	40.4	40.4	87.7
	Bajo	07	12.3	12.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión Valores permanentes



Fuente: Tabla 5

Interpretación

La tabla 5 y figura 2 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *valores permanentes* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 47.4% (27) de los casos presenta un nivel alto, en el 40.4% (23) presentan un nivel medio y en

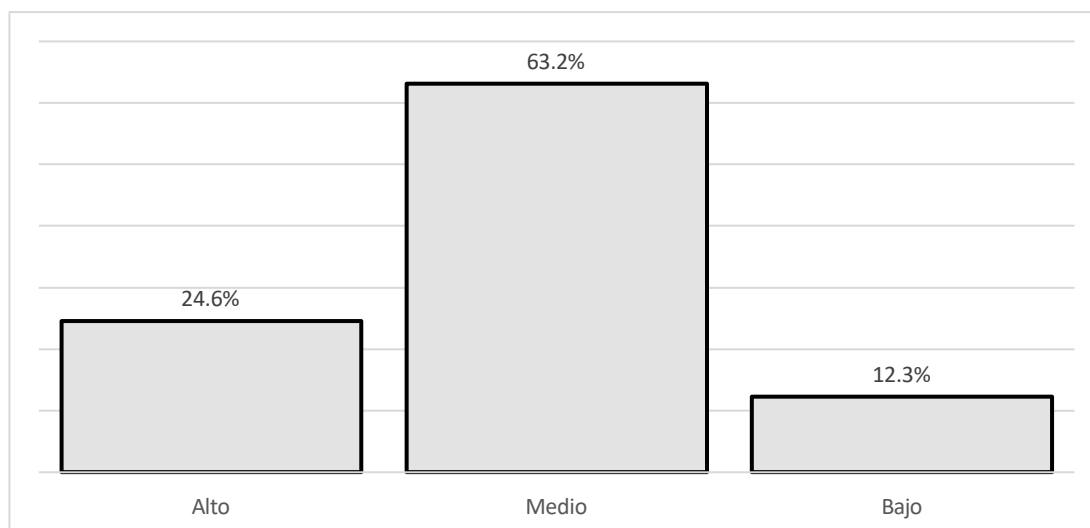
el 12.3% (07) tienen un nivel bajo. Los valores permanentes permiten tener una conducta ética y moralmente correcta en la vida profesional y personal, pues faculta establecer relaciones interpersonales basadas en la confianza, la transparencia y el respeto mutuo. Asimismo, los valores permanentes permiten mejorar los valores organizacionales. Si una organización cuenta con empleados que tienen una fuerte base en valores permanentes, es más probable que la empresa tenga una cultura organizacional sólida y saludable, dado que estos valores se reflejan en las decisiones y acciones de los empleados.

Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Valores influyentes

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	14	24.6	24.6	24.6
	Medio	36	63.2	63.2	87.8
	Bajo	07	12.3	12.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión Valores influyentes



Fuente: Tabla 6

Interpretación

La tabla 6 y figura 3 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *valores influyentes* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 24.6% (14) de los casos presenta un nivel alto, en el 63.2% (36) presentan un nivel medio y en el 12.3% (07) tienen un nivel bajo. Los valores influyentes permiten adaptarse

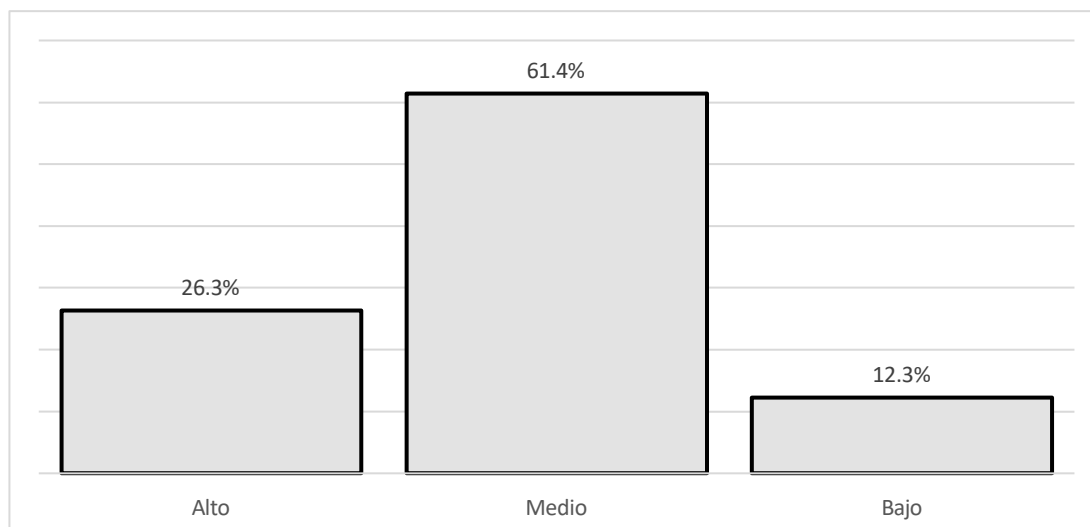
a los cambios y desafíos que puedan surgir en la carrera profesional, faculta estar en constante actualización y mejora. Además, los valores influyentes permiten mejorar los valores organizacionales, puesto que una organización que fomente estos valores tendrán una cultura organizacional innovadora, colaborativa y comprometida con el éxito de la empresa.

Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Valores emergentes

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	15	26.3	26.3	26.3
	Medio	35	61.4	61.4	87.7
	Bajo	07	12.3	12.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión Valores emergentes



Fuente: Tabla 7

Interpretación

La tabla 7 y figura 4 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *valores emergentes* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 26.3% (15) de los casos presenta un nivel alto, en el 63.2% (35) presentan un nivel medio y en el 12.3% (07) tienen un nivel bajo. Los valores emergentes permiten desarrollar una visión más amplia y actualizada de la carrera profesional, pues faculta estar en sintonía con las demandas del mercado laboral actual. Además, los valores emergentes mejoran los valores organizacionales, dado que una organización que fomente estos valores tienen una cultura

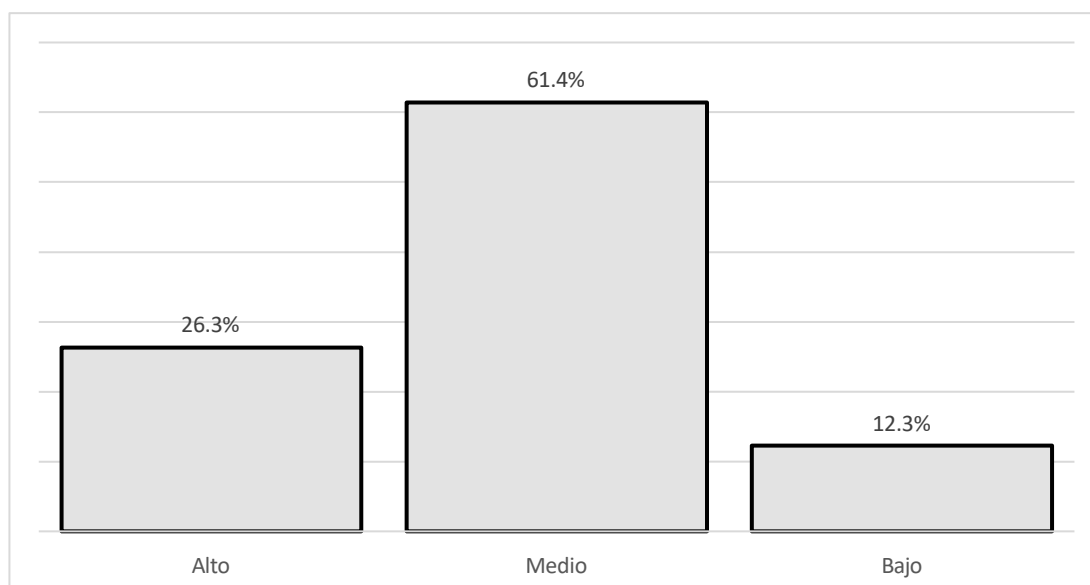
organizacional más responsable, diversa e inclusiva, lo que a su vez puede contribuir a la imagen y reputación positiva de la empresa.

Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Valores recurrentes

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	15	26.3	26.3	26.3
	Medio	35	61.4	61.4	87.7
	Bajo	07	12.3	12.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión Valores recurrentes



Fuente: Tabla 8

Interpretación

La tabla 8 y figura 5 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *valores recurrentes* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 26.3% (15) de los casos presenta un nivel alto, en el 63.2% (35) presentan un nivel medio y en el 12.3% (07) tienen un nivel bajo. Los valores recurrentes permiten tener una conducta ética y moral correcta en su vida profesional y personal, pues faculta establecer relaciones interpersonales basadas en la confianza, la transparencia y el respeto mutuo. Además, los valores recurrentes mejoran los valores organizacionales, dado que una organización que fomente estos valores tienen una cultura organizacional sólida y ética, lo que a su vez puede contribuir a la imagen y reputación positiva de la empresa.

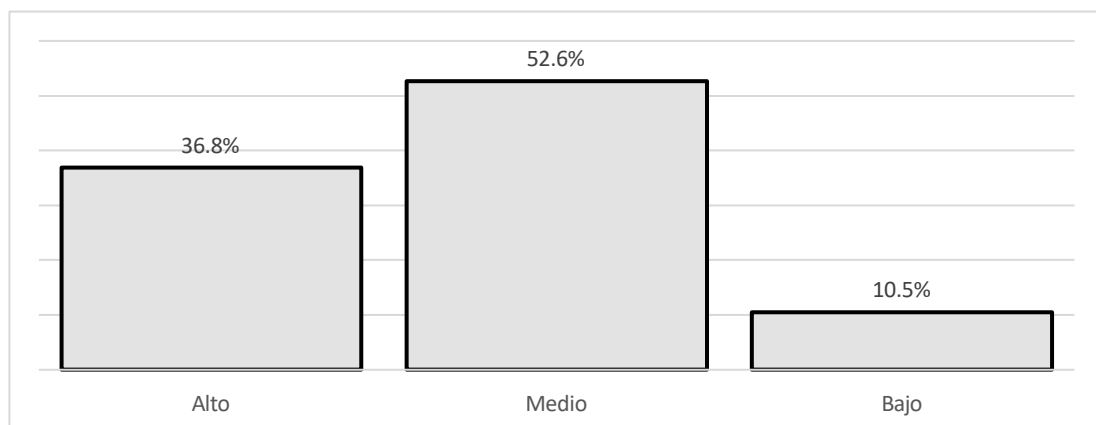
Objetivo específico dos: Identificar el nivel de competencias laborales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Tabla 9. Frecuencia de la variable Competencias laborales

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	21	36.8	36.8	36.8
	Medio	30	52.6	52.6	89.4
	Bajo	06	10.5	10.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Distribución porcentual de la variable Competencias laborales



Fuente: Tabla 9

Interpretación

La interpretación de los niveles de competencias laborales basada en los resultados obtenidos muestra una distribución en tres niveles: alto, medio y bajo. El nivel alto, con una frecuencia de 21 (36.8%), indica la presencia de un número considerable de empleados altamente competentes en su campo laboral. Estos individuos poseen un sólido conjunto de habilidades y conocimientos que les permite desempeñarse de manera eficiente y exitosa en sus funciones. Su competencia laboral destaca y contribuye positivamente a los resultados de la organización. Por otro lado, el nivel medio, representado por una frecuencia de 30 (52.6%), indica que existe un grupo significativo de empleados con habilidades y conocimientos de nivel intermedio. Aunque estos empleados pueden cumplir con sus responsabilidades laborales, es posible que necesiten un mayor desarrollo o experiencia para alcanzar su máximo potencial. Proporcionarles capacitación adicional y orientación puede

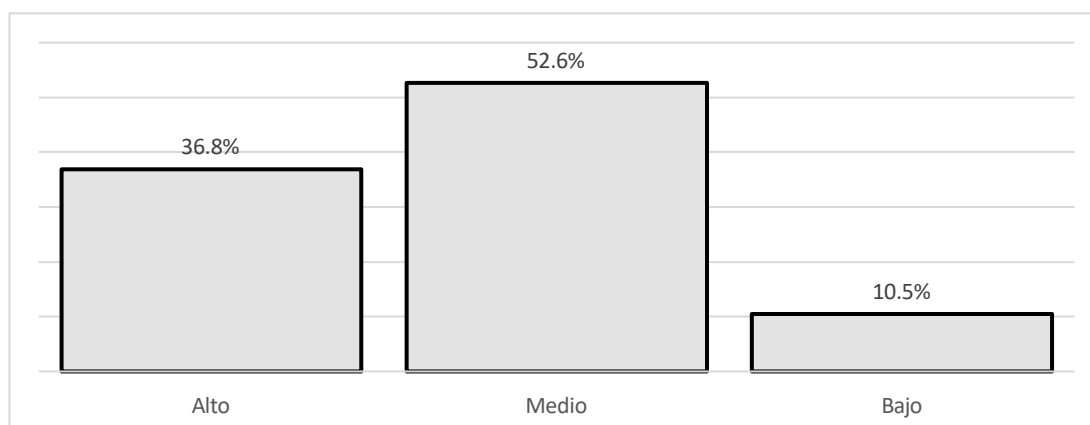
ser beneficioso para elevar su nivel de competencia y mejorar su rendimiento en el trabajo. En cuanto al nivel bajo, con una frecuencia de 6, se observa un grupo más reducido de empleados con habilidades y conocimientos limitados en el ámbito laboral. Estos empleados requieren un apoyo y capacitación más intensivos para mejorar su competencia y alcanzar niveles más altos de desempeño. Identificar las áreas específicas en las que necesitan desarrollo y proporcionarles oportunidades de crecimiento les permitirá adquirir las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera más efectiva.

Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Competencias intelectuales

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	21	36.8	36.8	36.8
	Medio	30	52.6	52.6	89.4
	Bajo	06	10.5	10.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión Competencias intelectuales



Fuente: Tabla 10

Interpretación

La tabla 10 y figura 7 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *Competencias intelectuales* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 36.8% (21) de los casos presenta un nivel alto, en el 52.6% (30) presentan un nivel medio y en el 10.5% (06) tienen un nivel bajo. Las competencias intelectuales son

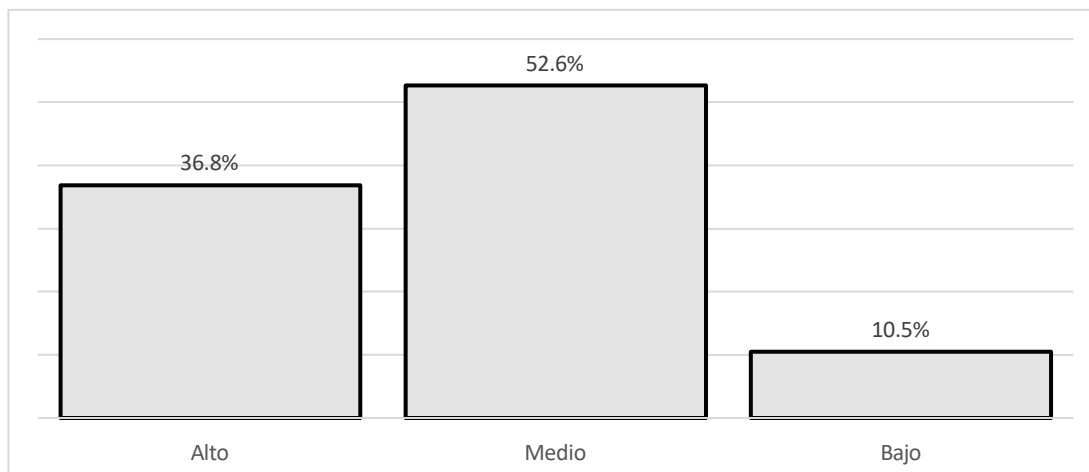
fundamentales para mejorar las competencias laborales en los egresados. Estas habilidades no solo permiten a los egresados adaptarse mejor a los cambios en el entorno laboral, sino también desarrollar soluciones creativas y efectivas para problemas complejos, comunicarse de manera efectiva, establecer relaciones interpersonales sólidas y mejorar la toma de decisiones en el trabajo. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas fomenten el desarrollo de estas habilidades a través de una educación integral que vaya más allá de la adquisición de conocimientos teóricos.

Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Competencias personales

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	21	36.8	36.8	36.8
	Medio	30	52.6	52.6	89.4
	Bajo	06	10.5	10.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión Competencias personales



Fuente: Tabla 11

Interpretación

La tabla 11 y figura 8 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *Competencias personales* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 36.8% (21) de los casos presenta un nivel alto, en el 52.6% (30) presentan un nivel medio y en el 10.5% (06) tienen un nivel bajo. Las competencias personales son importantes para mejorar las competencias laborales en los egresados pues les permiten desarrollar habilidades como la responsabilidad, la adaptabilidad,

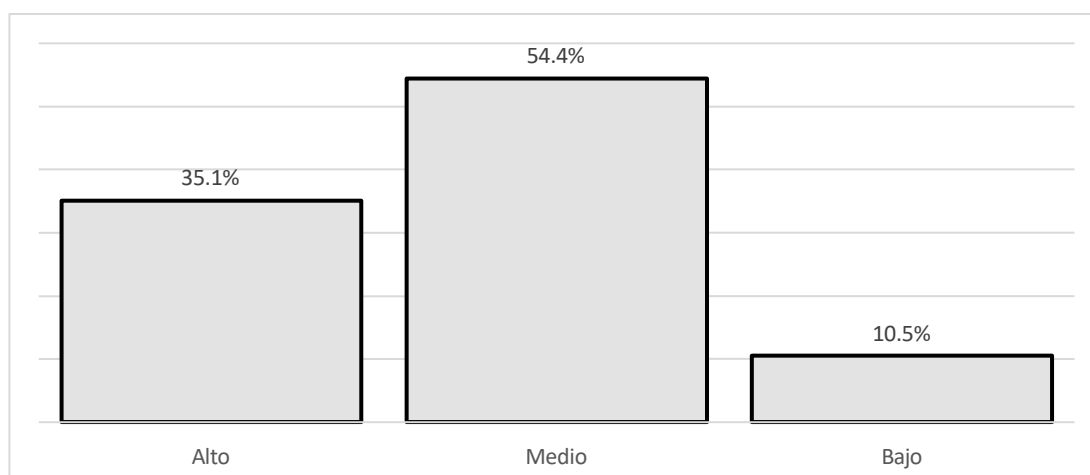
el trabajo en equipo, las habilidades de liderazgo, la resiliencia y la autodisciplina, que son esenciales para el éxito en el ámbito laboral. Además, estas competencias personales son altamente valoradas por los empleadores, quienes buscan profesionales con habilidades interpersonales sólidas, capacidad de adaptación, liderazgo y resolución de problemas. Por lo tanto, es importante que los egresados universitarios desarrollen y fortalezcan estas competencias personales a lo largo de su carrera laboral para alcanzar el éxito en su trabajo.

Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Competencias tecnológicas

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	20	35.1	35.1	35.1
	Medio	31	54.4	54.4	89.5
	Bajo	06	10.5	10.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión Competencias tecnológicas



Fuente: Tabla 12

Interpretación

La tabla 12 y figura 9 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *Competencias tecnológicas* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 35.1% (20) de los casos presenta un nivel alto, en el 54.4% (31) presentan un nivel medio y en el 10.5% (06) tienen un nivel bajo. Las competencias tecnológicas son fundamentales para mejorar las competencias laborales en los egresados.

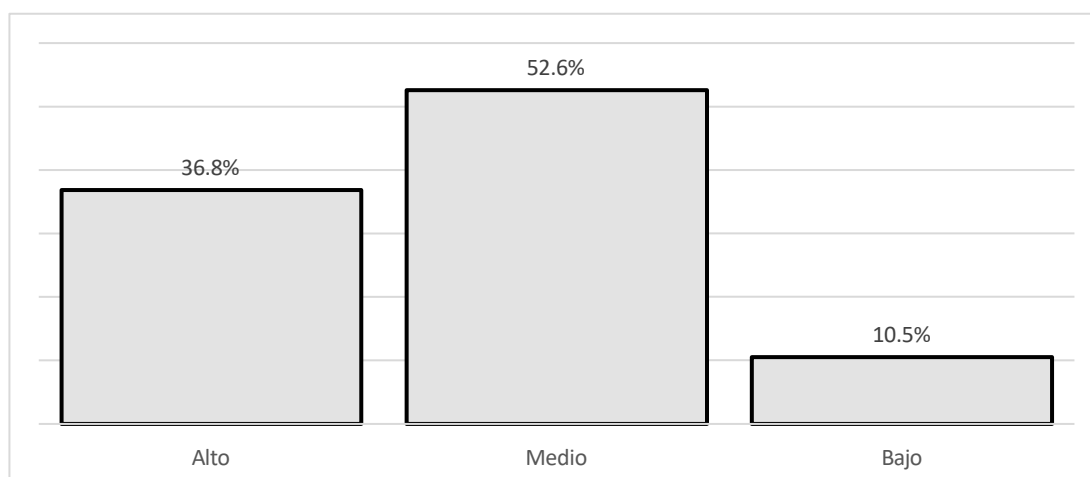
Estas habilidades les permiten trabajar de manera más eficiente, conectarse con sus colegas y clientes, mantenerse actualizados en su área de trabajo, trabajar de manera efectiva con equipos que se encuentran en diferentes partes del mundo y proteger la información de la empresa. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas y los empleadores fomenten el desarrollo de estas habilidades tecnológicas en los egresados universitarios.

Tabla 13. Frecuencia de la dimensión Competencias empresariales

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	Alto	21	36.8	36.8	36.8
	Medio	30	52.6	52.6	89.4
	Bajo	06	10.5	10.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión Competencias empresariales



Fuente: Tabla 13

Interpretación

La tabla 13 y figura 10 muestran los resultados de la evaluación de la dimensión *Competencias empresariales y para el emprendimiento* en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, el 36.8% (21) de los casos presenta un nivel alto, en el 52.6% (30) presentan un nivel medio y en el 10.5% (06) tienen un nivel bajo. Las competencias empresariales son esenciales para mejorar las competencias laborales en los egresados, dado que les permiten desarrollar habilidades en áreas clave como la planificación estratégica, el marketing y

las ventas, las finanzas y la contabilidad, la resolución de problemas, la toma de decisiones y el liderazgo de equipos. Estas habilidades son altamente valoradas por los empleadores y son fundamentales para el éxito en el mundo empresarial. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas y los empleadores fomenten el desarrollo de estas habilidades empresariales en los egresados universitarios.

- Descripción de los resultados de la estadística inferencial

Prueba de normalidad

Para determinar la distribución de los datos recolectados, se realizó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

Hipótesis de normalidad:

H₀: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

H₁: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

Significación: Sig.: 0.05 Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión

a. Sig. < 0.05 entonces se rechaza H₀.

b. Sig. > 0.05 entonces se acepta H₀.

Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl.	Sig.
Valores organizacionales	,216	57	,000
Competencias laborales	,187	57	,000

Fuente: SPSS v.25

Interpretación

La prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov es una prueba estadística utilizada para determinar si una muestra de datos sigue una distribución normal. En este caso, se realizaron pruebas de normalidad Kolmogórov-Smirnov para dos conjuntos de datos: los Valores Organizacionales y las competencias laborales. Para el conjunto de datos de Valores Organizacionales, se obtuvo un estadístico de prueba de 0.216 con un nivel de significancia bilateral de 0.00. Esto significa que se comparó la distribución de los Valores Organizacionales con la distribución teórica de una distribución normal y se encontró que el valor de la estadística de prueba fue de 0.216. Dado que el nivel de significancia bilateral fue de 0.00, se concluye que el

valor de p asociado con la estadística de prueba es menor que el nivel de significancia establecido. Esto sugiere que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que los Valores Organizacionales siguen una distribución normal. En otras palabras, los Valores Organizacionales no se ajustan a una distribución normal. Por otro lado, para el conjunto de datos de competencias laborales, se obtuvo un estadístico de prueba de 0.187 con el mismo nivel de significancia bilateral de 0.00. Al igual que en el caso anterior, esto implica que se comparó la distribución de las competencias laborales con la distribución teórica de una distribución normal y se encontró que el valor de la estadística de prueba fue de 0.187. Dado que el nivel de significancia bilateral fue de 0.00, se concluye que el valor de p asociado con la estadística de prueba es menor que el nivel de significancia establecido. Por lo tanto, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que las competencias laborales siguen una distribución normal. En resumen, las competencias laborales tampoco se ajustan a una distribución normal. En ambos casos, la falta de normalidad en los datos tiene implicaciones en el uso de algunas técnicas estadísticas que no asumen la distribución normal, como algunas pruebas no paramétricas. Por lo tanto, para determinar la relación entre las variables de estudio se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Objetivo específico tres: Determinar la relación entre las dimensiones de los valores organizacionales y las competencias laborales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Tabla 4. Correlación no paramétrica Rho de Spearman

		Competencias laborales	
Rho de Spearman	Valores permanentes	Coeficiente de correlación	,600**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	57
	Valores influyentes	Coeficiente de correlación	,824
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	57
	Valores emergentes	Coeficiente de correlación	,846
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	57
	Valores recurrentes	Coeficiente de correlación	,846
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	57

Fuente: SPSS v.25

Interpretación

La prueba de correlación Rho de Spearman se utilizó para analizar la relación entre los Valores permanentes, los Valores influyentes, los Valores emergentes y los Valores recurrentes como dimensiones de los Valores Organizacionales y la variable Competencias Laborales. Los coeficientes de correlación obtenidos fueron de 0.600, 0.824, 0.846 y 0.846, respectivamente, con una significancia bilateral de 0.00. El coeficiente de correlación de 0.600 entre los Valores permanentes y las Competencias Laborales indica una relación moderada positiva. Esto sugiere que los egresados que tienen valores permanentes más alineados con los valores organizacionales tienden a mostrar un desempeño laboral más sólido en términos de competencias requeridas. Por otro lado, los coeficientes de correlación de 0.824 y 0.846 entre los Valores influyentes y los Valores emergentes, respectivamente, con las Competencias Laborales, indican una relación fuerte y positiva. Esto significa que aquellos colaboradores cuyos valores influyentes y emergentes están alineados con los valores organizacionales tienden a exhibir altas competencias laborales. Además, el coeficiente de correlación de 0.846 entre los Valores recurrentes y las Competencias Laborales también muestra una relación fuerte y positiva. Esto sugiere que los colaboradores cuyos valores recurrentes están en sintonía con los valores organizacionales son más propensos a demostrar competencias laborales destacadas. Por lo tanto, los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman revelan que los Valores permanentes, los Valores influyentes, los Valores emergentes y los Valores recurrentes como dimensiones de los Valores Organizacionales están positivamente relacionados con las Competencias Laborales. Estos hallazgos sugieren que la alineación de los valores personales con los valores de la organización puede influir en el desempeño laboral y en el desarrollo de competencias necesarias para el éxito en el trabajo.

Docimasia de hipótesis

Objetivo general: Determinar la relación entre los valores organizacionales con las competencias laborales de los egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura.

Hipótesis general

H₀: Los valores organizacionales no se relacionan positivamente con las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

H_i: Los valores organizacionales se relacionan positivamente con las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Regla de decisión

- Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la hipótesis Nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i).
- Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis Nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

Tabla 16. Prueba de correlación de variables – hipótesis general

		Competencias laborales	
Rho de Spearman	Valores organizacionales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,846 0.000 57

Fuente: SPSS v.25

Interpretación

La prueba de correlación Rho de Spearman se utilizó para analizar la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.846, con una significancia bilateral de 0.00. El coeficiente de correlación de 0.846 indica una relación fuerte y positiva entre los valores organizacionales y las competencias laborales. Esto sugiere que existe una conexión significativa entre los valores que los colaboradores adoptan en el contexto organizacional y las competencias que demuestran en su desempeño laboral. En otras palabras, cuando los colaboradores comparten y están alineados con los valores de la organización, es más probable que muestren competencias laborales sólidas y relevantes para el entorno de trabajo. Esto puede deberse a que los valores organizacionales actúan como guías y marcos de referencia que influyen en las actitudes, comportamientos y habilidades de los colaboradores. El hecho de que la significancia bilateral sea de 0.00 indica que la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales es altamente significativa, lo

que refuerza aún más la validez de los resultados obtenidos. Por lo tanto, los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman indican que existe una fuerte y positiva correlación entre los valores organizacionales de los colaboradores y las competencias laborales. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar una cultura organizacional sólida y promover la alineación de los valores individuales con los valores de la organización para impulsar el desarrollo de competencias laborales efectivas y el logro de los objetivos organizacionales.

4.2. Discusión de resultados

La investigación sobre la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II se enfrentó a diversas limitaciones. En primer lugar, el sesgo de selección de muestra puede comprometer la generalización de los resultados si la muestra no representa adecuadamente a la población objetivo. Además, existe la posibilidad de sesgo de respuesta, ya sea por presiones sociales o deseabilidad social, lo que podría influir en la sinceridad y precisión de las respuestas. La medición de los valores organizacionales y las competencias laborales puede ser compleja y subjetiva, lo que podría resultar en una falta de precisión o representación incompleta de los constructos. Además, pueden existir variables no controladas que podrían influir en la relación entre estas variables, como características individuales de los colaboradores o factores externos no considerados. Aunque la investigación puede revelar una asociación entre los valores organizacionales y las competencias laborales, establecer una relación causal definitiva puede ser difícil debido a la presencia de otros factores mediadores o moderadores. Asimismo, el contexto temporal y el cambio de los valores organizacionales y las competencias laborales a lo largo del tiempo pueden no ser capturados adecuadamente en una investigación puntual. En conclusión, es fundamental considerar estas limitaciones al interpretar los resultados de la investigación, y complementarla con enfoques mixtos y múltiples fuentes de datos para obtener una comprensión más completa y confiable.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados 2021-II del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego sede Piura, mediante la Prueba Rho de Spearman se determinó un nivel de significancia menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula, por ende se aceptó la hipótesis alterna. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.846; lo cual indica que es una relación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, por ende, el objetivo general queda demostrado. Este resultado es similar al encontrado por Galarza (2016), quien encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 indicando que existe relación positiva entre las variables, asimismo encontró un nivel de correlación alta, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$; concluyendo que los valores de la cultura organizacional se relaciona significativamente con la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo. Se coincide con la conclusión de la tesis de Galarza dado que existe una relación entre las variables mencionadas, la cual se puede afirmar que se puede mejorar las competencias laborales de los egresados y asegurarse de que reflejen los valores organizacionales de la empresa en su trabajo. Esto puede resultar en una mayor satisfacción y compromiso de los empleados, así como en una cultura laboral positiva y efectiva en la empresa. Con referencia a la teoría de Montero (2018), quien indica, que los valores organizacionales son un componente fundamental de la cultura organizacional y tienen un impacto significativo en la conducta de los empleados y en la efectividad de la organización en su conjunto. Es importante que las organizaciones definan y promuevan valores claros y sólidos para mejorar el compromiso, la competencia y la satisfacción de los empleados y la efectividad de la organización en su conjunto.

Respecto al objetivo específico uno; identificar el nivel de los valores organizacionales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II. La tabla 4 y figura 1 muestran que el 61.4% se encuentran en un nivel medio en lo que se refiere a valores organizacionales, mientras que en el nivel alto está representado por 15 egresados equivalente a 26.3% y el nivel bajo muestra 07 egresados que representan el 12.3%. Al respecto, Cote y Allahar (2013), manifiestan que los valores organizacionales son principios y creencias que se promueven y se reflejan en la cultura de una organización. Estos valores determinan cómo la organización se relaciona con sus empleados, clientes, proveedores y la comunidad. Son importantes para una vida universitaria porque ayudan a crear un clima que promueve la interacción, el respeto, la colaboración y la responsabilidad entre los miembros de la comunidad universitaria. Estos valores también crean una cultura que fomenta el desarrollo académico y profesional de los estudiantes. Al fomentar el respeto y la responsabilidad, los miembros de la comunidad universitaria tienen la motivación para alcanzar sus metas y ofrecer su máximo potencial. Asimismo, permiten a los estudiantes desarrollar habilidades para trabajar en equipo, comunicarse con otros y tomar decisiones responsables, ayudándolos a prepararse para enfrentar los desafíos de la vida profesional. Esto les permite ser exitosos en la vida laboral y profesional.

Respecto el objetivo específico dos: identificar el nivel de competencias laborales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II. La tabla 9 y figura 6 muestran que el 52.6% se encuentran en un nivel medio en lo que respecta a las competencias laborales, mientras que en el nivel alto está representado por 21 egresados equivalente a 36.8% y el nivel bajo muestra 06 egresados que representan el 10.5%. De acuerdo con Para Ortiz y Pérez (2014), las competencias laborales son habilidades prácticas, conocimientos y aptitudes que una persona adquiere durante su carrera profesional. Estas competencias laborales ayudan a las personas a desempeñar su trabajo de manera eficiente y efectiva. Estas competencias se adquieren a través de la educación, la experiencia laboral, el entrenamiento y el desarrollo profesional. Es importante

fortalecerlas en la vida universitaria porque, a medida que los estudiantes se acercan a la graduación, comienzan a buscar trabajo y es importante que tengan las habilidades necesarias para desempeñarse bien. Estas competencias laborales les ayudarán a desarrollar una carrera exitosa, dado que les proporcionarán la confianza, la motivación y el conocimiento para desempeñarse bien en un puesto de trabajo. Además, les permite mostrar a los empleadores potenciales que tienen las habilidades para desempeñar el trabajo de manera eficiente y efectiva.

Finalmente, el objetivo específico tres fue determinar la relación entre las dimensiones de los valores organizacionales y las competencias laborales en los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II, para lo cual mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación entre 0.600 y 0.846, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada y fuerte, por consecuencia existe una relación significativa entre las dimensiones de los valores organizacionales y las competencias laborales. A su vez, este resultado tiene coherencia con los resultados obtenidos por Laguna (2017), donde concluye, mediante la prueba estadística Rho de Spearman, que existe una correlación positiva moderada y significativa ($\rho=0.644$, $p=0.00<0.05$). Por lo tanto, los valores organizacionales y las competencias laborales están estrechamente relacionados, dado que los valores pueden influir en las habilidades y competencias que se espera que los empleados tengan, mientras que las competencias laborales de los egresados universitarios pueden contribuir al desarrollo y la promoción de los valores organizacionales de una organización.

CONCLUSIONES

- Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II arrojaron un fuerte coeficiente de correlación de 0.846, con una significancia bilateral de 0.00. Esto indica una relación positiva y significativa entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II. Estos hallazgos sugieren que los valores organizacionales influyen en el desarrollo de las competencias laborales, destacando la importancia de promover y fomentar los valores éticos y los principios en la formación y el entorno laboral para mejorar el desempeño y la efectividad de los colaboradores.
- Los resultados del nivel de valores organizacionales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II revelan una distribución desigual. Si bien es alentador que el 26.3% haya obtenido una calificación de "bueno", es preocupante que el 12.3% haya sido calificado como "deficiente". Sin embargo, el 61.4% de los egresados obtuvo una calificación de "regular", lo que indica la necesidad de fortalecer los valores organizacionales en la formación académica y profesional de los administradores. Es fundamental realizar acciones para mejorar la ética y los principios en la gestión empresarial, promoviendo un mayor compromiso con los valores organizacionales en el futuro.
- Los resultados del nivel de competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II muestran una distribución variada. Aunque es positivo que el 36.8% haya sido calificado como "bueno", es preocupante que el 10.5% haya obtenido una calificación de "deficiente". Sin embargo, el 52.6% de los egresados se encuentra en la categoría "regular", lo que indica la necesidad de mejorar las habilidades laborales en la formación académica y profesional de los administradores. Se deben implementar medidas para fortalecer y

desarrollar las competencias necesarias para un desempeño óptimo en el campo laboral.

- Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman revelan una relación significativa entre las dimensiones de los valores organizacionales (valores permanentes, valores influyentes, valores emergentes y valores recurrentes) de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II y la variable competencias laborales. Se observa que todas las dimensiones de los valores organizacionales están positivamente correlacionadas con las competencias laborales, siendo los valores influyentes, valores emergentes y valores recurrentes los más fuertemente relacionados. Estos hallazgos sugieren que cultivar y promover una cultura organizacional basada en estos valores tiene un impacto positivo en el desarrollo de las competencias laborales de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

RECOMENDACIONES

Para mantener una buena relación entre los valores organizacionales y las competencias laborales de los egresados universitarios, se sugiere seguir estas recomendaciones:

- Se recomienda a la Universidad Privada Antenor Orrego continuar fortaleciendo los valores organizacionales en la formación de los egresados de Administración, dado que existe una correlación altamente significativa con las competencias laborales. Es importante seguir promoviendo una cultura ética, responsable y comprometida dentro del programa académico. Además, se sugiere brindar oportunidades para el desarrollo de habilidades técnicas y blandas necesarias en el campo laboral. De esta manera, se potenciará la empleabilidad y el éxito profesional de los egresados.
- Se recomienda a la Universidad Privada Antenor Orrego fortalecer el desarrollo de los valores organizacionales en los egresados de la carrera de Administración. Es fundamental implementar estrategias que promuevan la ética, la responsabilidad y el compromiso en su formación académica. Se sugiere incorporar asignaturas y actividades extracurriculares que fomenten el desarrollo de habilidades blandas y la conciencia ética. De esta manera, se podrá mejorar el porcentaje de egresados con un nivel regular (61.4%) y aspirar a un mayor número de egresados con un nivel bueno (26.3%) en valores organizacionales.
- Se recomienda a la Universidad Privada Antenor Orrego fortalecer el desarrollo de las competencias laborales en los egresados de la carrera de Administración. Es importante implementar programas de prácticas profesionales y proyectos reales que les permitan adquirir experiencia práctica y aplicar los conocimientos teóricos adquiridos. Además, se sugiere brindar capacitaciones y talleres que fortalezcan habilidades técnicas y blandas requeridas en el campo laboral. De esta manera, se podrá mejorar el porcentaje de egresados con nivel regular (52.6%) y alcanzar un mayor número de egresados con nivel bueno (36.8%) en competencias laborales.

- Se recomienda a la Universidad Privada Antenor Orrego que fortalezca los valores permanentes, influyentes, emergentes y recurrentes en la formación de los egresados de Administración, dado que existe una correlación significativa con las competencias laborales. Estos valores deben ser promovidos y cultivados en el currículo académico, así como en actividades extracurriculares. Al hacerlo, se fomentará un mayor desarrollo de competencias laborales y se preparará a los egresados para enfrentar los desafíos del mundo laboral de manera ética y responsable.

REFERENCIAS

- Adams, T., & Ferreira, J. (2017). *Teaching to Empower: Taking Action to Foster Student Agency, Self-Confidence, and Collaboration*. Corwin Press.
- Andrade, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú.
- Arias, G. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento*. México.
- Arizaga, T. (2019). *Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. Nuestra Señora de Fátima - Piura, 2019*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Arum, R., & Roksa, J. (2014). *Academically Adrift: Limited Learning on College Campuses*. University of Chicago Press.
- Arum, R., & Roksa, J. (2019). *Aspiring Adults Adrift: Tentative Transitions of College Graduates*. The University of Chicago Press.
doi:<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1656931>
- Bok, D. (2017). *The Struggle to Reform our Colleges*. Princeton University Press.
- Bruno, L. (2011). *Relationship between organizational culture and innovation management: An exploratory investigation*. Fundação Dom Cabral Internal Publication.
- Burke, G., Mattis, C., & Barlow, J. (2019). *Life After College: The Modern Guide for Graduates Seeking Success*. Rowman & Littlefield.
- Carnevale, A., Smith, N., & Strohl, J. (2018). *Recovery: Job Growth and Education Requirements through 2020*. Georgetown University Center on Education and the Workforce.
- Carrero, Y. (2019). *Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada*, 4(14). Revista Cientific.
doi:<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987>
- Casner, J., & Barrington, L. (2018). *Are They Really Ready for Work? Employers' Perspectives on the Basic Knowledge and Applied Skills of New Entrants to the 21st Century U.S. Workforce*. The Conference Board.
- Castro, C. (2017). *Valores organizacionales en institutos universitarios*. Venezuela: Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín.

- Cejas, M., Aldáz, S., Liccioni, E., & Palacios, E. (2022). *Las competencias laborales en la formación universitaria del talento humano: Una ruta profesional en el turismo*. Ecuador: Revista Educare.
- Cepal. (2020). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Choy, S., & Premo, M. (2019). *The Condition of Education 2019*. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Christensen, M., Horn, B., & Staker, H. (2015). *Blended: Using Disruptive Innovation to Improve Schools*. Jossey-Bass.
- CONCYTEC. (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Lima, Perú: Reglamento RENACYT.
- Cote, J., & Allahar, A. (2013). *Lowering Higher Education: The Rise of Corporate Universities and the Fall of Liberal Education*. University of Toronto Press.
- Cruz, C., González, M., & Olivares, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Patria.
- Cubeiro, J., & Gallardo, L. (2018). *Competencias Laborales en la Era Digital*. doi:10.21142/978-84-17301-12-3
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Davidson, C. (2017). *The New Education: How to Revolutionize the University to Prepare Students for a World in Flux*. Basic Books.
- De la Torre, J. (2019). *Emprendimiento y gestión empresarial*.
- Escudero, J. (2013). *Competencias Laborales y Competencias Personales*.
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Galarza, C. (2016). *Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

- García, F. (2018). *Competencias digitales y empleabilidad en la era digital*. Madrid, España: EOS. doi:10.1344/EO2018.1.8.
- García, F. (2021). *Skills for the Future: How to Thrive in the Complex New World of Work*. Harper Business.
- García, M. (2018). *Valores organizacionales: una perspectiva del empleado*.
- Goleman, D. (2018). *Altered Traits: Science Reveals How Meditation Changes Your Mind, Brain, and Body*. Avery.
- Gonzales, A. (2013). *Métodos de compensación por competencias*. Barranquilla, Colombia: ECOE.
- González, A., & León, A. (2013). *Métodos de compensación basados en competencias*. Colombia: Ed. Universidad del Norte.
- González, F. (2019). *La dimensión de los valores influyentes en el trabajo*.
- Groysberg, B., & Abrahams, L. (2016). *Bridging the Employment Gap: Building Careers and Addressing the College Skills Gap*. Harvard Business School.
- Gutiérrez, F. (2014). *La empresa creadora*.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación, 5ta Ed.* México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill Education.
- Ilker, K. (2017). *Developing questionnaire base on selection and designing*. Biometrics & Biostatistics International Journal. Obtenido de <https://n9.cl/u5kqm>
- Jhon, A., & Ray, R. (2012). *Psicología del trabajo*. México: Pearson Educación.
- Johnson, S. (2012). *Valores y satisfacción laboral: Una perspectiva psicológica*.
- Johnson, S. (2014). *Valores personales y organizacionales: una perspectiva integradora*.
- Labaree, D. (2017). *A Perfect Mess: The Unlikely Ascendancy of American Higher Education*. University of Chicago Press.
- Laguna, Y. (2017). *Los valores organizacionales en la empresa inversiones y servicios Fabri SAC – Barranca, 2016*. Barranca, Perú: Universidad San Pedro.

- Leiva, C. (2017). *Emprendimiento: de la idea al plan de negocio*.
- León, I. (2019). *Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo, 2019*. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Levine, A. (2012). *Ready or Not: Taking Offense to the College Admissions Mania*. Random House.
- López, C. (2018). *Valores emergentes y adaptación laboral*.
- López, P. (2016). *Competencias laborales en la era digital*. México: Pearson.
- Martínez, C. (2019). *La competencia digital y su integración en el currículo*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro.
- Martínez, P. (2017). *Valores emergentes en la cultura organizacional*.
- Mills, K., & McCarthy, B. (2018). *El emprendimiento más allá de Silicon Valley*.
- Montaña, J. (2010). *Evaluación de Competencias 360°*. Revista Upcommons. Obtenido de <http://upcommons.upc.edu/handle/2099.1/10990>
- Montero, C. (2018). *Desarrollo de valores organizacionales para la innovación social: Una mirada desde el emprendimiento en el contexto cubano actual*. Cuba: Revista electrónica de la Facultad de Economía de la Universidad de la Habana. Obtenido de <http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/625/471>
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Formación profesional*. Ginebra, Suiza: Glosario de términos escogidos.
- Ortiz, E., & Pérez, A. (2014). *Propuesta para pilotear una aplicación de un instrumento de evaluación del desempeño por competencias, bajo el enfoque de 360° en una empresa de calzado*. León, Guatemala: Universidad Tecnológica.
- Pereira, F., Gutiérrez, S., Sardi, L., & Villamil, M. (2008). *Las competencias Laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados* ISSN.
- Pulido, R., & China, M. (2011). *Competencias Laborales y Desarrollo Profesional*.
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rivas, K. (2020). *El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: Análisis comparativo entre la Municipalidad*

Provincial de Chulucanas – Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Morropon. Piura, Piura: Universidad Nacional de Piura.

Robbins, S. (2002). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=seg%C3%BAAn+Robbins,+S.+2002&ots=YK87cjqd06&sig=gJBybOKg3xl3ub1tXj_5zq-sJg#v=onepage&q=importancia&f=false

Rodríguez, S. (2012). *La importancia de los valores influyentes en el entorno laboral*.

Salvador, D. (2017). *Los valores emergentes en el entorno laboral*.

Schneider, B., & Yin, L. (2020). *The Skills That Matter: Teaching Interpersonal and Intrapersonal Competencies in Any Classroom*. Harvard Education Press.

Selingo, J. (2021). *Who Gets In and Why: A Year Inside College Admissions*. Scribner.

Sheehy, K., & Brenner, B. (2016). *Generation on a Tightrope: A Portrait of Today's College Student*. John Wiley & Sons.

Smith, K. (2015). *La importancia de los valores en el entorno laboral*.

Velis, G. (2006). *Escala de confiabilidad del Alfa de Cronbach*. México: McGraw-Hill.

Whetten, D., & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Editorial Pearson.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para determinar el nivel de Valores organizacionales

Instrucciones:

Estimado (a) joven, a continuación se presenta los siguientes enunciados, marque dentro del recuadro con una "X" la respuesta que considere adecuada.

Escala Valorativa		Puntaje				
Siempre		5				
Casi siempre		4				
A veces		3				
Casi nunca		2				
Nunca		1				

N.º	ÍTEMS	5	4	3	2	1
VALORES PERMANENTES						
01	Me interesa hacer el bien en el trabajo					
02	Siempre he actuado de manera justa en la empresa					
03	La verdad es una virtud que muestro en el trabajo					
04	Es conveniente decir la verdad en el trabajo					
05	En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada					
VALORES INFLUYENTES						
06	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa					
07	Los valores organizacionales me permiten comprometerme con mi trabajo					
08	El servicio brindado es bueno					
09	Los valores organizacionales influyen en mi trabajo de manera positiva					
10	Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día					
VALORES EMERGENTES						
11	Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa					
12	Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización					
13	Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente					
14	En la empresa es libre de decir lo que piensa					
15	Usted cuenta con valores ya establecidos					
VALORES RECURRENTE						
16	En la empresa siempre digo la verdad					
17	Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo					
18	Tomo buenas decisiones en el trabajo					
19	En el trabajo hago las cosas a mi manera					
20	Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente					
21	Soy paciente cuando realizo mi trabajo					

Cuestionario para determinar el nivel de las competencias laborales

Instrucciones:

Estimado (a) joven, a continuación se presenta los siguientes enunciados, marque dentro del recuadro con una "X" la respuesta que considere adecuada.

Escala Valorativa		Puntaje				
Siempre		5				
Casi siempre		4				
A veces		3				
Casi nunca		2				
Nunca		1				

N.º	ÍTEMS	5	4	3	2	1
Competencias intelectuales						
22	Analizo el contexto del problema para determinar variables que se pueden cambiar					
23	Analizo los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes					
24	Evalúo los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa					
25	Identifico los problemas prioritarios según su magnitud e impacto					
26	Sustento y argumento la elección de la alternativa más conveniente					
27	Defino un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida					
28	Implemento un plan de acción para la alternativa elegida					
Competencias personales						
29	Identifico los comportamientos apropiados para cada situación					
30	Reconozco mis fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal					
31	Construyo una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas					
32	Busco formas de resolver los conflictos que enfrento en mi entorno cercano					
33	Defino un plan de mejoramiento personal					
34	Oriento mis acciones al logro de objetivos					
35	Actúo por iniciativa personal más que por presión externa					
36	Promuevo el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado					
37	Respeto los acuerdos establecidos colectivamente					
Competencias tecnológicas						
38	Identifico los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema					
39	Registro datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en proyectos tecnológicos					
40	Recolecto datos para resolver problemas tecnológicos sencillos					
41	Utilizo las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades					

42	Creo herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo, buen aprovechamiento y seguridad personal					
43	Propongo alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados					
Competencias empresariales y para el emprendimiento						
44	Identifico oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad					
45	Selecciono las estrategias para lograr los objetivos propuestos					
46	Establezco la visión, misión y objetivos de la empresa o unidad de negocio					
47	Defino y pruebo la viabilidad de diferentes ideas de negocio					
48	Diseño un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto identificado					
49	Invento soluciones creativas para satisfacer las necesidades detectadas					
50	Propongo un producto o servicio que se requiera en mi entorno cercano					

Anexo 02. Matriz de validación de cuestionarios

Matriz de validación de cuestionario de Valores organizacionales

Elaborado por: Br. Rabanal Córdova, Milagros Estefani

Br. Rivera Valdiviezo, Maryelene

Título de tesis: Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI o NO, de acuerdo con su criterio en las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Valores organizacionales	Valores permanentes	Me interesa hacer el bien en el trabajo	X		X		X		X	
		Siempre he actuado de manera justa en la empresa	X		X		X		X	
		La verdad es una virtud que muestro en el trabajo	X		X		X		X	
		Es conveniente decir la verdad en el trabajo	X		X		X		X	
		En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada	X		X		X		X	
	Valores influyentes	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa	X		X		X		X	
		Los valores organizacionales me permiten comprometerme con mi trabajo	X		X		X		X	
		El servicio brindado es bueno	X		X		X		X	
		Los valores organizacionales influyen en mi trabajo de manera positiva	X		X		X		X	
		Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día	X		X		X		X	
	Valores emergentes	Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa	X		X		X		X	
		Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización	X		X		X		X	
		Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente	X		X		X		X	
		En la empresa es libre de decir lo que piensa	X		X		X		X	
		Usted cuenta con valores ya establecidos	X		X		X		X	
	Valores recurrentes	En la empresa siempre digo la verdad	X		X		X		X	
		Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo	X		X		X		X	
		Tomo buenas decisiones en el trabajo	X		X		X		X	
		En el trabajo hago las cosas a mi manera	X		X		X		X	

		Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente	X		X		X		X	
		Soy paciente cuando realizo mi trabajo	X		X		X		X	
Subtotal			21		21		21		21	
TOTAL									84	

Observaciones:

.....

Datos del experto

Nombres y Apellidos:	Miguel Flores Ramírez
Institución laboral:	Universidad Privada Antenor Orrego
Título profesional en:	Licenciada en Administración
Grado académico en:	Magister

Fecha de revisión

14 de noviembre del 2022



Firma del Validador

Matriz de validación de cuestionario de Competencias laborales

Elaborado por: Br. Rabanal Córdova, Milagros Estefani

Br. Rivera Valdiviezo, Maryelene

Título de tesis: Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI o NO, de acuerdo con su criterio en las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Competencias laborales	Competencias intelectuales	Analizo el contexto del problema para determinar variables que se pueden cambiar	X		X		X		X	
		Analizo los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes	X		X		X		X	
		Evalúo los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa	X		X		X		X	
		Identifico los problemas prioritarios según su magnitud e impacto	X		X		X		X	
		Sustento y argumento la elección de la alternativa más conveniente	X		X		X		X	
		Defino un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida	X		X		X		X	
	Implemento un plan de acción para la alternativa elegida	X		X		X		X		
	Competencias personales	Identifico los comportamientos apropiados para cada situación	X		X		X		X	
		Reconozco mis fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal	X		X		X		X	
		Construyo una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas	X		X		X		X	
		Busco formas de resolver los conflictos que enfrento en mi entorno cercano	X		X		X		X	
		Defino un plan de mejoramiento personal	X		X		X		X	
		Oriento mis acciones al logro de objetivos	X		X		X		X	
		Actúo por iniciativa personal más que por presión externa	X		X		X		X	
		Promuevo el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado	X		X		X		X	
	Respeto los acuerdos establecidos colectivamente	X		X		X		X		
	Competencias tecnológicas	Identifico los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema	X		X		X		X	
		Registro datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en proyectos tecnológicos	X		X		X		X	
		Recolecto datos para resolver problemas tecnológicos sencillos	X		X		X		X	

		Utilizo las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades	X		X		X		X	
		Creo herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo, buen aprovechamiento y seguridad personal	X		X		X		X	
		Propongo alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados	X		X		X		X	
	Competencias empresariales y para el emprendimiento	Identifico oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad	X		X		X		X	
		Selecciono las estrategias para lograr los objetivos propuestos	X		X		X		X	
		Establezco la visión, misión y objetivos de la empresa o unidad de negocio	X		X		X		X	
		Defino y pruebo la viabilidad de diferentes ideas de negocio	X		X		X		X	
		Diseño un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto identificado	X		X		X		X	
		Invento soluciones creativas para satisfacer las necesidades detectadas	X		X		X		X	
		Propongo un producto o servicio que se requiera en mi entorno cercano	X		X		X		X	
Subtotal		29		29		29		29		
TOTAL										116

Observaciones:

.....

.....

.....

Datos del experto

Nombres y Apellidos:	Miguel Flores Ramírez
Institución laboral:	Universidad Privada Antenor Orrego
Título profesional en:	Licenciada en Administración
Grado académico en:	Magister

Fecha de revisión

14 de noviembre del 2022



Firma del Validador

Matriz de validación de cuestionario de Valores organizacionales

Elaborado por: Br. Rabanal Córdova, Milagros Estefani

Br. Rivera Valdiviezo, Maryelene

Título de tesis: Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI o NO, de acuerdo con su criterio en las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Valores organizacionales	Valores permanentes	Me interesa hacer el bien en el trabajo	X		X		X		X	
		Siempre he actuado de manera justa en la empresa	X		X		X		X	
		La verdad es una virtud que muestro en el trabajo	X		X		X		X	
		Es conveniente decir la verdad en el trabajo	X		X		X		X	
		En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada	X		X		X		X	
	Valores influyentes	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa	X		X		X		X	
		Los valores organizacionales me permiten comprometerme con mi trabajo	X		X		X		X	
		El servicio brindado es bueno	X		X		X		X	
		Los valores organizacionales influyen en mi trabajo de manera positiva	X		X		X		X	
		Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día	X		X		X		X	
	Valores emergentes	Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa	X		X		X		X	
		Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización	X		X		X		X	
		Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente	X		X		X		X	
		En la empresa es libre de decir lo que piensa	X		X		X		X	
		Usted cuenta con valores ya establecidos	X		X		X		X	
	Valores recurrentes	En la empresa siempre digo la verdad	X		X		X		X	
		Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo	X		X		X		X	
		Tomo buenas decisiones en el trabajo	X		X		X		X	
		En el trabajo hago las cosas a mi manera	X		X		X		X	
		Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente	X		X		X		X	
Soy paciente cuando realizo mi trabajo	X		X		X		X			
Subtotal			21		21		21		21	

TOTAL	84
-------	----

Observaciones:

.....

Datos del experto

Nombres y Apellidos:	Giovanni Fiorentini Candiotti
Institución laboral:	Universidad Privada Antenor Orrego
Título profesional en:	Licenciada en Administración
Grado académico en:	Magister

Fecha de revisión

15 de noviembre del 2022



Firma del Validador

Matriz de validación de cuestionario de Competencias laborales

Elaborado por: Br. Rabanal Córdova, Milagros Estefani

Br. Rivera Valdiviezo, Maryelene

Título de tesis: Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI o NO, de acuerdo con su criterio en las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Competencias laborales	Competencias intelectuales	Analizo el contexto del problema para determinar variables que se pueden cambiar	X		X		X		X	
		Analizo los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes	X		X		X		X	
		Evalúo los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa	X		X		X		X	
		Identifico los problemas prioritarios según su magnitud e impacto	X		X		X		X	
		Sustento y argumento la elección de la alternativa más conveniente	X		X		X		X	
		Defino un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida	X		X		X		X	
	Implemento un plan de acción para la alternativa elegida	X		X		X		X		
	Competencias personales	Identifico los comportamientos apropiados para cada situación	X		X		X		X	
		Reconozco mis fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal	X		X		X		X	
		Construyo una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas	X		X		X		X	
		Busco formas de resolver los conflictos que enfrento en mi entorno cercano	X		X		X		X	
		Defino un plan de mejoramiento personal	X		X		X		X	
		Oriento mis acciones al logro de objetivos	X		X		X		X	
		Actúo por iniciativa personal más que por presión externa	X		X		X		X	
		Promuevo el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado	X		X		X		X	
	Respeto los acuerdos establecidos colectivamente	X		X		X		X		
	Competencias tecnológicas	Identifico los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema	X		X		X		X	
		Registro datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en proyectos tecnológicos	X		X		X		X	
Recolecto datos para resolver problemas tecnológicos sencillos		X		X		X		X		

		Utilizo las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades	X		X		X		X	
		Creo herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo, buen aprovechamiento y seguridad personal	X		X		X		X	
		Propongo alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados	X		X		X		X	
	Competencias empresariales y para el emprendimiento	Identifico oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad	X		X		X		X	
		Selecciono las estrategias para lograr los objetivos propuestos	X		X		X		X	
		Establezco la visión, misión y objetivos de la empresa o unidad de negocio	X		X		X		X	
		Defino y pruebo la viabilidad de diferentes ideas de negocio	X		X		X		X	
		Diseño un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto identificado	X		X		X		X	
		Invento soluciones creativas para satisfacer las necesidades detectadas	X		X		X		X	
		Propongo un producto o servicio que se requiera en mi entorno cercano	X		X		X		X	
Subtotal		29		29		29		29		
TOTAL										116

Observaciones:

.....

.....

.....

Datos del experto

Nombres y Apellidos:	Giovanni Fiorentini Candiotti
Institución laboral:	Universidad Privada Antenor Orrego
Título profesional en:	Licenciada en Administración
Grado académico en:	Magister

Fecha de revisión

15 de noviembre del 2022



Firma del Validador

Matriz de validación de cuestionario de Valores organizacionales

Elaborado por: Br. Rabanal Córdova, Milagros Estefani

Br. Rivera Valdiviezo, Maryelene

Título de tesis: Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI o NO, de acuerdo con su criterio en las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Valores organizacionales	Valores permanentes	Me interesa hacer el bien en el trabajo	X		X		X		X	
		Siempre he actuado de manera justa en la empresa	X		X		X		X	
		La verdad es una virtud que muestro en el trabajo	X		X		X		X	
		Es conveniente decir la verdad en el trabajo	X		X		X		X	
		En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada	X		X		X		X	
	Valores influyentes	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa	X		X		X		X	
		Los valores organizacionales me permiten comprometerme con mi trabajo	X		X		X		X	
		El servicio brindado es bueno	X		X		X		X	
		Los valores organizacionales influyen en mi trabajo de manera positiva	X		X		X		X	
		Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día	X		X		X		X	
	Valores emergentes	Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa	X		X		X		X	
		Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización	X		X		X		X	
		Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente	X		X		X		X	
		En la empresa es libre de decir lo que piensa	X		X		X		X	
		Usted cuenta con valores ya establecidos	X		X		X		X	
	Valores recurrentes	En la empresa siempre digo la verdad	X		X		X		X	
		Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo	X		X		X		X	
		Tomo buenas decisiones en el trabajo	X		X		X		X	
		En el trabajo hago las cosas a mi manera	X		X		X		X	
		Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente	X		X		X		X	
		Soy paciente cuando realizo mi trabajo	X		X		X		X	
Subtotal			21		21		21		21	

TOTAL	84
-------	----

Observaciones:

.....

Datos del experto

Nombres y Apellidos:	Iris Fiestas Dejo
Institución laboral:	Universidad Privada Antenor Orrego
Título profesional en:	Licenciada en Administración
Grado académico en:	Magister

Fecha de revisión

16 de noviembre del 2022

Firma del Validador

Matriz de validación de cuestionario de Competencias laborales

Elaborado por: Br. Rabanal Córdova, Milagros Estefani

Br. Rivera Valdiviezo, Maryelene

Título de tesis: Valores organizacionales y competencias laborales en egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, 2021-II.

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI o NO, de acuerdo con su criterio en las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Competencias laborales	Competencias intelectuales	Analizo el contexto del problema para determinar variables que se pueden cambiar	X		X		X		X	
		Analizo los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes	X		X		X		X	
		Evalúo los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa	X		X		X		X	
		Identifico los problemas prioritarios según su magnitud e impacto	X		X		X		X	
		Sustento y argumento la elección de la alternativa más conveniente	X		X		X		X	
		Defino un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida	X		X		X		X	
	Competencias personales	Implemento un plan de acción para la alternativa elegida	X		X		X		X	
		Identifico los comportamientos apropiados para cada situación	X		X		X		X	
		Reconozco mis fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal	X		X		X		X	
		Construyo una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas	X		X		X		X	
		Busco formas de resolver los conflictos que enfrento en mi entorno cercano	X		X		X		X	
		Defino un plan de mejoramiento personal	X		X		X		X	
		Oriento mis acciones al logro de objetivos	X		X		X		X	
		Actúo por iniciativa personal más que por presión externa	X		X		X		X	
	Competencias tecnológicas	Promuevo el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado	X		X		X		X	
		Respeto los acuerdos establecidos colectivamente	X		X		X		X	
		Identifico los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema	X		X		X		X	
		Registro datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en proyectos tecnológicos	X		X		X		X	
		Recolecto datos para resolver problemas tecnológicos sencillos	X		X		X		X	

		Utilizo las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades	X		X		X		X	
		Creo herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo, buen aprovechamiento y seguridad personal	X		X		X		X	
		Propongo alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados	X		X		X		X	
	Competencias empresariales y para el emprendimiento	Identifico oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad	X		X		X		X	
		Selecciono las estrategias para lograr los objetivos propuestos	X		X		X		X	
		Establezco la visión, misión y objetivos de la empresa o unidad de negocio	X		X		X		X	
		Defino y pruebo la viabilidad de diferentes ideas de negocio	X		X		X		X	
		Diseño un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto identificado	X		X		X		X	
		Invento soluciones creativas para satisfacer las necesidades detectadas	X		X		X		X	
		Propongo un producto o servicio que se requiera en mi entorno cercano	X		X		X		X	
Subtotal		29		29		29		29		
TOTAL										116

Observaciones:

.....

.....

.....

Datos del experto

Nombres y Apellidos:	Iris Fiestas Dejo
Institución laboral:	Universidad Privada Antenor Orrego
Título profesional en:	Licenciada en Administración
Grado académico en:	Magister

Fecha de revisión

16 de noviembre del 2022



Firma del Validador