

EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK

EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA INGENIERÍA NÚCLEO COSTA ORIENTAL DEL LAGO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA CON RELACIÓN AL TRABAJO

Egilde Zambrano¹, Zolange Lugo² (2) y Sonia Ferrer³ (3)
Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar las expectativas de los estudiantes próximos a egresar del Programa de Ingeniería de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago con relación al trabajo, en virtud de que proveerá a las investigadoras de información útil para anticipar cómo asumirían éstos su rol profesional, tomando en cuenta que será la etapa a la que dedicarán el mayor tiempo de sus vidas productivas. Teóricamente se fundamenta en los aportes de Barriguete (1994), García y García (2000), Zácares y Llinares (2006) y Hellriegel y Slocum (2009), entre otros. La investigación es descriptiva con diseño no experimental, ex post facto, transeccional y de campo. La población la conformaron 97 estudiantes del último bienio correspondientes al primer y segundo período 2008, a quienes se les aplicó un cuestionario. Entre los resultados destacan: 85% se visualiza como un profesional exitoso, 100% logrará sus objetivos profesionales con alto desempeño, 59% piensa que no hay un empleo específico para ser reconocido como exitoso, 86% espera ejercer una vez graduado. Se concluye que las expectativas son positivas y que ello influirá en una mayor posibilidad de enfrentar exitosamente el reto laboral.

¹ Dra. en Ciencias Humanas. Profesora Titular de la Universidad del Zulia. Secretaria Docente de Postgrado e Investigación en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. egilde@yahoo.es

² Doctorante en Ciencias Sociales mención Gerencia. Profesora Asociada de la Universidad del Zulia. Coordinadora del Programa para Técnicos Superiores en Enfermería en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. zolangeluz@gmail.com

³ Doctorante en Educación: Perspectivas Históricas, Políticas, Curriculares. Profesora Agregada de la Universidad del Zulia. soniaferrerp4053@gmail.com

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,

Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

Palabras clave: trabajo, expectativas, estudiantes del programa ingeniería, mercado laboral, rol profesional

ABSTRACT

The investigation had as purpose to determine the expectations of senior students from the Engineering Program at the University of Zulia, East Coast of the Lake Campus in relation to work. This information will provide researchers useful information to anticipate how they would assume their professional roles, taking into account that this stage will be the one to which they will devote more time of their productive lives. Theoretically, the study is based on input from Barriguete (1994), Garcia and Garcia (2000), Zacarés and Llinares (2006), and Hellriegel and Slocum (2009), among others. The research is descriptive type with a no experimental, ex post facto, transactional and field design. The sample was composed by 97 students of the last biennium from the first and second period 2008, who answered a questionnaire. Among the findings: 85% viewed themselves as successful professionals, 100% will achieve their professional goals with high performance, 59% think there is not a specific job to be recognized as successful, 86% expect to work as engineer after graduation. It was conclude that the expectations are positive, and this will provide a greater chance to successfully face the challenge of working.

Keywords: job, expectations, engineering program's students, labor market, professional role

INTRODUCCIÓN

En el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, se imparte la unidad curricular Orientación Nivel III a los estudiantes del 8vo al 10mo semestre del Programa Ingeniería, cuyo objetivo es lograr que los participantes identifiquen sus habilidades y potencialidades, valorando su actitud positiva frente a los retos y exigencias del mercado laboral.

Específicamente, en el desarrollo de la unidad curricular se aborda el futuro laboral del estudiante a través de vivencias que le permitan visualizarse como profesional; ello en el entendido que parte de la formación integral de un futuro profesional exitoso lo es el estar preparado para asumir ese rol, contando con las habilidades necesarias.

En este orden de ideas, Molpeceres (1998) expresa que:

“destacan, por encima de otras, un conjunto de habilidades para la inserción laboral que tienen que

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,

Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

ver con los cambios de actitud frente al trabajo, y que habrían de ser adquiridas por los alumnos. Estas habilidades suponen toda una socialización en la cultura del trabajo en la que se resaltan los aspectos de motivación y valoración del trabajo en sí mismo, el espíritu por superarse y perfeccionarse en el ejercicio profesional y el compromiso con aquellos valores que sustentan la adquisición de hábitos como la responsabilidad o la constancia”.

A través de la dinámica enseñanza aprendizaje, el facilitador de la unidad curricular Orientación Nivel III, facilita, propicia y consolida tales habilidades.

Acorde con los planteamientos anteriores, en la actualidad se encuentra en ejecución el programa de investigación “Habilidades y talentos en la formación de competencias actitudinales para la búsqueda de empleo”, siendo la investigación “Percepción de los estudiantes del Programa Ingeniería del Núcleo LUZ COL acerca del valor del trabajo” uno de los proyectos que le nutren.

En este sentido, el documento que se presenta en esta oportunidad, (avance del proyecto de investigación antes mencionado), tiene como propósito determinar las expectativas que los estudiantes del programa de Ingeniería tienen con relación al trabajo, lo cual reviste gran importancia, toda vez que los resultados obtenidos proveerán a los investigadores e investigadoras de información útil para anticipar cómo asumirían tales estudiantes su rol profesional, qué esperan de él, lo que podría derivar en una reorientación en la formación actitudinal del estudiante, si así lo requiere.

ALGUNAS CONSIDERACIONES TEÓRICAS: TRABAJO Y EXPECTATIVAS

Al culminar la carrera universitaria, los nuevos profesionales buscan insertarse en el mercado laboral a través del trabajo, como una oportunidad que les permite poner en práctica los conocimientos y

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

habilidades adquiridas en el transcurso de su formación. Es importante entonces desarrollar una fundamentación teórica acerca del trabajo, toda vez que ocupa un lugar importante en la sociedad contemporánea, como actividad realizada por el ser humano y como realidad social que le permite incorporarse a un sistema dinámico, fluctuante y cambiante. Acorde al tiempo que ocupa en la vida de las personas, contempla gran parte de su vida adulta, y contribuye a la satisfacción de necesidades económicas, psicológicas y sociales, entre otras, tal y como lo plantean Salanova y col.(1991).

Siguiendo este orden de ideas, Barriguete (1994) considera que:

“Durante mucho tiempo, se consideró que el trabajo es una actividad productiva a la que el ser humano debe estar sometido incondicionalmente para allegarse a los medios de subsistencia, pero, con el paso del tiempo, el desarrollo de las ciencias, como la economía, la sociología y la psicología social, ubica el concepto de trabajo en otra perspectiva, para considerarlo como una forma de expresión de la creatividad del hombre y como la razón fundamental de su ser y de su historia” (p.51).

Ciertamente, los planteamientos relacionados al trabajo han evolucionado desde unos primeros tiempos; éste se percibía como un castigo, porque era una forma de dominación reservada para los explotados y que contribuía a la esclavización del ser humano; fue avanzando hacia una concepción que lo humaniza, que lo considera como una necesidad, que le brinda al ser humano la posibilidad de su desarrollo pleno y de su realización. En opinión de Barriguete (1994), el trabajo se define como la utilización de la capacidad física y cualidades morales del hombre, con el objeto de producir bienes.

Continúa el autor explicando que, desde un punto de vista filosófico, el trabajo es una actividad que no únicamente produce utilidades materiales, sino que adicionalmente satisface necesidades vitales económicas, que direccionan al hombre hacia la obtención de utilidades espirituales y de índole moral.

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

Puede observarse que el trabajo es, en sí, fin y medio; es fin al proveer los beneficios económicos que el individuo desea obtener, y es medio, cuando a través del trabajo se alcanzan otro tipo de utilidades (morales, espirituales).

Acorde a estos planteamientos, García y García (2000), afirman que el trabajo contiene elementos valiosos que son independientes de su valor económico. La relevancia como factor de organización y vinculación social y su trascendencia como medio de desarrollo social, son aspectos que deben tomarse en cuenta; y es que “el contrato laboral concede a la persona empleada algo más que un mero salario o compensación monetaria, le proporciona un camino de integración social y un lugar en la sociedad” (p.57).

Rodríguez y Mendoza (2007, citando a Neffa,1999), presentan una visión más completa acerca del trabajo, expresando que es una realidad compleja que adquiere diversas dimensiones, según la perspectiva desde la que se observe; tales dimensiones lo caracterizarían de la siguiente manera:

- **Trabajo como tarea.** Significa el esfuerzo del hombre por conocer y dominar su entorno, para tomar sus riquezas. Significa en sí mismo, un intento de humanizar la materia, esto es, de utilizarla y para satisfacer sus necesidades primordiales, tanto individuales y colectivas.
- **Toma de conciencia.** El trabajo es la oportunidad para tomar conciencia de las debilidades y fortalezas humanas. El trabajo es útil en cuanto permite desarrollar la personalidad de quienes lo ejecutan, si se realiza en condiciones y medio ambiente adecuados.
- **Hecho social.** Al trabajar, se forma parte de una realidad colectiva para generar los bienes y servicios que la especie humana necesita para sobrevivir. Esta dimensión posiciona al trabajo como un punto de relación entre las personas, que requiere de un comportamiento solidario para constituir un colectivo de trabajo.
- **Trascendencia.** Estimula a quienes lo ejecutan a que se identifiquen y participen con el proceso de construcción de una sociedad y satisfacer las necesidades de sus integrantes para la

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,

Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

libertad y el ejercicio de sus derechos personales y sociales. Esta dimensión toma en consideración la dignidad humana y la contribución del trabajo al crecimiento personal de los seres humanos.

Ahora bien, en un entorno tan cambiante como el que se vive en la actualidad, donde se dan transformaciones constantes en todos los campos, en lo político, social, económico, tecnológico, entre otros, es usual manejar el término *expectativa*. Ésta, suele estar asociada con la posibilidad razonable de que algo suceda. Surge en los casos de incertidumbre, cuando no está confirmado qué es lo que ocurrirá. Para García (2008), expectativa es la valoración subjetiva de la posibilidad de alcanzar un objetivo particular. En el ámbito del estudio de las organizaciones, los teóricos explican por qué las personas se sienten motivadas para trabajar, por lo que han formulado teorías; una de ellas es la teoría de las expectativas.

El modelo de las expectativas expresa que “las personas se sienten motivadas a trabajar cuando piensan que su trabajo les puede proporcionar cosas que desean” (Hellriegel y Slocum, 2009, p.144). Continúan los autores explicando que las personas tienen necesidades e ideas propias acerca de lo que desean obtener de su trabajo (recompensas) y toman decisiones respecto a la organización en la que desearían trabajar y qué tanto se esforzarán en ella, basados en tales necesidades e ideas.

Los planteamientos anteriores fundamentan de manera importante la investigación que se presenta; los estudiantes poseen expectativas acerca de su futuro laboral y, basados en lo que piensan que obtendrán de su trabajo y de lo que desean, tomarán decisiones.

Zácares y Llinares (2006), realizaron una investigación sobre experiencias y significado del trabajo en jóvenes y determinaron un aspecto particular de la orientación de futuro: las expectativas de trabajo. Encontraron que los niveles más altos de compromiso en el área ideológica y no en el área ocupacional, son los que asocian a unas expectativas de trabajo más positivas. Según los autores, una identificación más intensa con un proyecto personal propio favorece más el optimismo sobre el futuro laboral.

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,

Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

Bandura, (1977, Citado por García, 2008 y por Valdés 1998), plantea la existencia de dos clases de expectativas en su teoría sobre la autoconfianza, a saber, la de eficacia y la de resultados:

Expectativas de eficacia. Referidas a la confianza que la persona siente de poder realizar una conducta en particular (autoeficacia), en otras palabras, este posee la convicción de que puede ejecutar de forma exitosa la conducta, para producir un resultado. Este tipo de expectativa parte de:

- La experiencia directa, que es la fuente más importante de la expectativa.
- Las experiencias vicarias, obtenidas a través de la comparación con otros, también denominada experiencia indirecta; las observaciones de cómo otros individuos han realizado la conducta, también nutre la expectativa.
- La persuasión verbal, siempre y cuando no contradiga la experiencia.
- El estado fisiológico o el estado de bienestar que afecta la construcción de la expectativa.

En la mayoría de las ocasiones, cuando las personas esperan realizar adecuadamente una conducta, se esforzarán más en las actividades que signifiquen lograr la conducta, serán más perseverantes.

Expectativa de resultados. Es la estimación que hace la persona de que la conducta tendrá un resultado concreto una vez que la lleve a cabo.

Para los estudiantes, la expectativa de eficacia basada en la experiencia indirecta es significativa, ya que al no poseer experiencia en el campo laboral, observar cómo actúan ingenieros, conversar con ex compañeros de semestres superiores que ya se graduaron o escuchar las vivencias de profesores de su área profesional, es fuente importante para que construyan sus propias expectativas sobre su futuro.

La persuasión también tiene un efecto importante en la generación de expectativas positivas, cuando, por ejemplo, se anima a los estudiantes

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

a que refuercen sus habilidades y minimicen sus debilidades, esto los podría enrumbar a tener conductas exitosas y es parte importante de la labor que efectúa el facilitador de la unidad curricular Orientación Nivel III.

Si bien la experiencia directa es la más determinante para crear expectativas de eficacia, no dejan de serlo la experiencia vicaria (indirecta) y la persuasión verbal, pues explican la creación de expectativas en el caso que ocupa la investigación, ya que los estudiantes no poseen experiencia laboral directa.

MODELO DE EXPECTATIVAS DE VROOM

En el interés de brindar mayor sustento teórico a la investigación, a continuación se presenta el Modelo de Expectativas de Víctor Vroom, que aún cuando se inserta dentro de las teorías motivacionales, explica el por qué las personas se movilizan a actuar de una manera específica dependiendo de sus expectativas.

El modelo de Vroom (citado por Valverde, s.f) establece que la motivación dependerá de tres variables, a saber, valencia, expectativas e instrumentalidad, y establece las causas por las cuales las personas deciden seguir ciertos cursos de acción para tomar decisiones y tener liderazgo en las organizaciones.

“La importancia de lo deseado depende del valor psicológico o nivel de deseo que se le concede al resultado (valencia), de la estimación de la probabilidad o grado de convicción de que el esfuerzo relacionado con el trabajo producirá un desempeño exitoso (expectativas) y de la probabilidad de que se valore su desempeño y se le ofrezcan recompensas (instrumentalidad)” (Cubero, 2007)

La interrelación de estas tres variables, según Vroom, produce como resultado la motivación organizacional y varía según la fuerza que tenga cada una de ellas. Con respecto a la expectativa, la define como la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso en la

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,

Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

persona, en otras palabras, “es la percepción individual de que el hecho de llevar a cabo una acción determinada dará el resultado deseado” (Valverde, s.f). Considera asimismo que tiene como principio básico, el intento de establecer relaciones entre el esfuerzo, el rendimiento y la recompensa, vistos como resultado y dependiendo de la convicción que tenga la persona sobre el hecho de que el esfuerzo relacionado con el trabajo hará posible la realización de una tarea.

Para Cubero, (2007) este modelo se vincula con la forma de mantener satisfecho al trabajador en la organización y propone dos vías:

- Reconocer la percepción que tiene el trabajador tomando en consideración su cosmovisión del mundo la cual es de forma individualizada e influida por los valores personales; es decir, que la gerencia debe tomar en cuenta que las personas se comportan de acuerdo a cómo ven al los hechos y no necesariamente cómo los ve ella.
- Fortalecer el valor de las recompensas, así como la relación entre esfuerzo y desempeño y entre desempeño y recompensas. Por su parte Robbins (2004) infiere de la teoría de las expectativas, que “la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo” (p.173). En otras palabras, el esfuerzo realizado por la persona conduce al desempeño y la relación de estas dos, visualiza las metas como posibles resultados.

Nadler y Lawler (citados por Valdés, 2005) plantean que el modelo de Vroom se fundamenta en cuatro aspectos, los cuales se indican a continuación:

- El comportamiento de las personas está determinado por la combinación de su fuerza y la del medio que las rodea.
- Las personas toman decisiones conscientes de su comportamiento.
- Las necesidades, deseos y metas son diferentes en cada persona.
- Las personas pueden seleccionar entre diversas opciones que tienen para comportarse, pero con el fin de obtener resultados deseables.

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,

Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

Los resultados de la aplicación del modelo pueden ser diversos y los clasifica en orden; según Hellriegel y Slocum (1998), los de primer orden están relacionados con el desempeño, la creatividad, la puntualidad y la rendición de cuentas, mientras que los de segundo orden son los elogios al jefe, aumento salarial, ascenso, seguridad en el empleo y aceptación por parte de los compañeros de trabajo.

Por su parte, Méndez (2009) indica una serie de factores que influyen en las expectativas: la capacidad, definida como el dominio que la persona tiene de las competencias; los rasgos o características de la persona y que son difíciles de modificar y las percepciones del rol, es decir, las opiniones que tiene un empleado acerca de lo que se necesita para llevar a cabo un trabajo de forma exitosa.

En resumen, este modelo valora a la persona como un ser individual con ideas, creativo, con percepciones propias y es útil para explicar el comportamiento de las personas en el trabajo el cual es influido por lo indicado con anterioridad y las expectativas que tiene acerca de él. Toda persona entonces, debe correlacionar las expectativas propias con las de las personas que gerencian en su sitio de trabajo para poder tomar decisiones pertinentes y visualizar un desempeño que se ajuste a las necesidades de ambos, para obtener resultados favorables.

A pesar de que el modelo hace un abordaje de las expectativas que tienen las personas que trabajan, no se puede descartar su uso para estudiar otro tipo de grupos humanos, como por ejemplo, los estudiantes de cualquier carrera universitaria, si se toma en consideración que tienen una visión, con deseos y metas propias y que incidirán en su éxito laboral cuando les corresponda ejercer el rol de trabajador o trabajadora. Las expectativas y su cumplimiento, van a depender del esfuerzo que realicen para obtener el desempeño que deseen y de allí la satisfacción en el trabajo en sus diversas dimensiones: como tarea, como toma de conciencia, como hecho social y de trascendencia, vistas como un todo integrado.

METODOLOGÍA

La investigación es descriptiva con diseño no experimental, ex post facto, transeccional y de campo. La población la conformaron los estudiantes del último bienio del Programa Ingeniería del Núcleo Costa Oriental de la Universidad del Zulia correspondientes al primer y segundo período 2008, resultando una totalidad de noventa y siete (97) sujetos de estudio.

La recolección de la información se llevó a cabo a través de un cuestionario autoadministrado con alternativas de respuestas abiertas, conformado por cuatro (04) secciones: visión personal, inventario personal-social, cuestionario base de filosofía profesional y lista de preguntas típicas que los empleadores formulan a los aspirantes durante una entrevista.

El cuestionario contempló noventa y seis (96) ítemes para el Programa “Habilidades y talentos en la formación de competencias actitudinales para la búsqueda de empleo”, de los cuales veinticinco (25) corresponden al Proyecto “Percepción de los estudiantes del Programa de Ingeniería del Núcleo LUZ COL acerca del valor del trabajo”. Para el avance que se presenta se consideraron diez (10) ítemes correspondientes a la dimensión expectativas, con alternativas de respuestas abiertas, de tal manera que pudiesen ampliar la información relacionada a la dimensión abordada.

Para procesar la información, se procedió a determinar las respuestas correspondientes a la dimensión expectativas dadas por cada estudiante. Luego, se agruparon las respuestas similares y, finalmente, se analizaron en términos porcentuales a fin de consolidar resultados significativos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, en la Tabla 1 se presentan los resultados más significativos obtenidos para cada uno de los indicadores que conforman la dimensión expectativas, según los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento.

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

Ante la interrogante relacionada a la visualización que tienen los estudiantes sobre su vida profesional, el 85% de los encuestados se visualiza exitoso, en un proceso de aprendizaje continuo, con metas interesantes por alcanzar, siendo el mejor profesional. Esta percepción positiva de los encuestados acerca de su futuro profesional, constituye una “valoración subjetiva de la posibilidad de alcanzar un objetivo particular” (García, 2008) y es, por tanto, una expectativa.

Con respecto al tipo de empleo requerido para ser reconocido como exitoso, el 59% respondió que no existe un tipo de empleo específico para ello, cualquiera en el que puedan dar lo mejor de sí repercutirá en hacerles sentir exitosos. Para un 24% es importante no solo demostrar sus conocimientos para sentirse exitoso en el empleo, sino que otras personas puedan valorarlo como tal. Para estos estudiantes, la opinión de terceros es relevante, toda vez que nutren sus expectativas positivas. Sin embargo, surge la interrogante: ¿en caso que otras personas no puedan reconocerlo como capaz, afectará negativamente sus expectativas?

Tabla 1
DISTRIBUCIÓN DE INDICADORES PARA LA DIMENSIÓN EXPECTATIVAS

VARIABLE: TRABAJO	DIMENSIÓN: EXPECTATIVAS	INDICADORES	RESPUESTAS	%
		1. Visualización de su vida profesional.	Exitoso, en continuo aprendizaje, con metas interesantes, siendo el mejor.	85
		2. Qué tipo de empleo se requiere para ser reconocido como exitoso.	No hay uno específico, cualquiera donde de lo mejor de mí.	59
			Uno bien remunerado, en empresa exitosa, donde me destaque.	11
			Donde demuestre mis conocimientos y puedan verlo otras personas.	24
		3. Planes para después de graduarse.	Ejercer mi profesión.	86
		4. Por qué la gente trabaja.	Por necesidad	47
			Para mejorar mi calidad de vida.	35
		5. Qué piensa estará haciendo dentro de 5 años.	Ejerciendo mi profesión.	88
		6. Cómo piensa lograr sus objetivos profesionales.	Con esfuerzo, dedicación y alto desempeño.	100
7. Qué tipo de posiciones o cargos le interesan.	Gerencial.	33		
	Acorde a mi profesión.	23		
	Supervisor de mantenimiento.	13		
8. Por qué está interesado en trabajar para la empresa.	Es una gran oportunidad, me ofrece posibilidades y es interesante.	80		
9. Qué piensa se necesita para tener una empresa exitosa como esta.	Gente responsable, con valores, dedicada.	91		
10. De qué manera piensa podría contribuir con nuestra empresa.	Dando lo mejor de mí, esforzándome, trabajo de calidad.	54		
	Aportando mi conocimiento.	37		

Las autoras, 2011

El 86% de los estudiantes espera ejercer la Ingeniería una vez graduado, lo que indica que la gran mayoría está identificada con la

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

carrera seleccionada y la ven en su futuro como profesional. Este resultado es consistente con el obtenido ante la interrogante qué piensa estará haciendo dentro de cinco años, ya que el 88% de los estudiantes respondió que estaría ejerciendo su profesión.

En lo que respecta a por qué la gente trabaja, 47% respondió por necesidad y 35% para mejorar su calidad de vida. Estas respuestas son congruentes con el planteamiento de García y García (2000), quienes afirman que el trabajo no solo concede un salario o compensación monetaria; también otorga otros beneficios. En este sentido, una parte importante de los encuestados manifiesta que trabajaría por la necesidad económica, y otra parte representativa lo haría para mejorar su calidad de vida, aclarando que esta última respuesta incluye aspectos como la superación, el aprendizaje, la posibilidad de contribuir y ser útil (aspectos no ligados al simple valor económico).

Adicionalmente, como lo expresan Hellriegel y Slocum (2009), las personas se motivan a trabajar cuando piensan que el trabajo les proporcionará lo que desean; en este caso, los estudiantes están plasmando lo que desearían obtener: la satisfacción de necesidades y calidad de vida. En consecuencia, al insertarse en el mercado laboral, será esto lo que busquen.

Respecto a cómo piensan lograr sus objetivos profesionales, la totalidad (100%) de los estudiantes manifestó que lo harían esforzándose, con dedicación y alto desempeño, es decir, lo relacionan con el trabajo como herramienta imprescindible para alcanzar los fines.

Para la pregunta qué tipo de posiciones o cargos le interesan, se obtuvieron diversas respuestas. El 33% se inclina por posiciones gerenciales, 23% no especifica qué tipo de cargo (cualquiera acorde con su profesión) y 13% está interesado en cargos supervisorios en el área de mantenimiento. Existe congruencia entre el tipo de cargo que los estudiantes aspiran y la formación profesional que obtienen durante su carrera.

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,
Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

Los siguientes indicadores constituyen preguntas formuladas en una posible entrevista de trabajo, por lo que se contextualizan en una empresa. En este sentido, ante la interrogante por qué está interesado en trabajar para la empresa, 80% de los estudiantes respondió por ser una gran oportunidad, ofrecer posibilidades y ser interesante. Según Hellriegel y Slocum (2009), las personas toman decisiones sobre la organización en la que desearían trabajar de acuerdo a las ideas que tienen acerca de tales organizaciones y lo que éstas les puedan ofrecer.

Con respecto a qué piensan que se necesita para tener una empresa exitosa, el 91% respondió gente responsable, dedicada y con valores.

Finalmente, ante la interrogante de qué manera podría contribuir con la empresa, 54% respondió dando lo mejor de sí, con calidad y esfuerzo, mientras que un 37% expresó que aportando su conocimiento. Puede observarse en las últimas preguntas referidas a la entrevista de trabajo, que los estudiantes responden de acuerdo a las ideas que puedan formarse acerca de una determinada organización, es decir, responden de acuerdo a sus expectativas.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Retomando el objetivo de la unidad curricular Orientación Nivel III, planteado al inicio de este documento: lograr que los participantes identifiquen sus habilidades y potencialidades frente a los retos y exigencias del mercado laboral, puede concluirse que las expectativas de los estudiantes del Programa Ingeniería con relación al trabajo son positivas, toda vez que en su gran mayoría están identificados con su carrera y se visualizan ejerciéndola, siendo exitosos, con esfuerzo y alto desempeño, desarrollándose y aportando valores a la empresa en la cual trabajarían el insertarse al mercado laboral.

En este sentido, contrastando lo afirmado por Hellriegel y Slocum (2009), al pensar que el trabajo proporciona cosas deseadas, las personas, en consecuencia, se sentirán motivadas a trabajar. Adicionalmente, es importante resaltar que los estudiantes afirmaron que desearían obtener por medio de sus trabajos la satisfacción de sus

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,
Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

necesidades y calidad de vida. Al tener esto claro, hay una garantía de que sea esto lo que busquen en su futuro profesional.

Finalmente, el hecho que los estudiantes expresen expectativas favorables redundará en que tengan mayores posibilidades de enfrentar el reto laboral de manera exitosa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory**. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Barriguete, G. (1994). **Hombre, trabajo y relaciones industriales**. 3era Edición. Editorial Alhambra Mexicana. México
- Cubero, L. (2007) **Investigación de campo sobre la satisfacción laboral de los obreros de las maquilas en Choloma y Propuesta de programa gestión humana empresarial en las maquilas en el municipio Choloma, Cortes**. Universidad Autónoma de Honduras en el Valle de Sula. Disponible en <https://www.unah.edu.hn/uploaded/content/category/1426012932.pdf>. Consultado el 28 de febrero de 2011
- García, C. y García, S. (2000). **Para una valoración del trabajo más allá de su equivalente monetario**. Revista Cuadernos laborales No.17, pp. 39-64
- García, J. (2008) **El control en psicología**. Disponible en <http://www.cop.es/colegiados/M-00451/Control.html> Consultado el 15 de Enero 2011
- Hellriegel, D. y Slocum J (1998) **Administración**. 7ma edición. International Thomson editores. México.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). **Comportamiento organizacional**. 12 Edición. Cengage Learning, México.
- Méndez, R (2009) **Modelo de expectativas del Dr. Victor Vroom**. Disponible en rogermendezbenavides.blogspot.com. Consultado el 27 de febrero de 2011.
- Molpeceres, M.A. (1998). **La disciplina y los hábitos de trabajo en la formación para el mercado laboral** En I. Martínez, F. Murhuenda

Negotium

Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr,
Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:

Egilde Zambrano, Zolange Lugo y Sonia Ferrer (2011) **EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ENGINEERING PROGRAM LAKE EAST COAST NUCLEOUS OF THE ZULIA'S UNIVERSITY ABOUT WORK**

www.revistanegotium.org.ve / núm 20 (año 7) pág 5-21

(eds): La experiencia educativa en los programas de garantía social. Valencia, Universitat de Valencia. Servicio de Publicaciones, pp 67-95

Neffa, J. (1999). **Crisis y Emergencia de los Nuevos Modelos de Producción**. Revista los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires. Colección Grupos de Trabajo de Clacsko.

Robbins, S. (2004) **Comportamiento organizacional**. Prentice Hall, 10 edición. México.

Rodriguez, P. y Mendoza, A. (2007). **Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica**. *Gaceta Laboral*, ago. 2007, vol.13, no.2, pp.218-241. ISSN 1315-8597.

Salanova, M.; Osca, A.; Peiró, J.; Prieto, M. y Sancerini, M. (1991). **Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral**. Revista de Psicología general y aplicada. 44 (1), pp. 113-125

Valdés, C (2005). La motivación. Universidad Perú. Disponible en <http://www.universidadperu>. Consultado el 27 de febrero de 2011.

Valdés, H (1998) **Personalidad y deporte**. 1ª edición. INDE Publicaciones. España.

Valverde, M. (s.f) **Comportamiento humano en la organización**. UOC. La Universidad Virtual.

Zácares, J. y Llinares, L. (2006). **Experiencias positivas, identidad personal y significado del trabajo como elemento de optimización del desarrollo de los jóvenes. Lecciones aprendidas para los futuros programas de Cualificación profesional Inicial**. Revista de Educación. Septiembre-Diciembre. Pp-123-147