

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**EXPECTATIVAS LABORALES DE CENTENNIALS EN
LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA, 2022.**

Autora:

Bach. Brenda Isabel Nuñez Olano

Asesor:

Mag. Victor Manuel Valdiviezo Sir

Registro:

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Núñez Olano Brenda Isabel
DNI N°: 72374473
Correo electrónico: 7237447381@untrm.edu.pe
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022.

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Valdiviezo Sir, Victor Manuel
DNI, Pasaporte, C.E N°: 45673874
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>)<https://orcid.org/0000-0003-4348-3076>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>)

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
Ciencias Sociales, Economía, Negocios - Negocios, Administración

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 02 / Octubre / 2023

Firma del autor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A Dios, por darme buena salud y fortaleza durante todos estos años.

A mis padres César y Mariela, por su sacrificio, su amor y apoyo incondicional, por creer en mí y enseñarme que con un poquito de risas los problemas se olvidan.

A mis hermanos Andy y Kiyari, por estar siempre para mí, alegrándome e impulsándome a ser mejor.

Mis logros, siempre serán suyos, los quiero mucho.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, casa de estudios que me formó profesionalmente.

A la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, que con el programa de estudios de Administración de Empresas me permitió aprender de los docentes y crecer académicamente.

A mi docente asesor y amigo Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir, por su paciencia, consejos, interés y orientación durante el proceso de la presente investigación.

A los compañeros de la universidad matriculados en el semestre 2022 - I, por su colaboración y tiempo en lo que necesitaba para la recolección de datos.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
Rector**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
Vicerrector Académico**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
Vicerrectora de Investigación**

**Mag. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022 del egresado Brenda Isabel Nuñez Olano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 14 de agosto de 2023



Firma y nombre completo del Asesor
Victor Manuel Valdiviezo Sir

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Dr. LUIS GERARDO MERINO CAVA
Presidente



Mag. ELENA IRENE BAUTISTA REYES
Secretaria



Mag. JUANA DEL PILAR CONTRERAS PORTOCARRERO
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Expectativas Laborales de Centennials en la Universidad
Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022

presentada por el estudiante () egresado (X) Brenda Isabel Nuñez Olano
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional 7237447381@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 10 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 22 de agosto del 2023

Baigumb
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 25 de setiembre del año 2023, siendo las 11:00 horas, el aspirante: BRENDA ISABEL LUÑOZ OLMO, asesorado por VICTOR MANUEL UMBIDIEZO SIR defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: EXPECTATIVAS LABORALES DE CENTENARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2022, para obtener el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. LUIS GERARDO HERIÑO OVA

Secretario: Mg. ELENA TERESA BRODISTA REYES

Vocal: Mg. JUANA DEL PILAR CONTRERAS PORTOCARRERO

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ASUJE EL ACCESITARIO POR LICENCIADA DEL JURADO TITULAR SECRETARIO

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. Metodología	22
2.2. Población, muestra y muestreo	22
2.3. Variable de estudio.....	24
2.4. Análisis de datos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estudiantes por facultad en la UNTRM - A, a considerar para la muestra.....	24
Tabla 2. Posibilidad de aprender nuevas cosas en un centro de trabajo	28
Tabla 3. Involucramiento en el área a desempeñarse	29
Tabla 4. Relación del empleo con la carrera profesional.....	29
Tabla 5. Desarrollo de talentos y capacidades en un nuevo empleo.....	30
Tabla 6. Oportunidades de crecimiento laboral en un nuevo empleo.....	30
Tabla 7. Autorrealización profesional	31
Tabla 8. Felicitación verbal, escrita o premios por parte de la organización por los logros	31
Tabla 9. Reconocimiento de los compañeros de trabajo	32
Tabla 10. Reconocimiento del jefe inmediato	32
Tabla 11. La supervisión constante del superior necesaria para un buen desempeño	33
Tabla 12. Recordar con frecuencia las tareas a realizar.....	33
Tabla 13. Libertad al trabajar para mejorar el desempeño.....	34
Tabla 14. Distribución física del ambiente de trabajo para facilitar las labores	34
Tabla 15. Adecuado ambiente físico que permita trabajar cómodamente	35
Tabla 16. Equipamiento tecnológico indispensable para el buen desempeño	35
Tabla 17. Nuevo trabajo que permita cubrir las expectativas económicas	36
Tabla 18. Beneficio adicional según el desempeño laboral.....	36
Tabla 19. Salario acorde con la formación y experiencia profesional.....	37
Tabla 20. Normas en los procesos de atracción, capacitación, retención y desvinculación en una organización	37
Tabla 21. Funciones, áreas, tareas o procesos de trabajo concretamente detallados	38
Tabla 22. Políticas relacionadas al horario laboral	38
Tabla 23. Trabajar en un ambiente cordial con los colaboradores de la organización para un buen desempeño laboral.....	39
Tabla 24. Establecer una buena relación con los superiores.....	39
Tabla 25. Integración en un nuevo equipo de trabajo.....	40
Tabla 26. Integrantes de la organización interesados en el bienestar y vida personal de los compañeros	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género	26
Figura 2. Edad.....	26
Figura 3. Ciclo de estudios	27
Figura 4. Facultad a la que pertenecen	27

RESUMEN

La investigación titulada “Expectativas Laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022”, tuvo como objetivo determinar las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022. La metodología aplicada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, corte transversal y diseño no experimental. La población estuvo conformada por los estudiantes de pregrado de la UNTRM, matriculados en el semestre 2022 – I en la sede Chachapoyas con edades entre 19 a 25 años, se tomó una muestra considerando criterios de inclusión y exclusión, empleando un muestreo probabilístico aleatorio simple por conveniencia, resultando un total de 339 estudiantes, teniendo como instrumento un cuestionario en base a la escala de Likert, aplicado de forma física y on line. Luego de la aplicación del instrumento, se determinó que las expectativas laborales de los Centennials están relacionadas con la teoría de los factores de Herzberg. Concluyendo que, las expectativas laborales varían generacionalmente, en lo que respecta a la generación Centennial, considerando dentro de los factores motivacionales que se presentan en las expectativas laborales de Centennials aspectos como la posibilidad de aprender nuevas cosas, crecimiento profesional y autonomía para laborar; mientras que de los factores higiénicos destacan aspectos como definir los procesos en una organización, políticas de horario laboral, salarios acorde a la experiencia profesional, mantener buenas relaciones personales y la voluntad de integrarse en equipos de trabajo. Luego de obtener los resultados de esta investigación, se planteó estrategias para la atracción del capital humano Centennial.

Palabras clave: Centennial, expectativas laborales, factores de Herzberg.

ABSTRACT

The research entitled "Job Expectations of Centennials at the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022", aimed to determine the job expectations of Centennials at the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022. The methodology applied was basic, quantitative approach, descriptive scope, cross-sectional and non-experimental design. The population consisted of undergraduate students of the UNTRM, enrolled in the semester 2022 - I at the Chachapoyas branch, aged between 19 and 25 years, a sample was taken considering inclusion and exclusion criteria, using a simple random probability sampling by convenience, resulting in a total of 339 students, having as an instrument a questionnaire based on the Likert scale, applied physically and online. After the application of the instrument, it was determined that the labor expectations of the Centennials are related to Herzberg's factor theory. It was concluded that labor expectations vary generationally, with respect to the Centennial generation, considering within the motivational factors presented in the labor expectations of Centennials aspects such as the possibility of learning new things, professional growth and autonomy to work; while the hygienic factors include aspects such as defining the processes in an organization, working time policies, salaries according to professional experience, maintaining good personal relationships and the willingness to integrate into work teams. After obtaining the results of this research, strategies for attracting Centennial human capital were proposed.

Key words: *Centennial, Herzberg factors, labor expectations.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se está hablando mucho de las diferentes generaciones que existen en el ámbito laboral, pues se encuentran conviviendo de forma simultánea, lo que se conoce como diversidad generacional.

Según el órgano de investigación Observatorio Generación & Talento (citado por Mitta, 2019, p. 72), menciona que las generaciones han pasado por diferentes problemas debido a esta interacción, pues las personas mayores de 50 años ya se encuentran saliendo o siendo retirados del mercado laboral, la generación X no logran encontrar el aprecio a su trabajo debido a los bajos sueldos que reciben, la generación Y se enfrenta a contratos precarios y en puestos que no son ideales para su perfil profesional y la generación Z se encuentra con pocas oportunidades para insertarse en el mercado laboral y por lo tanto, esto hace que la incertidumbre aumente y las ganas de superarse bajen.

El ingreso de las nuevas generaciones, tanto Y como Z, según menciona Roncal (citado por Casas, 2020, p. 16); obliga no solo a las empresas sino también a las diferentes instituciones públicas y privadas a tener que reinventar las formas de trabajo y las gratificaciones, pues tienen que adaptarse al cambio o en todo caso tener que conformarse con perder al mejor talento.

Se sabe que cada una de las generaciones tienen ciertas diferencias, empezando porque comprenden diferentes años de nacimiento; por ende, tienen diferentes perspectivas sobre el trabajo y cómo desempeñarse en el entorno laboral.

Por ello, se busca conocer estas perspectivas y posturas de esta generación, una generación que ha comenzado a insertarse en el mercado laboral en los últimos años y en muchas instituciones tanto públicas como privadas se pueden encontrar a muchos jóvenes Centennials.

Muchos han realizado investigaciones relacionadas a las diferentes generaciones que conviven en el entorno laboral, específicamente enfocándose en la generación Centennial y sus diferentes opiniones y/o expectativas laborales, como es el caso de Martínez (2020), quien realizó su investigación sobre las expectativas laborales que tienen las generaciones Y y Z, en la Universidad de San Andrés, Buenos Aires, tuvo por objetivo analizar si existen semejanzas y también diferencias en factores que contribuyen al compromiso, la motivación y la satisfacción en el trabajo tanto de Millennials y Centennials. El estudio fue descriptivo, la población estuvo

constituida por jóvenes de las generaciones Y y Z respectivamente de últimos ciclos de estudio y también aquellos que trabajan, la muestra fue de 120 personas, además se utilizó una encuesta mediante Google Forms y se aplicó la técnica de bola de nieve para la recopilación de la información. Se obtuvieron resultados para las tres dimensiones en estudio, en el caso del compromiso, el promedio general fue neutro con lo que se indica que las personas encuestadas no están involucradas totalmente con sus trabajos; el promedio de ambas generaciones para motivación laboral en sus respuestas, fue de un 3.85 y 3.96 para Millennials y Centennials respectivamente en donde se menciona que las oportunidades de crecimiento y las características del trabajo son las condiciones que los motivan en el trabajo; en lo que respecta a satisfacción, se encontró que ambas generaciones valoran el tiempo de descanso que puedan tener y lo que les interesa menos son los beneficios extras, pues su satisfacción está enfocada en el tiempo para ellos mismos y la autonomía con la que se puedan desempeñar. Por ello, se concluye que el comportamiento de la generación Millennial y Centennial son parecidas, pese a que las fuentes de información consultadas indiquen lo contrario.

Rueda et al. (2020) en su proyecto de trabajo de grado para diseñar un modelo de retención para Millennials y Centennials en base a sus expectativas laborales, realizado en la Fundación Universitaria Compensar, Colombia; tuvo por objetivo diseñar un modelo ideal que facilite a las organizaciones de la ciudad de Bogotá retener al talento humano Millennial y Centennial. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo, comprendió una población 237 personas entre 16 y 40 años, y la muestra fue de 102 instituciones, además se utilizó como instrumento una encuesta. Se obtuvieron como resultados que el 51% de los encuestados valoran los horarios flexibles, el 86% considera importante el clima laboral y el 62% indicó que las relaciones interpersonales son importantes. Luego de realizar este estudio se concluyó con el planteamiento de un modelo de fidelización y retención del talento humano, el cual permite conocer que es lo que quieren ambas generaciones, pues ayudará a que tengan un proyecto de vida definido y servirá para que las organizaciones puedan aplicarlo con el talento Millennial y Centennial.

Cabo et al. (2019), en su proyecto sobre retención de los Centennials en empresas, realizado en la UADE, Buenos Aires; tuvo por objetivo investigar cómo es que una empresa puede retener al talento Centennial a diferencia de los Millennials. La investigación fue descriptiva, la población estuvo integrada por personas entre 18 a

33 años y la muestra fue de 71 encuestados en total; además se realizaron algunas entrevistas y una encuesta mediante el uso de Google Forms para recopilar la información. Entre los principales resultados encontrados destacan que lo que motiva al Centennial es el equilibrio entre su trabajo, salud y vida social, además de que mientras más se identifique un Centennial con la empresa, mejor será su desempeño debido a la motivación que tendrán. Luego de realizar este estudio se concluyó que existen ciertas diferencias entre Millennials y Centennials, y la principal es que la generación más joven, en este caso los Centennials, pueden adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno y en general.

Madero (2019), en su artículo científico sobre los factores de Herzberg y cómo es que impactan en la satisfacción de los colaboradores, desarrollado en la Universidad de Guanajuato, México; tuvo por objetivo determinar si los trabajadores prefieren los incentivos monetarios o no monetarios para estar satisfechos, basándose en la teoría de Herzberg. El estudio fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental, la muestra involucrada en este estudio fue de 423 personas que laboran en Monterrey, Nuevo León, elegidas por conveniencia y se empleó un cuestionario con 25 interrogantes como instrumento. Los resultados obtenidos hacen referencia a que hay una relación entre los incentivos no monetarios y la satisfacción en el trabajo. Al finalizar este estudio se concluye que, el reconocimiento al desempeño y la autonomía son los factores no monetarios que más se valoran, mientras que el aspecto monetario que más resalta son los aguinaldos.

Cornejo y Rodríguez (2021) en su tesis donde compara a las generaciones Y y Z al analizar sus expectativas y su satisfacción laboral, aplicada al sector bancario de Arequipa y realizada en la Universidad Católica de Santa María; tuvieron por objetivo determinar qué grupo del sector bancario tiene mayor nivel de satisfacción laboral. La investigación fue de tipo descriptivo comparativo, la población identificada fueron los colaboradores de entidades bancarias de Arequipa que pertenecen a las generaciones Millennial y Z, la muestra seleccionada fue de 1900 personas; además se utilizó como técnica a la encuesta y cuestionarios como instrumento. Los resultados obtenidos para los factores extrínsecos son moderadamente altos con medias de 42.26 y 43.14, lo que indica que la satisfacción laboral depende de los factores externos, mientras que para los factores intrínsecos los resultados están ligeramente por encima de la media para la generación Z con

36.09 y la generación Y con 35.63. Luego de realizar este estudio se concluyó que no existe una diferencia significativa en cuanto a la percepción de satisfacción laboral en ambas generaciones, además, se menciona que lo que influye en la satisfacción laboral son los factores planteados por la teoría de Herzberg.

Mori et al. (2021) en su tesis de maestría para conocer el nivel de compromiso y qué aspectos valoran los Centennials del país en su centro laboral, realizada en la PUCP en Lima, tuvo como objetivo indicar el nivel de compromiso laboral o engagement laboral en Centennials del Perú en el año 2020. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental – transversal correlacional, la población identificada fueron hombres y mujeres de 18 a 24 años de edad, y que también trabajan en diferentes rubros en todo el país y se consideró la muestra de 303 personas en todo el país; además se utilizó como instrumento un cuestionario para recoger la información. Los resultados indican que los Centennials peruanos presentan un nivel de engagement alto según las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Al realizar este estudio se llegó a la conclusión que una de las características que resaltan en un colaborador Centennial son los niveles altos de energía al realizar sus labores, además de que siente mucho orgullo por las actividades que realizan; también, que los Centennials que cuentan con alto nivel en las dimensiones estudiadas son los que se encuentran entre los 21 y 24 años.

Casas (2020), en su artículo de suficiencia profesional donde analiza cómo es que ha evolucionado y qué características presenta la generación Z, desarrollado en la Universidad Nacional del Altiplano en Puno, tuvo por objetivo revisar literatura referente a la generación Z o Centennials para conocer ciertas características que los diferencian de las otras generaciones. El estudio realizado fue bibliográfico descriptivo, se realizó una recolección de información utilizando diversas fuentes electrónicas y también medios impresos. Los resultados se constituyeron por un total de 25 artículos, resaltando que en el año 2018 se realizaron más publicaciones sobre el tema de estudio y a nivel mundial, la mayoría de estudios se realizaron en Europa, Norteamérica y Asia. Se concluyó que la generación Z está haciendo que las empresas deban adaptarse a ellos y no al contrario; además, los jóvenes Centennials esperan de su trabajo buenos salarios, acompañamiento por medio de inducciones o capacitaciones y también que cuenten con flexibilidad horaria.

Gallarday (2019), en su trabajo de investigación sobre qué es lo que buscan los colaboradores en una empresa para que trabajen disfrutando lo que hacen, realizada

en la UPC en Lima, tuvo por objetivo identificar aquellas características fundamentales con las que debe contar un lugar de trabajo según las expectativas de los Centennials. La investigación tuvo un alcance exploratorio cualitativo y para recoger información se realizó una convocatoria por Instagram, con la finalidad de que los interesados en participar puedan agendar su horario para realizar el focus group, resultado de ello se obtuvo una muestra de 19 personas entre 16 y 25 años. Los resultados obtenidos destacan que los jóvenes esperan una relación directa entre el esfuerzo que realizan en el trabajo y la recompensa proporcionada por la organización; además, indican que el 45% de su tiempo está destinado a pasarlo en el trabajo. Producto de este estudio se puede concluir que tanto clima como espacio laboral influyen directamente en la felicidad de los colaboradores, además de que para los Centennials es primordial mantener su bienestar emocional y las relaciones interpersonales.

Altamirano (2018), en su tesis de grado para conocer cuáles son las expectativas laborales y también académicas de los estudiantes que pertenecer a la escuela de enfermería, desarrollada en la UNTRM de Amazonas, tuvo por objetivo determinar el vínculo que existe entre las expectativas laborales y académicas de los estudiantes del programa de estudio de enfermería de la universidad ya mencionada. El enfoque de la investigación fue cuantitativo observacional, la población estuvo constituida por los estudiantes pertenecientes al programa de enfermería del II al X ciclo pertenecientes al plan 02 y 03, se consideró una muestra de 158 estudiantes. Los resultados encontrados con esta investigación indican que el 25.3% de los estudiantes tienen expectativas laborales en el área asistencial, docencia y administración; además, el 21.5% cuenta con expectativas académicas orientadas a obtener su licenciatura y posteriormente una especialidad. En este estudio se concluyó que sí existe relación entre las expectativas académicas y expectativas laborales de los estudiantes, además, las expectativas laborales que tienen los estudiantes están orientadas a laborar en el área administrativa, docente o asistencial, y en cuando a sus expectativas académicas son las de alcanzar la licenciatura y posteriormente realizar alguna especialidad.

En la presente investigación se pretende resolver la pregunta ¿Cuáles son las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022?, con el objetivo general de determinar las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio

Rodríguez de Mendoza, 2022. Como objetivos específicos se pretende caracterizar los factores motivacionales e identificar los factores higiénicos que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza para finalmente establecer estrategias para la atracción del capital humano Centennial.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Metodología

Tipo de investigación: por su alcance, este estudio fue cuantitativo, porque se midió las variables y se generalizó los resultados a partir de la muestra.

Por su finalidad, este estudio fue una investigación de tipo básica, porque aportó generando conocimientos sobre la variable en estudio empleando la observación de los hechos en estudio. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2018).

Por su alcance, este estudio fue descriptivo porque se determinó y describió las características encontradas sobre las expectativas laborales de los Centennials después de la aplicación del instrumento. También por su alcance fue de corte transversal debido a que se recolectó los datos en un determinado periodo.

Diseño de la investigación: por su diseño, este estudio fue no experimental esto debido a que no se manipuló la variable de expectativas laborales, pues no se realizó intervención alguna y solo se recolectaron los datos tal cual ocurrieron en la realidad.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población: la población de este estudio, estuvo compuesta por 2 909 estudiantes de pregrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, matriculados en el semestre 2022 – I en la sede Chachapoyas con edades entre 19 a 25 años (Dirección de Admisión y Registros Académicos, correo electrónico, 30 de mayo de 2022).

Muestra: la muestra estuvo conformada por los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que cumplieron con los criterios de inclusión como la edad entre el rango de 19 a 25 años, además de estar matriculados en el semestre 2022 – I cursando el octavo ciclo en adelante de su respectivo programa de estudio; además se consideró ciertos criterios de exclusión que impidieron la participación de algunos estudiantes en la presente investigación, como aquellos estudiantes que cursaban entre el primer y séptimo ciclo, aquellos que pertenecían a la sede Bagua y aquellos que no estuvieron presentes durante la aplicación del instrumento.

Muestreo: se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, en donde cada estudiante tuvo igual oportunidad de ser seleccionado para la investigación (Martínez, 2012).

Se determinó con la siguiente fórmula:

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

Donde:

- N: cantidad de la población.
- Z: nivel de significancia, en este caso se tomó un 95%, con un valor de 1.96
- e: error máximo permisible, que en este caso se usó un 5%
- p: probabilidad de éxito, en este caso fue 0.5
- q: probabilidad de fracaso, en este caso fue 0.5
- n: muestra a encontrar.

Se aplicó la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (2909) * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2(2909 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$
$$n = 339.449$$

$$n = 339$$

Se obtuvo como resultado un total de 339 estudiantes de la UNTRM, que fueron elegidos de forma aleatoria como parte de la muestra del presente estudio, determinados también por conveniencia porque se trabajó con los estudiantes que estuvieron presentes y que además accedieron a participar de la investigación, tomando como base que la muestra estuvo estructurada aproximadamente de la siguiente manera:

Tabla 1

Estudiantes por facultad en la UNTRM - A, a considerar para la muestra

Facultad	N° de estudiantes
Derecho y Ciencias Políticas	25
Educación y Ciencias de la Comunicación	14
Ciencias Sociales	17
Ciencias de la Salud	67
Ingeniería y Ciencias Agrarias	49
Ingeniería Civil y Ambiental	68
Ingeniería Zootecnista, Agronegocios y Biotecnología	47
Ciencias Económicas y Administrativas	52
Total	339

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de estudiantes a los cuales se les aplicó el cuestionario para conocer su perspectiva sobre la variable en estudio.

2.3.Variable de estudio

Variable: Expectativas laborales

“Las expectativas laborales expresan valores y motivos personales aplicados al trabajo. Estas expectativas surgen de la experiencia vital y, por tanto, pueden variar generacionalmente” (Sosa et al., 2021, p.23).

La variable en estudio, se encuentra relacionada con la motivación, pues se buscó conocer qué esperan los jóvenes en su nuevo centro de trabajo para que logren motivarse y desempeñarse de la mejor manera, lo que conlleva a que la definición mencionada se relacione con la teoría de Herzberg, teoría utilizada para realizar la operacionalización de la variable.

Martínez (2019), indica que, Herzberg argumentó que los trabajadores (de hecho, todos los individuos) tienen un conjunto de necesidades, las que el autor clasifica como necesidades básicas, especialmente la motivación y la higiene, haciendo referencia a que los factores de higiene se refieren a la insatisfacción y los factores motivacionales se refieren a la satisfacción.

Esta teoría fue presentada en el año 1959, posteriormente se fueron presentado diferentes teorías de motivación en donde indicaban diferentes aspectos que debería ofrecer el empleador a sus colaboradores para que se sientan motivados

y comprometidos con su trabajo; si bien es cierto, es una teoría antigua, pero se ha considerado en la presente investigación los factores presentados por Herzberg con la finalidad de conocer si a pesar de los años, estos influyen o no en las expectativas laborales de los Centennials de la UNTRM.

2.4. Análisis de datos

Técnica: La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, la cual permitió conocer las expectativas laborales de los Centennials que pertenecen a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza durante el ciclo de estudios 2022 – I.

Instrumento: Se utilizó como instrumento un cuestionario on line el cual fue aplicado a los estudiantes de la generación Centennial de la UNTRM – A. Se elaboró con base en la escala de Likert, teniendo en cuenta la importancia de cada enunciado en donde se tuvo una escala del 1 al 5 como alternativas, siendo 1 igual a irrelevante, 2 como poco importante, 3 como medianamente importante, 4 como importante y 5 como muy importante. Cabe precisar, que este cuestionario fue elaborado considerando las dimensiones relacionadas a los factores de Herzberg, como son los factores motivacionales y factores higiénicos. Además, fue compartido mediante redes sociales y correo institucional con los individuos de la muestra.

Procesamiento de datos: Se recolectó la información empleando un formulario en línea empleando la herramienta de Google Forms y también algunos cuestionarios aplicados de forma física.

Para procesar la información, se creó una base de datos en Microsoft Excel, realizando el análisis, descripción e interpretación de los datos recolectados mediante tablas dinámicas y gráficos, los cuales han permitido realizar la interpretación y análisis de cada dato recolectado.

Por último, los gráficos y tablas obtenidos en Microsoft Excel se copiaron en Microsoft Word para su respectivo análisis y descripción.

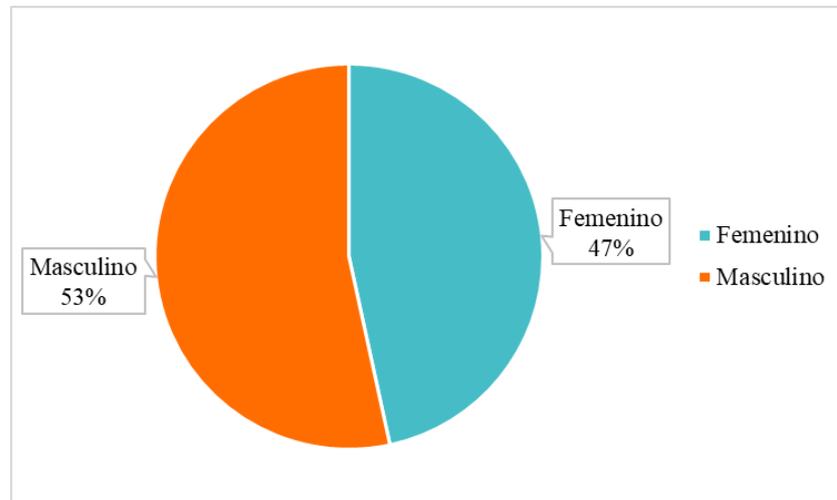
III. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos, luego de la aplicación del cuestionario.

Se tiene en primer lugar, aspectos generales, como género, edad, ciclo de estudios y facultad a la que pertenecen.

Figura 1

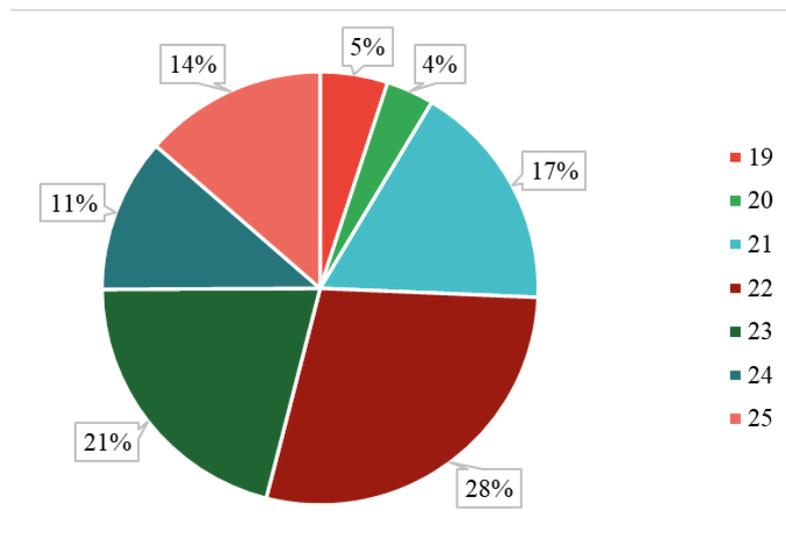
Género



Nota. En la figura 1 se puede observar que del 100% de población encuestada, el 53% fueron del género masculino y el 47% restante del género femenino.

Figura 2

Edad

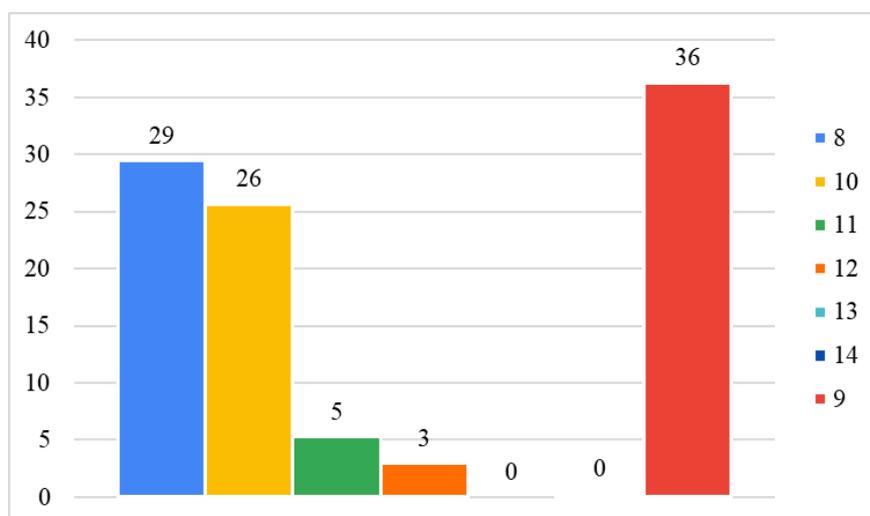


Nota. En la figura 2 se presentan las edades de los Centennials encuestados, teniendo que el 28% de ellos tenían 22 años, el 21% tenían 23 años, el 17% tenían

21 años, el 14% tenían 25 años, el 11% tenían 24 años, el 5% tenían 19 años y el 4% tenían 20 años.

Figura 3

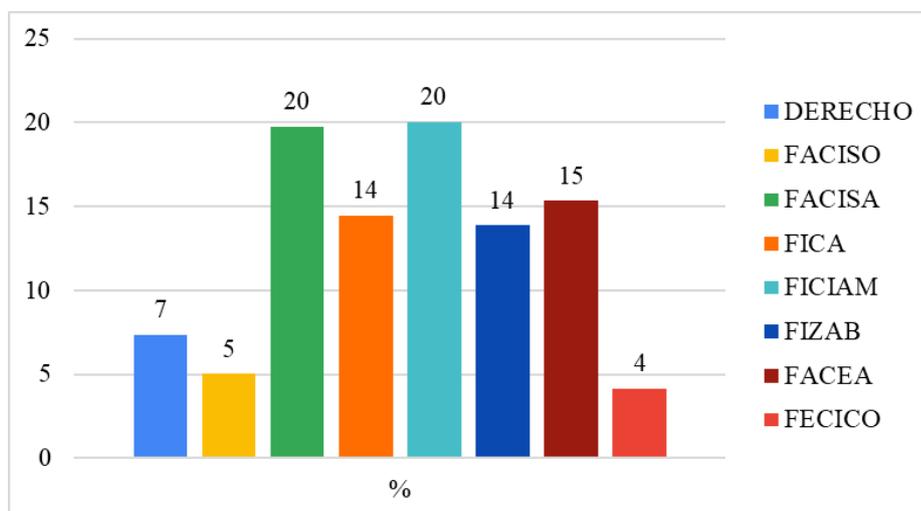
Ciclo de estudios



Nota. En la figura 3 se aprecia el ciclo de estudios que cursaban los universitarios, se consideró a los estudiantes de ciclos superiores y se tuvo como resultados del 36% de estudiantes pertenecían al noveno ciclo, el 29% al octavo ciclo, el 26% al décimo ciclo, el 5% al onceavo ciclo, el 3% al doceavo ciclo y no se encuestó a e

Figura 4

Facultad a la que pertenecen



Nota. En la figura 4 se detalla el porcentaje de estudiantes por facultad, teniendo un 20% de estudiantes pertenecientes a la FACISA y FICIAM, 15% de estudiantes de la FACEA, 14% de estudiantes de la FICA y FIZAB, 7% de estudiantes de la

facultad de DERECHO, 5% de estudiantes de la FACISO y 4% de estudiantes de la FECICO.

Es importante mencionar que, luego de interpretar los resultados se aprecia que la mayoría de los Centennials que están en los últimos ciclos de sus respectivos programas de estudio en el semestre 2022 – I, tuvieron edades de 22, 23 y 21 años, lo que significa que, en la actualidad, la mayoría de profesionales egresan muy jóvenes lo que resulta de gran beneficio para las empresas y/o instituciones que puedan requerir de ellos, pues estarán dispuestos a seguir aprendiendo, tendrán la energía y voluntad necesaria para laborar y aportarán ideas frescas y acorde con las nuevas tendencias.

A continuación, se presentan los resultados de cada una de las preguntas y el detalle en base a los dos primeros objetivos específicos planteados, teniendo en cuenta las dimensiones consideradas en la investigación, considerando que el último objetivo específico de este trabajo será plantear estrategias de atracción del talento humano Centennial.

O.E.1: Caracterizar los factores motivacionales que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022.

Tabla 2

Posibilidad de aprender nuevas cosas en un centro de trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	5	1
Poco importante	1	0
Medianamente importante	27	8
Importante	143	42
Muy importante	163	48
Total	339	100

Nota. La posibilidad de aprender nuevas cosas en un centro de trabajo para el 48% de los Centennials fue considerado como muy importante, para el 42% fue considerado importante, para el 8% fue medianamente importante y para el 1% fue irrelevante.

Tabla 3*Involucramiento en el área a desempeñarse*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	4	1
Poco importante	1	0
Medianamente importante	27	8
Importante	154	45
Muy importante	153	45
Total	339	100

Nota. Para los Centennials fue motivante el involucramiento en el área que se desempeñe, un 45% de ellos opinaron que es muy importante y también importante, un 8% consideró que es medianamente importante y un 1% consideró que es irrelevante.

Tabla 4*Relación del empleo con la carrera profesional*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	4	1
Poco importante	4	1
Medianamente importante	48	14
Importante	138	41
Muy importante	145	43
Total	339	100

Nota. El 43% de los jóvenes consideró que es muy importante que su empleo esté relacionado con su carrera profesional, el 41% consideró que es importante, el 14% que es medianamente importante y el 1% consideró que es poco importante e irrelevante respectivamente.

Tabla 5*Desarrollo de talentos y capacidades en un nuevo empleo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	2	1
Poco importante	2	1
Medianamente importante	24	7
Importante	162	48
Muy importante	149	44
Total	339	100

Nota. El 48% de los Centennials consideró que el desarrollo de sus talentos y capacidades en un nuevo empleo resulta importante, el 44% considera que es muy importante, el 7% consideró que es medianamente importante y el 1% respectivamente consideró que es irrelevante y también poco importante.

Tabla 6*Oportunidades de crecimiento laboral en un nuevo empleo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	3	1
Poco importante	1	0
Medianamente importante	26	8
Importante	143	42
Muy importante	166	49
Total	339	100

Nota. Las oportunidades de crecimiento laboral en un nuevo empleo fueron consideradas en un 49% muy importante, en un 42% importante, un 8% consideró que es medianamente importante y un 1% consideró que es irrelevante.

Tabla 7*Autorrealización profesional*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	2	1
Poco importante	0	0
Medianamente importante	30	9
Importante	122	36
Muy importante	185	55
Total	339	100

Nota. La autorrealización profesional por parte de los jóvenes, fue considerada muy importante por un 55% de ellos, un 36% consideró que es importante, un 9% indicó que les resulta medianamente importante y un 1% consideró que es irrelevante.

Tabla 8*Felicitación verbal, escrita o premios por parte de la organización por los logros*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	8	2
Poco importante	9	3
Medianamente importante	69	20
Importante	131	39
Muy importante	122	36
Total	339	100

Nota. El 36% de Centennials indicó que la organización los felicite verbalmente o por escrito o a través de premios por sus logros como muy importante, el 39% consideró que es importante, el 20% consideró que es medianamente importante, el 3% consideró que es poco importante y el 2% consideró que estas acciones son irrelevantes.

Tabla 9*Reconocimiento de los compañeros de trabajo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	11	3
Poco importante	8	2
Medianamente importante	77	23
Importante	153	45
Muy importante	90	27
Total	339	100

Nota. Para el 45% de los jóvenes les resultó importante el reconocimiento de sus compañeros de trabajo, para un 27% fue muy irrelevante, para un 23% fue medianamente importante, para un 3% fue irrelevante y para un 2% fue poco importante.

Tabla 10*Reconocimiento del jefe inmediato*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	10	3
Poco importante	4	1
Medianamente importante	41	12
Importante	166	49
Muy importante	118	35
Total	339	100

Nota. El reconocimiento del jefe inmediato fue importante para el 49%, para el 35% fue muy importante, para el 12% fue medianamente importante, para el 3% fue irrelevante y para el 1% le resultó poco importante.

Tabla 11*La supervisión constante del superior necesaria para un buen desempeño*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	11	3
Poco importante	27	8
Medianamente importante	74	22
Importante	159	47
Muy importante	68	20
Total	339	100

Nota. Para el 47% de los encuestados les resultó importante la supervisión constante del superior inmediato para alcanzar un buen desempeño, para el 22% les resultó medianamente importante, para el 20% les resultó muy importante, para un 8% fue poco importante y para el 3% resultó irrelevante.

Tabla 12

Recordar con frecuencia las tareas a realizar

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	30	9
Poco importante	70	21
Medianamente importante	137	40
Importante	69	20
Muy importante	33	10
Total	339	100

Nota. El 40% consideró medianamente importante el hecho de que se les deba recordar con frecuencia las tareas a realizar, el 21% indicó que es poco importante, el 20% que es importante y el 10% consideró que es muy importante, mientras que el 9% indicó que es irrelevante.

Tabla 13*Libertad al trabajar para mejorar el desempeño*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	3	1
Poco importante	8	2
Medianamente importante	49	14
Importante	162	48
Muy importante	117	35
Total	339	100

Nota. Tener cierta libertad al trabajar para mejorar el desempeño fue considerada como importante por el 48% de encuestados, el 35% manifestó que es muy importante, el 14% que es medianamente importante, el 2% que es poco importante y el 1% opinó que es irrelevante.

O.E.2: Identificar los factores higiénicos que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022.

Tabla 14*Distribución física del ambiente de trabajo para facilitar las labores*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	3	1
Poco importante	4	1
Medianamente importante	31	9
Importante	136	40
Muy importante	165	49
Total	339	100

Nota. En la figura 17 se aprecia que para el 49% de los jóvenes les resulta muy importante la distribución física del ambiente de trabajo para facilitar sus labores, mientras que un 40% considera que es importante, un 9% medianamente importante y un 1% considera que es poco importante y también irrelevante.

Tabla 15*Adecuado ambiente físico que permita trabajar cómodamente*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	2	1
Poco importante	1	0
Medianamente importante	25	7
Importante	150	44
Muy importante	161	47
Total	339	100

Nota. Para el 47% de Centennials les resultó muy importante contar con un adecuado ambiente físico que les permita trabajar cómodamente, a un 44% importante, un 7% medianamente importante y a un 1% les resultó irrelevante.

Tabla 16*Equipamiento tecnológico indispensable para el buen desempeño*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	1	0
Poco importante	1	0
Medianamente importante	29	9
Importante	133	39
Muy importante	175	52
Total	339	100

Nota. En la figura 19 se observa que el 52% de jóvenes consideró muy importante contar con el equipamiento tecnológico ideal para el buen desempeño en sus labores diarias, un 39% que es importante y un 9% indicó que es medianamente importante.

Tabla 17*Nuevo trabajo que permita cubrir las expectativas económicas*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	0	0
Poco importante	9	3
Medianamente importante	34	10
Importante	138	41
Muy importante	158	47
Total	339	100

Nota. Para el 47% de Centennials fue muy importante que su nuevo trabajo permita cubrir sus expectativas laborales, el 41% opinó que es importante, el 10% consideró que es medianamente importante y para el 3% le resultó poco importante.

Tabla 18*Beneficio adicional según el desempeño laboral*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	3	1
Poco importante	2	1
Medianamente importante	48	14
Importante	160	47
Muy importante	126	37
Total	339	100

Nota. En cuanto a los beneficios adicionales que se les pueda ofrecer a los Centennials acorde a su desempeño laboral, el 47% de ellos consideraron que es importante, el 37% que es muy importante, el 14% que es medianamente importante y un 1% indicó que es irrelevante y poco importante respectivamente.

Tabla 19*Salario acorde con la formación y experiencia profesional*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	1	0
Poco importante	8	2
Medianamente importante	47	14
Importante	145	43
Muy importante	138	41
Total	339	100

Nota. El 43% de Centennials indicaron que es importante que el salario que reciban sea acorde a su formación y experiencia profesional, el 41% indicó que es muy importante, el 14% medianamente importante y a un 2% de ellos les resultó poco importante.

Tabla 20*Normas en los procesos de atracción, capacitación, retención y desvinculación en una organización*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	0	0
Poco importante	8	2
Medianamente importante	69	20
Importante	185	55
Muy importante	77	23
Total	339	100

Nota. En la figura 23 se observa que el 55% de jóvenes consideró importante que las normas en los procesos de atracción, capacitación, retención y desvinculación en una organización sean flexibles, para el 23% fue muy importante, para el 20% medianamente importante y para el 2% fue poco importante.

Tabla 21*Funciones, áreas, tareas o procesos de trabajo concretamente detallados*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	0	0
Poco importante	5	1
Medianamente importante	40	12
Importante	188	55
Muy importante	106	31
Total	339	100

Nota. El 55% de los Centennials consideraron importante que las funciones, áreas, tareas o procesos de trabajo estén concretamente detallados, un 31% consideró que es importante, un 12% medianamente importante y un 1% consideró que es poco importante.

Tabla 22*Políticas relacionadas al horario laboral*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	0	0
Poco importante	5	1
Medianamente importante	50	15
Importante	169	50
Muy importante	115	34
Total	339	100

Nota. En la figura 25 se observa que para el 50% de encuestados les resultó importante contar con políticas relacionadas al horario laboral, al 34% les resultó muy importante, al 15% medianamente importante y al 1% poco importante.

Tabla 23

Trabajar en un ambiente cordial con los colaboradores de la organización para un buen desempeño laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	1	0
Poco importante	2	1
Medianamente importante	25	7
Importante	184	54
Muy importante	127	37
Total	339	100

Nota. El 54% de jóvenes indicaron que es importante trabajar en un ambiente cordial con los colaboradores de la organización para alcanzar un buen desempeño laboral, un 37% manifestó que es muy importante, un 7% medianamente importante y un 1% indicó que es poco importante.

Tabla 24

Establecer una buena relación con los superiores

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	3	1
Poco importante	5	1
Medianamente importante	20	6
Importante	138	41
Muy importante	173	51
Total	339	100

Nota. Establecer una buena relación con los superiores fue muy importante para el 51% de jóvenes, importante para el 41%, medianamente importante para el 6% y poco importante e irrelevante para el 1% respectivamente.

Tabla 25*Integración en un nuevo equipo de trabajo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	1	0
Poco importante	1	0
Medianamente importante	18	5
Importante	149	44
Muy importante	170	50
Total	339	100

Nota. En la figura 28 se observa que el 50% de encuestados indicó que es muy importante estar dispuesto a integrarse en un nuevo equipo de trabajo, el 44% indicó que es importante y para el 5% les resultó medianamente importante.

Tabla 26*Integrantes de la organización interesados en el bienestar y vida personal de los compañeros*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Irrelevante	6	2
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Poco importante	26	8
Medianamente importante	77	23
Importante	114	34
Muy importante	116	34
Total	339	100

Nota. En la figura 29 se observa que para el 34% de los encuestados, manifestaron como importante y muy importante respectivamente que los integrantes de la organización se interesen por su bienestar y vida personal, mientras que a un 23% les resultó medianamente importante, a un 8% poco importante y a un 2% irrelevante.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general que fue determinar las expectativas laborales de Centennials en la UNTRM - A, se encontró que lo que los jóvenes esperan de su futuro trabajo para estar satisfechos y motivados, tienen relación con los factores que menciona Herzberg en su teoría, pues tantos factores motivacionales como factores higiénicos influirían en sus expectativas laborales.

Para el primer objetivo específico, se encontró que los factores motivacionales que influyen en los Centennials son las relacionadas al trabajo estimulante con un 48% que considera muy importante el tener la posibilidad de aprender cosas nuevas en un centro de trabajo, el 45% indica que es muy importante que puedan involucrarlos en el área a desempeñarse y un 43% que manifiesta que su empleo debe estar relacionado con su carrera profesional. En cuanto a logros y autorrealización, el 48% consideró que el desarrollo de sus talentos y capacidades en un nuevo empleo resulta importante, las oportunidades de crecimiento laboral en un nuevo empleo fueron consideradas en un 49% muy importante y la autorrealización profesional por parte de los jóvenes, fue considerada muy importante por un 55% de ellos.

Estos resultados se relacionan con lo que menciona Martínez (2020) en su investigación, donde indica que para los jóvenes que pertenecen a la generación Millennial y Centennial son motivados en su trabajo debido a las oportunidades de crecimiento que se les ofrezca. Además, Casas (2020) indicó que lo que los jóvenes Centennials esperan de su trabajo también son los acompañamientos por medio de inducciones o capacitaciones, lo cual se relaciona con lo encontrado en esta investigación, pues los jóvenes buscan también el involucramiento y el poder aprender cosas nuevas, lo cual se puede alcanzar mediante los acompañamientos.

Del mismo modo, Altamirano (2018) en su tesis de grado para conocer cuáles son las expectativas laborales y también académicas de los estudiantes, concluyó que el 25.3% de los estudiantes tienen expectativas laborales en el área asistencial, docencia y administración; además, el 21.5% cuenta con expectativas académicas orientadas a obtener su licenciatura y posteriormente una especialidad, lo que se relaciona con el interés de los jóvenes que participaron en esta investigación respecto a logros y autorrealización.

En cuanto a responsabilidad, para el 47% de los encuestados les resultó importante la supervisión constante del superior inmediato para alcanzar un buen desempeño,

el 40% consideró medianamente importante el hecho de que se les deba recordar con frecuencia las tareas a realizar y tener cierta libertad al trabajar para mejorar el desempeño fue considerado como importante por el 48% de encuestados. Estos resultados coinciden con las investigaciones de Martínez (2020) y Madero (2019), quienes indican que para los jóvenes la satisfacción en su trabajo está enfocada en la autonomía con la puedan desempeñarse.

Del mismo modo, en esta investigación se encontró que, en cuanto a reconocimiento, el 39% de Centennials indicó que la organización los felicite verbalmente o por escrito o a través de premios por sus logros como importante, para el 45% de los jóvenes les resultó importante el reconocimiento de sus compañeros de trabajo y el reconocimiento del jefe inmediato fue importante para el 49% de ellos. Esto guarda relación con lo que Madero (2019) manifiesta sobre los incentivos no monetarios o motivacionales, pues el factor que más destaca es el reconocimiento al desempeño.

Para el segundo objetivo específico, se encontró que los factores higiénicos que influyen en los Centennials son las relacionadas a las políticas administrativas, el 55% de jóvenes consideró importante que las normas en los procesos de atracción, capacitación, retención y desvinculación en una organización sean flexibles, el 55% de los Centennials consideraron importante que las funciones, áreas, tareas o procesos de trabajo estén concretamente detallados y para el 50% de encuestados les resultó importante contar con políticas relacionadas al horario laboral. Resultados similares se encontró en la investigación de Martínez (2020), quien determinó en las generaciones Millennial y Centennial, que ambas valoran el tiempo de descanso que puedan tener, lo que se relaciona con lo que los Centennials que participaron esta investigación indican, pues están interesados en las políticas de horario laboral; al igual que en la investigación de Rueda et al. (2020) en donde determinó que el 51% de los encuestados valora más los horarios flexibles, mientras que Casas (2020) en su artículo determinó que los jóvenes Centennials esperan contar con flexibilidad horaria.

En cuanto al ambiente del trabajo, para el 49% de los jóvenes les resulta muy importante la distribución física del ambiente de trabajo para facilitar sus labores, para el 47% de Centennials les resultó muy importante contar con un adecuado ambiente físico que les permita trabajar cómodamente y el 52% de jóvenes consideró muy importante contar con el equipamiento tecnológico ideal para el

buen desempeño en sus labores diarias. Esto guarda relación con lo que Gallarday (2019) manifestó en su trabajo, al concluir que tanto clima como espacio laboral influyen en la felicidad de los colaboradores.

Respecto a salarios y beneficios, para el 47% de Centennials fue muy importante que su nuevo trabajo permita cubrir sus expectativas salariales, sobre los beneficios adicionales que se les pueda ofrecer a los Centennials acorde a su desempeño laboral el 47% de ellos consideraron que es importante y el 43% de Centennials indicaron que es importante que el salario que reciban sea acorde a su formación y experiencia profesional. Resultados similares se encontraron en los estudios de Madero (2019) y Casas (2020), en donde indican que el aspecto monetario que más resalta son los aguinaldos y además que los jóvenes Centennials esperan de su trabajo buenos salarios.

Sobre las relaciones interpersonales, el 54% de jóvenes indicaron que es importante trabajar en un ambiente cordial con los colaboradores de la organización para alcanzar un buen desempeño laboral, establecer una buena relación con los superiores fue muy importante para el 51% de jóvenes, el 50% de encuestados indicó que es muy importante estar dispuesto a integrarse en un nuevo equipo de trabajo y para el 34% de los encuestados, manifestaron como importante y muy importante respectivamente que los integrantes de la organización se interesen por su bienestar y vida personal. Similares resultados se obtuvieron en investigaciones como la de Rueda et al. (2020) en donde determinó que el 62% de encuestados indicaron que las relaciones interpersonales son importantes para los jóvenes; además, Gallarday (2019) indica en su investigación que para los Centennials es primordial mantener su bienestar emocional y las relaciones interpersonales; también se tiene a Cabo et al. (2019) en su estudio en el que concluyó que la generación Centennial puede adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno y en general, lo que se relaciona con la disposición de integrarse a un nuevo equipo de trabajo por parte de los jóvenes participantes en la presente investigación.

En el caso de la investigación de Cornejo y Rodríguez (2021), se obtuvieron resultados moderadamente altos en cuanto a la satisfacción laboral y su dependencia de los factores externos, pero en general, lo que influye en la satisfacción laboral son los factores planteados por la teoría de Herzberg, lo que se relaciona directamente con el presente estudio, pues luego de analizar la información recogida, podemos afirmar que estos factores son también los que

influyen en las expectativas laborales de los Centennials de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en el semestre 2022 – I.

Mientras que los resultados obtenidos en esta investigación no se relacionan directamente con lo que manifiesta Mori et al. (2021), pues en su estudio se encontró que un colaborador Centennial se caracteriza por el alto nivel de energía con la que realiza sus labores, y por ello es que se siente orgulloso de las actividades que realiza.

V. CONCLUSIONES

- Las expectativas laborales varían generacionalmente, en lo que respecta a la generación Centennial, las expectativas se ven influenciadas por los factores planteados por Herzberg, pues en un futuro empleo, están interesados en encontrar tanto factores motivacionales como higiénicos, es decir, factores intrínsecos y extrínsecos para que puedan alcanzar la satisfacción laboral.
- Los factores motivacionales que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, son trabajo estimulante, logro y autorrealización, reconocimiento y responsabilidad, dentro de ello se destacan aspectos como la posibilidad de aprender nuevas cosas, desarrollar sus talentos y capacidades, crecimiento profesional, libertad y autonomía para laborar.
- Los factores higiénicos que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, son el ambiente de trabajo, salarios y beneficios, políticas administrativas y relaciones interpersonales, dentro de ello se destacan aspectos como definir los procesos en una organización, políticas relacionadas al horario laboral, adecuada distribución y equipamiento de los ambientes de trabajo, salarios acorde al desempeño y experiencia profesional, mantener buenas relaciones con los compañeros y jefes, además de la voluntad de integrarse en equipos de trabajo.
- Es importante que se logre establecer estrategias para la atracción del capital humano Centennial, pues resulta de mucha importancia contar con las habilidades, conocimientos y demás características de un joven profesional Centennial, con la finalidad de que las empresas y/o instituciones tanto públicas y privadas obtengan mejores resultados gracias a la buena productividad y desempeño de un colaborador joven; es importante mencionar que se trabajó algunas estrategias de retención del talento humano, estrategias que forman parte de la presente investigación y se encuentra anexado en el presente trabajo.
- Es pertinente mencionar que la Teoría de Herzberg fue presentada hace muchos años, por lo que se pensaría que es una teoría que no se podría relacionar con las expectativas de los jóvenes Centennials; en esta

investigación se concluye que los factores que explica Herzberg en su teoría, se presentan en la actualidad en la nueva generación, pues tanto factores motivacionales como higiénicos siguen siendo considerados por ellos para indicar lo que esperan que los motive en su futuro trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

- A los próximos investigadores, se recomienda realizar una investigación de las expectativas laborales de los jóvenes Centennials de los primeros ciclos de los diferentes programas de estudio con los que cuenta la universidad, de modo que puedan realizar la comparación de cómo y cuáles son las expectativas de los jóvenes que inician una carrera universitaria con los jóvenes que están próximos a culminarla. Además, se recomienda que puedan considerar a otros autores como Vroom, Maslow, entre otros; puesto que, presentan teorías modernas con aspectos que se relacionarían de igual forma con las expectativas laborales de los Centennials.
- A la universidad, se recomienda que pueda desarrollar charlas y/o ferias en dónde participen las instituciones, empresas y demás para que puedan compartir con los jóvenes ofertas de trabajo y también logren atraer a ese talento humano Centennial.
- A las instituciones y/o empresas, se recomienda desarrollar las estrategias sugeridas con el objetivo no solo de atraer al talento humano, sino que en caso de que ya cuenten con ellos dentro de ellas, puedan retenerlos y fidelizarlos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, C. (2018). *Expectativas laborales y académicas del estudiante de enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio Institucional – UNTRM.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1374>
- Cabo, C., Noya, A. y Stanley, L. (2019). *La retención del talento profesional de los Centennials en las empresas* [Trabajo de investigación, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio Institucional UADE.
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/9038/Cabo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casas, J. (2020). *Generación Z: Evolución y características* [Artículo de suficiencia profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15217/Casas_Quispe_Javier_Concepci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornejo, J. y Rodríguez, M. (2021). *Comparación de la satisfacción laboral entre los grupos generacionales Millennial - Z del sector bancario de Arequipa 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de Tesis – Universidad Católica de Santa María.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10865/53.0976.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallarday, N. (2019). *Construyendo una empresa en donde los colaboradores disfruten trabajar* [Trabajo de investigación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652724/Gallarday_CN.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(e2153), 1-18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. (13ª ed.). Ecoe Ediciones.
- Martínez, M. (2020). *Generaciones “Y” y “Z”: Qué buscan en un trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad de San Andrés]. Repositorio digital San Andrés.

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18403/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20L.%20Adm.%20Mart%C3%ADnez%20Ledema%2C%20Mateo.pdf>

Martínez, P. (25 de noviembre de 2023). *Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral*. Psicología-Online. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html>

Mitta, D. (2019). Gestión de la diversidad. EL reto Millennial en un grupo de organizaciones: ¿quiénes son, qué los motiva y cómo retenerlos? *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (4), 67-104.
<https://doi.org/10.18800/360gestion.201904.003>

Mori, A., Torres, E., Oblitas, D. y Ordoñez, B. (2021). *Determinación del nivel de engagement en los Centennials económicamente activos del Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18772/DETERMINACI%C3%93N%20DEL%20NIVEL%20DE%20ENGAGEMENT%20EN%20LOS%20CENTENNIALS%20ECON%C3%93MICAMENTE%20ACTIVOS%20DEL%20PER%C3%9a-MORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *Manual de Frascati 2015, guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. FECYT.
<https://books.google.com.pe/books?id=2RN-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true>

Rueda, J., Martínez, O. y Arévalo, R. (2020). *Modelo de fidelización y retención del talento humano para las generaciones Centennials y Millennials, aplicado en las organizaciones de la ciudad de Bogotá 2021* [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria Compensar]. Repositorio digital – Fundación Universitaria Compensar.
https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/bitstream/handle/compensar/102/Modelo%20de%20fidelizaci%C3%B3n%20y%20retenci%C3%B3n%20del%20talent_Liliana%20Patricia%20Ari.pdf?sequence=1

Sosa, E., Giraldo, W. y Vara, A. (2021). *Expectativas laborales de los Centennials de las escuelas de negocios en Latinoamérica*. ACBSP, USMP & ISIL.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9592>

ANEXOS

ANEXO N°01

ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN DEL TALENTO HUMANO CENTENNIAL

Factores motivacionales:

Trabajo estimulante

- Ofrecer capacitaciones y/o cursos con temas que aporten a mejorar el desempeño y conocimiento de los colaboradores en el área en la que labora.
- Involucrar y comprometer al colaborador con la misión y visión de la entidad y/o empresa.

Logro y autorrealización

- Incentivar e involucrar al colaborador a tener iniciativas y aportar en la mejora y crecimiento de la entidad y/o empresa.
- Brindar planes de carrera en la entidad y/o empresa.
- Brindar las facilidades necesarias en caso de que el colaborador se encuentre llevando cursos, estudios de posgrado, especializaciones, entre otros.

Reconocimiento

- Dar reconocimiento al colaborador, ya sea mediante premios como bonos, regalos, viajes, cursos, tiempo libre, entre otros.
- Reconocer el trabajo del colaborados de forma verbal.
- Incentivar el reconocimiento por parte de jefes y colaboradores, es decir, fomentar el aprecio y consideración hacia el colaborador que logra desempeñarse mejor.
- Elegir al colaborador del mes, ya sea por puntualidad, por cumplimiento de metas, entre otros.

Responsabilidad

- Determinar las tareas a realizar de forma exacta, considerando pautas que indiquen exactamente las metas a alcanzar y el tiempo en que se deben lograr.
- Ofrecer al colaborador cierta libertad al trabajar, evitando la supervisión constante, solo debe darse cuando sea necesaria y oportuna.

Factores higiénicos:

Ambiente de trabajo

- Brindar equipamiento tecnológico, materiales, herramientas y lo que necesite el colaborador para realizar eficientemente sus labores.

- Mantener los ambientes de trabajo limpios y seguros.
- Garantizar la comodidad de los colaboradores para facilitar sus labores.

Salarios y beneficios

- Ofrecer bonos según las metas que cumpla el colaborador.
- Establecer salarios acordes al grado y experiencia profesional.

Políticas administrativas

- Establecer un horario flexible, que permita que los colaboradores puedan compartir de su tiempo con su entorno y consigo mismos.
- Ofrecer espacios de recreación y ocio, en donde puedan relajarse y tener una pausa de sus labores.
- Los procesos de atracción, capacitación, retención y desvinculación, así como las funciones, áreas, tareas o procesos de trabajo, deben estar correctamente detallados y ser de fácil comprensión para los colaboradores.

Relaciones interpersonales

- Hacer sentir a los colaboradores que la organización y/o empresa se esfuerza por alcanzar el bienestar colectivo y personal.
- Ofrecer espacios para interactuar con los demás colaboradores y superiores.

ANEXO N°02

LINK DE ENCUESTA ON LINE

<https://forms.gle/8QR9dswS3Q76CZTEA>



EXPECTATIVAS LABORALES DE CENTENNIALS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2022.

Esta investigación tiene el objetivo de determinar cuáles son las expectativas laborales de los Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Por lo tanto, requiero de tu ayuda mediante la participación voluntaria y anónima en el llenado del siguiente formulario. La duración aproximada en esta encuesta es de 15 minutos. Tus respuestas serán totalmente confidenciales. Agradezco tu participación.

Requisitos para participar en esta investigación:

- Tener entre 19 a 25 años de edad.
- Estudiar en la UNTRM - A, sede Chachapoyas.
- Estar cursando el octavo ciclo en adelante de su respectivo programa de estudios.

7237447381@untrm.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

¿Quiénes son los Centennials?

La Generación Z o Centennials son todas las personas nacidas aproximadamente a partir del año 1997 hasta el año 2012, esta generación tiene un enfoque diferente de su entorno de trabajo en comparación con las generaciones mayores e incluso tienden a pensar de manera diferente debido a que han interactuado con la tecnología digital desde una edad muy temprana.

¿Qué son las expectativas laborales?

Las expectativas laborales son la visión de lo que deseas que pase en tu vida laboral, expresan valores y motivos personales aplicados al trabajo. Estas expectativas surgen de la experiencia vital y, por tanto, pueden variar generacionalmente.

[Siguiente](#) [Página 1 de 3](#) [Borrar formulario](#)

ANEXO N°03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Única
¿Cuáles son las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022?	Determinar las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022.	No se cuenta con una hipótesis.	Expectativas laborales <ul style="list-style-type: none"> • Factores motivacionales • Factores higiénicos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores motivacionales que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022? • ¿Cuáles son los factores higiénicos que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022? • ¿Qué estrategias para la atracción del capital humano Centennial se pueden establecer? 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar los factores motivacionales que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022. • Identificar los factores higiénicos que se presentan en las expectativas laborales de Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022. • Establecer estrategias para la atracción del capital humano Centennial. 	No se cuenta con hipótesis específicas.	

Nota: La presente tabla muestra la matriz que consolida los problemas, objetivos, hipótesis y variables del proyecto de tesis.

ANEXO N°04

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Expectativas laborales	“Las expectativas laborales expresan valores y motivos personales aplicados al trabajo. Estas expectativas surgen de la experiencia vital y, por tanto, pueden variar generacionalmente” (Sosa et al., 2021, p.23).	Factores motivacionales	Trabajo estimulante	1, 2, 3	Cuestionario
			Logro y autorrealización	4, 5, 6	
			Reconocimiento	7, 8, 9	
		Factores higiénicos	Responsabilidad	10, 11, 12	
			Ambiente de trabajo	13, 14, 15	
			Salarios y beneficios	16, 17, 18	
Políticas administrativas	19, 20, 21				
Relaciones interpersonales	22, 23, 24, 25				

Nota: La tabla indica la variable a estudiar con su definición; es importante mencionar que en las dimensiones e indicadores se ha considerado aquellos factores mencionados en la teoría de Herzberg; cada indicador cuenta con preguntas que se detallarán en el cuestionario.

ANEXO N°05
CUESTIONARIO

EXPECTATIVAS LABORALES DE CENTENNIALS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2022.

Esta investigación tiene el objetivo de determinar cuáles son las expectativas laborales de los Centennials en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Por lo tanto, requiero de tu ayuda mediante la participación voluntaria y anónima en el llenado del siguiente formulario. La duración aproximada en esta encuesta es de 15 minutos. Tus respuestas serán totalmente confidenciales. Agradezco tu participación.

Requisitos para participar en esta investigación:

- Tener entre 19 a 25 años de edad.
- Estudiar en la sede Chachapoyas.
- Estar cursando el octavo ciclo en adelante de su respectivo programa de estudios.

Instrucciones: Marca según consideres tu respuesta.

Género:

Femenino

Masculino

Edad: _____

Ciclo: _____

Facultad a la que pertenece:

- Derecho y Ciencias Políticas
- Educación y Ciencias de la Comunicación
- Ciencias Sociales
- Ciencias de la Salud
- Ingeniería y Ciencias Agrarias
- Ingeniería Civil y Ambiental
- Ingeniería Zootecnista, Agronegocios y Biotecnología
- Ciencias Económicas y Administrativas

A continuación, se presenta una lista de enunciados que indican lo que algunas personas pueden obtener en su nuevo trabajo.

Marca según tu opinión y lo que creas conveniente, respondiendo la pregunta ¿qué tan importante es cada una de ellas para ti?

Considerando la escala del 1 al 5, donde:

1 = Irrelevante

5 = Muy importante

2 = Poco importante

3 = Medianamente importante

4 = Importante

Ítem		1	2	3	4	5
Trabajo estimulante						
1	La posibilidad de aprender nuevas cosas en un centro de trabajo es indispensable para ti.					
2	El involucramiento en el área que te desempeñes sería motivante para ti.					
3	Tu nuevo empleo debe estar relacionado a tu carrera profesional.					
Logro y autorrealización						
4	El desarrollo de tus talentos y capacidades en un nuevo empleo.					
5	Las oportunidades de crecimiento laboral en un nuevo empleo.					
6	Tu autorrealización profesional.					
Reconocimiento						
7	Que la organización te felicite verbalmente o por escrito o a través de premios (regalos, bonos, viajes, cursos, tiempo libre, etc.) por tus logros.					
8	El reconocimiento de tus compañeros.					
9	El reconocimiento de tu jefe inmediato.					
Responsabilidad						
10	La supervisión constante de tu superior inmediato es necesaria para tu buen desempeño.					
11	Se te debería recordar con frecuencia las tareas que debes realizar.					
12	Tener cierta libertad al trabajar mejoraría tu desempeño.					
Ambiente de trabajo						
13	La distribución física del ambiente de trabajo (seguridad, limpieza y comodidad) facilitaría la realización de tus labores.					
14	Un adecuado ambiente físico le permitiría trabajar cómodamente.					
15	El equipamiento tecnológico sería indispensable para el buen desempeño en sus labores diarias.					
Salarios y beneficios						
16	Tu nuevo trabajo debería permitir cubrir tus expectativas económicas.					
17	Sería alentador que se te ofrezca algún beneficio adicional acorde a tu desempeño laboral.					
18	El salario que recibes debe estar acorde con tu formación y experiencia profesional.					
Políticas administrativas						
19	Las normas en los procesos de atracción, capacitación,					

	retención y desvinculación en una organización deben ser flexibles.					
20	Las funciones, áreas, tareas o procesos de trabajo deberían estar concretamente detallados.					
21	Las políticas relacionadas al horario laboral.					
Relaciones interpersonales						
22	Trabajar en un ambiente cordial con los colaboradores de la organización te permitiría tener un buen desempeño laboral.					
23	Establecer una buena relación con tus superiores.					
24	Estar dispuesto a integrarte en un nuevo equipo de trabajo.					
25	Los integrantes de la organización se interesen en tu bienestar y vida personal.					

Revisa haber contestado todas las preguntas.

¡Gracias por tu colaboración!

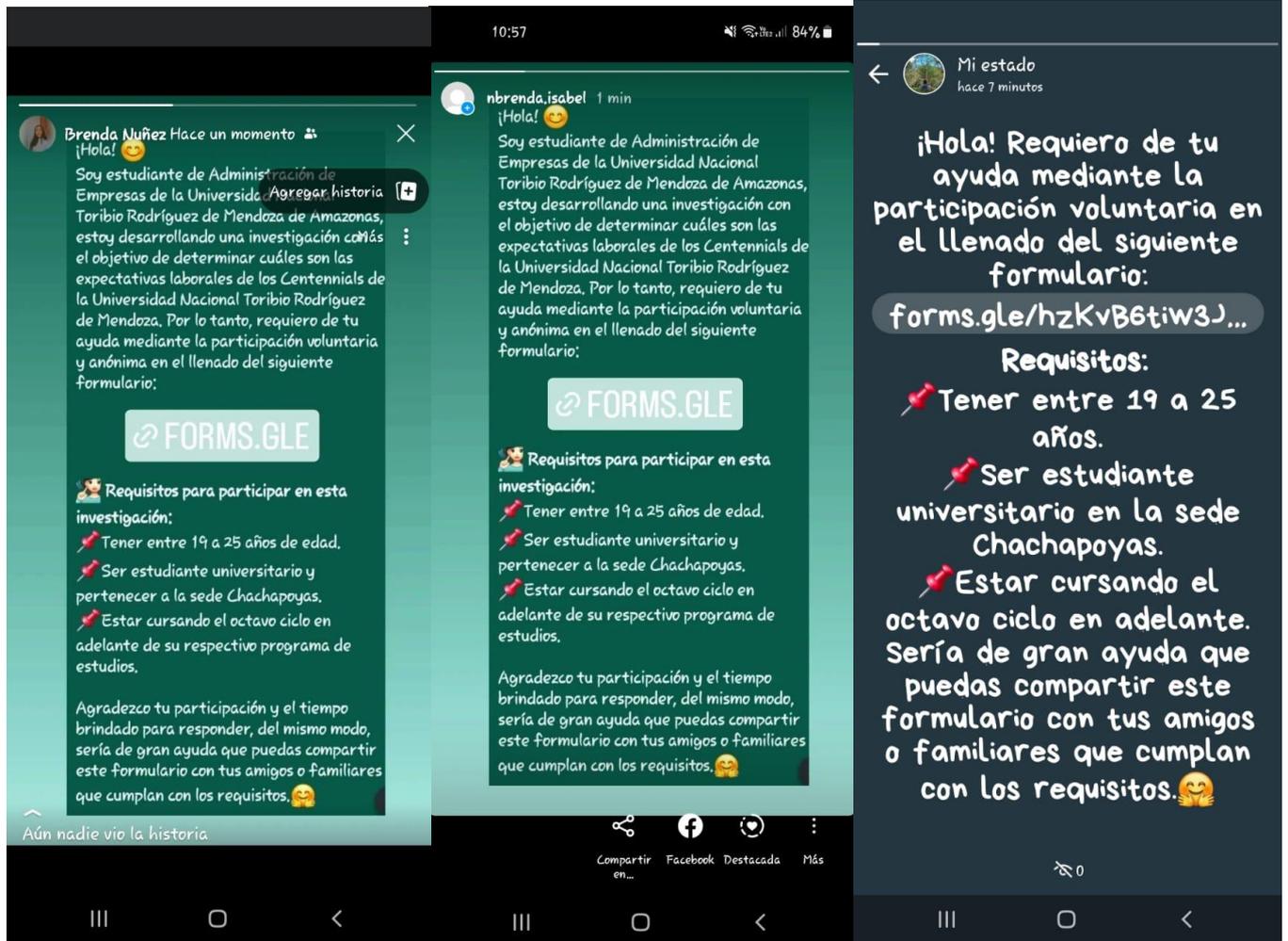
ANEXO N°06

PANEL FOTOGRÁFICO DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



ANEXO N°07

DIFUSIÓN DEL CUESTIONARIO ON LINE MEDIANTE CORREO INSTITUCIONAL Y REDES SOCIALES



Icono	Destinatario	Estado	Asunto	Fecha
☐ ☆	Para: MARIANELY, DIANA ..	Recibidos	Solicita llenar formulario - ¡Hola! 😊 Soy estudiante de Administración de Empre...	21 sept
☐ ☆	Para: MARIANELY, DIANA ..	Recibidos	Solicita llenar formulario - ¡Hola! 😊 Soy estudiante de Administración de Empre...	21 sept
☐ ☆	Para: TATIANA, ANA ... 75	Recibidos	Solicita llenar formulario - ¡Hola! 😊 Soy estudiante de Administración de Empre...	21 sept
☐ ☆	Para: LUZNEIDA ... 39	Recibidos	Solicita llenar formulario - ¡Hola! 😊 Soy estudiante de Administración de Empre...	21 sept
☐ ☆	Para: FIORELLA, MIGUEL ..	Recibidos	Solicita llenar formulario - ¡Hola! 😊 Soy estudiante de Administración de Empre...	21 sept
☐ ☆	Para: RICHARD ... 3	Recibidos	Solicita llenar formulario - ¡Hola! 😊 Soy estudiante de Administración de Empre...	21 sept
☐ ☆	Para: JHAN, NANCY ... 5	Recibidos	Solicita llenar formulario - ¡Hola! 😊 Soy estudiante de Administración de Empre...	21 sept