



ceutec
de unitec®

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO CEUTEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**CONDICIONES QUE EL ESTUDIANTE ESPERA ENCONTRAR AL
MOMENTO DE OBTENER UN TRABAJO**

SUSTENTADO POR:

MARÍA JOSÉ SEVILLA CARIAS

ELVIA OTILIA COREA FLORES

MARIO EDILBERTO FLORES BARAHONA

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.

ABRIL, 2021

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO
CEUTEC**

LICENCIATURA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

COORDINADORA ACADÉMICA CEUTEC TEGUCIGALPA

CAROL IVONNE TURCIOS MARTÍNEZ

TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.

ABRIL, 2021

**CONDICIONES QUE EL ESTUDIANTE ESPERA ENCONTRAR AL
MOMENTO DE OBTENER UN TRABAJO**

TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE MPRESAS

ASESOR:

JOSÉ TRÁNCITO MEJÍA

TERNA EXAMINADORA:

MARÍA DEL SOCORRO MALDONADO

JOSUÉ ABEL RAMOS

LETICIA SCARLET ORDÓÑEZ

TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.

ABRIL, 2021

DEDICATORIA

Dedico principalmente a Dios porque él me ha encaminado para poder tomar las mejores decisiones, porque él me ha dado la vida para llegar a este momento tan importante y significativo en mi vida, porque me ha dado sabiduría y entendimiento, porque a pesar del cansancio y frustración, Dios me ha iluminado y sin él no hubiese logrado este éxito laboral.

A mis padres porque sin ellos no hubiera logrado nada, por el ejemplo que me han dado de perseverancia y que con mucha dedicación y empeño se logran las cosas, porque han sido para mí el mejor ejemplo porque a lo largo de todo este camino he querido tirar la toalla, pero ellos han estado ahí para alentarme, y en especial a mi papa por ser el pilar más importante y aunque no estés aquí a mi lado físicamente siempre te siento cerca de mí, porque sé que este momento hubiera sido el más especial para ti como lo es para mí, a mis hermanos, a mi prima y a mi novio porque sin ustedes no lo hubiese logrado.

MARÍA JOSÉ SEVILLA CARIAS

En primer lugar dedico este proyecto de graduación a Dios mi padre celestial que ha sido mi guía en esta etapa de mi vida, por permitirme llegar hasta aquí y haberme dado salud para lograr todos mis objetivos.

A mis padres por ser mi ejemplo de perseverancia, quienes siempre me han infundado valores, que si no fuera por su sacrificio y su entrega no sería la persona que soy hoy.

ELVIA OTILIA COREA FLORES

A Dios, primeramente, por haberme permitido llegar a este punto tan anhelado de nuestras vidas, por la salud y sabiduría que nos ha dado, y más en la situación mundial de salud que estamos atravesando. Dios, eres el que ilumina nuestra mente para poder seguir adelante ante cualquier adversidad, eres quien no da la fortaleza para poder llegar hasta la meta final. Con mucho esfuerzo podemos culminar con éxito el gran paso de recibir el título que nos acreditara como profesionales universitarios.

A mis padres que nos enseñaron los valores éticos, espirituales y nos inculcaron el deseo de superación para mi vida y la de mi familia. Enseñanzas de mis padres que ahora tendrán frutos en mi vida estudiantil. A mis hermanos, que siempre estuvieron apoyándome con sus palabras de aliento para poder culminar con éxito lo que un día comencé.

A mi amada esposa Nancy Moncada y a mi hijo Mario Jessiel Flores Moncada, gracias por su comprensión, ayuda, apoyo moral, espiritual y económico a lo largo de todos estos años, fueron motivo de inspiración para poder alcanzar este objetivo que nos servirá mucho para nuestras vidas. A toda mi familia por sus consejos que me dieron para alcanzar mis objetivos.

Al Centro Universitario Tecnológico CEUTEC, por habernos formado académicamente y poner a disposición catedráticos comprometidos con la educación en formar a futuros profesionales universitarios, lo que nos permitirá que puertas se abran en lo laboral y personal.

MARIO EDILBERTO FLORES BARAHONA

AGRADECIMIENTO

No quiero comenzar como todos los discursos de agradecimiento. Estos 4 años mi carrera los dos últimos han sido una montaña rusa, no han sido nada fáciles he llorado, he reído, me he frustrado y ahora sé que todo valió la pena. En la situación que ahora nos encontramos nos aleja de poder disfrutar con nuestros seres más querido, el COVID se llevó a una de las personas que más amo que más admiro, y que nunca se cansó de alentarme a seguir adelante para ser alguien en la vida, se mató trabajando para darme la mejor educación, y ahora todo se lo debo a él, su sueño era verme vestida de toga y siempre me dramatizaba cuando me llamaran para recibir mi título él siempre me decía he ido a tantas graduaciones y siempre te imagino, seré el hombre más feliz de la vida cuando te vea recibir tu título, no estará de forma presencial, pero sí estará viéndome desde el cielo y ahora solo quiero decirte gracias Mario Ramón Sevilla el mejor papa porque todo lo he logrado gracias a ti y porque fuiste lo mejor que Dios me regalo.

Nunca me cansare de luchar por cada una de metas y sueños sé que ahora me enfrentare a una vida laboral llena retos los cuales no me deben de asustar, si la vida es cruel y difícil, pero eso no me debe detener para tocar puertas si una no se abre seguiré tocando muchas más, porque es para desafiarse a uno mismo no quedarse esperando que la vida se vaya solo porque nos dicen que no porque la vida no se detiene.

Ahora solo quiere darle gracias a Dios por darme la fortaleza para seguir adelante, gracias a mi mama porque ahora ella tiene el rol de padre y madre y gracias porque me alentaste a seguir, aunque fuera difícil, porque sé que has hecho un trabajo arduo y nunca olvides que te amo de igual formas gracias a mis hermanos a mi prima y a mi novio porque creyeron en mí y nunca se cansaron de alentarme, y gracias a una amiga que conocí en el

camino y que ella también fue la que me brindo su mano para seguir. Y gracias a mis maestros por el apoyo incondicional cuando lo necesite, aunque no tenía preguntas ellos me preguntaban si había entendido y aunque a veces me quedada con la duda porque ya me quería ir, pero muchas gracias.

No fui la mejor alumna, pero todo lo que hice la hice por mucha dedicación y empeño, me caí muchas veces, pero supe levantarme para poder continuar el camino, porque eso no fue un impedimento para detenerme, si el camino está lleno de baches, pero eso nos haga más fuerte para llegar a la meta final.

MARÍA JOSÉ SEVILLA CARIAS

Agradezco primeramente a Dios quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, quien me ha dotado de sabiduría para alcanzar el éxito tanto en mi vida personal como en el ámbito estudiantil y laboral.

Agradezco a mi padre Nicolás Corea, a mi madre Elvia flores y a mis hermanos quienes han sido mi motor para seguir adelante, velando siempre por mi bienestar.

A mi futuro esposo Rodrigo Flores por ser mi compañía y apoyo incondicional en cada momento de mi vida, por ser parte importante en el logro de mis metas y gracias a eso podemos celebrar con alegría la culminación de mi carrera universitaria.

A mi estimada amiga Evelyn García por su gran cariño y apoyo, por acompañarme a lo largo de mi carrera.

A mis compañeros de tesis que juntos pudimos alcanzar la meta propuesta y salir con éxito de nuestros estudios.

Agradezco al Doctor José Tráncito Mejía Alvarenga por guiarnos en nuestro proyecto de graduación, gracias a todos sus consejos que nos servirán para nuestro futuro desempeño como profesionales.

A nuestros docentes que fueron pilares fundamentales para nuestra formación profesional.

Al Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC) por brindarnos las herramientas necesarias para culminar correctamente nuestro proyecto de graduación.

ELVIA OTILIA COREA FLORES

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por todo este tiempo de estudio, por proveerme la sabiduría, por la salud, por la fortaleza que me dio para poder alcanzar nuestros sueños y culminar con éxito la carrera universitaria que un día decidimos comenzar.

A nuestro distinguido asesor, Doctor José Tráncito Mejía Alvarenga quien con sus conocimientos y apoyo me guio a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

También quiero agradecer a la institución CEUTEC, por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación.

Por ultimo quiero agradecer a mis compañeros y a mi familia, por apoyarme cuando más lo necesitaba. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y así renovar energías.

MARIO EDILBERTO FLORES BARAHONA

Índice

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2. 1 Antecedentes	5
2.2 Planteamiento del Problema de Investigación	6
2.2.1 Enunciado del problema	7
2.2.2 Formulación del problema	7
2.3 Preguntas de investigación.....	8
2.4 Variables de investigación	9
2.5 Justificación	10
2.6 Delimitación de la Investigación.....	11
III. OBJETIVOS	12
3.1 Objetivo General	12
3.2 Objetivos Específicos	12
IV. MARCO TEÓRICO.....	13
4.1 Análisis de la Situación Actual	13
4.1.1. Macroentorno	13
4.1.1.1. Factores Políticos.....	15
4.1.1.2. Factores Económicos	18
4.1.1.3. Factores Socioculturales.....	18
4.1.1.4. Factores Tecnológicos	19
4.1.1.5. Factores Ecológicos	19
4.1.1.6. Factores Legales	20
4.1.2.1 Entorno Competitividad Empresarial	21
4. 1.2 Microentorno.....	22
4.1.2.1 Rivalidad entre competidores	25
4.1.2.2 Poder de negociación con los proveedores.....	26
4.1.2.3 Poder de negociación con los clientes.....	26
4.1.2.4 Entrada de nuevos competidores	27

4.1.2.5 Amenaza de productos sustitutos.....	27
4.2 Teorías del Sustento	28
4.2.1 Las teorías de las expectativas (Víctor Harold Vroom)	31
4.2.2 Teoría Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas	34
4.2.3 Teorías expectativas de futuro laboral del universo de hoy	36
4.3 Conceptualización	38
4.3.1 Expectativas laborales.....	38
4.3.2 Flexibilidad de horario.....	38
4.3.3 Salario	39
4.3.4 Estabilidad laboral y línea de carrera.....	40
4.3.5 Reconocimiento y libertad para actuar	41
4.3.6 Clima laboral.....	41
4.3.7 Responsabilidad social de la empresa.....	42
V. METODOLOGÍA Y PROCESOS	44
5.1 Tabla de Congruencia Metodológica.....	44
5.2 Enfoque y Métodos	47
5.2.1 Enfoque.....	47
5.3 Alcance de la Investigación	48
5.4 Diseño de la Investigación.....	48
5.4.1 Población y Muestra	49
5.4.1.1 Población.....	49
5.4.1.2 Tipo de muestra	50
5.4.1.3 Muestra	51
5.5 Unidad de Análisis y Respuesta	53
5.5.1 Unidad de Análisis.....	53
5.5.2 Unidad de Respuesta.....	53
5.6 Técnicas e instrumentos aplicados	54
5.6.1 Instrumentos.....	54
5.6.2 Cuestionario	54
5.7 Fuentes de información	55
5.7.1 Fuentes primarias.....	55
5.7.2 Fuentes Secundarias	56

5.8 Cronograma de trabajo	57
VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS	58
6.1 Datos demográficos del estudiante.....	58
6.2 Flexibilidad de horario	62
6.3 Salario.....	65
6.4 Estabilidad laboral y línea carrera.....	68
6.5 Reconocimiento y libertad para actuar	71
6.6 Clima laboral.....	74
6.7 Responsabilidad social de la empresa	77
VII. CONCLUSIONES.....	80
VIII RECOMENDACIONES.....	83
IX. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	86
X ANEXOS.....	91
10.1 Anexo 1: Cuestionario.....	91

Índice de Figuras

Figura 1.1 Diagrama Sagital de Variables.....	9
Figura 4.1 Análisis PESTEL.....	14
Figura 4.2 Diagrama de las Cinco Fuerzas de Porter.....	23
Figura 5.1 Clasificación de la técnicas de muestreo según Naresh Malhotra.....	47

Índice de Tablas

Tabla 4.1: Características que se espera tengan los estudiantes en su futuro desempeño laboral.....	21
Tabla 5.1: Tabla de congruencia metodológica.....	41
Tabla 5.1.1 Tabla de Operacionalización de variables.....	42
Tabla 5.2 Número de muestra de alumnos de penúltimo y último año de Administración de empresas en CEUTEC, Tegucigalpa.....	49

Tabla 5.8 Cronograma de actividades para la ejecución de la propuesta de proyecto.....	54
Tabla 6.1: Resultados de pregunta 1.....	55
Tabla 6.2: Resultados de pregunta 2.....	56
Tabla 6.3 Resultados de pregunta 3.....	57
Tabla 6.4 Resultados de pregunta 4.....	58
Tabla 6.5 Resultados de pregunta 5.....	59
Tabla 6.6 Resultados de pregunta 6.....	60
Tabla 6.7 Resultados de pregunta 7.....	61
Tabla 6.8 Resultados de pregunta 8.....	62
Tabla 6.9 Resultados de pregunta 9.....	63
Tabla 6.10 Resultados de pregunta 10.....	64
Tabla 6.11 Resultados de pregunta 11.....	65
Tabla 6.12 Resultados de pregunta 12.....	66
Tabla 6.13 Resultados de pregunta 13.....	67
Tabla 6.14 Resultados de pregunta 14.....	68
Tabla 6.15 Resultados de pregunta 15.....	69
Tabla 6.16 Resultados de pregunta 16.....	70
Tabla 6.17 Resultados de pregunta 17.....	71

Tabla 6.18 Resultados de pregunta 18.....	72
Tabla 6.19 Resultados de pregunta 19.....	73
Tabla 6.20 Resultados de pregunta 20.....	74
Tabla 6.21 Resultados de pregunta 21.....	75
Tabla 6.22 Resultados de pregunta 22.....	76

Índice de Gráficos

Gráfico 6.1: Datos demográficos, según Edad de los estudiantes.....	55
Gráfico 6.2: Datos demográficos; Nivel de estudios de los encuestados.....	56
Gráfico 6.3: Datos demográficos: género de los estudiantes consultados.....	57
Gráfico 6.4: datos demográficos: Situación laboral.....	58
Gráfico 6.5: Flexibilidad de horario de salida y entrada.....	59
Gráfico 6.6: Flexibilidad de horario de acuerdo a la demanda de trabajo.....	60
Gráfico 6.7: Teletrabajo.....	61
Gráfico 6.8: Remuneración y beneficios de ley.....	62
Gráfico 6.9: Beneficios adicionales.....	63
Gráfico 6.10: Salario según las expectativas del empleado.....	64
Gráfico 6.11: Desarrollo profesional dentro de la empresa.....	65

Gráfico 6.12: Estabilidad laboral y línea de carrera.....	66
Gráfico 6.13: Fortalecimiento de capacidades.....	67
Gráfico 6.14: Reconocimiento y libertad para actuar.....	68
Gráfico 6.15: Desarrollo de talentos como estrategia de capacitación.....	69
Gráfico 6.16: Motivación laboral.....	70
Gráfico 6.17: Clima laboral.....	71
Gráfico 6.18: Espacio físico para mejorar el desempeño laboral.....	72
Gráfico 6.19: Herramientas de trabajo	73
Gráfico 6.20: Responsabilidad social de la empresa.....	74
Gráfico 6.21: Responsabilidad social de la empresa para la optimización del clima laboral.....	75
Gráfico 6.22: Responsabilidad social empresarial.....	76

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe, es el estudio sobre condiciones que el estudiante espera encontrar al momento de obtener un trabajo, elaborados por etapas que muestran los aspectos más relevantes de tema de investigación.

El documento se presentó por capítulos, ordenando cada uno de ellos para facilitar la lectura y comprensión del mismo.

Capítulo II. Este capítulo muestra los antecedentes, como referencia histórica del tema de investigación. En el mismo está; Planteamiento del problema, donde se explica el problema objeto de estudio, identificado los elementos que generan el mismo.

En este mismo espacio se define la formulación del problema, donde se destaca la importancia del tema de estudio; así como las preguntas de investigación o interrogantes que se dará respuesta en el proceso de consulta. También contiene las variables de investigación, como punto de medición. La justificación, la razón por la cual se realiza el estudio, considerando criterios establecidos. Finalmente esta la delimitación de la investigación, considerando los aspectos geográficos, temporal y la clasificación.

Capítulo III. Expone el objetivo general; intención central de lo que se quiere lograr en la investigación. Los objetivos específicos, que indican el que, como y para que del estudio.

Capítulo IV. Se presenta el marco teórico, conteniendo todo el apoyo teórico, o reseña documental que guiara la investigación, donde plantea de la situación actual, así como el macroentorno: factores políticos, económicos, socioculturales, tecnológicos, ecológicos, legales, y el entorno de la competitividad empresarial.

En este mismo apartado está el microentorno, donde se consideran las áreas de rivalidad entre las empresas, así como el poder de negociación de los clientes, como el de los proveedores, las amenazas de nuevos competidores y las amenazas ante nuevos productos sustitutos. También en el mismo capítulo contiene las teorías de sustento, como el conglomerado de teorías que vienen a amparar los argumentos utilizados en la investigación, tales como:

Las teorías de las expectativas; el cual describe que la misma consiste en puede efectuar acercamientos que permitan conocer los empleados; donde se analiza la importancia que los trabajadores le dan a las expectativas. Si valoran más las intrínsecas (satisfacción, felicidad, sensación de cumplimiento) o las extrínsecas (salario, ascensos, días libres).

Teoría Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas; como aquella que pretende mostrar la importancia de variables tales como remuneración, bienestar social, calidad en el clima y cultura organizacional, buen trato a los empleados y capacitación laboral, es decir, indagará acerca de los efectos que tiene la carencia de incentivos laborales y una mala gestión del talento humano; se quiere mostrar la importancia de valorar a los empleados como el activo más importante de la organización.

Teorías expectativas de futuro laboral del universo de hoy; basada en el proceso de inserción socio-laboral dependerá en gran medida, de una buena formación de base que permita a las personas adaptarse a los requerimientos sociales y profesionales que demanda el mercado de trabajo, pero no de forma exclusiva. Requiere a su vez, de un proceso de orientación y asesoramiento que facilite su proceso de toma de decisiones contrastada, acorde a las alternativas posibles y deseables, tanto a nivel interno como externo, para acceder a un empleo pleno y mantener activa su empleabilidad y ocupabilidad.

Dentro del mismo capítulo IV se encuentra la conceptualización de cada variable de estudio: factores Legales, factores Sociales, factores tecnológicos, factores ecológicos, factores políticos, factores económicos factores competitivos empresariales.

Capítulo V. En este capítulo se expone: metodología y procesos; los cuadros de congruencia metodología, conteniendo el objetivo general, objetivos específicos, las preguntas de la investigación. También se encuentra la tabla de operacionalización de variables, construido con las variables independientes y la definición de cada una; los indicadores y las preguntas que contienen el cuestionario o instrumento de consulta. En el mismo contexto se encuentra el enfoque y métodos, el cual fue cualitativo establecidos de acuerdo a la naturaleza de la investigación. Siguiendo el orden se encuentra el alcance de la investigación, el cual es de carácter exploratorio, ya que su propósito es conocer las Expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de estudio de la carrera de Administración de Empresas de la CEUTEC, Tegucigalpa.

Posteriormente está el diseño de investigación, el que se planteó no experimental; la población de investigación son las constituyen los 634 estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CUTECH, Tegucigalpa, y su muestra de estudio que la integran 92 estudiantes que consultaron.

En el mismo capítulo se encuentra la unidad de análisis y respuesta, las técnicas e instrumentos aplicados, donde se selecciona el cuestionario como medio para obtener la información necesaria en la investigación, mediante su aplicación vía online.

También en este mismo apartado se encuentran, las fuentes de información, primarias y secundarias, como mecanismo de consulta; finalmente hallamos el cronograma de trabajo; donde se calendarizan las actividades por semana, para que el mismo sea ordenado y correctamente planificado.

Capítulo VI. En este capítulo se muestran los resultados y análisis, que son los resultados alcanzados mediante la aplicación del cuestionario en el proceso de investigación.

Capítulo VII. Nuestra las conclusiones, que son los hallazgos encontrados como producto de la investigación, y están en correspondencia con los objetivos específicos.

Capítulo VIII. Se exponen las recomendaciones, que son propuestas, a seguir, las que se desprenden de las conclusiones y el estudio de los resultados finales de todo el proceso.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2. 1 Antecedentes

Considerando los constantes cambios en que la humanidad se ve involucrada, es preciso estudiar aspectos que inciden en esta, sea de forma negativa o positiva.

Villalba (2017) Los cambios en una sociedad siempre han existido, se puede decir, que incluso son necesarios para mejorar. El mundo ha evolucionado en varios escenarios, sociales, culturales, económicos, académicos.

La generación de empleo no ha crecido en la misma proporción que la población de profesionales, generando gran problema en la colocación laboral de los egresados de las universidades; y en este mismo escenario se mira a los que egresan de la carrera de Administración de Empresas, sumando a esto las demandas de las empresas al capital humano, donde se destacan las competencias, habilidades, y las exigencias de trabajo bajo presión y en equipo, creatividad y liderazgo entre otras.

A lo anterior pueden decir, que el mercado laboral presenta dos contextos; uno las demandas a los futuros empleados por parte de las empresas y el otro, lo que los estudiantes de Administración de Empresas de CEUTEC; Tegucigalpa reciben como formación académica, para llegar a ser competentes y poder ser parte de la inserción laboral en las empresas que requieran de personal.

En la actualidad la situación laboral se ha vuelto más competente, por lo que los estudiantes universitarios, al no tener la experiencia que las empresas solicitan a su futuros colaboradores, vienen a formar parte de las filas de desempleados que las estadísticas del país lo reflejan.

Los jóvenes que se encuentran cursando el último y penúltimo año académico en las universidades, anhelan un puesto de trabajo que les brinde una buena remuneración y todos los beneficios de ley, con un buen ambiente laboral, con posibilidades de desarrollo; con la finalidad de colocarse en una posición alta ante la competencia en el mercado laboral.

Por tales elementos, este estudio se enfoca en conocer las expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas, específicamente en la CEUTEC, Tegucigalpa.

2.2 Planteamiento del Problema de Investigación

Las posibilidades laborales es lo que se espera encontrar y alcanzar en una determinada empresa, a lo que se suma la motivación y el compromiso laboral; con las oportunidades de desarrollo, asumiendo retos y la constante retroalimentación, estabilidad laboral, buenas relaciones laborales, siendo estos elementos de gran importancia para poder elegir a la empresa que ofrezca estas condiciones, así como para el buen desempeño de los trabajadores.

A lo anterior se suma la oferta laboral, donde la competencia puede ser aventajada en comparación al recién egresado de la carrera, ya sea por experiencia o mayor formación académica, sin olvidar la remuneración salarial que se da en el mercado laboral, la que puede ser buena o estar fuera de las expectativas.

Por lo antes expuesto, dicha investigación se basó en conocer el grado de expectativas de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC; Tegucigalpa.

2.2.1 Enunciado del problema

Las expectativas laborales, se producen a lo largo de la carrera; las que a su vez se ven condicionadas por elementos tales como: plan de estudio adecuado para los estudiantes, si la visión y la misión del nivel de pregrado responde a las expectativas de los estudiantes, y las aspiraciones que estos últimos tengan de continuar su preparación (posgrado).

Ante tal panorama los estudiantes tienen como deseo principal, trabajar al finalizar su carrera, donde tendrán que enfrentar condiciones que impone el mercado laboral en la actualidad, es ahí donde sus expectativas pueden ser más altas que la realidad, o bien pueden ser superadas, dependiendo de la empresa que les contrate.

Al conocer las expectativas de los estudiantes que cursan el último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas en CEUTEC, Tegucigalpa, les beneficia tanto a estos estudiantes, como a los de otras carreras, para que puedan hacer énfasis en sus exigencias y en las que las diferentes empresas presentan, llegando a ser de impacto positivo para la sociedad en general, ya que permite ver de forma más amplia, el futuro profesional de los Administradores de Empresas como al resto de los profesionales.

2.2.2 Formulación del problema

En el marco de las dificultades que enfrentan los egresados de las universidades, al momento de incursionar en su vida laboral, es preciso el desarrollo de este estudio, donde se presenta de manera más clara y concreta y concisa; el alcance de los objetivos de investigación, con la

finalidad de ayudar a los estudiantes, a tener una visión más clara de lo que sucederá una vez que salgan o concluyan sus estudios.

En el contexto de la temática que centra este estudio: Expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa; consideran los factores, empleabilidad; como la capacidad de desarrollar competencias requeridas para optar a un lugar en la vida profesional, remuneraciones y beneficios de ley; como el pago justo por el trabajo realizado, así como los beneficios que un trabajador debe recibir, en el marco de la normativa legal. También el desarrollo profesional, como incentivos; elemento motivador para que los trabajadores se realicen y puedan tener un crecimiento tanto en el ámbito personal como profesional, y finalmente el clima laboral, que son las condiciones de trabajo, donde el colaborador realiza sus actividades diarias, garantizándole estabilidad, buena comunicación y no alteraciones que afecten el procesos productivo.

2.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la flexibilidad de horarios de trabajo?
2. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la remuneración (salario)?
3. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la estabilidad laboral y la línea de carrera?
4. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto al reconocimiento y la libertad de trabajo?
5. ¿Cuáles son las expectativas profesionales respecto al clima laboral?
6. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la responsabilidad social de la empresa?

2.4 Variables de investigación

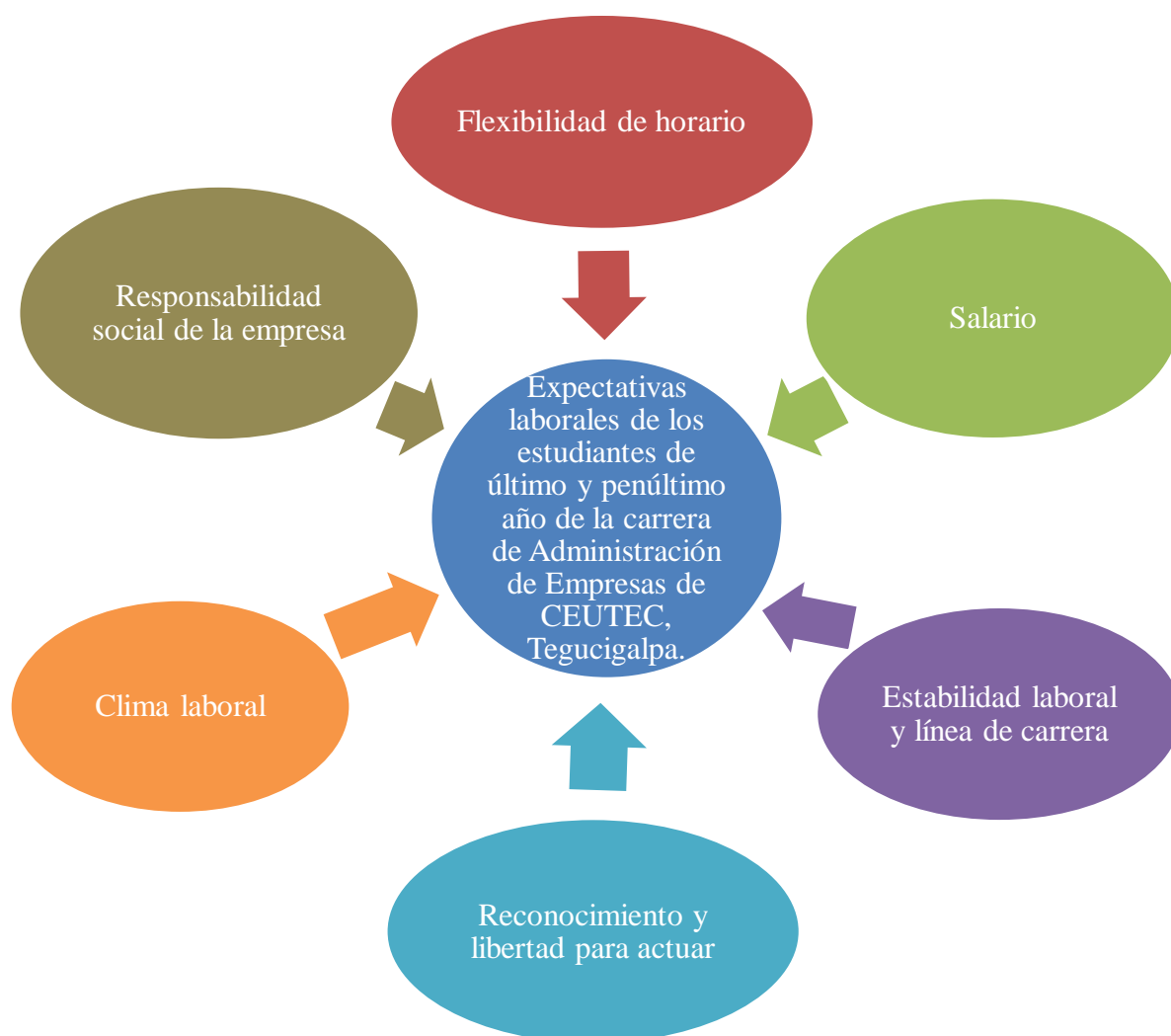


Figura 1.1 Diagrama Sagital de Variables.

2.5 Justificación

En este apartado presentan las razones por las cuales se considera necesario realizar esta investigación, las que obedecen a la necesidad de identificar condiciones que el estudiante espera encontrar al momento de obtener un trabajo.

Según Hernández (2014) se deberá considerar el abordaje de la justificación de una investigación mediante los siguientes cinco criterios:

1. **Conveniencia:** Se refiere a que tan importante es, para que sirve en la investigación, y también la funcionalidad que tiene.
2. **Relevancia social:** Nos muestra que impacto tendría sobre la sociedad, en que afecta la investigación y a quienes beneficiaría su realización.
3. **Implicaciones prácticas:** Si la investigación está encaminada resolver algún problema o que propone en un futuro.
4. **Valor teórico:** Cuál será el aporte teórico en que contribuirá esta investigación a otras áreas de conocimiento, para ser aplicados en otros estudios que requieran ser explicados o entendidos.
5. **Utilidad metodológica:** Con esta investigación se podrá crear un instrumento para la instancia de recolección y/o análisis de datos

El propósito de esta investigación les permitió tener un panorama más amplio de las perspectivas que tienen estos estudiantes ante el mundo laboral, el empleo del talento humano, así como la formación profesional que se requiere para incursionar en la vida competitiva, ofreciendo mediante este trabajo un punto de referencia para otras carrera de la misma universidad, así como para otras.

2.6 Delimitación de la Investigación

En la presente investigación consideraron los siguientes aspectos:

- a) Criterio Geográfico: La ciudad de Tegucigalpa
- b) Criterio Temporal: Se llevó a cabo dentro del primer trimestre del año 2021, el cual está conformado por Enero, febrero y marzo
- c) Criterio de clasificación: Estudiantes de último y penúltimo año de estudio de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Determinar condiciones que el estudiante espera encontrar al momento de obtener un trabajo; mediante consideraciones de flexibilidad de horarios de trabajo, salario, estabilidad laboral y la línea de carrera, reconocimiento y la libertad de trabajo, clima laboral y la responsabilidad social de la empresa.

3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar las condiciones laborales respecto a la flexibilidad de horarios de trabajo.
2. Determinar las condiciones laborales respecto a la remuneración.
3. Determinar las condiciones laborales respecto a la estabilidad laboral y la línea de carrera.
4. Determinar las condiciones laborales respecto al reconocimiento y la libertad de trabajo.
5. Determinar las condiciones laborales respecto al clima laboral.
6. Determinar las condiciones laborales respecto a la responsabilidad social de la empresa.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Análisis de la Situación Actual

4.1.1. Macroentorno

Con el propósito de tener una información más amplia sobre los aspectos externos que puedan afectar, beneficiar o influir en condiciones que el estudiante espera encontrar al momento de obtener un trabajo, los cuales no están bajo su control (ecológico, económico, tecnológico, sociocultural; entre otros), expusieron una perspectiva basada en las fuentes secundarias, que son las teorías que hacen referencia al tema, para poder dar a conocer información más detallada sobre el mismo.

Actualmente los requerimientos del mercado laboral se multiplican, provocando en los jóvenes un efecto paralizante y desmotivador. Hoy se requieren prácticamente en todos los puestos, personas que sean capaces de pensar y de aprender. Que posean una formación básica y capacidad de actualizarse, comunicarse, trabajar en grupo y realizar normalmente más de una función. No solo se busca un perfil técnico, sino además personas que sean capaces de resolver problemas, de tener iniciativas y también de expresarse y comunicarse verbalmente y por escrito. Este es un gran desafío para la universidad, donde el paradigma debe enfocarse hacia el aprendizaje de competencias profesionales generales y específicas para cada carrera, a fin de desarrollar competencias para saber hacer con conocimientos, con conciencia, responsabilidad social, capacidad de resolver problemas y trabajar en equipos multidisciplinarios. (Guzmán, Caram, Gil De Asar, 2009, p. 338)

Según Marina Müller (2007) en la sociedad actual la intensidad y variedad permanente de estímulos provoca confusión, cansancio, disminuye la motivación, todo da lo mismo, la atención se mantiene por cortos periodos, es difícil la concentración. Se presenta un fenómeno de “ausencia”, aun estando presente. Se evidencia una falta de proyectos y un desencanto frente a las escasas y difíciles oportunidades laborales. Frente a la creciente dificultad para encontrar trabajo, la mayoría siente que no podrá elegir el trabajo que más le agrade, y que deberán

encontrar ocupación según las duras leyes del mercado laboral. Perciben que el mundo laboral requiere especialización y readaptación permanente, que los estudios actuales no brindan. Este panorama no favorece una identidad vocacional

Johnson, G., Scholes, K., Whittington. (2006) Según el planteamiento de PESTEL es preciso considerar los aspectos que influyen en el macroentorno: factores económicos, políticos, legal, ecológico, tecnológicos y factores socioculturales, para poder estar acorde a lo que implica las estrategias globales que están en tendencia; creando canales que les permita estar a nivel de las exigencias cambiantes de los clientes.



Figura 4.1: Análisis PESTEL

Fuente: (Johnson, G., Scholes, K., Whittington., 2006)

Los factores antes expuestos para su mayor comprensión los exponen de esta manera:

- Políticos: este hace referencia a las políticas fiscales, normas o reglamentos establecidos por el Gobierno, políticas de bienestar, y todas las políticas gubernamentales que regulan la actividad de cada individuo.
- Económicos: tiene que ver con toda la dinámica del ciclo económico, el cual puede generar impactos negativos como positivos, sean estos a través del producto interno bruto (PIB), la tasa de desempleo, y/o el índice de precios al consumidor, y en general al producto nacional bruto (PNB).
- Sociales: son los tales como la cultura, religión, creencias, y otros que de una u otra manera pueden afectar las actividades de cada individuo.
- Tecnológicos: aspecto fundamental, ya que permite a las persona, estar en un nivel más alto ante la competencia cambiante y desarrollada.
- Ecológicos: el medio ambiente es determinante en las expectativas que las personas puedan crear para su futuro, ya que de manera directa o indirecta puede tener un efecto en las mismas, lo que puede llevarlas a tomar cambios o decisiones abruptas en perjuicio o bien, para reinventarse.
- Legales: se refiere a todas las legislaciones, regulaciones o restricciones que rigen las actividades o el que hacer en las que se ve inmerso todo ciudadano.

4.1.1.1. Factores Políticos

El Estado y su forma de gobierno

En el contexto de la Constitución de la Republica, se hace referencia a los aspectos legales y políticos que rigen las leyes y sus reglamentos en el ámbito del territorio hondureño.

En el aspecto particular sobre la ley de contratación así como la modalidad de la misma presentan estos artículos que lo respaldan, expuestos en el Código de Trabajo y leyes anexas.

“Artículo 1.- Honduras es un Estado soberano e independiente, constituido como República democrática, para asegurar el goce de la libertad, la justicia, el bienestar social y económico y la superación individual y colectiva de sus habitantes” (Constitución de Honduras, 1965, p.1).

“Artículo 2.- La soberanía reside originalmente en el pueblo y de éste dimanar todos los Poderes públicos, los que serán ejercitados por el Estado” (Constitución de Honduras, 1965, p.1).

“Artículo 3.- Los funcionarios del Estado no tienen más facultades que las que expresamente les confiere la ley” (Constitución de Honduras, 1965, p.2).

Todo acto que ejecuten fuera de la ley es nulo, y acarrea responsabilidad, ya que nadie puede estar por encima de La Ley.

Artículo 4.- El Gobierno es Republicano, democrático y representativo. Se ejerce por los Poderes complementarios e independientes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y se fundamenta en el principio de la integración nacional.

La integración implica la participación de todos los sectores políticos, económicos y sociales en la administración pública, principio éste que las autoridades deben respetar, a fin de asegurar y fortalecer la nacionalidad hondureña y hacer viable el progreso de Honduras, basado en la estabilidad política y la conciliación nacional. (Constitución de Honduras, 1965, p.2).

Código de Trabajo, Artículo 36: Todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prorrogas debe constar por escrito, salvo lo dispuesto en el artículo 39 de este Código, y se redactara en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. El

patrono queda obligado a archivar su ejemplar para exhibirlo a requerimiento de cualquier autoridad del trabajo.

La omisión de estas formalidades no invalidará el contrato, pero dará, lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 30 y 41°.

Ley de empleo por hora Artículo 1.- objetivo de la ley. La Presente ley tiene como objetivo, fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo en el país, abriendo oportunidades de trabajo a la población desempleada. La presente ley se denomina "Ley de Empleo por Hora" la cual se rige dentro del marco del Plan de Nación y Visión del País, en armonía con la Constitución de la República, la Legislación Laboral y de Seguridad Social y los Convenios Internacionales suscritos y ratificados con la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Artículo 3.- modalidades y formas de contratación. Las partes pueden suscribir contrato de trabajo por horas o en medias jornadas ordinarias, diurnas, mixtas o nocturnas bajo las modalidades de: 1) Por tiempo limitado; o, 2) Para obra o servicios determinados. En estos casos la contratación está sujeta a las regulaciones de los derechos y obligaciones establecidos en la presente Ley. El trabajador contratado bajo esta modalidad está protegido contra el despido injustificado dentro del término de duración del contrato de trabajo, sujeto a lo que dispone el Artículo 121 del Código de Trabajo.

Considerando el contexto anterior, mencionan que los elementos como: El pago por el trabajo realizado y los beneficios de ley que estos deben recibir (Seguridad social, gozo de vacaciones, pago de vacaciones, salario, reparto de utilidades (según sea el caso)) entre otros; pueden influir en el entorno externo y por ende en las expectativa que se formen los estudiantes para su vida laboral.

4.1.1.2. Factores Económicos

El aspecto económico que influye en el desarrollo integral del país, es fundamental para el planteamiento de las expectativas laborales de los estudiantes universitarios; ya que determinan la capacidad con que cuentan las empresas de absorber capital humano para formar parte de su equipo de trabajo.

Debido a los acontecimientos actuales (pandemia, huracanes Eta e Iota), Honduras presenta un panorama que resulta negativo para los futuros graduandos, los que durante su carrera de estudio se crean expectativas alejadas de la realidad, resultándoles más difícil el hecho de identificar las posibles empresas que reflejen y ofrezcan los beneficios que un profesional universitario desea recibir, así como el hecho de emprender en casos particulares que desean crecer de manera independiente.

4.1.1.3. Factores Socioculturales

Este ámbito de entorno externo, que también implica el comportamiento humano y de las organizaciones, el cual puede ser influyente en la toma de decisiones de las empresas, sobre todo al momento de contratar personal, puede generar obstáculos tanto en las expectativas laborales como en el momento de desempeñarse o aspirar a ocupar un cargo en una determinada

institución, ya que se dan aspectos como: niveles de ingresos de la empresa, preparación académica del candidato, religión, creencias o bien la preferencia por cierto sexo o raza para desempeñarse en la misma.

Lo antes mencionado viene a ser positivo cuando se reúne todas las exigencias planteadas por el patrono, pero al no contar con las mismas, puede llevar a que las expectativas que un estudiante se creó durante sus años académicos se queden solo en eso, y contrariamente generarle desánimo y frustración.

4.1.1.4. Factores Tecnológicos

Cada día trae consigo avances tecnológicos, que son de beneficio empresarial y personal; donde los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas, de CEUTEC, dentro de sus expectativas pueden verlo como un reto ante el logro de su contratación en una empresa, ya que pueden poner en práctica sus conocimientos, sin embargo puede surgir el inconveniente de que las instituciones tengan equipo tecnológico desactualizado o en mal estado, y provoque así una desconexión emocional entre lo que se creía poder hacer y lo que realmente podrá realizar; así como otro escenario en el cual las expectativas laborales estén por debajo de lo que la empresa exige y la preparación académica no esté al nivel que lo requerido en el mercado laboral.

4.1.1.5. Factores Ecológicos

Holling (1996) afirma: “Las organizaciones se planean, como sistemas de flexibilidad para adaptarse a los continuos cambios y encontrar nuevos o nuevas maneras de replantearse durante y después de la crisis” (p. 68).

Greene Menenghel, Salanova y Martínez (2013) afirma:

Las organizaciones como las personas se encuentran íntimamente relacionadas e interactúan con y están influenciadas por el contexto psicológico, social y ambiental (ecológico) por lo que es el mismo contexto el que puede contribuir a determinar diferentes factores de riesgo y pueden también proporcionar protección para mejorar la probabilidad de resultados positivos. (p.68)

En la actualidad se considera de mucha importancia los aspectos relacionados a la prevención y corrección de los riesgos ambientales y las acciones encaminadas a la sostenibilidad ambiental como parte de la gestión de las empresas.

Este factor implica que las actividades de las empresas deben de contemplar estrategias que conlleven a ser parte de la protección de la ecología, sin afectar sus metas.

Los elementos ambientales pueden o no estar en las expectativas laborales de los estudiantes, sin embargo determina el logro o no de las mismas. Cuando una empresa tiene dentro de sus planes en enfoque ambiental como un eje transversal, tendrán salidas a problemas que se puedan presentar en un momento dado, sin embargo existen otras que no le dar la mayor importancia, dejando expuesta a la institución ante una dificultad; llevando esto a que la misma caiga en perjuicio, o bien llevarla a la quiebra; generando desempleo y por ende falta de contratación a nuevos aspirantes.

4.1.1.6. Factores Legales

Estos se crean con el fin de regular la creación, funcionamiento y regulación de las empresas, para el respeto de las Leyes, y la protección de los empresarios y consumidores, entre otros.

Este hace referencia al cumplimiento de las leyes nacionales o bien a las del país donde una empresa desea desarrollarse.

Según sea la naturaleza o razón de ser de una organización debe de regirse por las leyes, reglamentos que el Estado establezca, sean estas de propiedad intelectual, salud y seguridad laboral, leyes de protección, salario mínimo; entre otras.

En el momento de que los estudiantes se crean expectativas laborales, podrán o no considerar los aspectos legales, pero su decisión podría o no darles un resultado más amplio de la realidad donde se tendrán que incursionar.

Al conocer más detalladamente la manera en como las empresas realizan su trabajo, en el marco de la ley, dará recursos para que los estudiantes puedan tener expectativas más realistas, y al momento de ser contratados, realizar un mejor trabajo.

4.1.2.1 Entorno Competitividad Empresarial

La competitividad en el ámbito empresarial, implica la capacidad de captar la mayor cuota en el mercado, que conlleva al establecimiento o crecimiento de una organización, de acuerdo a las condiciones que presente el país.

El entorno empresarial lo conforman todos aquellos elementos que influyen en las acciones de una empresa, es decir los clientes, el Gobierno, la tecnología y otros; que le pueden servir para levantarse o bien para fracasar.

Al momento de las expectativas laborales de los estudiantes, estos podrían contemplar la posición de determinadas instituciones tienen en el mercado competitivo, para poder considerarlas al momento de presentar sus aspiraciones laborales en la misma, o bien para considerar su preparación a posteriori y ser parte del equipo de trabajo en una empresa altamente competitiva en el mercado cambiante.

Los factores antes expuestos, y con base a los análisis que se han planteado en cada uno de ellos consideran que al momento que los estudiantes definen sus expectativas laborales, deben considerar: el conocimiento de las leyes para saber cuáles son sus derechos y deberes laborales, así como saber la naturaleza, políticas y normas de la empresa donde se pretende trabajar para llegar a realizar un trabajo enmarcado en los lineamientos que la misma plantea y ejecuta.

En el aspecto económico, el estudiante tendrá que analizar el entorno en el que encuentra el país para definir sus expectativas salariales, considerando que si la economía empresarial ha sido afectada por el fenómeno (pandemia) que actualmente está presente tanto a nivel nacional como mundial, la misma no podrá satisfacer sus aspiraciones.

En cuanto al factor sociocultural, deben de conocerlo para saber si la institución respeta los valores, costumbres y creencias que el estudiante comulga, para no entrar en contradicciones que le pueden llevar a contienda. Y lo relacionado al elemento tecnológico y ecológico los estudiantes pueden considerarlo como la oportunidad que presentar ante una empresa sus credenciales donde se haga hincapié en el conocimiento previo que tienen sobre dicha temática, como un valor agregado en su hoja de vida; que al mismo tiempo le puede colocar en una ventaja competitiva, considerando el mercado cambiante que hay en la actualidad

4. 1.2 Microentorno

Son aquellas fuerzas externas y cercanas a la empresa, que tienen un impacto directo en su capacidad de servir su producto o servicio al cliente final.

En cuanto a las expectativas laborales de los estudiantes, involucran todos aquellos conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar sus labores, estos comprenden específicamente los siguientes:

Tabla 4.1: *Características que se espera tengan los estudiantes en su futuro desempeño laboral.*

Características	Descripción
Adaptabilidad	Corresponde al hecho de poder mantener la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas
Comunicación	Es la capacidad de expresar las ideas de manera efectiva, y adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor, así como al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones
Iniciativa	Intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos
Conocimientos	Nivel de saberes técnicos y/o profesionales. Implica la capacidad de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales
Trabajo en equipo	Capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso
Estándares de trabajo	Implica cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo
Desarrollo de talentos	Capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de un equipo de trabajo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos
Potencia el diseño de trabajo	Se refiere a la capacidad determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas

Fuente: Nieves & Ruz (2013)

Arias (2011) afirma:

Desde el punto de vista de la dinámica empresarial actual se ha considerado al Administrador de Empresas como un profesional con amplias posibilidades de movimiento por las diferentes áreas de una organización, las cuales debe conocer para presentar un adecuado desempeño. En este sentido, debe estar formado de manera tal que logre adquirir los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios para jugar su papel fundamental en el cabal cumplimiento de los fines de toda organización, es decir, ser eficiente, permanecer, supervivir y crecer, fortalecer y conservar el recurso humano, y lograr armonía funcional entre la empresa y la sociedad. (p.110)

Desde el escenario antes presentado, consideran las áreas preferidas o las que mayormente motivan a los estudiantes de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa; considerando: el deseo de seguir estudiando (posgrado).

El modelo de las cinco fuerzas de Porter se desarrolló inicialmente como una forma para evaluar el atractivo (potencial de beneficios) de distintas industrias. Como tal, puede resultar útil para identificar las fuentes de la competencia en una industria o sector. Aunque inicialmente se aplicó pensando en las empresas privadas, tiene valor para la mayoría de las organizaciones. (Dirección Estratégica, 2006, p.79)

Cuando Porter habla sobre el modelo de las cinco fuerzas, el cual nos enseña que una empresa está rodeada de cinco factores fundamentales y hay que aprender a controlarlos muy bien para sobrevivir en el mercado y tomar buenas decisiones, de tal manera que nos lleven al éxito.



Figura 4.2: Diagrama de las Cinco Fuerzas de Porter.
Fuente: (Johnson, Sholes, & Whittington, 2006)

4.1.2.1 Rivalidad entre competidores

Michael E. Porter (2008) Menciona que esta fuerza hace referencia al nivel de rivalidad que existe en la industria, la existencia de productos sustitutos puede provocar que se tengan que bajar los precios lo que conlleva a una reducción de ingresos.

Al momento de establecer expectativas laborales, los estudiantes tendrán que considerar la competencia a que tendrán que enfrentar en el mercado laboral, donde pueden encontrar profesionales con mayor preparación académica y experiencia sobre un trabajo en particular; ante lo que tendrá que desarrollar capacidades para estar al nivel de la competencia.

Considerando que la competencia es fuerte; los estudiantes de Último y penúltimo año de CEUTECH, Tegucigalpa, tendrán que considerar en sus expectativas, criterios que les permita tener las capacidades para entrar en ese mercado competitivo, y lograr alcanzar sus metas; caso contrario podría generar en ellos frustraciones, al ser vencidos por sus rivales en el ámbito laboral.

4.1.2.2 Poder de negociación con los proveedores

Partiendo del entender los proveedores como aquellas empresas que están para contratar el capital humano, los estudiantes al momento de crear sus expectativas laborales, deben de crear una especie de filtro donde se exponga cada una de estas como posibles contratistas de sus servicios, ante las cuales podrán hacer la mejor escogencia ante sus demandas y ofertas de trabajo.

Es importante, que sus perspectivas laborales vayan acorde a sus capacidades para poder establecer una negociación apropiada sin perjuicio de ninguna de las partes.

Michael E. Porter (2008) afirma: "Los proveedores poderosos capturan una mayor parte del valor para sí mismos cobrando precios más altos, restringiendo la calidad o los servicios, o transfiriendo los costos a los participantes del sector" (p. 4).

4.1.2.3 Poder de negociación con los clientes

Michael E. Porter (2008) afirma:

Que los clientes poderosos (el lado inverso de los proveedores poderosos) son capaces de capturar más valor si obligan a que los precios bajen, exigen mejor calidad o mejores servicios (lo que incrementa los costos) y, por lo general, hacen que los participantes del sector se enfrenten; todo esto en perjuicio de la rentabilidad del sector. (p.4)

Al momento de establecer las expectativas laborales, los estudiantes de Administración de Empresas de Ceutec, Tegucigalpa; deben de considerar la capacidad de negociación con los cuales se pueden considerar contratistas, ante los cuales estos primeros se vuelven clientes, en el sentido de una aspiración de trabajo en sus instituciones, buscando establecer la mejor negociación, que implique obtención de todos los beneficios establecidos por ley y otros adicionales.

4.1.2.4 Entrada de nuevos competidores

Las expectativas laborales deben de considerar el surgimiento de nuevos competidores, donde se pueden generar barreras al encontrar aspirantes que reúnan la mismas características académicas que los estudiantes de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa; y es en ese momento que deben de saber crear propuestas que establezcan la diferenciación entre el adversario, afín de que las ofertas de estos sean mayor y mejor que las de los que tienen similares característica que ellos.

Es importante trabajar en presentar un currículum, que sea más atractivo que el de los nuevos competidores, que el mismo refleje aspectos interesantes; mostrando reúna o supera los requisitos para el puesto que la empresa requiere.

4.1.2.5 Amenaza de productos sustitutos

La sustitución reduce la demanda de un determinado producto porque los consumidores cambian de acuerdo con la alternativa, hasta el punto de determinada clase de productos o servicios, esto depende de que el producto sustituto ofrezca un mayor beneficio o valor percibido que la competencia.

En el contexto antes expuesto se puede decir que en el caso de las expectativas laborales de los estudiantes, deben contemplar el hecho de que instituciones sobre las cuales ellos tengan interés en prestar sus servicios profesionales, prefieran escoger capital humano con nivel académico más bajo, pero que realicen las actividades en las cuales los universitarios están preparados para hacerlas, pero los otros cobrarán más bajo; ante tal situación tendrá que ser presentar una oferta que sobrepase los requerimientos de la empresa, supere al sustituto, y se vuelva la opción preferida de la empresa contratista.

4.2 Teorías del Sustento

Este estudio, lo basaron en condiciones que el estudiante espera encontrar al momento de obtener un trabajo.

Para tener un marco histórico que lleva implícito el tema central de la investigación, hacen referencia a las teorías desarrolladas sobre generaciones, de Jhon D. Hazlett, donde la gestión de la diversidad pasa de ser una actividad que venga a dar beneficios para el Estado, a ser una actividad que lleve a la competitividad de una empresa, volviéndose así en un eje transversal en toda la institución donde se incluya las características, necesidades y potencialidades específicas de cada uno de los colaboradores.

La gestión de la diversidad va más allá de la mera incorporación de trabajadores de distintos orígenes, nacionalidades, razas etc.; la gestión de la diversidad supone gestionar las distintas aproximaciones y perspectivas que cada persona, desde su diferencia, tiene con respecto al trabajo que desempeña (Red Acoge, 2011, p. 23)

“Las empresas actuales reconocen los beneficios de estrategias basadas en la gestión de la diversidad, pues cada vez son más conscientes del impacto de la diversidad en sus diferentes públicos y en los resultados corporativos” (Casanova, 2006, p. 1).

Entre las formas de diversidad que en los últimos años más interés está despertando es la relativa a la diversidad generacional. Hoy es más probable que nunca que una persona se relacione hasta con cinco generaciones en su puesto de trabajo, lo que convierte la gestión de personas en un desafío por las diferentes formas de entender las relaciones profesionales, el uso de la tecnología, la autoridad, los horarios de trabajo, y por tener distintas expectativas profesionales y preferencias vitales. (Estrella, Pacheco, Takasawa, 2017, p. 121)

Es necesario que las diferentes empresas entren al mercado mostrando diversas opciones, para ofrecer a un público cada vez más exigente, y empoderado en el modernismo.

La diversidad, en este sentido ha provocado que lo que antes era mera curiosidad social ahora sea un imperativo de gestión para definir cómo atraer, retener y motivar a cada persona en función de la edad que tiene y la generación a la que pertenece. (Estrella, Pacheco, Takasawa, 2017, p. 121)

Otro contexto que mencionan como sustento teórico para la mejor comprensión del tema objeto de estudio dentro de este proyecto, se describen las siguientes:

“La teoría neoclásica hace mención que en el mercado para la contratación de personal se basa en que tan eficientes y eficaces son los posibles contratados para que contribuyan a la maximización del valor de la empresa” (Álvarez, Carpio, 2018, p. 20).

Las expectativas se interpretan frente a la situación o experiencia de una persona, se dice que esto se da de las perspectivas de la persona, para ver lo que esperan obtener en el futuro deseado ante un puesto laboral en una organización. (Álvarez, Carpio, 2018, p. 20)

En las expectativas laborales identificaron indicadores tales como: Buena remuneración, bono anual por desempeño, beneficios monetarios adicionales, salario según experiencia, oportunidades para desarrollarse en otras áreas de la empresa, capacitación constante, reconocimiento de desempeño, buen ambiente laboral, espacios diseñados para descansar, plan médico familiar privado, ser parte de la organización, facilidades para acceder a préstamos, entre otros.

Beneficios legales son los requeridos por la legislación laboral, seguridad social o por los convenios colectivos entre los sindicatos. Incluir en los beneficios legales que se les paga junto con la nómina mensual y generar costes sociales que se presentan como: salario 13; Salario familiar; Salario maternidad; Pago de vacaciones; Pago de descanso semanal; Ayuda enfermedad; FGTS; 50% adicional por las horas extras; Asignación de 1/3 de vacaciones, entre otros. (Álvarez, Carpio, 2018, p. 21)

“El clima laboral es importante dentro de una organización, ya que genera estabilidad en los empleados, mayor productividad y beneficio para la empresa con un buen enlace de comunicación generando buenas relaciones entre compañeros de trabajo” (Álvarez, Carpio, 2018, p. 21).

La motivación laboral son todos los factores que están al entorno del trabajador, lo que motive para alcanzar con las metas establecidas en la empresa. La motivación es una relación entre expectativas del colaborador en cuanto a su trabajo y los resultados obtenidos en la organización. Es importante la relación que existe, ya que podemos identificar cuáles son los factores motivacional que influyen en lo empleados. (Álvarez, Carpio, 2018, p. 21)

Es necesario hacer ciertas conceptualizaciones, para ampliar el contenido de la investigación, y dejar claro a que se refiere cuando se habla de algún término en particular, como por ejemplo capital humano.

El capital humano es un conjunto de capacidades que una persona adquiera través de la educación, siendo un factor importante para las empresas ya que a través de sus conocimientos y habilidad puede resolver problemas que se pueden presentar en la organización y de la misma contribuir en su crecimiento. Sabemos que los colaboradores influyen de cierta manera en el sistema económico, a través de sus logros de metas incrementa productividad generando nuevos ingresos en las empresas. (Álvarez, Carpio, 2018, p. 21).

4.2.1 Las teorías de las expectativas (Víctor Harold Vroom)

La Teoría de las Expectativas fue formulada por Víctor Vroom, en Teoría de la Motivación. Su enfoque se centra en el proceso de motivación en el entorno del trabajo. No se detiene, por tanto, en formulaciones genéricas y de contenido sobre la motivación humana; como la Jerarquía de las Necesidades (Maslow), o la Teoría de los Dos Factores, de Herzberg. (Aiteco, 2021, p.1)

Este es un modelo que puede efectuar acercamientos que permitan conocer los empleados; donde se analiza la importancia que los trabajadores le dan a las expectativas. Si valoran más las intrínsecas (satisfacción, felicidad, sensación de cumplimiento) o las extrínsecas (salario, ascensos, días libres). Esta información permite conocer qué tipo de liderazgo conviene más utilizar: transaccional o transformacional.

Esta teoría de las expectativas se puede formar de estas maneras:

1. Las personas asumen que esforzarse en el trabajo mejorará su rendimiento.
2. Gracias a ese rendimiento superior se alcanzarán resultados, y se conseguirá una recompensa.
3. Y esa recompensa será deseable y, consiguientemente, valiosa.

También, trata de conocer las creencias que impulsan al personal a actuar de una manera determinadas para fomentarlas; y analiza la confianza depositada de los trabajadores en la empresa y en sus superiores. Si un empleado cree que las promesas de su jefe no se van a cumplir, sus niveles de motivación descenderán considerablemente. Por ello, es importante fomentar relaciones sanas entre los miembros de un mismo equipo. (Turienzo, 2018, p. 1)

Las perspectivas conducen a las personas a crear una idea, para posteriormente actuar mediante una serie de actividades encaminadas a alcanzar las metas propuestas.

En la teoría de las expectativas o creencias se considera que el esfuerzo dará lugar a un buen desempeño en el trabajo. Y de que un buen desempeño conllevará buenos resultados. Estas expectativas dependerán de la experiencia anterior con relación al trabajo, su expectativa de autoeficacia (grado en que la persona cree que posee las capacidades para desarrollar un trabajo que obtenga buenos resultados) y la dificultad percibida del objetivo a alcanzar. En esta percepción va a influir el que se disponga de los medios, información y apoyo necesario para abordar el objetivo. (Aiteco, 2021, p.1)

Al momento de crear las expectativas, se espera alcanzar algo, que venga a generar satisfacción; en este caso específico de investigación, serán las aspiraciones laborales de los estudiantes de Administración de Empresa de CEUTEC, Tegucigalpa.

Dentro del factor de la instrumentalidad, se plantea el esquema de expectativa – resultado – recompensa, como el grado de probabilidad estimado de que a buenos resultados corresponderán una recompensa. La instrumentalidad puede adquirir valores desde +1 a -1, en función de la relación percibida entre los resultados que alcanza y la obtención de la recompensa. Por ejemplo, si se percibe que no hay relación entre los resultados y la recompensa relevante (por ejemplo, más remuneración), la instrumentalidad adquiere el valor de cero. Si la relación percibida es completa, será de 1. También puede darse un valor negativo cuando se percibe que los resultados pueden dar lugar a una consecuencia negativa. (Aiteco, 2021, p.1)

Cuando se logra alcanzar lo que anteriormente era solo una expectativa, produce una mayor motivación para el o los que la plantearon, donde su beneficio puede ser diverso.

De acuerdo el factor valencia es decir, el valor de la recompensa. Los objetivos que la persona desea alcanzar mediante su trabajo. Estos pueden ser de distinto tipo: remuneración económica, promoción profesional, tiempo libre, estabilidad en el puesto, desarrollo, reconocimiento. De esta forma, a una valencia más alta, corresponderá más motivación para alcanzar el objetivo. (Aiteco, 2021, p.1)

Estrella, Pacheco, Takasawa (2017) Según esta teoría, se recomienda que para mejorar el nivel motivacional de los trabajadores, se ponga en valor su auto eficiencia y sus logros, es decir, el resultado que ha tenido su esfuerzo en una determinada tarea.

Vroom (1964) Según la teoría de las expectativas, de Víctor Vroom, para lograr el cumplimiento de las metas trazadas mediante una finalidad, que es alcanzar los objetivos propuestos en un momento dado sean estos laborales o personales; se deben tomar en cuenta estas tres relaciones:

1. Relación esfuerzo-desempeño: probabilidad que percibe el individuo de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño.
2. Relación desempeño-recompensa: cuanto considera el individuo que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.
3. Relación recompensas-metas personales: el grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que son esas posibles.

En el marco de esta teoría encontraron que la motivación de los estudiantes, está muy relacionada con el esfuerzo para alcanzar sus objetivos, considerando también los aspectos relacionados a la personalidad que son un factor influyente en la toma de decisiones ante la diversidad de opciones.

4.2.2 Teoría Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas

Con la finalidad de poder entender que aspectos son relevantes al momento de crear expectativas de los estudiantes en el ámbito laboral consideraron esta teoría como medio de considerar para identificar las perspectivas sobre la cual enfocan estos sus metas.

Esta teoría pretende mostrar la importancia de variables tales como remuneración, bienestar social, calidad en el clima y cultura organizacional, buen trato a los empleados y capacitación laboral, es decir, indagará acerca de los efectos que tiene la carencia de incentivos laborales y una mala gestión del talento humano; se quiere mostrar la importancia de valorar a los empleados como el activo más importante de la organización. (Jiménez, Hernández, 2010, p. 48)

Actualmente al hablar de capital humano que se encuentra laborando, se puede hablar de tres generaciones: los Babyboomers, la Generación X, la Generación Y o Millennials; ante lo cual las diferentes empresas se encuentran con la dificultad al momento de dar respuesta a las necesidades que estos presenta, por tal razón tendrá que crear estrategias que permitan satisfacer la diversidad de necesidades, con la finalidad de retener su personal, y evitar que los mismos se vayan de estas.

De acuerdo a Kuppershmidt, (2000 citado en Golik 2013) “una generación se compone de personas que por haber nacido en un mismo período de tiempo, comparten las mismas experiencias de vida y hechos históricos en etapas de desarrollo críticas”. Experiencias de vida e hitos históricos que podrían ser un factor clave (supuesto que se asume dentro de la investigación) para la diferenciación de preferencias, criterios u expectativas laborales no solo de las diferentes generaciones entre sí, sino entre mismas generaciones nacidas en un diferente contexto que podrían comprender diferentes niveles socioeconómicos, espacios geográficos, condiciones de vida, entre otros. (Estrella, Pacheco, Takasawa, 2017, p.36)

La diversidad de criterios que existe entre generaciones diferentes e incluso dentro de una misma generación, afecta incluso sus respectivas expectativas laborales, ya que habrán empresas en las cuales no se cuente con los mecanismos necesarios para responder a la multiplicidad de demandas de sus clientes internos, generando posiblemente la fuga de talento humano.

En este mismo contexto, exponen que para el buen ejercicio de las funciones de los empleados, es necesario que estos se encuentren satisfechos respecto al compromiso que tiene el empleador para con la prestación de sus servicios. Como mínimo se les debe garantizar lo establecido por la ley, pero dadas modernas teorías de gestión humana, se ha reconocido la importancia de motivar e incentivar a los empleados, con el fin de obtener de ellos un mejor desempeño. (Jiménez, Hernández, 2010, p. 48)

Las expectativas laborales contemplan que las empresas reconozcan sus contribuciones, y a su vez promuevan un clima laboral satisfactorio para el desarrollo de su trabajo.

Con respecto al tema de las generaciones en el ámbito laboral, es preciso entender las diferencias, considerando una serie de factores que implican un trato no solo por grupos generacionales, sino que también una valoración de manera particular.

En la misma teoría encuentran que la gestión del conocimiento, apunta a crear valor a partir de los activos intangibles de una organización. Es el proceso de captura de la pericia colectiva de una compañía en cualquier lugar donde ésta resida –en bases de datos, papel, o la mente de las personas- y su distribución hacia cualquier lugar donde ayude a producir los mejores resultados. Lo que se busca es llevar el conocimiento adecuado en la forma y el momento adecuados a la persona adecuada para que pueda comprenderlo y tomar las mejores decisiones. (Jiménez, Hernández, 2010, p. 48)

Con base a esta teoría los estudiantes de Administración de Empresas de Ceutec, pueden identificar que dentro de sus expectativas deben considerar la administración de la compensación, tales como salario, y prestaciones entre otros son gratificaciones que garantizan la satisfacción de los empleados, asegurando la estadía de los profesionales en un lugar de trabajo; ya que la retribución genera motivación en el personal.

4.2.3 Teorías expectativas de futuro laboral del universo de hoy

El proceso de inserción socio-laboral dependerá en gran medida, de una buena formación de base que permita a las personas adaptarse a los requerimientos sociales y profesionales que demanda el mercado de trabajo, pero no de forma exclusiva. Requiere a su vez, de un proceso de orientación y asesoramiento que facilite su proceso de toma de decisiones contrastada, acorde a las alternativas posibles y deseables, tanto a nivel interno como externo, para acceder a un empleo pleno y mantener activa su empleabilidad y ocupabilidad. La Orientación Profesional se convierte así, en eje vertebrador entre el empleo y la formación necesaria para ejercerlo. (Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica, 2016, p.10)

Las características del mercado laboral son determinantes para el momento de establecer o crear las expectativas, con base a dos escenarios; las demandas de las empresas y lo que los aspirantes ofrecen, este último con base a la formación académica que reciben en las universidades.

Se define que la educación tiene un compromiso, el bienestar de la sociedad, y como tal, el proceso de inserción socio-laboral se convierte en una parte esencial de la misma. Este trabajo desde una perspectiva internacional, la Universidad de Murcia y de la Universidad Católica de Córdoba (Argentina), trata de analizar cuáles son los factores que pueden influir en las percepciones y creencias del mercado laboral, desde la visión del estudiante de último curso de grado y las posibilidades factibles de acceder al mismo una vez finalizada la formación inicial, a través de un estudio no experimental, exploratorio y transversal, tipo encuesta. Los resultados son útiles para avanzar en el desarrollo, mejora y funcionalidad de la Educación Superior. (Sánchez, Gómez, Pérez, 2009, p. 451)

Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (2016) En esta proposición se hace referencia a los aspectos que implica la inserción laboral, considerando las áreas:

1. Situación personal y profesional: Sexo, edad, situación laboral actual, participación en programas de prácticas universitarias e idiomas.
2. Formación recibida en la Universidad: Opción de volver a elegir una carrera universitaria diferente, grado de satisfacción con la formación recibida, preparación para afrontar la inserción laboral en función de su formación universitaria y aspectos del currículum más importantes para acceder al mercado laboral.

3. Actitudes y expectativas hacia el empleo: Aspectos a tener en cuenta a la hora de elegir un empleo, objetivos profesionales a corto-medio plazo y movilidad geográfica.
4. Recursos/servicios que facilitan la inserción laboral: Información acerca de las salidas profesionales de la carrera universitaria, métodos utilizados en la búsqueda de empleo, Formación y Orientación Profesional, instituciones a las que acuden y satisfacción.

En esta teoría exponen que la situación actual del mercado laboral como principal eje sobre el cual, los estudiantes universitarios focalizan la mayoría de sus expectativas; y lo que en unos casos es visto como aspecto potenciador, en otros, parece limitar. En este sentido, los universitarios conciben el mercado laboral actual como un escenario con grandes oportunidades para los titulados a ese nivel, donde la oferta laboral es bastante amplia debido a la actual situación de crecimiento económico de la mayoría de las regiones latinoamericanas. (Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica, 2016, p.10)

En el proceso de formación académica, los estudiantes, basan sus posibilidades laborales, en un entorno creado por información recibida por diferentes fuentes, ante lo cual sus expectativas pueden ser alejadas de la realidad, ya que se encuentran con los requerimientos, entre ellos experiencia en el cargo, y al no contar con ello se produce una barrera que imposibilita su inserción a dicha empresa.

La sociedad está cambiando y con ella la estructura del trabajo y las necesidades de las empresas. El ámbito de las nuevas tecnologías, internet y el sector digital concentran gran parte de las nuevas profesiones en las que sí hay empleo. El mercado demanda a profesionales con altos conocimientos de nuevas tecnologías, redes sociales y con dotes de comunicación. En el futuro cercano, no importa la profesión que se estudie, serán muy necesarias las siguientes herramientas para conseguir un mejor empleo: Dominio de idiomas, conocimientos de Informática y tecnología; así como la capacidad de coordinar y gestionar. (Observatorio Laboral de México, 2021, p.1)

Ante la constante evolución, en que se ve inmerso el sector empresarial como la sociedad en general, debe de crearse un sistema de medición

4.3 Conceptualización

Con el propósito de dar a conocer de manera más detallada lo que implica cada variable establecida en este estudio, se presentan diversos conceptos de cada uno de estos, según diferentes actores.

4.3.1 Expectativas laborales

Chiavenato (2009) afirma:

Las expectativas laborales, explican lo que las personas escogen ante un conjunto de opciones, esto se basa en la postulación del individuo ante un trabajo y lo que esperan obtener de ello ya sea recompensas, bonos, remuneraciones y racionamientos, lo que le permita sentirse satisfechos antes ciertos resultados obtenidos. (p.3)

Paris (2017) afirma: ‘Las expectativas laborales Son atributos que se espera encontrar obtener, y recibir en una empresa u organización sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma’ (p.27)

4.3.2 Flexibilidad de horario

Laboy (2021) afirma: ‘‘Que la flexibilidad de horario, es el que permite a los empleados ir a trabajar temprano y volver a casa temprano o quedarse tarde y llegar tarde o tomar tiempo adicional para el almuerzo’’ (p.1)

En un entorno flexible, la confianza es un factor significativo. Los objetivos medibles y las expectativas claras también son importantes, por lo que siempre el empleador, se sentirá cómodo con la contribución continua del empleado.

Guerra (1995) afirma:

Que la flexibilidad de horario, se trata de la disposición variable, por parte de la empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus empleados en la misma. De esta forma, las horas de trabajo que un empleado deba laborar dependerán de la demanda de trabajo que tenga en determinado momento la empresa para la cual trabaja.

Vásquez (2010) afirma: ‘‘La flexibilidad de horario abarca los siguientes aspectos:

1. Nuevas formas de contratación distintas al contrato indefinido a tiempo completo de lunes a viernes, que podríamos considerar el habitual. Así, trabajo a tiempo parcial, contratos temporales, ‘‘teletrabajo’’, etc.;
2. Organización de la jornada de trabajo diaria, semanal o anual de forma flexible: horarios escalonados, semana reducida, trabajo a turnos, jornadas de fin de semana, anuales y del salario, flexibilidad en las vacaciones anuales.
3. Mayor variedad en la distribución del trabajo a lo largo de toda la vida: edad media de incorporación al mercado de trabajo, periodos sabáticos o de ausencia para formación, maternidad o paternidad, edad de jubilación.

4.3.3 Salario

‘‘Salario nos referimos al conjunto de aportaciones económicas, tanto dinerarias como no dinerarias, que la empresa abona a sus empleados como compensación por los servicios prestados a la misma’’ (Ridao, 2016, p.3).

Pernaut (1998) afirma: ‘‘Salario es la remuneración cierta, anticipada a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajo dependiente’’ (p.165).

Urquijo (1997) afirma: en términos bancarios se dice que es la "remuneración integral que percibe el trabajador a cambio de la labor ordinaria" (p.159).

Federico J. Caballero Ferrari (2020) afirma:

El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios. (p.13)

Finalmente en la ley orgánica del trabajo, que es el concepto legal, se considera como: La remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda (Ley Orgánica del Trabajo, 1997, Art.133).

4.3.4 Estabilidad laboral y línea de carrera

Palomeque López (2000) afirma

La estabilidad en el empleo es una derivación del principio de derecho común de conservación del negocio jurídico que opera en el Derecho del Trabajo para atender a los diversos riesgos que sobrevenidamente pueden afectar a la continuidad del contrato de trabajo a lo largo de la duración pactada. (p.256)

Zegarra (2000) afirma: "Según el derecho laboral. La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente. de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias" (p. 124).

Montenegro (2015) afirma: "La estabilidad laboral, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado. Es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada " (p.153).

La línea de carrera es una herramienta que utilizan las empresas para retener el talento y, al mismo tiempo, una de las cualidades más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto. Es un proceso que permite a los trabajadores crecer en el interior de una misma empresa. De esta manera, las compañías consiguen retener y fidelizar al personal. (Universia Perú, 2017, p.2)

Pallaab Dutta (2018) afirma:

Línea de carrera, representa la secuencia entera de actividades y eventos relacionados con la carrera de un individuo. Abarca la adquisición de calificaciones y certificaciones educativas, trayectoria profesional, auto-actualización como individuo, cambios de carreras y crecimiento profesional, la curva de aprendizaje, la vida familiar, los logros y reconocimientos o felicitaciones. (p.2)

Mendoza (2012) afirma:

Las líneas de carrera y desarrollo en Recursos Humanos, son las principales líneas teóricas, técnicas y metodológicas que les permiten a los participantes, contar con recursos para el desempeño de sus tareas (ya sean estas realizadas desde dentro de las organizaciones o como consultor externo). (p.3)

4.3.5 Reconocimiento y libertad para actuar

Rodas (2018) afirma: "Que esto significa que tanto el Estado como la empresa privada, deben implementar y fomentar la creación de condiciones sociales y políticas para que todos los miembros de la sociedad puedan desarrollar en forma adecuada sus capacidades" (p.10).

En el ámbito laboral, el Estado social concilia los valores de seguridad y libertad, dotándole así de legitimidad. En efecto, el Estado presta servicios públicos asegurando a los ciudadanos el acceso a los servicios fundamentales y permitiendo a la vez que se acrecienta los derechos individuales de los ciudadanos, incrementar su solidaridad. Al mismo tiempo el Estado establece las reglas del empleo, bien ejerciendo una tutela directa sobre la relación laboral, bien facilitando el desarrollo de la autonomía colectiva, protegiendo así al trabajador de posibles riesgos que afecten su capacidad de ganancia. (Vega, Martínez, 2002, p.7)

4.3.6 Clima laboral

Paris (2017) afirma: "Son las condiciones de trabajo en la cual el trabajador realiza su labor diaria y que permite laboral normalmente sin que haya alteraciones/interrupciones de la jornada de trabajo que afecte al proceso productivo" (p.22).

Matute (2016) afirma

Clima laboral se basa en la influencia que tiene este sobre el comportamiento de los integrantes de la empresa, es el medio tanto humano como físico la cual se lleva a cabo las actividades diarias, en el que influye la satisfacción de sus integrantes que nos llevan a lograr mayor productividad y a su vez está relacionado con los directivos y con el comportamiento de cada uno de los integrantes de la empresa, con la forma de ejecutar sus actividades y de relacionarse entre sí, esto a su vez se puede medir en el desempeño laboral del trabajador. (p.22)

Drucker (1999) afirma: “El clima laboral es importante dentro de una organización, ya que genera estabilidad en los empleados, mayor productividad y beneficio para la empresa con un buen enlace de comunicación generando buenas relaciones entre compañeros de trabajo” (p.22).

4.3.7 Responsabilidad social de la empresa

“La responsabilidad social se basa en una contribución activa y voluntaria por parte de la empresa con el fin de mejorar el entorno social, económico y ambiental. De esta forma, se optimiza la situación competitiva y su valor añadido” (Mailrelay, 2018, p.2).

Responsabilidad social es la capacidad para identificarse con las políticas organizacionales en materia de responsabilidad social, diseñar, proponer y luego llevar a cabo propuestas orientadas a contribuir y colaborar con la sociedad en las áreas en las cuales esta presenta mayo-res carencias, y por ende, mayor necesidad de ayuda y colaboración. (Alles, 2009, p.144)

Responsabilidad social empresarial es inherente a la empresa, recientemente se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. (Cajiga, 2015, p.2)

La Responsabilidad Social Empresarial sólo se comprende reconociendo cuatro líneas o ámbitos básicos y estratégicos que explican su presencia en toda actividad de la empresa. Éstos a su vez incluyen sus respectivos subtemas, que pueden variar de un país, de un sector o de una empresa a otra. Estos son: ética y gobernabilidad empresarial, calidad de vida en la empresa (dimensión social del trabajo), vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo, y el cuidado y preservación del medioambiente. (Cajiga, 2015, p.6)

La responsabilidad social no debe confundirse con prácticas de filantropía, éticas o ambientales exclusivamente, ni con cualquier otra actividad adicional al propósito de la empresa. Su implementación conlleva actividades de medición y reporte de sus impactos y su relación con el desempeño de la organización, por lo que exige de la empresa rendición de cuentas y transparencia. (Cajiga, 2015, p.8)

V. METODOLOGÍA Y PROCESOS

5.1 Tabla de Congruencia Metodológica

Título de la Investigación	Objetivo General de la Investigación	Objetivos Específicos de la Investigación	Preguntas de Investigación
Condiciones que el estudiante espera encontrar al momento de encontrar un trabajo	Determinar las condiciones laborales de los estudiantes del último y penúltimo año de estudios de la carrera de Administración de Empresas de la CEUTEC, Tegucigalpa; mediante consideraciones de flexibilidad de horarios de trabajo, salario, estabilidad laboral y la línea de carrera, reconocimiento y la libertad de trabajo, clima laboral y la responsabilidad social de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar las condiciones laborales respecto a la flexibilidad de horarios de trabajo. 2. Determinar las condiciones laborales respecto a la remuneración. 3. Determinar las condiciones laborales respecto a la estabilidad laboral y la línea de carrera. 4. Determinar las condiciones laborales respecto al reconocimiento y la libertad de trabajo. 5. Determinar las condiciones laborales respecto al clima laboral. 6. Determinar las condiciones laborales respecto a la responsabilidad social de la empresa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la flexibilidad de horarios de trabajo? 2. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la remuneración (salario)? 3. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la estabilidad laboral y la línea de carrera? 4. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto al reconocimiento y la libertad de trabajo? 5. ¿Cuáles son las expectativas profesionales respecto al clima laboral? 6. ¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a la responsabilidad social de la empresa?

5.1.1 Tabla de Operacionalización de Variables

Variables Independientes	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems
Flexibilidad de horario	“Que la flexibilidad de horario, se trata de la disposición variable, por parte de la empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus empleados en la misma” (Guerra, 1995, p.15)	Enfatiza en la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato (tiempo, lugar, variaciones).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiempo de trabajo 2. Lugar donde desempeña sus servicios 3. Variación de la jornada de trabajo 	Cuestionario N° 1 : Preguntas de 1.1 a 1.3
Salario	Pernaut (1998) afirma: “Salario es la remuneración cierta, anticipada a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajo dependiente” (p.165).	Se hace referencia al nivel de Satisfacción del trabajador sobre la remuneración laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buena remuneración y revaloración por experiencia 2. Bono anual por desempeño 3. Beneficios monetarios adicionales 	Cuestionario N° 1 Preguntas de 2.1 a 2.3
Estabilidad laboral y línea de carrera	Montenegro (2015) afirma: “La estabilidad laboral, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado. Es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada” (p.153).	Estabilidad laboral; se refiere a la seguridad de contar con un trabajo que garantice su estadía en el lugar donde fue contratado. Línea de carrera; hace referencia a las posibilidades de crecimiento laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oportunidades para desarrollarse en otras áreas de la empresa 2. Capacitación constante 3. Reconocimiento de desempeño 	Cuestionario N° 1 Preguntas de 3.1 a 3.3

	<p>Mendoza (2012) afirma: Las líneas de carrera y desarrollo en Recursos Humanos, son las principales líneas teóricas, técnicas y metodológicas que les permiten a los participantes, contar con recursos para el desempeño de sus tareas (ya sean estas realizadas desde dentro de las organizaciones o como consultor externo). (p.3)</p>			
Reconocimiento y libertad para actuar	<p>Rodas (2018) afirma: "Que esto significa que tanto el Estado como la empresa privada, deben implementar y fomentar la creación de condiciones sociales y políticas para que todos los miembros de la sociedad puedan desarrollar en forma adecuada sus capacidades" (p.10).</p>	<p>Consiste en los elementos que se utilizan para garantizar el fiel cumplimiento de lo planeado, apegados a las reglas y procedimientos de la empresa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de sus propias capacidades 2. Motivación 3. Desarrollo de talentos 	<p>Cuestionario N° 1 Preguntas de 4.1 a 4.3</p>
Clima laboral	<p>Paris (2017) afirma: "Son las condiciones de trabajo en la cual el trabajador realiza su labor diaria y que permite laboral normalmente sin que haya alteraciones/interrupciones de la jornada de trabajo que afecte al proceso productivo"</p>	<p>Se refiere al ambiente laboral, donde cada empleado se sienta parte de el, teniendo condiciones tales como: respeto por su dignidad, trabajo en equipo, reconocimiento, evaluación justa entre otras.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buen ambiente laboral 2. Espacios diseñados para descansar 3. Ofrezca plan médico familiar privado 	<p>Cuestionario N° 1 Preguntas de 5.1 a 5.3</p>

	(p.22).			
Responsabilidad social de la empresa	“La responsabilidad social se basa en una contribución activa y voluntaria por parte de la empresa con el fin de mejorar el entorno social, económico y ambiental. De esta forma, se optimiza la situación competitiva y su valor añadido” (Mailrelay, 2018, p.2).	Se refiere al compromiso y la confianza que la empresa genera hacia sus empleados, la familia de estos y la sociedad en general, así como la comunidad donde radica, en miras a mejorar el capital social y la calidad de vida de la sociedad.	1. Cliente interno 2. Cliente externo 3. Medio ambiente	Cuestionario N° 1 Preguntas de 6.1 6.3

5.2 Enfoque y Métodos

5.2.1 Enfoque

Mata (2019) afirma:

Cuando hablamos de enfoque de investigación, nos referimos a la naturaleza del estudio, la cual se clasifica como cuantitativa, cualitativa o mixta; y abarca el proceso investigativo en todas sus etapas: desde la definición del tema y el planteamiento del problema de investigación, hasta el desarrollo de la perspectiva teórica, la definición de la estrategia metodológica, y la recolección, análisis e interpretación de los datos. (p.1)

El enfoque de la investigación es un proceso sistemático, disciplinado y controlado y está directamente relacionado a los métodos de investigación que son dos: método inductivo, generalmente asociado con la investigación cualitativa, que consiste en ir de los casos particulares a la generalización; mientras que el método deductivo, es asociado habitualmente con la investigación cuantitativa, cuya característica es ir de lo general a lo particular; y el enfoque mixto que es la combinación de los anteriores; la recolección y el análisis de los datos combinan los métodos estandarizados e interpretativos. Se cruzan resultados de uno u otro enfoque. (Ruiz, 2012, p. 1)

En consideración de lo antes expuesto, para desarrollar este estudio, se utilizó el enfoque cualitativo, partiendo de los datos específicos, que tienen que ver con los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas, de CEUTEC, Tegucigalpa, hasta la identificación de los aspectos que implican las variables: flexibilidad de horario, salario, estabilidad laboral y línea de carrera, reconocimiento y libertad para actuar, clima laboral, y responsabilidad social de la empresa.

5.3 Alcance de la Investigación

El alcance de una investigación indica el resultado lo que se obtendrá a partir de ella y condiciona el método que se seguirá para obtener dichos resultados, por lo que es muy importante identificar acertadamente dicho alcance antes de empezar a desarrollar la investigación. (Barchitec, 2020, p.2)

Partiendo de la conceptualización anterior, y considerando la naturaleza de estudio, así como los objetivos establecidos en el mismo, este fue de carácter descriptivo, ya que se pretende determinar las expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, considerando las diferentes variables planteadas en la investigación.

5.4 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación que se aplicó fue, el no experimental, ya que el proceso no implica la manipulación de las variables al momento de la recolección de los datos; y el mismo será transversal ya que la recopilación de la información se hará en un solo momento, correspondiendo al trimestre de enero a marzo del 2021.

5.4.1 Población y Muestra

Tabla 5.1 Pasos del proceso de muestreo

PASOS DEL PROCESO DE MUESTREO
Determinar la población y los parámetros pertinentes.
Escoger el marco apropiado de muestreo.
Escoger entre el muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico
Escoger el método de muestreo
Escoger el tamaño necesario de la muestra
Seleccionar la manera de reunir información
Validar la muestra
Analizar los datos y presentar los resultados

Cadenas'' (Wall, 1974, p. 1).

5.4.1.1 Población

Levin (1996) afirma: ‘‘Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones’’ (p. 1).

‘‘Una población es un conjunto de elementos que presentan una característica común. Cadenas’’ (Wall, 1974, p. 1).

Considerando que la población a estudiar en esta investigación, son los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa; según la coordinación de esa carrera, la lista de matrícula refleja un total de 634, los que constituyeron el objeto de estudio.

5.4.1.2 Tipo de muestra

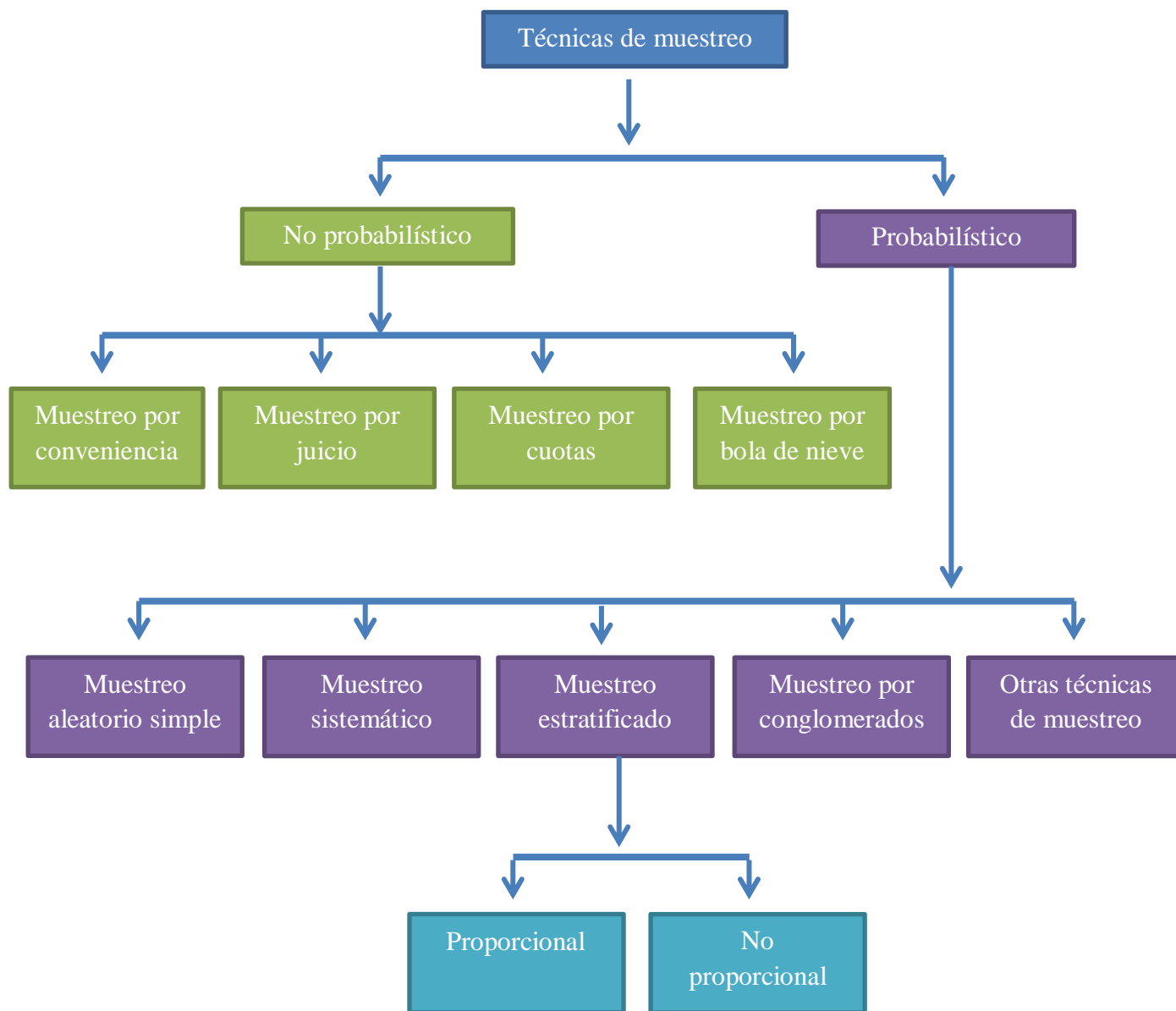


Figura 5.1 Clasificación de la técnicas de muestreo según Naresh Malhotra.

En el presente estudio, el tipo de muestreo a utilizar es, el muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo al interés de la investigación; considerando su velocidad, costo-efectividad y facilidad de disponibilidad de la muestra.

El muestreo no probabilístico; consiste en seleccionar a los individuos que convienen al investigador para la muestra. Esta conveniencia se produce porque al investigador le resulta más sencillo examinar a estos sujetos, ya sea por proximidad geográfica, por ser sus amigos, etc. (Bernet, 2014, p.2)

Hernández (2014) afirma: “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (p. 51).

5.4.1.3 Muestra

“Es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio” (Lugo, 2018, p.1).

“Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla” (Murria, 1991, p. 1).

Partiendo de la unidad a ser analizada en este proyecto, determinaron que la muestra se extrajera del total de estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, los que expusieron sus expectativas laborales ante un mundo competitivo y globalizante.

Considerando que este estudio tiene como objeto de investigación: Expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa y con el propósito de tener un punto de medición; es necesario

especificar la muestra del total de población antes mencionada, por lo que establecen la siguiente fórmula para dicho proceso:

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

Simbología	Detalle de la Muestra
n=	Tamaño de la muestra
N=	Total de la población (634)
Z=	Nivel de confianza (90%); es decir, un valor Z de 1.645
P=	Proporción proporcional de ocurrencia de un evento (0.5)
Q=	Proporción proporcional de ocurrencia de un evento (0.5)
E=	Error muestral (0.08)

Tabla 5.2 *Número de muestra de alumnos de penúltimo y último año de Administración de empresas en CEUTEC, Tegucigalpa*

Z= 1.645	$n = \frac{z^2 N p q}{(N-1) E^2 + Z^2 p q}$ $n = \frac{(1.645)^2 (634)(0.50)(0.50)}{(634-1) (0.08)^2 + (1.645)^2 (0.50) (0.50)}$ $n = 92$
P= 0.50	
Q= 0.50	
E= 0.08	
N= 634	

El cálculo realizado anteriormente, respecto a la muestra, mediante el procedimiento de estimación, resultó que se trabajará con 92 Estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, manifestando sus expectativas laborales para cuando cursen sus estudios, y se puedan incorporar en el mercado de trabajo.

5.5 Unidad de Análisis y Respuesta

5.5.1 Unidad de Análisis

Esta corresponde al sujeto principal que se está analizando, que en este estudio, son los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresa de CEUTEC, Tegucigalpa.

Estudiaron el fenómeno de las expectativas laborales de los estudiantes antes mencionados, y posteriormente analizaron los datos obtenidos.

5.5.2 Unidad de Respuesta

Heller (2012) afirma: “La unidad de respuestas está conformada por conteo o cantidades, como ser unidades, lempiras, dólares, %, metros, centímetros” (p.34).

Para esta investigación la unidad de respuesta que se utilizó, fueron los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, que expusieron sus expectativas laborales, ante un cuestionario aplicado en la investigación.

5.6 Técnicas e instrumentos aplicados

5.6.1 Instrumentos

En este proyecto de investigación, con la finalidad de recolectar la información necesaria, elaboraron un cuestionario para ser aplicado a los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de la CEUTEC, Tegucigalpa.

5.6.2 Cuestionario

Como instrumento de recolección de datos utilizaron el cuestionario, el cual permite obtener información con enfoque cualitativo, y está estructurado con preguntas y respuestas cerradas, para ser aplicado a toda la muestra.

Cuestionario es un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo. (García, 2003, p. 2)

Para esta investigación, mediante el uso de la vía online; diseñaron un cuestionario, con preguntas cerradas de tipo dicótomas (sí o no), tricotómicas (dan tres opciones), y cerradas multicotómicas, respuesta única; que se redactan con claridad y precisión para medir de manera adecuada el objeto de estudio, y evitar detalles innecesarios. El vocabulario a utilizar fue sencillo o claro para que sea de fácil entendimiento por el consultado.

Adoptaron esta alternativa, para facilitar el momento de la codificación, tabulación y análisis de los datos, y posteriormente ser analizados.

5.7 Fuentes de información

Concepto Definición (2019) Son los instrumentos que permiten tener el conocimiento, acceso y búsqueda de la información; donde el objetivo de la fuente de información será facilitar la localización e identificación cualquier soporte físico de acuerdo a las necesidades de la investigación.

El momento de búsqueda de la información sobre un determinado tema, es relevante, ya que permite tener una perspectiva más amplia de lo que desea investigar.

Es necesario saber si ya existen estudios previos sobre el tema que se desea investigar, y evitar así duplicidad de esfuerzos e información.

El proceso de consulta de la información, debe ser cuidadoso y extenso, para evitar opiniones equivocadas sobre un tema en particular.

Según el nivel de información que aportan las fuentes, estas pueden ser primarias y secundarias.

5.7.1 Fuentes primarias

Este tipo de fuentes, contienen información original es decir son de primera mano, son el resultado de ideas, conceptos, teorías y resultados de investigaciones. Contienen información directa antes de ser interpretada, o evaluado por otra persona. Las principales fuentes de información primaria son los libros, monografías, publicaciones periódicas, documentos oficiales o informe técnicos de instituciones públicas o privadas, tesis, trabajos presentados en conferencias o seminarios, testimonios de expertos, artículos periodísticos, videos documentales, foros. (Marato, Gonzales, 2015, p. 3)

Para dicho estudio de investigación el cuestionario que aplicaron a los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, así como otras fuentes consultadas, fueron las referencias principales para identificar información adecuada al tema de estudio.

5.7.2 Fuentes Secundarias

Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. El proceso de esta información se pudo dar por una interpretación, un análisis, así como la extracción y reorganización de la información de la fuente primaria. . (Marato, Gonzales, 2015, p. 3)

Con el propósito de ordenar los elementos teóricos de este estudio; consultaron, libros, base de datos, informes, artículos, internet; como mecanismo de búsqueda de la información relacionada directamente con el tema de investigación.

Las fuentes de información deben ser confiables, que muestren su origen, comprensibles, legitimado entre otros aspectos que se deben considerar.

5.8 Cronograma de trabajo

Tabla 5.8

Cronograma de actividades para la ejecución de la propuesta de proyecto.

N°	Nombre de la Actividad	Lugar	Descripción	Semana	L	M	M	J	V	S	D
1	Introducción	Virtual	Planteamiento del problema Decidir cuál sería el tema de investigación para el proyecto de graduación	Semana 1							
2	Planteamiento de la actividad	Virtual	Definir los antecedentes y enunciado del problema. Objetivos: general y específicos, justificación y diagrama sagital de variables	Semana 2							
3	Marco teórico	Virtual	Análisis de la situación actual del macroentorno y microentorno Teoría del sustento y Conceptualización	Semana 3							
4	Metodología de la investigación	Virtual	Congruencia metodológica y organización de las variables enfoque de la investigación y su alcance	Semana 4							
5	Determinar cuál será nuestra población meta	Virtual	Descripción de la población Justificar el método de muestreo Identificar nuestra población Determinar el marco muestral Calcular el tamaño de la muestra	Semana 5							
6	Protocolo	Virtual	Diseñar el protocolo para el informe de proyecto de graduación	Semana 6							
7	Formulación de las encuestas	Virtual	Planteamiento de las encuestas para la población	Semana 7							
8	Resultados de la encuesta	Virtual	El conteo de las encuestas y sus respectivas gráficas	Semana 8							

VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

6.1 Datos demográficos del estudiante

6.1.1 Edad

Tabla 6.1: Resultados de pregunta 1- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
18-25	30%	28
26-35	53%	49
36-45	9%	8
46-55	4%	4
Mayores de 56	3%	3
Total	100%	92

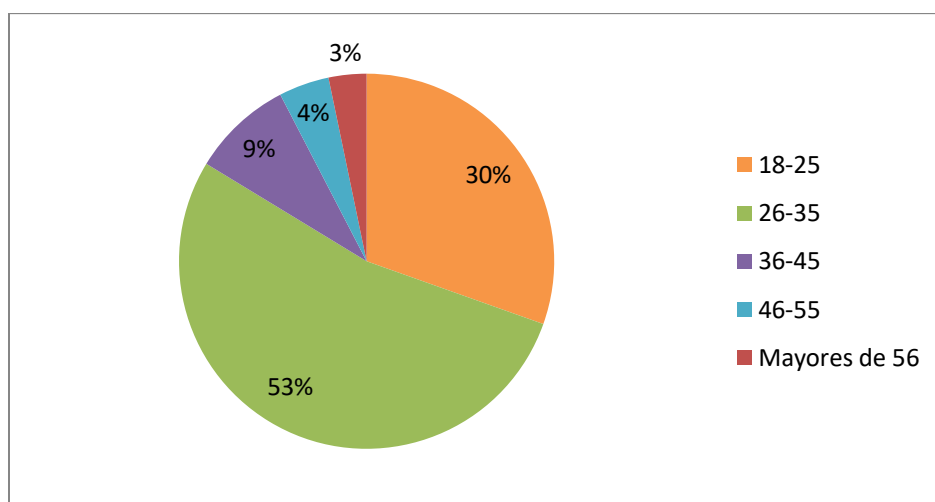


Gráfico 6.1: Datos demográficos, según Edad de los estudiantes

Con los datos que ofrece la gráfica anterior, se muestra que del total de encuestados (92 estudiantes), la mayoría son relativamente jóvenes ya que el 83% se encuentra en el rango de edad entre 18 – 35 años, lo que implica que hay una población con potencial y muchas expectativas

laborales dentro de las secciones de ultimo y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresa de la CEUTEC, Tegucigalpa.

6.1.2 Nivel de estudios

Tabla 6.2: Resultados de pregunta 2- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
Penúltimo año	58%	53
Ultimo año	42%	39
Total	100%	92

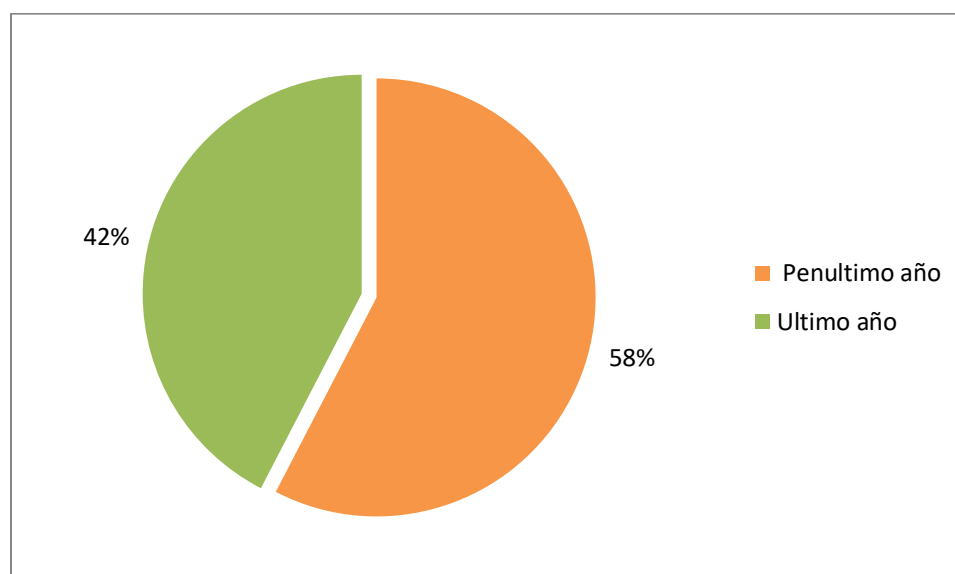


Gráfico 6.2: Datos demográficos; Nivel de estudios de los encuestados

Con los resultados de esta consulta, se muestra que los estudiantes de CEUTEC, Tegucigalpa que fueron consultados para el desarrollo de esta investigación hay un 58% que está en penúltimo año de estudio y el 42% cursa su último año académico, los que están en ese nivel de formación que les llevo a plantear su expectativas laborales una vez que se gradúen.

6.1.3 Género

Tabla 6.3: Resultados de pregunta 3- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
Femenino	62%	57
Masculino	38%	35
Total	100%	92

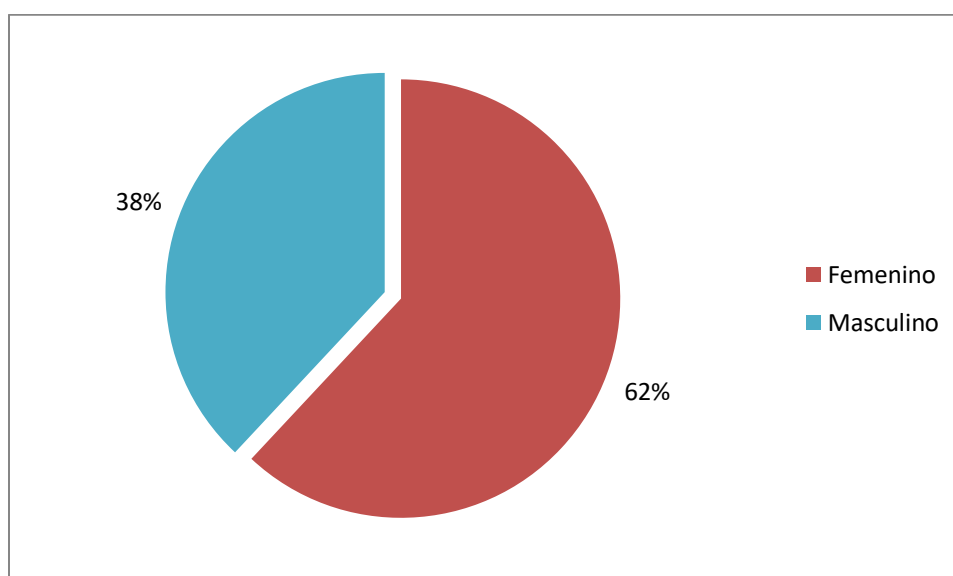


Gráfico 6.3: Datos demográficos: genero de los estudiantes consultados

Según los resultados que muestra la gráfica de la variable género, se muestra que un 62% de los(as) consultados(as) son mujeres y el 38% son hombres, mostrando que tanto hombres como mujeres de ese centro de estudio (CEUTEC, Tegucigalpa) estudian la carrera de Administración de Empresa en los niveles de ultimo y penúltimo año, habiendo una variante de del 24% que es inclinada para el género femenino.

6.1.4 ¿Labora actualmente?

Tabla 6.4: Resultados de pregunta 4- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
Si	84%	77
No	16%	15
Total	100%	92

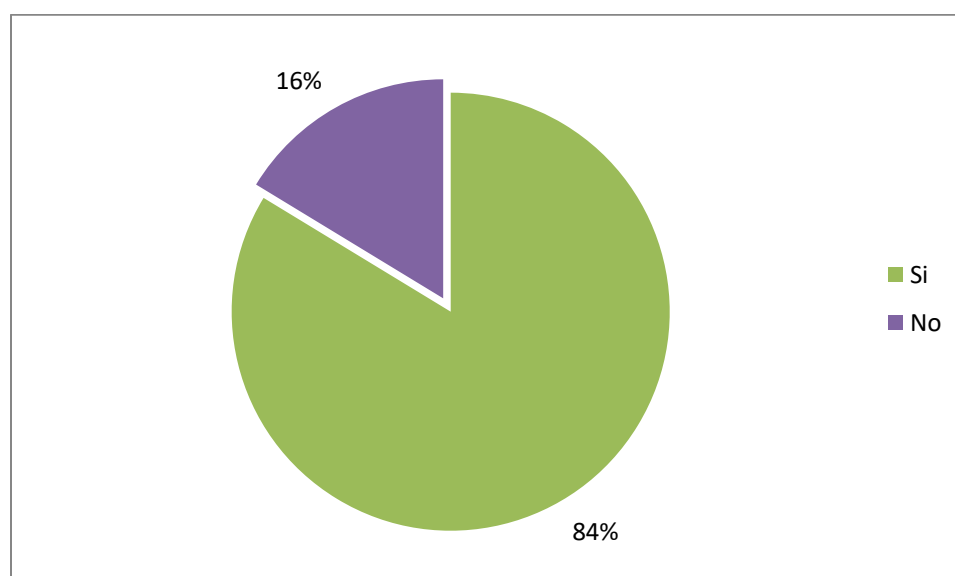


Gráfico 6.4: Datos demográficos: Situación laboral

Con base a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de consulta, se muestra que la mayoría (84%) de los entrevistados se encuentra laborando y el 16% aun no, lo que muestra que tanto los que están desempeñándose en una empresa y los que esperan trabajar al graduarse, tienen muchas expectativas de su lugar de trabajo la empresa que a futuro pueda ser su contratista.

6.2 Flexibilidad de horario

6.2.1 ¿Al flexibilizar los horarios de entrada y salida, los empleados pueden compaginar mejor sus vidas profesionales y personales?

Tabla 6.5: Resultados de pregunta 5- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
Nunca	1%	1
Casi nunca	2%	2
Ocasionalmente	4%	4
Siempre	92%	85
Total	100%	92

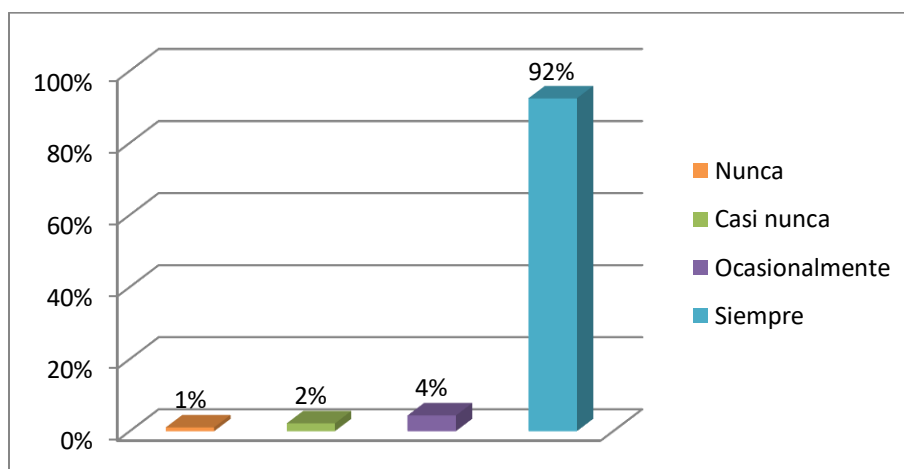


Gráfico 6.5: Flexibilidad de horario de salida y entrada

De acuerdo a los resultados que proyecta la gráfica anterior, pueden evidenciar que del total de consultados el 92% de estos está de acuerdo que cuando la empresa es flexible en el establecimiento de sus horarios de trabajo, beneficia a los empleados al tener tiempo para seguir estudiando o bien para la realización de los asuntos personales, siendo así una expectativa alta para los estudiantes que posteriormente serán parte de una empresa.

6.2.2 ¿Los horarios de trabajo, deben estar acorde a la demanda de trabajo?

Tabla 6.6: Resultados de pregunta 6- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
Nunca	0%	0
Casi nunca	0%	0
Ocasionalmente	5%	5
Siempre	95%	87
Total	100%	92

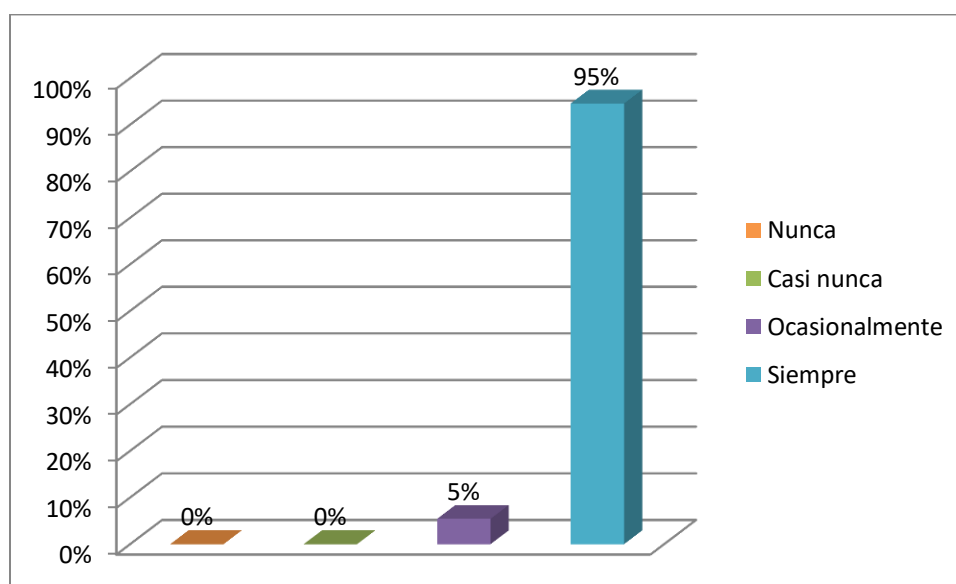


Gráfico 6.6: Flexibilidad de horario de acuerdo a la demanda de trabajo

Basándose en los resultados que presenta esta gráfica, se encontró que un 95% de los estudiantes encuestados consideran que siempre deben de ser establecidos los horarios de trabajo en relación a la demanda que se dé del mismo, y no tener un tiempo ocioso que no genera nada de provecho, ni para el patrono ni el colaborador.

6.2.3 ¿El teletrabajo, permite el ahorro de horas de desplazamiento y costes de combustible?

Tabla 6.7: Resultados de pregunta 7- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
Nunca	0%	0
Casi nunca	1%	1
Ocasionalmente	7%	6
Siempre	92%	85
Total	100%	92

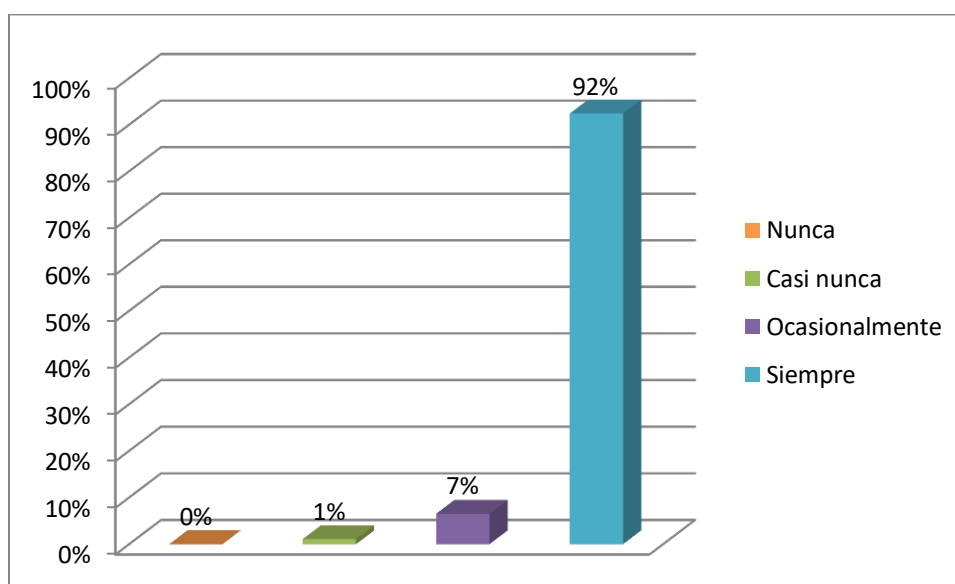


Gráfico 6.7: Teletrabajo

Considerando los resultados que arrojó esta consulta, se observó que un 92% de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa que fueron entrevistados, afirman que al llevarse a cabo un trabajo bajo la modalidad de digital, desde casa, viene a contribuir con el ahorro de combustible así como el tiempo para desplazarse hasta el lugar de trabajo, llevándoles a un mayor aprovechamiento del recurso tiempo y dinero.

6.3 Salario

6.3.1 ¿Una adecuada remuneración y beneficios de Ley están dentro de sus expectativas laborales?

Tabla 6.8: Resultados de pregunta 8- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	0%	0
Importante	2%	2
Muy importante	98%	90
Total	100%	92

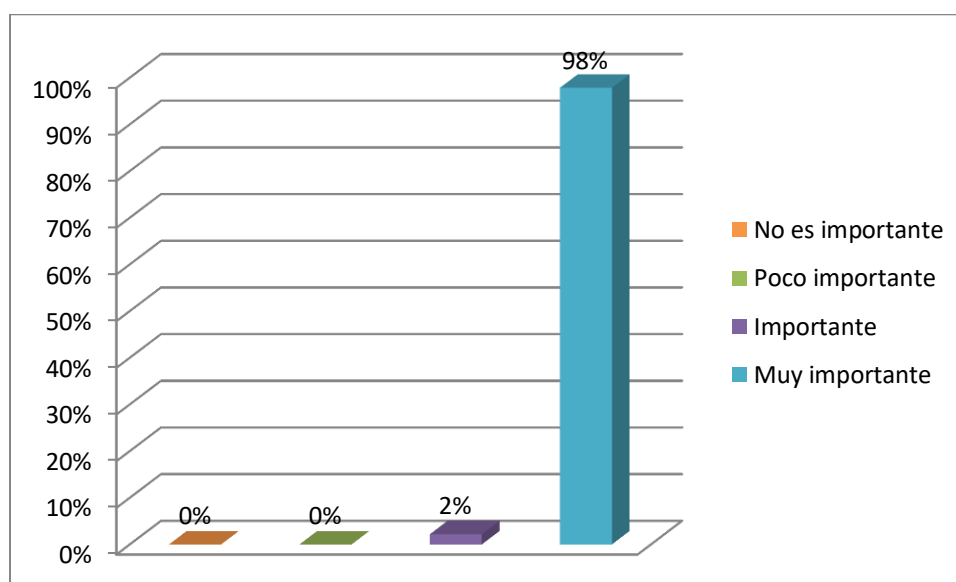


Gráfico 6.8: Remuneración y beneficios de ley

Con base a los resultados que esta grafica presentó, se observará que un 98% de los estudiantes consultados consideran muy importante que las empresas ofrezcan una salario apropiado así como los beneficios de Ley, por lo que es una prioridad dentro de sus expectativas laborales.

6.3.2 ¿Los beneficios adicionales son determinantes en cuanto al rendimiento laboral?

Tabla 6.9: Resultados de pregunta 9- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	3%	3
Importante	8%	7
Muy importante	89%	82
Total	100%	92

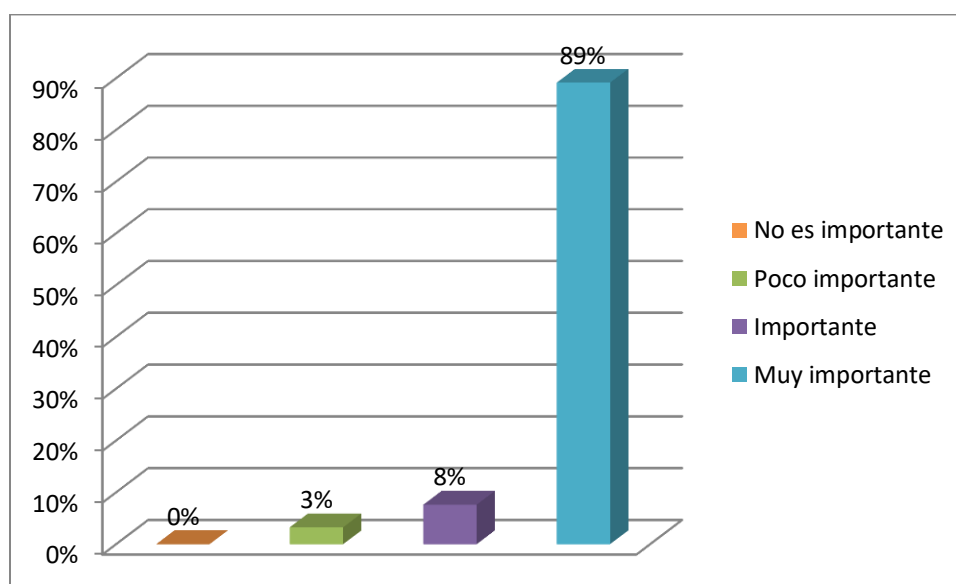


Gráfico 6.9: Beneficios adicionales

De acuerdo a los datos presentados en esta gráfica, se encontró que en la mayoría de los encuestados (89%), establecen como muy importante el hecho que las empresas otorguen beneficios adicionales a sus colaboradores para incidir en el rendimiento laboral.

6.3.3 ¿Dentro de sus expectativas está que las empresas deben realizar una revaloración de salarios según su experiencia?

Tabla 6.10: Resultados de pregunta 10- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	1%	1
Poco importante	2%	2
Importante	10%	9
Muy importante	87%	80
Total	100%	92

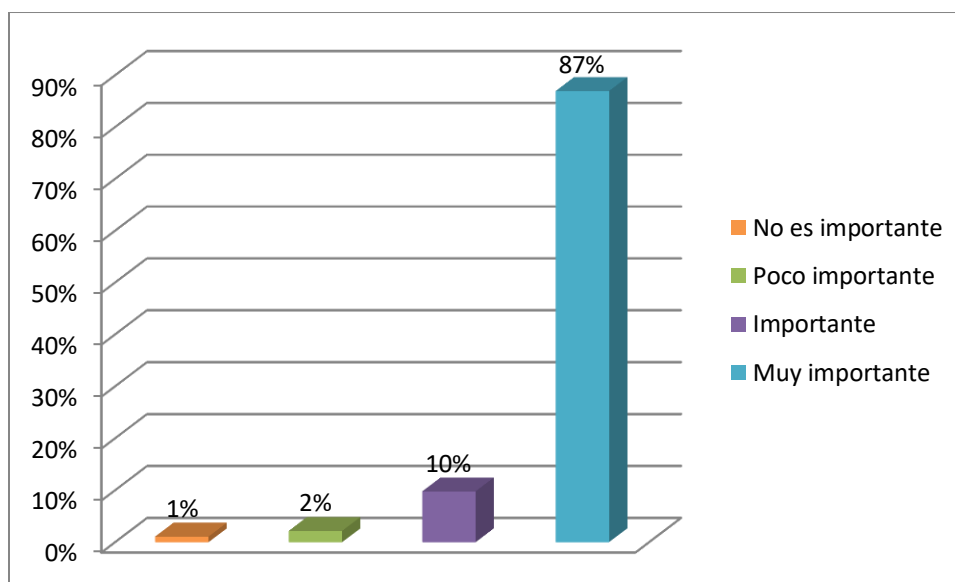


Gráfico 6.10: Salario según las expectativas del empleado

Considerando los resultados de la gráfica, se encontró que el 87% de los estudiante encuestados, exponen como una de sus expectativas laborales muy importante y un 10% importante, que las empresas lleven a cabo una revaloración salarial de acuerdo a la experiencia de su personal, ya que les servirá de incentivo para mejorar en su rendimiento laboral. Sin embargo hay un 3% que lo mira como poco importante o no importante dicho proceso.

6.4 Estabilidad laboral y línea carrera

6.4.1 ¿El desarrollo profesional dentro de la empresa tiene implicación en el crecimiento personal y laboral?

Tabla 6.11: Resultados de pregunta 11- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	1%	1
Poco importante	3%	3
Importante	8%	7
Muy importante	88%	81
Total	100%	92

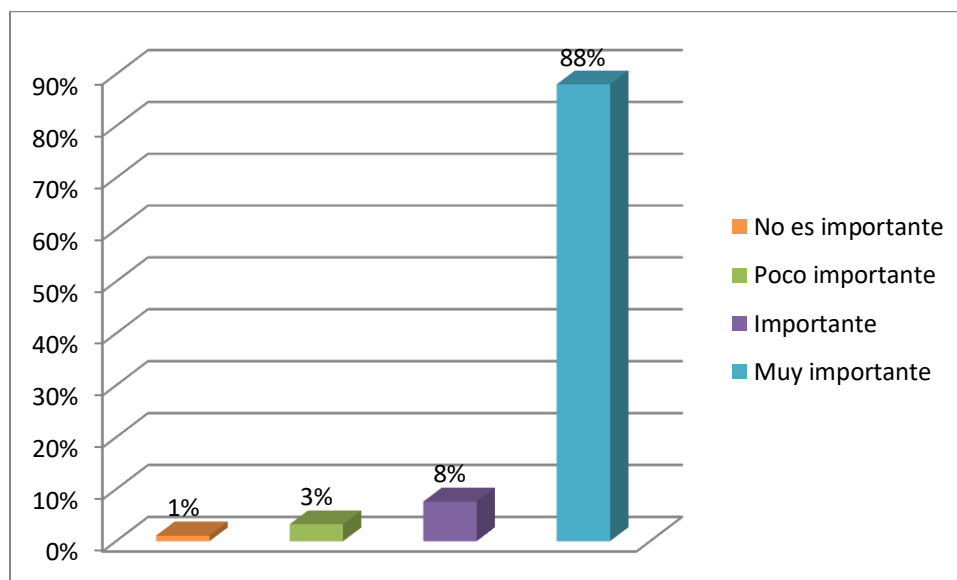


Gráfico 6.11: Desarrollo profesional dentro de la empresa.

Partiendo de los datos que la presenta grafica expone, se evidencia que un 96% (88% muy importante y 8% importante) de los estudiantes consultados para la investigación, consideran que el desarrollo profesional que tenga un empleado, tiene una implicación positiva tanto el crecimiento laboral como personal del mismo

6.4.2 ¿Las empresas deben de considerar la estabilidad laboral como acción motivadora para el cumplimiento de responsabilidades?

Tabla 6.12: Resultados de pregunta 12- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	0%	0
Importante	5%	5
Muy importante	95%	87
Total	100%	92

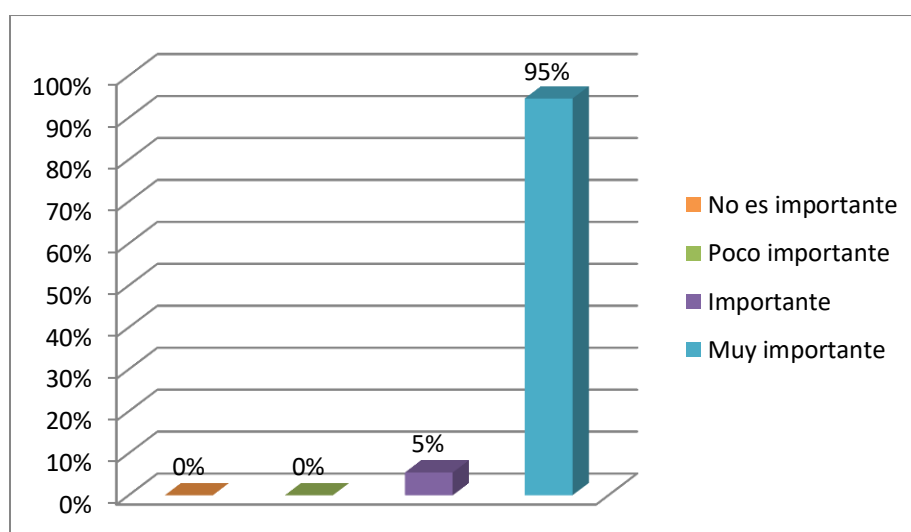


Gráfico 6.12: Estabilidad laboral y línea de carrera

Según los datos que la gráfica antes expuesta presenta; se muestra que para los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresa de CEUTEC, Tegucigalpa que fueron encuestados, un 95% considera que la estabilidad laboral en una determinada empresa un medio de motivación muy importante para alcanzar el cumplimiento de los objetivos empresariales ya que sus colaboradores se sentirán motivados para el cumplimiento de sus responsabilidades.

6.4.3 ¿Cuán importante es considerar el fortalecimiento de capacidades como el reconocimiento al buen desempeño?

Tabla 6.13: Resultados de pregunta 13- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	0%	0
Importante	3%	3
Muy importante	97%	89
Total	100%	92

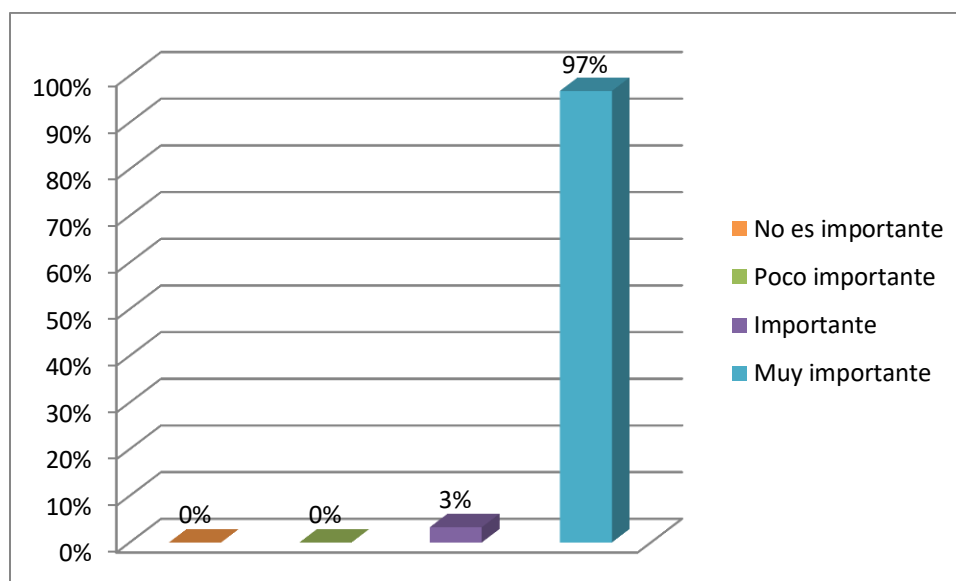


Gráfico 6.13: Fortalecimiento de capacidades

Considerando la información de esta gráfica, se muestra que el 97% de los estudiantes consultados, plantearon que el proceso de fortalecimiento para los colaboradores como parte del reconocimiento de su buen desempeño, es muy importante ya que es un incentivo que conduce al empoderamiento de estos en la empresa.

6.5 Reconocimiento y libertad para actuar

6.5.1 ¿La libertad de realizar sus iniciativas de trabajo es determinante en los resultados de trabajo?

Tabla 6.14: Resultados de pregunta 14- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
Nunca	0%	0
Casi nunca	0%	0
Ocasionalmente	3%	3
Siempre	97%	89
Total	100%	92

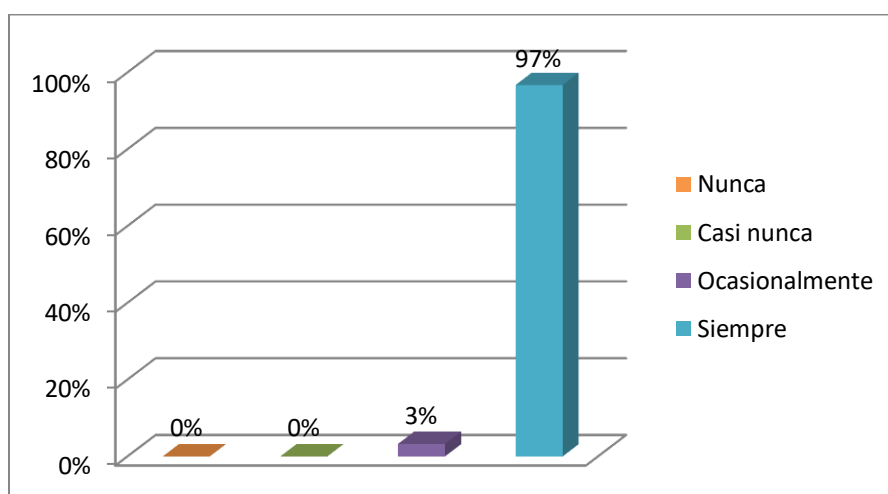


Gráfico 6.14: Reconocimiento y libertad para actuar

Considerando los datos de esta gráfica, se muestra que para el 97% de los estudiantes encuestados, el hecho de que una empresa le de libertad para que sus colaboradores puedan realizar su trabajo, viene a contribuir en los resultados esperados, ya que al no sentir presión en sus actividades, estos desarrollan sus responsabilidades haciendo uso de su creatividad, beneficiándose emocionalmente.

6.5.2 ¿Cuán importante es el desarrollo de talentos como una estrategia para capacitar a los empleados para asumir nuevas funciones y crecer dentro de la empresa?

Tabla 6.15: Resultados de pregunta 15- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	3%	3
Importante	5%	5
Muy importante	91%	84
Total	100%	92

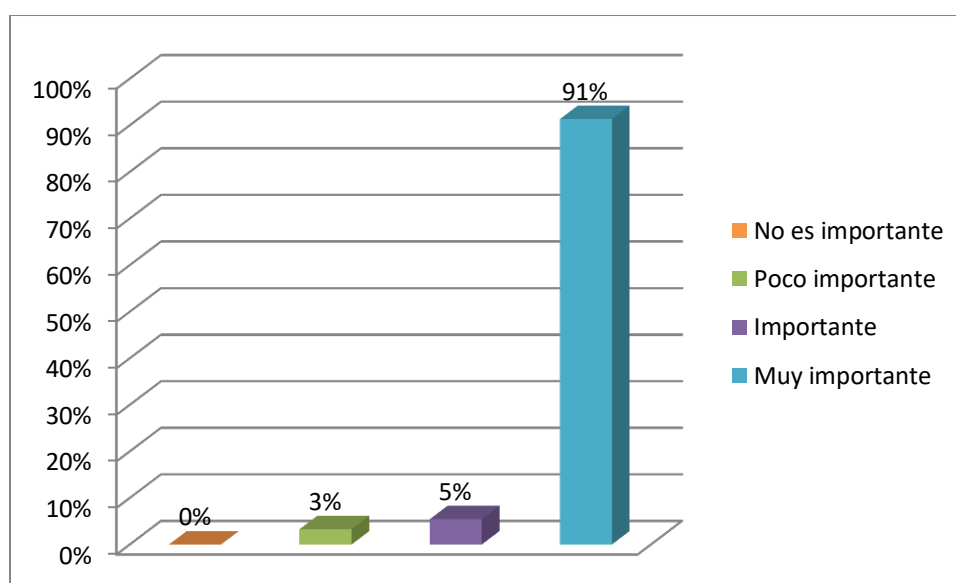


Gráfico 6.15: Desarrollo de talentos como estrategia de capacitación

Como resultado de los datos que se muestra en esta gráfica, se observó que para el 91% de los consultados, el proceso de desarrollo de talentos es muy importante para que los colaboradores puedan asumir nuevas funciones, ya que lo capacita para tal y le permite crecer dentro de la empresa.

6.5.3 ¿Cuán importante considera la motivación laboral como parte del empoderamiento de los colaboradores?

Tabla 6.16: Resultados de pregunta 16- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	0%	0
Importante	1%	1
Muy importante	99%	91
Total	100%	92

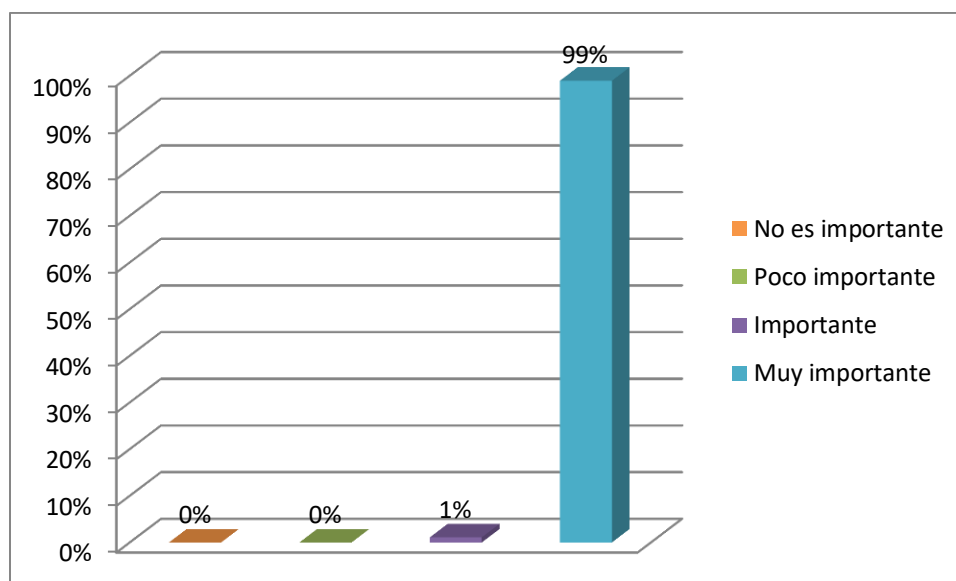


Gráfico 6.16: Motivación laboral

De acuerdo a esta gráfica, se evidencia que la mayoría de los estudiantes entrevistados (99%) exponen que los empleados al recibir motivación en su trabajo, independientemente que cual fue esta, lo lleva al empoderamiento y sentido de pertenecía para con su empresa.

6.6 Clima laboral

6.6.1 ¿El desarrollo del ambiente laboral, tomando en cuenta las diferentes creencias, actitudes y aptitudes de los empleados?

Tabla 6.17: Resultados de pregunta 17- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	0%	0
Importante	2%	2
Muy importante	98%	90
Total	100%	92

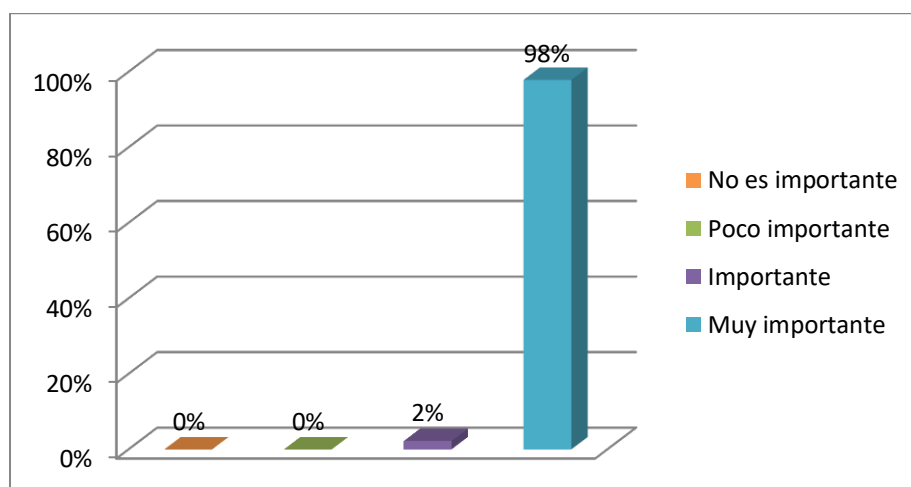


Gráfico 6.17: Clima laboral

Partiendo de la información que presenta esta gráfica, se muestra que para los estudiantes consultados, el 98% ve como muy importante para sus expectativas laborales, aquellas empresas donde el ambiente laboral se toma en consideración las creencias, actitudes y aptitudes de sus colaboradores, lo que implica respeto para los mismos.

6.6.2 ¿Contar con un espacio físico adecuado es garantía para el mejor desempeño laboral?

Tabla 6.18: Resultados de pregunta 18- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	1%	1
Poco importante	2%	2
Importante	11%	10
Muy importante	86%	79
Total	100%	92

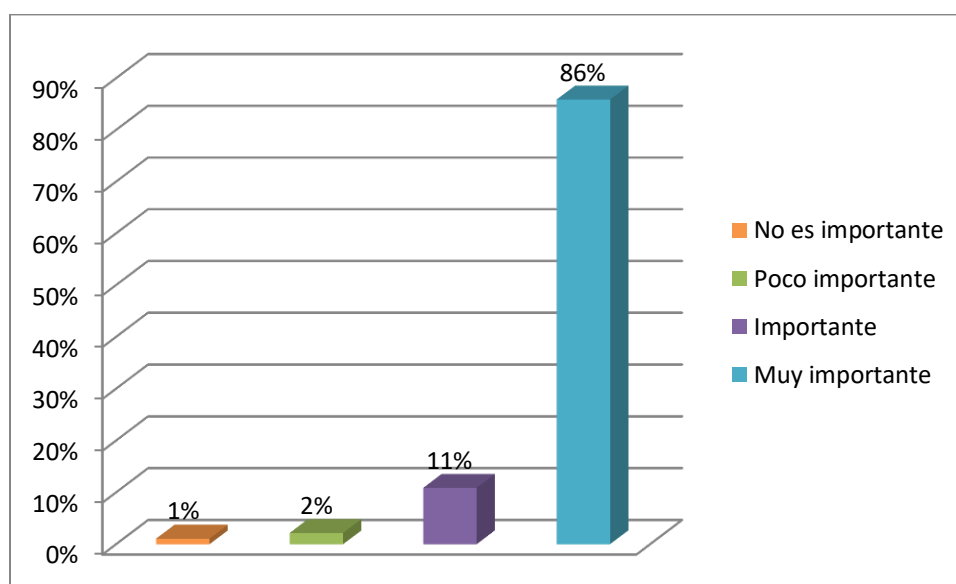


Gráfico 6.18: Espacio físico para mejorar el desempeño laboral

En cuanto a los datos de esta gráfica, se muestra que un 97% de los encuestados considera entre muy importante e importante el que las empresas ofrezcan y cuenten con un espacio físico adecuado para que sus colaboradores se sientan a gusto y puedan realizar su desempeño con buenos resultados.

6.6.3 ¿El contar con todas las herramientas garantiza los mejores resultados en el trabajo?

Tabla 6.19: Resultados de pregunta 19- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	1%	1
Importante	11%	10
Muy importante	88%	81
Total	100%	92

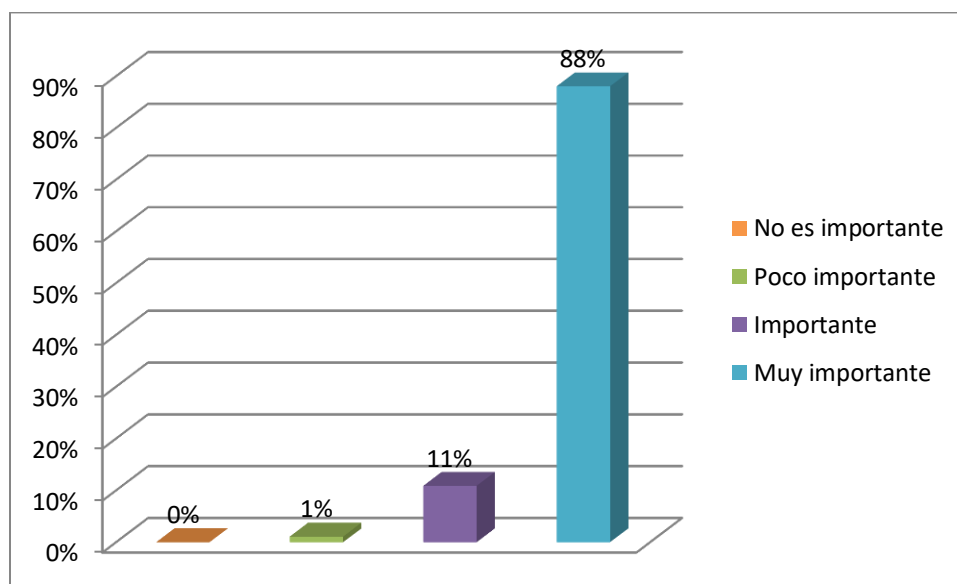


Gráfico 6.19: Herramientas de trabajo

De acuerdo a la información que se tiene en esta gráfica, se muestra que el 99% de los informantes consideran dentro de sus expectativas laborales, importantes y muy importantes que las empresas cuenten y pongan a disposición las herramientas necesarias para que sus colaboradores puedan realizar sus responsabilidades.

6.7 Responsabilidad social de la empresa

6.7.1 ¿La responsabilidad social empresarial como desarrollo humano sostenible a través de compromiso, confianza y acciones genuinas?

Tabla 6.20: Resultados de pregunta 20- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	4%	4
Importante	33%	30
Muy importante	63%	58
Total	100%	92

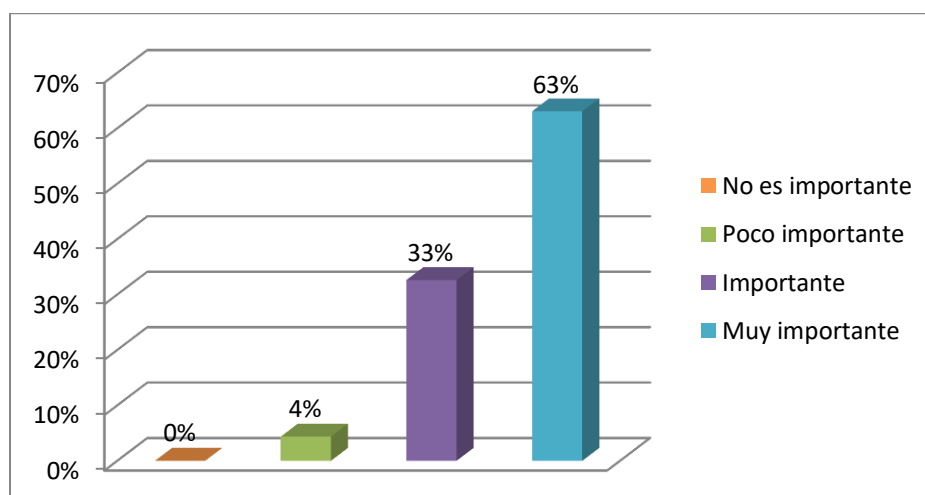


Gráfico 6.20: Responsabilidad social de la empresa

Con los datos de esta gráfica, se evidencia que dentro de los consultados un 63% expone que la responsabilidad social que cumple una empresa como mecanismo de desarrollo humano; es muy importante, un 33% la considera importante y la minoría que es un 4% lo ven poco importante para sus expectativas labores

6.7.2 ¿La responsabilidad social es un mecanismo para optimizar el clima laboral, empoderamiento y compromiso de los empleados y clientes?

Tabla 6.21: Resultados de pregunta 21- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	4%	4
Importante	33%	30
Muy importante	63%	58
Total	100%	92

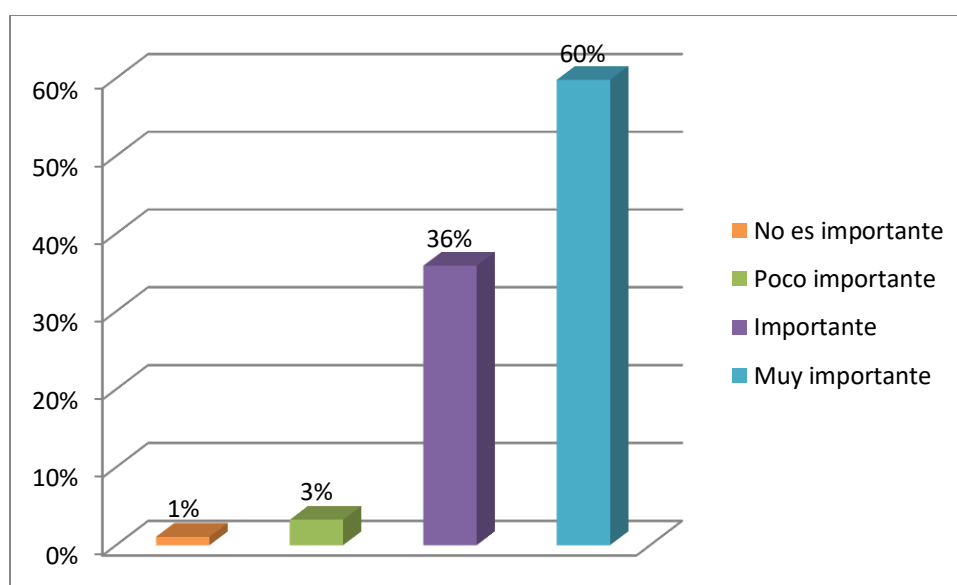


Gráfico 6.21: Responsabilidad social de la empresa para la optimización del clima laboral

Con los datos que presenta esta gráfica, se muestra que un 96% de los estudiantes consultados, expone que esta entre muy importante e importante dentro de sus expectativas laborales el hecho de que las empresas cumplan la responsabilidad social para mejorar el clima laboral e incidir en el empoderamiento y compromiso de los involucrados.

6.7.3 ¿El cumplimiento de la responsabilidad social empresarial es determinante para garantizar la credibilidad de una empresa?

Tabla 6.22: Resultados de pregunta 22- Cuestionario expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresas de CEUTEC, Tegucigalpa.

Escala	%	Número de encuestados
No es importante	0%	0
Poco importante	2%	2
Importante	16%	15
Muy importante	82%	75
Total	100%	92

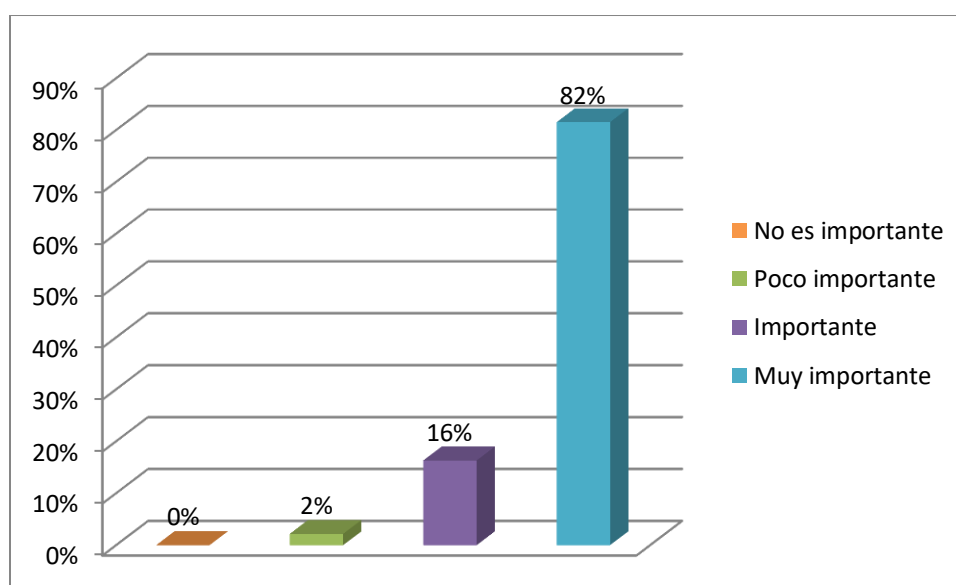


Gráfico 6.22: Responsabilidad social empresarial

Considerando los resultados de esta gráfica, se evidencia que el 82% ve como muy importante la responsabilidad social empresarial para garantizar la credibilidad de la misma.

VII. CONCLUSIONES

Con base a los resultados obtenidos en la investigación sobre condiciones que el estudiante espera encontrar al momento de obtener un trabajo, mediante la aplicación del instrumento de consulta a dichos estudiantes, llegaron a las siguientes conclusiones.

1. Respecto al objetivo basado en la flexibilidad de horario se identificó que el 92% de los consultados consideran relevante dentro de sus expectativas laborales, el que las empresas establezcan una flexibilidad de horarios tanto de entrada como de salida para compaginar mejor tanto su vida personal como profesional; sumado a lo anterior el 95% de ellos define dentro de sus perspectivas que dichos horarios deben estar acorde a la demanda de trabajo, a fin de tener un mejor aprovechamiento del recurso tiempo, y a su vez el 92% de los antes mencionados ve el teletrabajo como un mecanismo que generar ahorros tanto en las horas de desplazamiento como en los costos que combustible que se dan al trasladarse tanto al entrar como al salir de un trabajo.

2. En relación al objetivo que trata del aspecto de remuneración, se encontró que el 98% de los que se consultaron para la investigación, exponen la importancia dentro de sus expectativas laborales, que las empresas ofrezcan una adecuada remuneración y los benéficos de ley (Buena remuneración y revaloración por experiencia, bono anual por desempeño y beneficios monetarios adicionales). Con base al último ítem sobre los beneficios adicionales, dentro de sus expectativas el 89% de los estudiantes, considera que los beneficios adicionales son de gran importancia para que sus colaboradores incrementen su rendimiento laboral; y el 87% de los encuestados, identifica que la revaloración de salario según la experiencia que tenga el personal dentro de una empresa debe ser una estrategia fundamental para la organización para crear colaboradores más comprometidos con la misma.

3. En cuanto al objetivo relacionado a la estabilidad laboral y línea de carrera, se encontró que dentro de las expectativas de los estudiantes respecto al desarrollo profesional y permanencia en el trabajo representa un 88%, ya que les permite desarrollarse en el trabajo, recibir un proceso de formación constante y reconocimiento por su desempeño; incluso el 95% de los consultados considera la estabilidad laboral dentro de sus expectativas, ya que sería como un mecanismo para que las empresas puedan motivar a su personal al cumplimiento de responsabilidades de manera eficiente y eficaz. Agregando que un alto porcentaje de sus expectativas (97%) en la importancia del fortalecimiento de capacidades como una forma de reconocer el desempeño de los colaboradores.

4. En cuanto al objetivo sobre reconocimiento y libertad para actuar, se identificó que el 97% de los estudiantes consultados, identifica que esto permite al personal desarrollar sus propias capacidades, ampliar sus talentos y sentirse motivado al momento de realizar sus responsabilidades. Específicamente sobre el desarrollo de talentos, el 91% de los estudiantes plantea que es una estrategia empresarial para que el personal que labora dentro de ellas sea capacitado para que pueda optar a nuevas funciones así como medio para desarrollar crecimiento dentro de la organización; y la motivación laboral dentro de las perspectivas de los estudiantes es representada por un 99%, ya que para ellos el recibir beneficios conlleva generar un mayor empoderamiento de los colaboradores.

5. De acuerdo al objetivo sobre el clima laboral, se encuentra que un 98% de los estudiantes de último y penúltimo año de la carrera de Administración de Empresa de CEUTEC, Tegucigalpa, indica que es muy importante que el ambiente laboral este basado en el respecto a las individualidades tales como creencias, actitudes y aptitudes de los empleados, ya que genera armonía y seguridad; y el 86% de los educandos incluye dentro de sus expectativas como un

aspecto muy importante contar con un buen espacio físico, diseñados de manera adecuada para mejorar el desempeño laboral; a lo que se suma un 88% de los encuestados planteando la alta importancia que tiene el hecho de que las empresas ofrezcan las herramientas necesarias para que su personal pueda realizar su trabajo e incluso mejorar los resultados.

6. Con base al objetivo relacionado a la responsabilidad social empresarial, el 96% de los estudiantes consultados, considera entre importante y muy importante dentro de sus expectativas el hecho de que una empresa cumpla con responsabilidad social como desarrollo humano, manifestados a través del compromiso, confianza y acciones legítimas. De igual manera un 96% de los antes mencionados, muestran que la responsabilidad social de las empresas es un elemento fundamental para optimizar el clima laboral, ya que conduce al empoderamiento y compromiso tanto de los empleados como de sus clientes; y el 98% de los estudiantes expone que cuando una empresa hace un correcto y adecuado cumplimiento de sus responsabilidades sociales, le permite alcanzar un nivel alto de credibilidad en los diferentes ámbitos en que se desarrolla (Medio ambiente, sociedad, comunidad, clientes y colaboradores).

Hallazgo relevante en el proceso de investigación

Las expectativas o aspiraciones de los estudios ante el momento de aplicar a una plaza de trabajo, son relativamente altas, ya que consideran que las empresas deben estar completamente equipadas, acondicionadas y ofrecer todos los instrumentos que el colaborador necesita para desarrollar sus obligaciones contractuales. Donde el ambiente laboral y la remuneración son determinantes para el logro de los mejores resultados.

VIII RECOMENDACIONES

En correspondencia a las conclusiones presentan las siguientes recomendaciones.

1.1 Desde las perspectivas de los estudiantes establecer lineamientos de búsqueda al momento de definir sus expectativas laborales encaminadas a optar a un cargo en empresas que ofrezcan estabilidad laboral, flexibilidad de horarios de trabajo, que les permita seguir desarrollando su preparación académica bajo la seguridad de tener garantizado un ingreso mensual.

1.2 Desde la perspectiva de las empresas, deben conceder mayor importancia a las expectativas laborales de los egresados, ofreciéndoles trabajos con flexibilidad de horarios y programas de desarrollo profesional que les permita obtener mayores conocimientos.

2.1 Desde la perspectiva de los estudiantes, deben tener claramente definida en sus expectativas laborales las aspiraciones salariales que desean tener al momento de desempeñarse en su vida profesional, para visibilizar las empresas que ofrecen lo que están buscando en esta área.

2.2 Desde las perspectivas de las organizaciones, deben establecer mecanismos para dar a conocer los beneficios estipulados en la ley que ofrece a sus colaboradores, para permitir a los estudiantes que están a punto de egresar, establecer expectativas laborales reales específicamente sobre la posibilidades de obtener buena remuneraciones por el desempeño que realiza en su trabajo y generar motivación sobre ellos.

3.1 Desde la perspectiva de los estudiantes, deben realizar investigaciones empresariales para conocer a mayor profundidad, si las mismas garantizan estabilidad laboral, transparencia en los ascensos por méritos de desempeño, crecimiento profesional y procesos de capacitación para fortalecer las capacidades de sus colaboradores, afín de que los estudiantes de último y

penúltimo año de estudio puedan crear expectativas laborales con base a las indagaciones previas.

3.2 Desde la perspectiva de las empresas, deben ofrecer a los futuros colaboradores, la facilidad de crecimiento dentro de la empresa, así como la estabilidad laboral que les permita garantizar su permanencia en la misma y por ende lograr el apego y empoderamiento del personal ante lo que realiza y la organización en general.

4.1 Desde la perspectiva de los estudiantes, deben identificar empresas que dentro de sus beneficios estén la motivación laboral con base a la estabilidad, crecimiento profesional y capacitaciones; para que los estudiantes consideren las mismas al momento de definir sus expectativas laborales.

4.2 Desde la perspectiva de las empresas, deben contemplar dentro de sus políticas y estrategias, fomentar la libertad de trabajo para que sus colaboradores puedan desarrollar sus habilidades, compartir sus capacidades con los demás y al mismo tiempo recibir un reconocimiento por su esfuerzo.

5.1 Desde la perspectiva de los estudiantes, deben de realizar un estudio sobre las empresas para identificar en estas el clima laboral que ofrecen para que sus colaboradores realicen sus actividades, para ser consideradas en sus expectativas laborales al momento de aplicar a un puesto de las mismas.

5.2 Desde la perspectiva de las empresas, deben ofrecer un ambiente de trabajo basado en el respecto a las individualidades de sus colaboradores, así como contar con espacios físicos adecuados y las herramientas necesarias que fomenten el desempeño del trabajo.

6.1 Desde la perspectiva de los estudiantes, deben de identificar aquellas empresas que realizan acciones encaminadas a la responsabilidad social empresarial, para ser consideradas dentro de sus expectativas laborales al momento de aplicar a un cargo de trabajo en las mismas.

6.2 Desde la perspectiva de las empresas, deben ofrecer un mapeo sobre las organizaciones que cumplen con responsabilidad social empresarial, con el fin de que los estudiantes que están a punto de egresar, puedan integrar en sus expectativas laborales las que según su interés estén enmarcadas en dicho procesos en el cual ellos se verán inmersos a futuro.

IX. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Aiteco (2021) *Teoría de las expectativas de Vroom*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://www.aiteco.com/teoria-de-las-expectativas/>
- Alles, M. (2009) *Diccionario de competencias. La trilogía, tomo I*. Recuperado el 30 de enero del 2020 en: https://www.academia.edu/31490767/Martha_Alles_Diccionario_de_Competicias
- Álvarez, H. Carpio, K. (2018) *Expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración en el Valle Jequetepeque*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/Tesis%202-1.pdf>
- Arancibia (2011) *Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis*. Recuperado el 23 de enero del 2021 en: <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>
- Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (2016) *Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283343416010.pdf>
- Aurens (2014) *Administración de Empresas*. Recuperado el 28 de enero del 2021 en: <https://universidades.hn/carreras/administracion-de-empresas>
- Barchitec (2020) *Definiendo el alcance de una investigación: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*. Recuperado el 8 de febrero del 2021 en: <https://barchitec.com/2017/12/18/definiendo-el-alcance-de-una-investigacion-exploratoria-descriptiva-correlacional-o-explicativa/>
- Beltrán de Heredia (2008) *Un análisis desde las perspectivas de la dogmática jurídica y del análisis económico del derecho*. Recuperado el 23 de enero del 2021 en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9207/La_estabilidad_en_el_empleo.pdf?sequence=1
- Benavides, D., Legarda, N. (2018) *Análisis de las expectativas laborales y de futuro de los estudiantes de últimos semestres (8°,9° y 10°) de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad de Nariño san juan de pasto calendario b 2018*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/5797/2018_CoUNFCEA_EGGGPBenavidesLegardaAnalisisExpectativasLaboralesFuturoEstudiantesUltimosSemestres8910FacultadUniversidadNari%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bernet, G. (2014) *Muestreo no probabilístico*. Recuperado el 6 de febrero del 2021 en: <https://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-no-probabilistico/>
- Cajjal, J. (2015) *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Recuperado el 28 de enero del 2021 en: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- De la Fuente Prieto, O. (2015) *Tus oportunidades laborales serán sólo las que tú generes*. Recuperado el 28 de enero del 2021 en: <https://www.haciaelautoempleo.com/oportunidades-laborales/>
- Estrella, D., Pacheco, W., Takasawa, A. (2017) *Expectativas laborales de los estudiantes de universidades privadas de las carreras de gestión y administración*. Recuperado el 30 de enero de 2021 en: <file:///C:/Users/DELL1/Desktop/Tesis%20I.pdf>
- Estrella, Pacheco, Takasawa (2017) *Expectativas laborales de los estudiantes de universidades privadas e las carreras de gestión y administración*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/Tesis%20I.pdf>
- Fernández, A. (2017) *Mentoría*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://www.eoi.es/blogs/alfredo-fernandez-lorenzo/2017/01/15/mentoring-en-la-empresa/>
- Ferrari, A. (2018) *¿Cuál es el significado de Desarrollo de Recursos Humanos?* Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://www.cuidatudinero.com/13168439/cual-es-el-significado-de-desarrollo-de-recursos-humanos>
- García, T. (2003) *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Recuperado el 8 de febrero del 2021 en: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Graus (2020) *Qué es Administración de empresas*. Recuperado el 28 de enero del 2021 en: <https://www.significados.com/administracion-de-empresas/>
- Guzmán, M., Caram, G., (2009) *Motivación y expectativas laborales en alumnos universitarios*. (Vol. 1 pp. 338) Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://www.aacademica.org/000-020/377.pdf>
- Hernández, S. (1997) *Metodología de la investigación*. Recuperado el 22 de enero del 2021 en: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, S. (1997) *Metodología de la investigación*. Recuperado el 6 de febrero del 2021 en: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

- Jiménez, L., Hernández, S. (2010) *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/1958-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6709-1-10-20101019.pdf>
- La Gaceta (2014) Ley de empleo por hora. Recuperado el 26 de mayo del 2021 en: https://cni.hn/wp-content/uploads/2019/01/Lev_empleo_porHora_2014.pdf
- Laboy, C. (2021) *¿Qué es la flexibilidad horaria en el trabajo?* Recuperado el 23 de enero del 2021 en: <https://factorialhr.es/blog/flexibilidad-laboral/>
- Lugo, Z. (2018) Población y muestra. Recuperado el 6 de febrero del 2021 en: <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Lukap (2020) *Las oportunidades laborales se cubren por contactos*. Recuperado el 28 de enero del 2021 en: <http://desarrollatucarrera.com/las-oportunidades-laborales-se-cubren-por-contactos/>
- Mailrelay (2018) *Responsabilidad Social de la Empresa. Qué es y cómo usarla desde marketing*. Recuperado el 28 de enero del 2021 en: <https://blog.mailrelay.com/es/2018/07/19/responsabilidad-social>
- Malhotra (2005) Investigación de mercados. Recuperado el 7 de febrero del 2021 en: https://unitec.blackboard.com/bbcswebdav/pid-12395935-dt-content-rid-156708692_1/courses/HNCT01.CEUTEC.416ADM492202111CTC/%5BPDP%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf
- Marato, M., Gonzáles, M. (2015) *Fuentes de información*. Recuperado el 8 de febrero del 2021 en: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16700/LECT132.pdf>
- Mata, L. (2019) *El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio*. Recuperado el 8 de febrero del 2021 en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
- Mendoza, M. (2012) *Líneas de carrera y desarrollo*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://prezi.com/7k8ymnjapych/lineas-de-carrera-y-desarrollo/>
- Montenegro, J. (2015) *La estabilidad laboral*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en: file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/RPS_070_169-1.pdf
- Observatorio Laboral de México (2021) *Expectativas laborales para el futuro*. Recuperado el 23 de enero del 2021 en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Expectativas_laborales.html

- Pendino, S. (2012) *¿Qué es mentoring, para qué sirve y sus principales beneficios?* Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://sebastianpendino.com/que-es-mentoring/>
- Ridao, J. (2016) *Economía de la empresa 2 bachillerato: libro del alumno: Andalucía, Ceuta, Melilla.* Recuperado el 23 de enero del 2021 en: https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30115209613&searchurl=an%3Dios%25E9%2Bmiguel%2Bridao%2Bgonz%25E1ez%26sortby%3D20%26tn%3DDeconom%25EDa%2Bempresa%2Bbachillerato&cm_sp=snippet- -srp1- -title3
- Rodas (2021) *Libertad, justicia y reconocimiento.* Recuperado el 28 de enero del 2021 en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-88572018000100334
- Ruiz, M (2012) *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México.* Recuperado el 8 de febrero del 2021 en: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html
- Sánchez, S., Gómez, M., Pérez, C. (2009) *Análisis de percepción del mercado laboral de jóvenes estudiantes universitarios.* Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/Xcongreso/pdfs/t2/t2c26.pdf>
- Scott, S. (2020) *¿Qué es la Igualdad de Oportunidades Laborales?* Recuperado el 28 de enero del 2021 en: <https://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-igualdad-de-oportunidades-laborales-8960.html>
- Sordo, A. (2020) *Mentoring empresarial: 12 consejos para ser un gran mentor.* Recuperado el 28 de enero del 2021 en: <https://blog.hubspot.es/marketing/impacto-positivo-mentores>
- Turienzo, R. (2018) *La teoría de las expectativas de Vroom.* Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://miempresasaesaludable.com/que-es-la-teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>
- Universia Perú (2017) *Consejos para crear tu línea de carrera en el primer empleo.* Recuperado el 27 de enero del 2021 en: <https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/consejos-crear-tu-linea-carrera-primer-empleo-1133765.html>
- Vásquez (2010) *La flexibilidad de la jornada de trabajo: teorías sobre el trabajo a turnos y el mis match de horarios.* Recuperado el 23 de enero del 2021 en: <https://core.ac.uk/download/pdf/60416675.pdf>
- Vega, M., Martínez, D. (2002) *Los principios y derechos fundamentales en el trabajos, Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y*

- de justicia social*. Recuperado el 28 de enero del 2021 en:
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---
declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf)
- Villalba, R. (2017) *Modelos de resiliencia organizacional en las pymes y su impacto en la cadena de abastecimiento*. (Vol. 1 pp. 77-88) Colombia. Recuperado el 23 de enero del 2021 en:
[file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/398-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-1311-1-10-20180201.pdf](file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/398-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1311-1-10-20180201.pdf)
- Walls, G. (2021) *Población y muestra*. Recuperado el 6 de febrero del 2021 en:
<https://sites.google.com/site/estadisticadescriptivaenedu/home/unidad-1/poblaci-1>
- Zegarra (2000) *Estabilidad laboral*. Recuperado el 27 de enero del 2021 en:
[file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/6274-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-24354-1-10-20130607.pdf](file:///C:/Users/DELL1/AppData/Local/Temp/6274-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24354-1-10-20130607.pdf)

X ANEXOS

10.1 Anexo 1: Cuestionario



Como estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas del Centro de Estudios Universitarios (CEUTEC), con la finalidad de realizar una investigación sobre las expectativas laborales de los estudiantes de último y penúltimo año de esta carrera, en la ciudad de Tegucigalpa; por tal razón se solicita de la forma más atenta convenir a responder el presente cuestionario, en el cual se requiere de su sinceridad, para lograr el objetivo planteado.

Instrucciones: Se le presentan las siguientes preguntas, en las cuales debe marcar con una (X) en la casilla en blanco según la respuesta que se adapten a su beneficio.

Preguntas:

DATOS DEMOGRAFICOS DEL ESTUDIANTE	1.1 Edad	1. 3 Género		
	Edad		Género	
	18 - 25	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
	26 - 35	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>
	36 - 45	<input type="checkbox"/>		
	46 - 55	<input type="checkbox"/>		
	Mayores de 56	<input type="checkbox"/>		
	1.2 Nivel de estudios	1.4 Labora actualmente		
	Nivel de Escolaridad		Si	<input type="checkbox"/>
	Penúltimo año	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Ultimo año	<input type="checkbox"/>			

FLEXIBILIDAD DE HORARIO	2.1	¿Al flexibilizar los horarios de entrada y salida, los empleados pueden compaginar mejor sus vidas profesionales y personales?	2.3	¿El teletrabajo, permite el ahorro de horas de desplazamiento y costes de combustible?																
		<table border="1"> <tr><td>Nunca</td><td></td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td></td></tr> <tr><td>Ocasionalmente</td><td></td></tr> <tr><td>Siempre</td><td></td></tr> </table>	Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Siempre			<table border="1"> <tr><td>Nunca</td><td></td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td></td></tr> <tr><td>Ocasionalmente</td><td></td></tr> <tr><td>Siempre</td><td></td></tr> </table>	Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Siempre	
	Nunca																			
	Casi nunca																			
	Ocasionalmente																			
Siempre																				
Nunca																				
Casi nunca																				
Ocasionalmente																				
Siempre																				
	2.2	¿los horarios de trabajo, deben estar acorde a la demanda de trabajo?																		
		<table border="1"> <tr><td>Nunca</td><td></td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td></td></tr> <tr><td>Ocasionalmente</td><td></td></tr> <tr><td>Siempre</td><td></td></tr> </table>	Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Siempre											
Nunca																				
Casi nunca																				
Ocasionalmente																				
Siempre																				

SALARIO	3.1 ¿Una adecuada remuneración y beneficios de Ley están dentro de sus expectativas laborales?	3.3 ¿Dentro de sus expectativas está que las empresas deben realizar una revaloración de salarios según su experiencia?																
	<table border="1"> <tr><td>No es importante</td><td></td></tr> <tr><td>Poco importante</td><td></td></tr> <tr><td>Importante</td><td></td></tr> <tr><td>Muy importante</td><td></td></tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante		<table border="1"> <tr><td>No es importante</td><td></td></tr> <tr><td>Poco importante</td><td></td></tr> <tr><td>Importante</td><td></td></tr> <tr><td>Muy importante</td><td></td></tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante	
	No es importante																	
	Poco importante																	
Importante																		
Muy importante																		
No es importante																		
Poco importante																		
Importante																		
Muy importante																		
3.2 ¿Los beneficios adicionales son determinantes en cuanto al rendimiento laboral?																		
<table border="1"> <tr><td>No es importante</td><td></td></tr> <tr><td>Poco importante</td><td></td></tr> <tr><td>Importante</td><td></td></tr> <tr><td>Muy importante</td><td></td></tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante											
No es importante																		
Poco importante																		
Importante																		
Muy importante																		

ESTABILIDAD LABORAL Y LÍNEA DE CARRERA

4.1 ¿El desarrollo profesional dentro de la empresa tiene implicación en el crecimiento personal y laboral?

No es importante	
Poco importante	
Importante	
Muy importante	

4.2 ¿Las empresas deben de considerar la estabilidad laboral como acción motivadora para el cumplimiento de responsabilidades?

No es importante	
Poco importante	
Importante	
Muy importante	

4.3 ¿Cuán importante es considerar el fortalecimiento de capacidades como el reconocimiento al buen desempeño?

No es importante	
Poco importante	
Importante	
Muy importante	

RECONOCIMIENTO Y LIBERTAD PARA ACTUAR

5.1 ¿La libertad de realizar sus iniciativas de trabajo es determinante en los resultados de trabajo?

Nunca	
Casi nunca	
Ocasionalmente	
Siempre	

5.2 ¿Cuán importante es el desarrollo de talentos como una estrategia para capacitar a los empleados para asumir nuevas funciones y crecer dentro de la empresa?

No es importante	
Poco importante	
Importante	
Muy importante	

5.3 ¿Cuán importante considera la motivación laboral como parte del empoderamiento de los colaboradores?

No es importante	
Poco importante	
Importante	
Muy importante	

CILMA LABORAL	<p>6.1 ¿El desarrollo del ambiente laboral, tomando en cuenta las diferentes creencias, actitudes y aptitudes de los empleados?</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>No es importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Poco importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Muy importante</td> <td></td> </tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante		<p>6.3 ¿El contar con todas las herramientas garantiza los mejores resultados en el trabajo?</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>No es importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Poco importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Muy importante</td> <td></td> </tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante	
	No es importante																	
	Poco importante																	
	Importante																	
Muy importante																		
No es importante																		
Poco importante																		
Importante																		
Muy importante																		
<p>6.2 ¿Contar con un espacio físico adecuado es garantía para el mejor desempeño laboral?</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>No es importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Poco importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Importante</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Muy importante</td> <td></td> </tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante											
No es importante																		
Poco importante																		
Importante																		
Muy importante																		

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA	7.1 La responsabilidad social empresarial como desarrollo humano sostenible a través de compromiso, confianza y acciones genuinas?	7.3 ¿El cumplimiento de la responsabilidad social empresarial es determinante para garantizar la credibilidad de una empresa?																
	<table border="1"> <tr><td>No es importante</td><td></td></tr> <tr><td>Poco importante</td><td></td></tr> <tr><td>Importante</td><td></td></tr> <tr><td>Muy importante</td><td></td></tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante		<table border="1"> <tr><td>No es importante</td><td></td></tr> <tr><td>Poco importante</td><td></td></tr> <tr><td>Importante</td><td></td></tr> <tr><td>Muy importante</td><td></td></tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante	
	No es importante																	
	Poco importante																	
Importante																		
Muy importante																		
No es importante																		
Poco importante																		
Importante																		
Muy importante																		
7.2 ¿La responsabilidad social es un mecanismo para optimizar el clima laboral, empoderamiento y compromiso de los empleados y clientes?																		
<table border="1"> <tr><td>No es importante</td><td></td></tr> <tr><td>Poco importante</td><td></td></tr> <tr><td>Importante</td><td></td></tr> <tr><td>Muy importante</td><td></td></tr> </table>	No es importante		Poco importante		Importante		Muy importante											
No es importante																		
Poco importante																		
Importante																		
Muy importante																		

¡Gracias por su colaboración!