



# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

## **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

### **TESIS**

**EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES, DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS,  
FILIAL CHACHAPOYAS, AMAZONAS – PERÚ, 2017**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**PRESENTADA POR  
River Chávez Santos**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2017**

*A mis padres, a mis hermanos, a mi esposa y a mis hijos, motores de mi desarrollo personal.*

**River Chávez Santos**

## **AGRADECIMIENTO**

*A los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas de la sede de Chachapoyas, por sus enseñanzas y orientaciones en el desarrollo de la carrera profesional. También merecida consideración y gracias, a mis amigos y colegas Guido Ayay Arista por su orientación metodológica en materia de investigación y a Jhon A. Aguilar Castillo, por su apoyo en el tratamiento estadístico de la presente investigación.*

*Mis deudas, están también con los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas de la sede de Chachapoyas, por su colaboración como sujetos de la muestra en tal investigación.*

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017. El estudio obedece a un tipo descriptivo con enfoque cualitativo; el diseño es no experimental de corte transversal descriptivo simple. Se trabajó con una muestra de 35 egresados de la carrera de Administración y Negocios Internacionales con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 5%. Para la recolección de datos se hizo uso de la técnica de la encuesta de campo o telefónica, cuyo instrumento fue el cuestionario o ficha de recolección de la información, lo que permitió registrar la data de los indicadores mediante preguntas cerradas, abiertas y combinadas de respuestas únicas y múltiples de la empleabilidad de los egresados. Los resultados evidencian que el 9% de empleabilidad es muy baja, 20% baja, 43% media o regular, 23% alta y solo el 6% muy alta, por lo que, mediante la prueba estadística Z, se comprobó que el nivel de empleabilidad está a un 43% con un intervalo de confianza del 95% entre intervalo de [35%-71%] de empleabilidad con un margen de error del 5%. Por consiguiente, se concluye, que el nivel de empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales de la UAP, alcanzó el 43%, lo que significa que es un nivel regular de empleabilidad y que en poco tiempo y en mayor proporción los egresados alcanzarán un empleo deseable.

**Palabras clave:** Nivel, empleabilidad, egresados, Escuela Profesional.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of employability of graduates of the Professional School of Administration and International Business of Alas Peruanas University, Chachapoyas Branch, Amazonas - Peru, 2017. The study obeys a descriptive type with a qualitative approach; the design is non-experimental with a simple descriptive cross section. We worked with a sample of 35 graduates of the International Business Administration course with a confidence level of 95% and a sampling error of 5%. For data collection, the technique of the field or telephone survey was used, whose instrument was the questionnaire or data collection form, which allowed to record the data of the indicators by means of closed, open and combined questions of answers unique and multiple of the employability of the graduates. The results show that 9% of employability is very low, 20% low, 43% average or regular, 23% high and only 6% very high, so, by means of the statistical test Z, it was found that the level of Employability is at 43% with a 95% confidence interval between [35% -71%] employability interval with a margin of error of 5%. Therefore, it is concluded that the level of employability in the graduates of the Professional Academic School of Business Administration and International Business of the UAP, reached 43%, which means that it is a regular level of employability and that in a short time and in greater proportion the graduates will reach a desirable job.

**Keywords:** Level, employability, graduates, Professional Academic School.

# ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO.....	<i>i</i>
DEDICATORIA.....	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO.....	<i>iii</i>
RESUMEN.....	<i>iv</i>
ABSTRACT.....	<i>v</i>
ÍNDICE.....	<i>vi</i>
ÍNDICE DE TABLAS.....	<i>vii</i>
ÍNDICE DE FIGURAS.....	<i>viii</i>
INTRODUCCIÓN.....	13
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del Problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.3. Objetivos de la investigación.....	20
1.3.1. Objetivo General.....	20
1.3.2. Objetivos Específicos.....	20
1.4. Justificación del estudio.....	20
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	24
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes del estudio.....	25
2.2. Bases teóricas.....	33
2.3. Definición de términos básicos.....	51
2.4. Hipótesis.....	52
2.4.1. Hipótesis general.....	52
2.4.2. Hipótesis específica.....	52
2.5. Variables.....	54
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	54
2.5.2. Definición operacional de la variable.....	54

2.5.3. Operacionalización de la variable.....	56
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	60
3.2. Descripción del ámbito de la investigación.....	60
3.3. Población y muestra.....	60
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	62
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento.....	62
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos.....	63
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>97</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>101</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>104</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>108</b>
Anexo 01: Matriz de consistencia del plan de tesis.....	109
Anexo 02: Cuestionario para evaluar la empleabilidad.....	112
Anexo 03: Validez y confiabilidad del instrumento.....	119

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Competencias para el mundo del trabajo.....	44
Tabla 2. Competencias de empleabilidad: panorama general de competencias y habilidades.....	46
Tabla 3. Resumen del perfil Sociodemográfico del egresado, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	71
Tabla 4. Resumen del perfil del egresado según el factor conocimientos.....	78
Tabla 5. Resumen de empleabilidad según el factor experiencias del egresado de la UAP de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	85
Tabla 6. Resumen de empleabilidad según el factor habilidades del egresado de la UAP de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	89
Tabla 7. Resumen de empleabilidad según el factor actitudes del egresado de la UAP de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	94
Tabla 8. Nivel de empleabilidad general de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.....	95
Tabla 9. Distribución del Estadístico de confiabilidad del instrumento de medición según Alfa de Cronbach (ítem-total) del cuestionario de empleabilidad.	119

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución del sexo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	65
Figura 2. Distribución de la edad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	65
Figura 3. Distribución del estado civil de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	66
Figura 4. Distribución de la procedencia de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	66

Figura 5. Distribución del ingreso mensual de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	67
Figura 6. Distribución de la tenencia de vivienda de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	67
Figura 7. Distribución de la condición de empleado de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.....	68
Figura 8. Distribución del sector de actividad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2017.....	68
Figura 9. Distribución de la formación académica de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2017.....	69
Figura 10: Distribución de segunda especialidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2017.....	69
Figura 11. Distribución del tipo de institución donde laboran los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2017.....	70
Figura 12. Distribución de la valoración de los cursos de la carrera profesional que llevaron los egresados de la UAP, 2017.....	72
Figura 13. Distribución acerca si se debe reestructurar la malla curricular de la carrera de Administración y Negocios Internacionales.....	72
Figura 14. Distribución del nivel de enseñanza pedagógica de los docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	73
Figura 15. Distribución acerca de la realización de prácticas profesionales o pre profesionales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	73
Figura 16. Distribución acerca de cómo consiguió sus prácticas profesionales los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	74

Figura 17. Distribución acerca de, si sigue cursos o especializaciones después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	74
Figura 18. Distribución acerca de la especialización en los sectores después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	75
Figura 19. Distribución acerca de la relación de su trabajo con su especialidad después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	76
Figura 20. Distribución acerca de la relación de su trabajo con su perfil profesional después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	76
Figura 21. Distribución acerca de la relación de su trabajo con su perfil profesional después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	77
Figura 22. Distribución acerca de ampliar sus conocimientos después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	77
Figura 23. Distribución acerca de cómo consiguió empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	78
Figura 24. Distribución acerca de la experiencia profesional según empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	80
Figura 25. Distribución acerca del grado de búsqueda de empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	80
Figura 26. Distribución acerca de la búsqueda de empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	81
Figura 27, Distribución acerca de experiencia en programas o acciones de búsqueda después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	81
Figura 28. Distribución acerca de experiencia de cómo sería el administrador ideal después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	82

Figura 29. Distribución de cuando empezó a buscar trabajo con contrato laboral después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	82
Figura 30. Distribución según incorporación a su primer empleo con contrato laboral después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	83
Figura 31. Distribución de cómo se encuentra en la actualidad después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	83
Figura 32. Distribución del tipo de empresa donde laboran los egresados después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	84
Figura 33: Distribución del tipo de contrato donde laboran los egresados después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	84
Figura 34. Distribución de la relación titulación y el trabajo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	86
Figura 35. Distribución de la relación titulación y el trabajo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	86
Figura 36. Distribución del periodo inicial de prueba del trabajo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	87
Figura 37. Distribución del grado de dificultad del trabajo en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	87
Figura 38. Distribución de la relación entre las capacidades y el trabajo que realizan los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	88
Figura 39. Distribución sobre si le gusta la carrera profesional a los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	90
Figura 40. Distribución si la UAP lo formó para el campo laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	90

Figura 41. Distribución si la UAP lo formó para el campo laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	91
Figura 42. Distribución de aspectos que debe cambiar la UAP para la inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	91
Figura 43. Distribución si la UAP está haciendo seguimiento al graduado de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	92
Figura 44. Distribución de la causa por qué el egresado no se titula en la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	92
Figura 45. Distribución acerca de la opinión si existen plazas para administradores en negocios internacionales en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.....	93
Figura 46. Distribución del nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales.....	95
Figura 47. Prueba de hipótesis del nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales.....	96

## INTRODUCCIÓN

Los estudios a escala mundial sobre la empleabilidad a la actualidad no son muy alentadores, estiman que hay cerca de 75 millones de jóvenes desempleados de entre 15 y 24 años, un incremento de aproximadamente 4 millones de lo que fue en años anteriores. Esto quiere decir, que el índice de desempleados avanza progresivamente, convirtiéndose en un problema que merece su atención. Así por ejemplo los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015) sobre las “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015” con miras a promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes, revela que a corto plazo, la tasa de desempleo juvenil disminuyó entre 2012 y 2014 en las economías desarrolladas y Unión Europea de 18.0 a 16,6 por ciento, así también, en América Latina y el Caribe disminuyó de 13,5 a 13,4 por ciento y África Subsahariana de 12,1 a 11,6 por ciento. Esto significa, que la necesidad laboral que aún no se satisface actualmente, se prolongue hasta el 2018 o más y con una fuerte tendencia de aumento de los índices de desempleo. Así lo confirma la OIT al señalar que: “se estima que el número de personas en búsqueda de trabajo aumentará en más de 13 millones hasta el 2018” (OIT, 2015, p. 22).

En tal sentido, la presente investigación, dada su magnitud, hipótesis y objetivos propuestos, muestra relevancia social e implicancias prácticas, ya que, conocer el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, resulta de vital importancia, por cuanto el primer beneficiario es la Universidad repercutiendo en sus intereses y luego extenderse a otros contextos y prioridades como base informativa.

Por consiguiente, el presente estudio determina el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas,

Amazonas – Perú, 2017 y para ello, está estructurada en V capítulos: El capítulo I aborda el problema de investigación, lo que a su vez se desarrolla en el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación del estudio y las limitaciones de la Investigación; el capítulo II aborda el marco teórico, en el que se desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas, la definición de términos básicos, hipótesis, variables, definición conceptual y operacional de la variable y su operacionalización; el capítulo III explica la metodología, desarrollada en el tipo y nivel de investigación, descripción del ámbito de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, plan de recolección y procesamiento de datos; el capítulo IV presenta los resultados de la investigación; el capítulo V presenta la discusión y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

El autor.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

La competitividad en este mundo globalizado, ha generado la necesidad de incrementar las exportaciones e internacionalizar a las empresas. Es por ello, diversos países incluido el nuestro requieren de profesionales coherentes a tal necesidad, que gestionen de manera estratégica y competitiva las empresas, a fin de consolidar, incrementar y aprovechar las oportunidades que los mercados internacionales y los diversos tratados de libre comercio están generando; por tanto, tal exigencia requiere y obliga a los profesionales en el área de la Administración y Negocios Internacionales, que forman la unidades académicas, mejoren su desempeño internacional.

Sin embargo, las oportunidades que los mercados internacionales disponen, actualmente están saturadas, por lo que las exigencias de empleabilidad para los que egresan con una profesión son aún mayor a lo que fue hace poco; así lo corroboran los estudios realizados por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional – Cedefop (2010) en el continente europeo, quien determina que la crisis económica sufrida en los años anteriores ha acarreado consecuencias dramáticas para el mercado laboral europeo. La previsión del Cedefop (2010) indica que las actividades profesionales en Europa tienden a estructurarse en torno a empleos con mayor exigencia de conocimientos y competencias. Frente a ello, el mismo estudio da luz verde, en función a las exigencias de conocimientos y competencias solicitadas, estimando que:

La demanda de personal de alta cualificación aumentará en unos 16 millones de empleos, mientras que la demanda de trabajadores de baja cualificación se reducirá en unos 12 millones. El porcentaje de empleos que requieren cualificaciones de alto nivel pasará del 29 % en 2010 al 35 % en 2020, mientras que los empleos destinados a trabajadores de baja cualificación caerán del 20 % al 15 %. El porcentaje de empleos destinados a trabajadores de cualificación media continuará siendo importante, en torno al 50 %. (Cedefop, 2010, pp. 1-2)

Por otro lado, el problema de la empleabilidad no solo viene afectando al continente europeo, sino también a Latinoamérica, ya que, la generación de más y mejores puestos de trabajo para los jóvenes es un desafío importante, donde su ingreso a la vida laboral está marcado por altas tasas de desocupación, informalidad y desaliento. Según las investigaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016) sobre el Empleo juvenil en América Latina y el Caribe determinan que la tasa de desempleo urbano entre los jóvenes latinoamericanos y caribeños llegó a 13,3% en el 2014, una proporción que triplica la de los adultos y es más del doble que la tasa general de desempleo promedio en la región, de 6,1%. Por otra parte, 6 de cada 10 jóvenes que si consiguen ocupación se ven obligados a aceptar empleos en la economía informal, lo que en general implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad.

Así también, el mismo estudio realizado por la OIT (2016), estima que unos 20 millones de jóvenes en la región no estudian ni trabajan, debido en gran parte a la frustración y el desaliento por la falta de oportunidades en el mercado laboral. A escala mundial, se estima que hay cerca de 75 millones de jóvenes desempleados de entre 15 y 24 años en 2012, un incremento de aproximadamente 4 millones desde 2007.

En tal sentido, los problemas relacionados con el empleo juvenil demandan la adopción de políticas específicas destinadas a mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo. Según la OIT (2016) expresa que hay un abanico de opciones y de buenas prácticas, como por ejemplo:

Hacer de la generación de empleo juvenil una prioridad en la agenda del diálogo social entre los actores fundamentales de la economía. Apoyar el espíritu emprendedor de los jóvenes para que pongan en práctica sus propias iniciativas a través de sistemas de micro crédito como “incubadoras de empresas. Dar eficiencia y cobertura a los servicios de empleo, sitios digitalizados, oficinas donde se dé a los jóvenes información en tiempo real sobre posibilidades inmediatas de enganche. Debatir sobre la educación necesaria para que se articule mejor con el mercado laboral, estimule la

innovación, recalifique la mano de obra y facilite la certificación de competencias. Incrementar los sistemas de pasantías para consolidar la formación profesional de los jóvenes en las empresas y el sector público y facilitar la transición educación-trabajo. Dar acceso a los jóvenes a un sistema de créditos educativos, transferencias monetarias condicionadas y becas sueldo para que puedan continuar su formación y recalificación laboral. Y, facilitar que las mujeres jóvenes se mantengan en el mercado laboral, a través de guarderías para sus hijos y turnos de todo el día en las escuelas.

Tal realidad en la que estamos insertos, la empleabilidad que una titulación universitaria puede ofrecer, es muy valorado y exigido por los futuros estudiantes. Sesento (2012), al referirse a la *formación profesional universitaria y globalización*, manifiesta que:

Ante estos nuevos escenarios, es necesario visualizar las profesiones teniendo como referente el contexto socioeconómico cultural que la globalización ha propiciado y, por lo tanto, la nueva visión de generar profesionistas egresados de instituciones educativas. En contraste, la universidad debe encontrarse a la par de los procesos de competencias profesionales y laborales para estar de acuerdo con las demandas presentadas por el mercado del trabajo y la educación ante futuros cambios presentados en la sociedad contemporánea (pp. 79 - 80). En tal sentido, la empleabilidad es un tema de preocupación y responsabilidad en la competencia de las universidades.

Por otro lado, los empleadores esperan que las universidades formadoras de competencias laborales, preparen a sus egresados en todo lo fundamental que su institución necesita; por tal motivo, ellos, “quieren tener garantías de que los jóvenes que solicitan empleos tienen por lo menos sólidas competencias básicas y pueden hacer uso de sus conocimientos para resolver problemas, tomar la iniciativa y comunicar con los miembros del equipo, en vez de limitarse a seguir rutinas establecidas. Estas competencias [...] no se aprenden en libros de texto sino que se adquieren gracias a una educación de buena calidad. Sin embargo, los empleadores suelen señalar que los jóvenes que ingresan en el mercado laboral carecen

de estas competencias.” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012, p. 214).

Esta alta competitividad reflejada en el ámbito empresarial, ha despertado a las facultades de Administración del Perú (entre las que se encuentra la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas), un proceso de autoevaluación, cuyo objetivo es revisar la composición, estructura y calidad de los programas utilizados en la formación de los futuros profesionales. Para ello, se debe contar con un conjunto de herramientas y sistemas que le permita dar respuesta a una serie de interrogantes, como por ejemplo ¿Cuál es el perfil que posee el licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas?, ¿Cuál es el nivel de empleabilidad del egresado?, ¿Cuáles son las debilidades y fortalezas?, ¿Cumple este perfil con los requerimientos del mercado laboral actual?, ¿Cuál es la brecha que separa al perfil formado del perfil requerido?, ¿Se conoce la opinión de los titulados con respecto a la educación recibida?, ¿Se cuenta con información referente al desempeño laboral que presentan los profesionales recién titulados?. Empezar por dar respuesta a éstas preguntas es la única forma de llevar a cabo un proceso de reflexión serio y que lleve a avanzar realmente en la búsqueda de mejorar la calidad de la formación impartida.

En tal contexto, la tarea de formar profesionales que se adapten satisfactoriamente a las necesidades del mercado laboral es ardua e involucra una enorme responsabilidad. Por tanto, la Universidad Alas Peruanas con su Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, oferta profesionales al mercado con las competencias profesionales suficientes para responder satisfactoriamente a los requerimientos de las empresas tanto regionales, nacionales como internacionales. En tal sentido, en función a esta realidad nos hemos formulado un problema en la interrogante siguiente:

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas, en el año 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el perfil sociodemográfico de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas?

¿Cómo se viene dando la empleabilidad según conocimiento de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas?

¿Cuál es el nivel de empleabilidad según habilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas?

¿Cuál es el nivel de empleabilidad según experiencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas?

¿Cuál es el nivel de empleabilidad según actitud de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Evaluar el perfil sociodemográfico de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.
- ✓ Evaluar la empleabilidad según conocimiento de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.
- ✓ Evaluar la empleabilidad según habilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.
- ✓ Evaluar la empleabilidad según experiencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.
- ✓ Evaluar la empleabilidad según actitud de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

### **1.4. Justificación del estudio**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

La presente investigación se enfocó en estudiar nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de

Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú en el año 2017; por lo que, para justificar teóricamente tal investigación, partimos de la interrogante siguiente: ¿Contamos con la suficiente información referente a la empleabilidad de los egresados sean estos titulados o en proceso, que nos sirva como instrumento de retroalimentación y auto evaluación?; la respuesta nos deja un gran vacío por la que se convierte en el centro de atención. Actualmente, como lo menciona Martínez (2011), mejorar la empleabilidad de los ciudadanos para a su vez mejorar la competitividad de la sociedad constituye uno de los objetivos básicos del sistema educativo –de todo el sistema educativo-. Es por ello, que la empleabilidad constituye una competencia, que debe ser desarrollada, verificada y seguida en las diversas profesiones y las empresas deben mejorar la gestión de los recursos humanos para seleccionar a los candidatos, retenerlos y gestionarlos en base a un sistema de competencias asociadas a la empleabilidad. En esa perspectiva, como la expresó la investigación revela conveniencia porque permitió determinar la empleabilidad de los egresados, lo que a su vez se convirtió en un aporte conceptual y metodológico para el perfil de tal profesión. Por lo tanto, la investigación, reiteradamente justifica su relevancia, ya que nos permitirá en el futuro, corregir vacíos presentes en campo de la empleabilidad de nuestros egresados.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

La investigación realizada tiene justificación práctica, puesto que, conocer la empleabilidad de los egresados, resultó de vital importancia, por cuanto el primer beneficiario será la Facultad de Ciencias Empresariales y Educación, lo que repercutirá en los intereses de la Universidad Alas Peruanas y luego se extenderá a otros contextos y prioridades como base informativa. Así mismo, el sistema educativo que presta la Universidad Alas Peruanas, se complementa bajo la modalidad de Educación a distancia. Esto es una

realidad en nuestro país, ya que a nivel nacional, muchas universidades han optado por este sistema. Si bien es cierto que aún no se ha masificado totalmente, sin embargo, gran número de personas optan por formarse profesionalmente a través de esta modalidad. Al respecto, Manrique (2010) expresa que es preciso reconocer la existencia de personas comunes que se resisten y desconfían de la eficacia de los procesos de enseñanza aprendizaje, mediante este sistema; unos, por temor a iniciar nuevas metodologías que exigen esfuerzo e innovación tecnológica; otros, porque formación rígida no les permite abrirse a nuevas tendencias de enseñar-aprender; y finalmente, por desconocimiento.

#### **1.4.3. Justificación legal**

La justificación legal de la presente investigación tiene su soporte en la ley universitaria, ley n.º 30220 con la que se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) como Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Educación, con autonomía técnica, funcional, económica, presupuestal y administrativa, para el ejercicio de sus funciones. Por lo que, esta institución asume la rectoría de la Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria. La SUNEDU, ha establecido la matriz de indicadores, en relación a las Condiciones Básicas de Calidad – CBC, con los cuales se tiene que cumplir. Dentro de las CBC, tenemos la condición VII: Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros). Lo que a su vez establece que: “uno de los fines de la universidad moderna es formar profesionales aptos para insertarse en el mercado laboral. En ese esquema, los estudiantes deben tener la oportunidad de contar con prácticas pre profesionales que faciliten su progresiva inserción al mercado laboral” (SUNEDU, 2015, p. 28). Esta condición se dimensiona en la “Condición VII.1 Mecanismos de mediación e inserción laboral para estudiantes y egresados”, instaurándose el Plan de seguimiento al graduado

aprobado por la autoridad competente de la universidad (SUNEDU, 2015).

Por otro lado, la propia legislación educativa peruana insiste una y otra vez en que los objetivos mencionados se deberán conseguir mediante el desarrollo de competencias, especialmente las asociadas a la profesión y al empleo. En tal sentido, se puede señalar que en el Perú, la educación y las diversas carreras profesionales que ofrecen y desarrollan las universidades públicas y privadas bajo la modalidad a distancia, responde a un imperativo legal y ético producto de las necesidades y demandas de la sociedad; a través de diferentes documentos legales; específicamente en la constitución política del Perú (Art. 13, 14, 18); Ley General de Educación 28044, (Art. 1, 2, 3, 4) la Ley N 28740-SINEACE, etc. El art. 27 de la Ley General de Educación 28044 especifica que la Educación a Distancia en el Perú es una modalidad del Sistema Educativo caracterizada por la interacción simultánea o diferida entre los actores del proceso educativo, facilitada por medios tecnológicos que propician el aprendizaje autónomo. Es aplicable a todas las etapas del Sistema Educativo, de acuerdo con la normatividad en la materia. Esta modalidad tiene como objetivo complementar, reforzar o reemplazar la educación presencial atendiendo las necesidades y requerimientos de las personas. Contribuye a ampliar la cobertura y las oportunidades de aprendizaje. (Manrique, 2010, párr. 6 - 7).

#### **1.4.4. Justificación metodológica**

Consecuentemente, la investigación presenta su utilidad metodológica, porque su variable y sus dimensiones respectivas fueron medidas mediante instrumentos que presentaron alta validez, confiabilidad, objetividad, grado de dificultad, capacidad discriminativa y pertinencia, diseñados previamente para el propósito previsto del estudio. Además, con los resultados encontrados podremos dar respuesta a preguntas básicas que nos formulamos, tales como:

¿Cuál es o debería ser la característica diferenciadora de nuestros profesionales?, ¿Cuál es el perfil del profesional requerido actualmente o durante los últimos años por las empresas?, ¿Cuentan nuestros profesionales con las herramientas necesarias para alcanzar o establecer elementos diferenciadores?, ¿Proporcionamos a nuestros profesionales la posibilidad de un contacto permanente con empresas, que genere en éstos aptitudes y capacidades que les permitan enfrentar su primera experiencia laboral con personalidad?, ¿Contamos con la suficiente información referente a los profesionales titulados, que nos sirva como instrumento de retroalimentación y auto evaluación?, entre otras interrogantes. Preguntas como las mencionadas anteriormente dan origen al tema propuesto y justifican la realización de este estudio que pretende proporcionar mayor transparencia e información a quienes estén muy pronto de recibirse, como administradores de empresas, así como también, a la dirección de Escuela de esta universidad en el sentido que les permita enfocar los esfuerzos para seguir avanzando en la búsqueda de una mejor calidad en la formación profesional, y finalmente a todas aquellas personas que deseen ingresar a la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, ya que, servirá como una herramienta clave de diferenciación del tipo informativa para una mejor toma de decisiones.

### **1.5. Limitaciones de la Investigación**

Una de las limitaciones de la presente investigación fue su sistematización teórica, puesto que la bibliografía referente al tema, es limitada en diferentes contextos, tanto nacional como mundial. Otra de las limitaciones de la investigación, fue en la validez y confiabilidad de los instrumentos, puesto que los expertos considerados en la muestra no atendieron en el tiempo prudencial a nuestra solicitud. Los instrumentos de medición y evaluación se sometieron al proceso de validación, confiabilidad y objetividad, sin embargo, existieron errores, los mismos que se procuró ubicarlos cercanamente a los parámetros de tolerancia técnica y científica.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del estudio

Con respecto a los antecedentes de la investigación se logró encontrar en el ámbito internacional y nacional, sin embargo a nivel local no se encontró ningún registro con la variable de estudio igual o semejante al trabajo en mención.

#### A nivel internacional

López (2012) realizó la investigación: *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato–Ecuador*. La investigación tuvo por objetivo principal “determinar la incidencia de la empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el nivel de empleo”. La modalidad de la investigación fue bibliográfica- documental e investigación de campo. La población fue de 430 egresados y trabajó con una muestra de 207; finalmente, arribó a las siguientes conclusiones:

1. La empleabilidad y el nivel de empleo de los egresados y recién graduados es muy baja. El 77% de los egresados que se encuentran en el XIV Seminario de graduación de la FCA-UTA son desempleados.
2. Las posibilidades de que el egresado y recién graduado consiga empleo es escasa debido al desinterés en capacitarse continuamente. El mundo globalizado en el que actualmente vivimos exige capacitación para ir acorde a los cambios continuos que se van dando.
3. El principal obstáculo para la inserción laboral inmediata es la falta de título profesional; actualmente el mercado laboral exige documentos que acrediten su condición de profesional, a falta de ello, son relegados a puestos operativos con sueldos mínimos básicos.
4. La formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Puede estar bien en conocimientos teóricos pero si estos no

son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales no se puede avanzar en la formación idónea del nuevo profesional.

5. La FCA-UTA no realiza ningún tipo de seguimiento a sus egresados y recién graduados; si bien es cierto, éste es un factor que recientemente está exigiendo el CONEA como indicador de calidad para tomarlo en cuenta en la próxima evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior en el año 2013.

Chrismar (2006) en su estudio titulado: *Empleabilidad de los egresados de la educación técnica superior y profesional vocacional*, realizada por la Corporación Expansiva-Chile, cuyo objetivo principal fue conocer con mayor detalle los antecedentes generales y laborales de los egresados de DUOC-UC en los últimos años, entre el 5 de noviembre y el 10 de diciembre de 2004, se realizó una encuesta telefónica a la base de Alumnos Titulados y Egresados. Se encuestó a una muestra aleatoria equivalente al 28% de 14 314 egresados en el período que interesaba, esto es a 4 072 ex-alumnos, a quienes se les preguntó por su situación actual, sus antecedentes laborales o académicos, si se encontraban trabajando o estudiando, sobre su evaluación en relación a su experiencia de haber estudiado en DUOC-UC y se sondeó sobre la necesidad e interés de continuar estudios que les permitiesen una mayor actualización o especialización. Finalmente, en la investigación se arribaron a las siguientes conclusiones:

- a) Tienen una alta tasa de empleabilidad siendo su desocupación menor que la informada por el Instituto Nacional de Estadísticas para cortes etáreas iguales. Adicionalmente, es esperable que a medida que aumente el número de egresados de los principales CFT del país y se instale la categoría, esta tasa deberá aumentar aún más.
- b) Obtienen rentas relativamente altas a poco más de un año de egresados. Por esto, y debido a lo corto del período de estudios -entre 2,5 y 4 años- esta modalidad tiene un alto impacto en la movilidad de sus estudiantes.
- c) Aun en el caso de abandono de estudios, la inserción laboral se hace más exitosa, puesto que los estudiantes van adquiriendo competencias

que les permiten enfrentar mejor el trabajo. Ello las hace menos riesgosas para alumnos con menor apoyo social.

Alles (2007) desarrolló una investigación titulada: *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*. Trabajo realizado en Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. El objetivo de este trabajo ha sido analizar la incidencia de las competencias (características de personalidad) en la empleabilidad de los profesionales en el ámbito de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Para confirmar las hipótesis planteadas se realizó un trabajo de campo mediante el cual se administró a un número relevante de empresas un formulario con preguntas. La muestra recolectada se relaciona con un universo de entre 23.884 y 36.737 profesionales, arribando entre otras a la conclusión que, del total de jóvenes encuestados el 79% se encuentra laborando y solo el 21% no. Además encontraron que el 84% se encuentran estudiando e otra institución, porque la carrera concluida no les brindó oportunidad laboral. Otra conclusión importante al que arriba el estudio es que los hombres, los técnicos y en especial quienes estudiaron en jornada vespertina tienen una mejor inserción laboral que las mujeres.

Así también, la Universidad Nacional de Loja-Ecuador (2012) con el área de Sistema de Seguimiento a Graduados SISEG-UNL, realizó una investigación titulada: *Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera de Ingeniería en Sistemas*. Cuyos objetivos fueron: *Obtener información acerca del desempeño de los graduados en el campo laboral a partir del criterio emitido por parte de sus respectivos empleadores. Contar con una base de datos actualizada de los graduados del 2007,2008 y 2009. Realizar un estudio de empleabilidad dirigido a graduados y empleadores para identificar donde están laborando los graduados. Identificar los criterios emitidos por parte de los graduados que permitan fortalecer el currículum de la carrera. Y, obtener información acerca del desempeño de los graduados en el campo laboral a partir del criterio emitido por parte de sus respectivos empleadores.* Para ello se contabilizó un total de 56 graduados que corresponde al universo

estadístico de graduados durante el período 2007-2008-2009 y se contactó su directorio completo a una población de 19. Finalizada la investigación se arribaron a las siguientes conclusiones:

1. El dominio del idioma inglés en los graduados es un factor determinante para el desenvolvimiento de tareas de ingeniería en el campo laboral.
2. El 100% de los encuestados han realizado estudios orientados a la obtención de algún otro título o certificado, que haya tenido al menos 6 meses de duración y de los cuales el 100% curso una maestría.
3. Se debe reforzar las materias profesionalizantes para mejorar el uso de herramientas informáticas.
4. Los empleadores han calificado la formación profesional del graduado como muy bueno (100%)

#### **A nivel nacional**

Tito, Pereda y Vilcabana (2008) en su estudio titulado: *Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM*, tuvieron por objetivos: conocer a modo de diagnóstico los niveles y tipos de empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). También, conocer el nivel de correspondencia que existe entre los planes de estudios de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo con las exigencias en términos de competencias laborales; cuyo universo de la investigación estuvo conformado por todos los bachilleres de la Facultad, de la que se extrajo una muestra de 190 encuestados. En el estudio se concluyó que:

1. Existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Universidad debe mantener una

comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios.

2. Asimismo, la investigación también demuestra que un porcentaje representativo de egresados tienen empleos en posiciones inferiores de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas nada o poco gravitantes para la organización. Esta situación se puede explicar desde 2 posiciones: a) Que los encuestados fueron en su mayoría egresados de los últimos años (2004-2006), que recién empiezan a laborar profesionalmente y es obvio que lo harán desde abajo, y b) Que los planes de estudios no guardan relación con lo que exige el mercado laboral, por lo que nuestros egresados sistemáticamente son postergados de ascender a funciones o puestos relevantes, dado que no se encuentran debidamente preparados para ello. Contrastando y cruzando otros datos, podemos afirmar que los empleos poco relevantes de nuestros egresados se explican por la primera posición, lo que a su vez demuestra un elemento incontrolable en la investigación.
3. En ese orden de ideas, la preocupación por la empleabilidad y ocupabilidad de egresados debe ser uno de los objetivos principales de la Facultad. Ello implica que al momento de reestructurar los planes de estudios, en la fase de diagnóstico, se deben tomar muy en cuenta las opiniones y sugerencias que emitan los líderes y directivos de las organizaciones privadas o públicas.
4. Debemos entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos. Esto es mucho más que el proceso que conduce solo a la obtención del título profesional.

En ese contexto la universidad debe proporcionar un balance entre la formación técnica y científica para trabajos especializados, sin descuidar la

formación del ciudadano que se integra a la sociedad para trascender en el tiempo. Postulamos en suma a una empleabilidad con formación integral del hombre, que conjugue lo conceptual con lo procedimental y con lo actitudinal fundamentalmente.

Rodríguez (2009) en su investigación titulada: *Índice de empleabilidad de los jóvenes*. Realizada para el Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas (CISEPA), Universidad Católica del Perú. Cuyos objetivos fueron, en primer lugar, construir el Índice y probar su utilidad para medir la empleabilidad de los jóvenes. Pero también se trataba de explorar las posibilidades del índice de empleabilidad de convertirse en un instrumento que oriente la labor de educadores y formadores. La investigación buscaba, además, demostrar la capacidad de adaptación del Índice a diferentes realidades, permitiendo con ello, una primera comparación de la empleabilidad de jóvenes de diferentes países. Finalmente, en la investigación se arribaron a las siguientes conclusiones:

1. En primer lugar, los jóvenes más empleables tienen siempre un alto nivel de desarrollo en sus habilidades básicas (comprensión de lectura, redacción, razonamiento verbal y matemático) y de sus competencias para el trabajo. En cada país destacan en un conjunto variables de estas competencias. En Perú, los jóvenes más empleables del Instituto Chaminade Marianistas destacaron por su capacidad para aprender y su flexibilidad, en España los jóvenes de Tomillo destacaron por su capacidad de organización. Pero, en general, las competencias que aparecían con puntajes altos en los grupos de jóvenes más empleables de los tres países eran las de comunicación y trabajo en equipo. Es muy importante destacar que a estas competencias siempre se añadían la responsabilidad y la integridad como dos características constantes en los jóvenes con alta empleabilidad.

Sin embargo, el perfil del estudiante empleable no estaría completo si no destacamos las iniciativas de búsqueda de empleo que reflejan una fuerte motivación del joven con empleabilidad. En todos los países donde

aplicamos el IE encontramos que los jóvenes más empleables lo son fundamentalmente porque tienen comportamientos que muestran una predisposición a la búsqueda de empleo e información y una actitud positiva que los impulsa a actualizar sus CV, hacer prácticas profesionales, buscar en Internet y en otros medios de intermediación laboral. Que los lleva a complementar su capacitación con otros cursos y conferencias; a participar de la vida social de su comunidad (grupos culturales, parroquiales, etc.) y a buscar experiencias de trabajo, a veces no necesariamente ligadas a sus estudios, pero que constituyen maneras de ampliar su red de contactos.

2. Una segunda conclusión que se desprende de la aplicación del IE es que en las tres instituciones educativas que participaron en la investigación, los estudiantes que están terminando su formación obtuvieron, en promedio, índices de empleabilidad mayores que aquellos que recién inician sus estudios.

Sin embargo, la mayor empleabilidad de los jóvenes que están por egresar de las instituciones educativas no se debe siempre a que han desarrollado más sus habilidades básicas y sus competencias para el trabajo. Nuevamente aquí aparece la disposición y la motivación como los principales factores explicativos. La motivación que exhiben los jóvenes por buscar empleo y las acciones que realizan para conseguirlo son una de las principales causas de que aumente su empleabilidad hacia el final de su formación. A esto se añade que, los jóvenes que están terminando sus estudios, normalmente han realizado prácticas y pasantías en empresas o tienen una mayor experiencia laboral, todo lo cual favorece el incremento del número de contactos y redes sociales que permiten alcanzar un empleo.

3. Una tercera conclusión resultante de la aplicación del IE en diferentes países es que los jóvenes españoles, en conjunto y en promedio, tienen mayor empleabilidad que los jóvenes de los otros dos países.

La mayor empleabilidad de los jóvenes españoles se explica fundamentalmente por las facilidades que tienen para acceder a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), sus ventajas económicas y su dinamismo y motivación para buscar empleo. La computadora y la Internet están presentes en el hogar, en el centro de estudios y de trabajo con mucha mayor nitidez en España que en los países latinoamericanos y esto favorece a los jóvenes europeos que deciden usar las TICs para buscar trabajo. Lo cierto es que si los jóvenes españoles no tuvieran actitudes positivas frente a la búsqueda de empleo no tendrían mayor empleabilidad que los latinos. Nuevamente aquí se destaca la importancia de la motivación y de las iniciativas concretas que propician la búsqueda de información y el incremento de redes sociales como mecanismos para mejorar la empleabilidad en el caso de los jóvenes.

Estos resultados presentados son de utilidad para cada uno de los jóvenes evaluados pues les permite identificar competencias y actitudes fuertes y débiles. Pero además, estimamos que los resultados mostrados por el IE les permiten a las instituciones educativas evaluar la formación que están ofreciendo con miras a mejorar aquellos aspectos, especialmente relativos a la formación de competencias para el empleo en sus estudiantes, y poner el acento en la motivación y en mecanismos y prácticas concretas de los jóvenes que canalicen una buena disposición frente a la búsqueda de empleo y que le saque el mejor partido a sus primeras experiencias laborales, atenuando ciertas limitaciones sociales y económicas que aunque no son decisivas, siempre actúan en contra de la empleabilidad.

La Oficina de planeamiento y evaluación de planes y proyectos-OPLAN - Perú, también realizó un estudio titulado: *Primera encuesta de inserción laboral de los egresados de la Universidad Federico Villarreal (2008)* cuyo objetivo fue: conocer la situación del egresado de la Universidad Nacional Federico Villarreal en el proceso de su inserción laboral, así como los

factores que están influyendo en su competitividad, llegaron a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto a la calidad de la enseñanza recibida, los egresados perciben, en general, que es buena. Sin embargo, se requiere reforzar lo relacionado a la Infraestructura y equipamiento, que tienen menores niveles de aceptación.
2. Por otro lado, se requiere también mantener y/o mejorar el nivel de los docentes.
3. Existe un bajo nivel de graduación y titulación de los egresados, requiriéndose tomar acciones que la promuevan.
4. Un alto porcentaje de egresados está siguiendo cursos diversos, sin embargo y es bajísimo el porcentaje de estudiantes que han cursado o cursan estudios de Maestría o Doctorado. Probablemente sea por razones económicas.
5. Se observa que los egresados de la UNFV tienen aceptación en el mercado laboral, aunque podría mejorarse esto si la Universidad emprendiera medidas que busquen incrementar los niveles de calidad académica y de comunicación de logros y resultados.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Definición de empleabilidad**

El término empleabilidad tiene su origen en la palabra “employability” que surgió por la fusión de dos palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad). La definición literal de dicho término es la habilidad para obtener o conservar un empleo. Surge en la década de los ochenta del siglo pasado ante una lentitud de respuesta del mercado laboral para dar empleo a mucha gente que buscaba y no encontraba un trabajo.

Actualmente, las definiciones sobre el término son muy variadas. Una primera y muy difundida es aquella que define la empleabilidad, en términos generales, como una capacidad para encontrar un trabajo, mantenerlo y si se pierde, volver a recuperarlo. Pero si profundizamos un poco nos podemos dar cuenta que la empleabilidad es la capacidad de las personas para

obtener el máximo beneficio y potencial a su perfil de titulación, sacando el mejor beneficio a sus actitudes personales, relaciones interpersonales y a la formación académica obtenida. (Vial, 2014).

La OIT (2014) expresa que: “el término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. Como vemos, la definición no separa educación de empleabilidad, admitiendo que la primera es el medio para lograr la segunda.

Otra definición bastante aceptada y con la cual concordamos, es la dada por la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2009, quien definió empleabilidad como uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad. Ésta abarcaba las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo; que mejoran su trabajo y su adaptación al cambio; que tienen la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el actual, y que logran integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en los diferentes períodos de sus vidas. (Como se citó en Vial, 2014). Esta definición nos permite entender que las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación integral y cuando fácilmente se adapta al medio donde este se desarrolla.

Podemos sugerir que la empleabilidad no es un concepto dicotómico ya que siempre se presenta como gradual. Suele manifestarse en la vida de las personas a lo largo de diferentes ciclos. Adquirirla es un proceso que comienza en la niñez y que en los distintos niveles educativos se va potenciando y modernizando. También crece con la formación valórica y actitudinal conseguida en el hogar. Si está altamente desarrollada, siempre se manifiesta con innovación y creatividad. Finalmente, cuando ya está

lograda y es madura, es capaz de adaptarse a todo tipo de contextos laborales.

Así también, otra definición de empleabilidad es la -centrada en los atributos de los graduados-, esta definición es propuesta por los holandeses Grip, Loo y Sanders (2004):

Empleabilidad se refiere a la **capacidad** y la **disposición** de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones). (Como se citó en Rodríguez, 2009, p. 8-9).

En esa lógica, Harvey (2007) citado por Rodríguez (2009) explica que:

- a) La empleabilidad está referida a individuos que están buscando trabajo,*
- b) Los empleadores tienen una idea de qué atributos son necesarios,*
- c) La conveniencia de los atributos deseados en los graduados está ligada a requerimientos futuros,*
- d) Los empleadores tienen mecanismos para determinar que los graduados exhiban o tengan los atributos apropiados.*

El punto “a” es importante pues establece un primer límite a cualquier medición de la empleabilidad de una persona y es que el individuo quiera trabajar. Si él o la joven no tienen la intención de buscar empleo, por más buenos atributos que tenga, no será “empleable” o, en términos cuantitativos, su empleabilidad será igual a cero.

En tal sentido, entendemos que la empleabilidad es la suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que poseemos y que ponemos al servicio de las organizaciones o instituciones donde laboramos. También puede definirse como la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. Esta “capacidad” la poseemos todas las personas y hace referencia a una serie

de conocimientos, habilidades, valores y comportamientos que le permitirán al individuo alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, el término empleabilidad está ligada a la tasa de empleabilidad, entendida como la adecuación del conjunto de competencias personales y profesionales a las demandas del mercado en un momento dado. La empleabilidad es hoy el paradigma fundamental de nuestra vida laboral. Asumir responsabilidad por nuestra propia vigencia y competitividad y desarrollar nuestra empleabilidad es la tarea permanente de quienes comprendemos que no hay trabajo seguro; que la seguridad viene de nuestro propio nivel de empleabilidad reconociéndonos como “proveedores” de servicios para la organización “cliente”; que no nos pagan por ir a trabajar sino para generar valor cada día con logros concretos y ojalá cuantificados y para contribuir al resultado. (Wikcionario, 2015).

Para ubicarnos en el tiempo y espacio en relación a la empleabilidad vamos a tener que citar el trabajo presentado por Sharo, A., Briyith, L. & Montoya, K. (2009) quienes, a nuestro parecer, nos presentan un excelente aporte que lo consideramos parte de nuestra base teórica:

### **Desarrollo histórico de la empleabilidad**

El término empleabilidad se ha vuelto popular desde los años 90 (Bollerot, citado por Sharo, A. et al., 2009). Finalizando el siglo XIX se utilizó como “la capacidad para integrarse” y significaba la provisión y capacidad de las personas para mantenerse en el mercado laboral, teniendo en cuenta sus capacidades, productividad y desempeño.

En la primera versión Gazier (2001) identifica el origen de la noción de empleabilidad al inicio del siglo XX en Estados Unidos y Gran Bretaña. Esta aparición tuvo una visión dicotómica, es decir aquí la persona era o no empleable, teniendo en cuenta criterios como la edad (15 y 64 años), no tener limitaciones físicas o mentales y no ser responsable del cuidado de

menores (Citado por Sharo, A. et al., 2009). En esta visión dicotómica no se destaca la competitividad.

En la década de 1970, la empleabilidad fue considerada una medición para las deficiencias de cualificación profesional, movilidad y presentación, revelando la distancia entre las capacidades de los individuos y las requeridas en el mercado laboral. Esto incentivo el desarrollo de programas orientados al entrenamiento para la selección y otros complementarios como “como presentarse” “como vestir” en una entrevista de trabajo. En los años 60 evolucionan en Francia a la noción de “empleabilidad fluida” que enfatiza en la velocidad con que un grupo de desempleados encuentra trabajo. Y posteriormente, en los años 80 y 90, se tenían en cuenta los estadísticos sobre empleo, duración y salarios. (Sharo, A. et al., 2009).

La versión interactiva en la perspectiva de Gazier (2001) refiere modelos adoptados a partir de los años 90, particularmente los canadienses, en los cuales la empleabilidad es la capacidad relativa de una persona para obtener un empleo significativo, dadas las características del individuo u las del mercado. (Citado por Sharo, A. et al., 2009).

En ese misma dirección y sentido, Sharo, A. et al. (2009) constituyen, que los *elementos de la empleabilidad*, son los siguientes:

- a) La formación y el desarrollo profesional:** que tiene que ver con el grado de preparación del trabajador.
- b) La experiencia requerida:** habilidad puesta en acción repetidas veces y que ha sido mejorada con el tiempo.
- c) El concepto de formación-acción:** Se trata de un proceso de formación cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo. No solo se tratará de aumentar sus competencias, sino que además las adaptará a su proyecto concreto.
- d) Concepto de competencias desde recursos humanos:** Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un desempeño superior de los que tienen un desempeño "adecuado". Por tanto, las

competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo. Este concepto significa que a la hora de evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución al éxito de una persona en un puesto de trabajo, se tienen en cuenta los llamados “factores diferenciadores de éxito”, eso que hace que unas personas sean mejores en un puesto y que va a determinar quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para desarrollar ese puesto con éxito.

**e) La selección por competencias:** Los procesos de selección basados en competencias ponen el acento en la identificación de las competencias de base del puesto que cumplan las siguientes condiciones:

- Competencias que los solicitantes han desarrollado y demostrado ya en su vida laboral
- Competencias con las que es posible predecir las perspectivas de éxito a largo plazo del candidato, y que sean difíciles de desarrollar mediante capacitación
- Competencias que se puedan evaluar de un modo fiable empleando una entrevista focalizada.
- Herramientas utilizadas para la selección por competencias.

Cada puesto requiere unas determinadas competencias técnicas; Un sistema de gestión por competencias se puede aplicar a: Plan de carreras, plan de retribución, gestión de desempeño y selección.

### **Parámetros de la empleabilidad**

Para hacer un diagnóstico de la propia empleabilidad, repase cuál es su situación en los seis parámetros que definen este concepto. Según Sharo, A. et al. (2009), estos parámetros de la empleabilidad, son:

- **Vocación:** Pregúntese si la tarea que desempeña o su profesión son las adecuadas a su vocación, porque muchos de los trabajos no tienen que ver con ella. Si no está satisfecho, cambie de oficio.

- **Competencia profesional:** No solo disponer de la titulación y además talento le garantiza el cumplimiento de las tareas. Demuestre su inquietud con la actualización constante de sus conocimientos.
- **Idoneidad:** No solo debe usted reunir las condiciones requeridas; además debe demostrar en la entrevista que el puesto al que aspira le sienta a usted como un traje a medida. No olvide que este convencimiento debe transmitirlo también cuando desempeñe su trabajo.
- **Buena salud (física y mental):** Es fundamental para obtener y mantener un trabajo, carecer de ella es partir en desventaja en un mercado laboral, tan competitivo como el actual.
- **Recursos alternativos:** Debe ser capaz de encontrar soluciones a cualquier problema, incluso cuando se hayan agotado las vías tradicionales. Utilice el pensamiento lateral o capacidad de hallar salidas nuevas a problemas nuevos o comunes. Una formación amplia y variada puede servir para reforzar su imagen de persona con recursos.
- **Relaciones interpersonales:** son importantes para lograr un clima adecuado dentro de la organización. Se valora positivamente la inclinación al trabajo en equipo más que la tendencia a soluciones individuales con un carácter sociable.

### **Habilidades relacionadas con la empleabilidad**

Finalmente Sharo, A. et al. (2009), establecen que las habilidades relacionadas con la empleabilidad, son:

1. *Actitudes de la persona:* Necesarias para acceder al puesto de trabajo: motivación, integridad, iniciativa, responsabilidad y capacidad para responder a los cambios. Estudios coinciden que la primera característica, que hace a un individuo más empleable que a otro es una determina actitud.
2. *Seguridad y Competencia emocional de empleado con su propio plan de carrera:* La actitud debe ir acompañada de un conjunto de habilidades claves relacionadas con la interacción de los demás.

3. *Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas:* Le siguen en importancia un tercer grupo de habilidades para afrontar los cambios: Habilidades de comunicación, capacidad analítica y de solución de problemas, uso de tecnologías de la información, razonamiento verbal o numérico.
4. *Conocimiento del entorno, aquellas capacidades relacionadas con la naturaleza del negocio que son básicas para anticiparse al cambio:* Orientación al cliente, trabajo en equipo, conocimiento del negocio, orientación a resultados, orientación a calidad, capacidad de autogestión, capacidad de aprendizaje continuo. Es importante la percepción que se tiene sobre la probabilidad de éxito para encontrar un empleo o mejorar el que tiene, es decir, la seguridad en sí mismo versus un sentimiento de indefensión.

### **Factores que intervienen en el acceso al empleo**

Según la editora Cáritas Española (1999), al referirse a los factores que intervienen en el acceso al empleo, consideran que este, puede realizarse a través de dos vías: por cuenta ajena y por cuenta propia. La primera está en función de la oferta de empleo existente y la segunda en función de la creación del propio empleo. Si nos detenemos en el acceso al empleo por cuenta ajena, podemos observar que además de la oferta de empleo intervienen otros factores más.

Estos son la oportunidad, la concurrencia y la competencia. La oferta de empleo abarca todos aquellos puestos de trabajo sin ocupar que necesitan cubrirse. Conocer esa oferta, así como los requerimientos profesionales para acceder a ella se hace fundamental para facilitar el acceso al empleo. La oportunidad se refiere a la posibilidad de estar en el lugar y el momento adecuado para acceder a un puesto de trabajo. Esto es, de disponer de la información oportuna sobre una oferta concreta de empleo que, en ocasiones, no llega a conocerse por la totalidad de las personas que podrían acceder a ese puesto. La concurrencia está marcada por el número de personas que buscan un empleo, en alguna ocupación, profesión o puesto

de trabajo concreto. Es un término ligado a las posibilidades de empleo existentes; de modo que cuanto mayor sea la oferta y menor la demanda más son las posibilidades de encontrar empleo. (Cáritas Española, 1999).

Por otro lado, entra a tallar en el empleo, la competencia, entendida esta como la capacidad que cada persona tiene para desempeñar un puesto de trabajo, ocupación o profesión. Cuanto más se aproxime al perfil de requerido para un empleo, más son posibilidades de acceder a él. Las posibilidades de encontrar un empleo dependen de la conjunción de estos factores. Por lo tanto, la necesidad que tiene cada persona de posicionarse favorablemente ante el mercado de trabajo supone desarrollar la capacidad de adaptación a la oferta existente, de modo que hay que buscar la oportunidad, destacar sobre la concurrencia y desarrollar las competencias.

En tal contexto, Cáritas Española (Ed.). (1999), se preguntan ¿Por qué es necesario desarrollar la empleabilidad? Y ellos mismos responden manifestando que es necesario tener en cuenta, algunas cuestiones básicas, como por ejemplo la empleabilidad permite posicionarse favorablemente en el mercado de trabajo, por lo tanto, está ligada a un proceso de: Inserción laboral, en tanto es necesario desarrollarla para estar en las mejores condiciones de acceso al empleo, así como para gestionar ese acceso. Desarrollo profesional, en tanto es, igualmente, necesario desarrollarla para estar en las mejores condiciones de mantener el empleo y gestionar su desarrollo profesional. A continuación se analizará la importancia de la empleabilidad y la necesidad de su aplicación.

### **Importancia de desarrollar la empleabilidad**

Como se ha visto, la empleabilidad está sujeta a un proceso de aprendizaje, por eso se habla de desarrollo de la empleabilidad. El aprendizaje se considera en el sentido amplio del término, ligado al propio desarrollo personal y profesional que permite un mejor desenvolvimiento y participación en la sociedad. En este sentido, el aprendizaje forma parte de un continuo, a lo largo de toda la vida, dado que el entorno va cambiando día a día. En esta idea se inserta el concepto de empleabilidad y su desarrollo, ya que

acceder a un empleo supone la necesidad de desenvolvemos adecuadamente en el mundo laboral, conocerlo, actualizar la información sobre él continuamente, adquirir y desarrollar competencias que nos permita gestionar el acceso a un empleo y su mantenimiento; en definitiva, estar en las mejores condiciones para acceder y permanecer en el mercado de trabajo. Por lo tanto, desarrollar la empleabilidad se relaciona a cualquier proceso de inserción laboral en el que se halle una persona.

### **Competencias para el empleo: *orientaciones de política***

En este especial apartado, vamos hacer un conjunto de citas sucesivas al informe de política propuesto por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). Lo consideramos especial puesto que, es la OIT la máxima institución rectora en fundamentar las bases científicas de la empleabilidad desde muchos años atrás en función a sus múltiples investigaciones en este campo de acción. Es por ello, el trabajo que nos proponemos desarrollar sobre: empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas - Amazonas, 2017, también sienta sus bases en los planteamientos, argumentos y teorías desarrolladas por la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014), en el informe de política para ayudar a los actores clave a comprender mejor cuáles son las competencias de empleabilidad, por qué son importantes y cómo se pueden impartir, lograr y reconocer, inicia afirmando que:

Una base sólida de competencias clave es uno de los factores principales de la empleabilidad, junto con el acceso a la educación, la disponibilidad de oportunidades de capacitación y la motivación, la aptitud y el apoyo necesarios para sacar partido de las oportunidades de aprendizaje permanente. Estas competencias son esenciales tanto para los trabajadores como para las empresas que los emplean, ya que permiten que los trabajadores obtengan trabajo decente y enfrenten el cambio y que las empresas adopten nuevas tecnologías e ingresen a mercados nuevos. (OIT, 2014, p. 1).

En tal sentido, la OIT (2014), se formula la siguiente interrogante: ¿Qué son las competencias de empleabilidad?, ella a su vez la contesta aseverando que las competencias de empleabilidad se construyen sobre las competencias que se desarrollan mediante la educación básica y a su vez las fortalecen. También son parte de esta base las competencias técnicas que se requieren para ciertas ocupaciones específicas o para desempeñar tareas o funciones especiales (como la enfermería, la teneduría de libros, el uso de tecnología o el manejo de un montacargas) y las cualidades profesionales o personales como la honestidad, la confiabilidad, la puntualidad y la lealtad. (*En la tabla 1 se brinda un resumen de los diferentes tipos de competencias que se requieren para el mundo laboral.*)

Las competencias clave, dice la OIT (2014), permiten que las personas puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua; son además esenciales para el aprendizaje permanente. Las diversas agencias y organizaciones utilizan diferentes términos para nombrar estas habilidades, tales como “competencias clave”, “competencias blandas”, “competencias transferibles” o “competencias esenciales”.

Por su parte, la OIT (2014) usa los términos “competencias clave” o “competencias de empleabilidad”. Las encuestas a las empresas se utilizan para establecer cuáles son las competencias que requieren los empleadores. Hay ciertas competencias para el trabajo que se nombran en casi todas estas encuestas; son las que se presentan en cuatro grandes categorías: *aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas.*

Es evidente que la pertinencia de cualquier competencia o grupo de competencias en particular dependerá hasta cierto punto del tipo de empleo (trabajo independiente o asalariado, formal o informal), el sector económico en el que funciona la empresa y su tamaño y características.

- *Aprender a aprender* abarca los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que les permiten a las personas fijar, planificar y alcanzar

sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender en forma independiente y autónoma. Si los jóvenes cuentan con estas competencias significa que están capacitados para el aprendizaje permanente.

- *La comunicación* incluye las habilidades de comprender lo que dicen otras personas —por medio de la escucha, la lectura y la observación y usando medios tanto formales como informales, orales y escritos—
- *El trabajo en equipo* abarca las habilidades necesarias para funcionar de forma correcta y eficiente en un equipo; entre ellas, las que se vinculan a la cooperación y el liderazgo.
- *La resolución de problemas* abarca las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de enfrentar los problemas. Estas competencias incluyen la percepción de las consecuencias a largo plazo de las acciones que se emprenden y la capacidad de evaluar y adaptar planes de acción.

Con características en lo mencionado anteriormente, la definición de la OIT de las competencias de empleabilidad queda estipulado así:

La OIT define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004, R. 195). “Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, [...] La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo.” (OIT 2005, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.<sup>a</sup> reunión, art. 33, citado por la OIT, 2014, p. 1).

**Tabla 1. Competencias para el mundo del trabajo**

Tipo	Descripción
<b>Básicas/fundamentales</b>	Los niveles de alfabetización y conocimientos aritméticos necesarios para obtener trabajo con salario suficiente para cubrir las necesidades cotidianas. Como su nombre indica, estas competencias son además requisitos esenciales para avanzar en la educación y capacitación, y para adquirir las competencias técnicas y profesionales transferibles que mejoran las perspectivas de obtener mejores empleos.
<b>Profesionales o técnicas</b>	Competencias y conocimientos teóricos o prácticos especializados, que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas.
<b>Profesionales/ personales</b>	Cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, tales como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y ética de trabajo.
<b>Competencias clave</b>	Las capacidades de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; escuchar y comunicarse de manera eficaz; pensar con creatividad; resolver problemas en forma independiente; saber desempeñarse en el trabajo; interactuar con los compañeros de trabajo; trabajar en equipos o grupos; saber usar la tecnología básica, y liderar con eficacia así como adaptarse a la supervisión.

**Fuente:** Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). *Competencias para el empleo: orientaciones de política*, p. 2.

La OIT (2014), al respecto manifiesta que las competencias se han vuelto cada vez más importantes en la economía globalizada. Las competencias profesionales y técnicas son esenciales, pero los empleadores están buscando aspirantes que cuenten con algo más, y a la fecha, esta necesidad dista mucho de ser satisfecha. Un informe de la organización McKinsey, que se sirvió de los datos de una encuesta realizada en nueve países, reveló que menos de la mitad de los empleadores (el 43 por ciento) lograba encontrar las competencias que necesitaban entre los trabajadores principiantes.

Lo que buscan los empleadores son las competencias clave de empleabilidad. Estas competencias benefician a quienes recién ingresan al mercado laboral, a los empleados existentes y a los empleadores. En lo individual, mejoran la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de desplazarse en el mercado laboral y de participar en el aprendizaje permanente. Las competencias de aprendizaje ayudan a gestionar el tiempo propio y aprovecharlo al máximo, ya sea en el trabajo o en el estudio. El trabajo en equipo y las competencias de comunicación orientan acerca de cómo sacar el mejor provecho del trabajo con los demás. La resolución de problemas ayuda a las personas a desarrollar un enfoque sistemático para abordar los desafíos inevitables que deberán enfrentar en sus estudios, en el trabajo y en la vida diaria.

Para el empleador, estas competencias clave significan que los empleados son capaces de responder mejor a los cambios en el lugar de trabajo, lo que reduce el tiempo que lleva conceptualizar, elaborar, distribuir y vender un producto. Los trabajadores que están provistos de estas competencias pueden aprender con más rapidez y desempeñarse con más eficacia, lo que permite a las empresas desarrollar lugares de trabajo más innovadores y flexibles, en donde los empleados pueden aportar ideas novedosas y adaptarse antes a los cambios tecnológicos y la reestructura organizacional.

**Tabla 2. Competencias de empleabilidad: panorama general de competencias y habilidades**

<b>Categoría general de competencias</b>	<b>Competencias clave/habilidades</b>
<b>Aprender a aprender</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• estar dispuesto a aprender</li> <li>• usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas</li> <li>• trabajar en forma segura</li> <li>• perseguir el aprendizaje independiente</li> <li>• asumir responsabilidad por el aprendizaje propio</li> <li>• pensar en forma abstracta</li> <li>• organizar, procesar y retener información</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interpretar y comunicar información</li> <li>• realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas</li> <li>• usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad</li> <li>• elegir la mejor forma de abordar las tareas</li> <li>• comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas</li> <li>• ser adaptable</li> </ul>
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leer de manera competente</li> <li>• leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas</li> <li>• comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa</li> <li>• escribir en forma eficaz en las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios</li> <li>• saber escribir como para satisfacer las necesidades del grupo objetivo</li> <li>• escuchar y comunicarse de manera eficaz</li> <li>• saber escuchar para comprender y aprender</li> <li>• usar los conocimientos aritméticos eficazmente</li> <li>• saber expresar las ideas y visiones propias</li> </ul>
<b>Trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conducirse en forma apropiada en el trabajo</li> <li>• trabajar en equipos o grupos</li> <li>• interactuar con compañeros de trabajo</li> <li>• respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo</li> <li>• trabajar según las pautas culturales del grupo</li> <li>• comprender y contribuir a las metas de la organización</li> <li>• planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados</li> <li>• asumir la responsabilidad por las acciones</li> <li>• formar alianzas y coordinar diversas experiencias</li> <li>• trabajar en pos del consenso grupal en la toma de decisiones</li> <li>• valorar los aportes de los demás</li> <li>• aceptar la retroalimentación</li> <li>• resolver conflictos</li> <li>• ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liderar con eficacia</li> <li>• movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado</li> </ul>
<b>Resolución de problemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pensar en forma creativa</li> <li>• resolver problemas de manera independiente</li> <li>• comprobar que los supuestos sean verídicos</li> <li>• identificar problemas</li> <li>• tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias</li> <li>• identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa)</li> <li>• recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización)</li> <li>• planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines</li> </ul>

**Fuente:** Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). *Competencias para el empleo: orientaciones de política*, p. 3.

En definitiva, los empleadores buscan aspirantes a empleo que no solo tengan competencias técnicas que se puedan aplicar en el lugar de trabajo, sino que también puedan comunicarse eficazmente, incluso con los clientes; trabajar en equipo, con buenas competencias interpersonales; resolver problemas; contar con buenas competencias en TIC; estar dispuestos y ser capaces de aprender, y ser flexibles en la forma que abordan el trabajo. (OIT, 2014, p. 4).

Según la OIT (2014) un mensaje clave para conseguir un empleo y permanecer activo en el mercado laboral serian estos dos apartados:

- I. El mejor lugar para adquirir competencias de empleabilidad es en el trabajo. Sin embargo, muchos empleadores ya no están dispuestos a emplear aspirantes que no demuestren capacidad en estas competencias. Es así que tanto las personas como los sistemas educativos y de formación deben esforzarse más para obtener y suministrar estas competencias transferibles.
- II. La escuela secundaria es un espacio importante en donde los jóvenes pueden adquirir competencias que mejoren sus posibilidades de conseguir buenos empleos. La educación secundaria y la formación

profesional de buena calidad que atiendan a la más variada gama de habilidades, intereses y antecedentes son fundamentales para encaminar a los jóvenes hacia el mundo del trabajo, así como para brindar a los países la población activa que necesitan para competir en el mundo actual impulsado por la tecnología. Es necesario encontrar formas innovadoras de integrar la enseñanza de estas competencias a la transmisión de los contenidos básicos.

Por otro lado, la OIT (2014) recomienda que las buenas prácticas, permiten:

- Desarrollar programas curriculares que evolucionen mediante el diálogo continuo con los empleadores, para alinear a la educación y formación con las necesidades empresariales y la realidad local, así como para actualizar a los docentes con respecto a las prácticas de los lugares de trabajo.
- Los enfoques de aprendizaje basados en proyectos que simulan el lugar de trabajo brindan a los jóvenes competencias prácticas para el mundo real.
- Los programas de mentores vinculan a los estudiantes con profesionales o jóvenes trabajadores y les dan acceso al mundo laboral, una clara visión de lo que significa trabajar en el sector formal y la oportunidad de practicar las competencias de comunicación.
- La enseñanza interactiva mediante la cual los instructores facilitan ejercicios que brindan oportunidades para la experiencia, la práctica, la consolidación y la reflexión.
- La capacitación en el empleo, la experiencia de trabajo, las pasantías y los programas de trabajo y estudio son oportunidades para entrenar a los jóvenes en ambientes laborales.
- Modificar ciertos aspectos del aula para simular el ambiente del lugar de trabajo; por ejemplo, armando empresas y talleres de práctica, y usar el aprendizaje empírico y el juego de roles.

## Teorías sobre el empleo

Las teorías sobre el empleo en las que se sustenta la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas, en el año 2017, de manera sintética son las siguientes:

Parámetros	Teoría neoclásica	Teoría keynesiana	Teoría marxista
Causas del desempleo	Rigidez de los salarios por la intervención del Estado y el sindicato que no dejan que el mercado de trabajo automáticamente retorne al equilibrio (OL = DL)	Insuficiente demanda agregada, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios.	Proceso de reproducción del capital, es inherente al sistema de acumulación de capitalista.
Tipos de desempleo	- Friccional - estructural - cíclico	Comparte las clasificaciones de los neoclásicos, pero introduce la categoría de desempleo involuntario.	El desempleo tiene una parte coyuntural o cíclica y un aporte estructural. Los subdivide en: - flotante - intermitente - latente - crónicos
Solución	Para que los salarios desciendan hasta su nivel de equilibrio se debe poner en práctica la <i>flexibilización</i> del mercado de trabajo, eliminando de hecho la <i>rigidez</i> .	Intervención del Estado para completar la insuficiencia de <i>demanda pública adicional</i> , favoreciendo las ventas y la producción de las empresas. Proponía que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en <i>déficits públicos sucesivos</i> .	Los marxistas defienden al estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos, pero que represente al proletariado. Desaparición del capitalismo e instauración del socialismo.

Fuente: Yamirka, S. C. (2006). *La teoría económica sobre el empleo*.

En síntesis podemos expresar que:

- La teoría marxista del empleo se diferencia de la no marxista en cuanto a las causas y posibles soluciones que le dan al problema del empleo,

mientras que coinciden en las clasificaciones generales del desempleo (cíclico y estructural)

- La teoría marxista del empleo parte de la oferta para explicar las causas del empleo, siendo este producto del proceso de acumulación capitalista. La demanda de trabajo depende del capital variable por lo que la disminución proporcional en su inversión provoca un exceso de mano de obra, formándose el ejército industrial de reserva.
- La teoría keynesiana plantea que el exceso de la demanda global es la causante del desempleo y que el mercado, en épocas de crisis, no es capaz de regular automáticamente la economía, principalmente para mantener el nivel de empleo. En el corto plazo, son las rigideces de los salarios nominales las que impiden el ajuste del mercado de trabajo.
- La teoría neoclásica plantea que la intervención del Estado y de los sindicatos provocan el aumento de los salarios reales por encima del nivel de equilibrio y por tanto, el desempleo. De no existir dicha intervención, la economía trabaja a un nivel de pleno empleo, donde la demanda de trabajo es igual a la oferta de trabajo.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Empleabilidad**

Harvey define la empleabilidad de un joven que ha terminado su educación superior como: "...la propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa)" (Como se citó en Rodríguez, 2009, p. 6-7).

#### **Empleo**

Siguiendo a Barba (2011) definimos el empleo como:

- Serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario.
- Desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general (H<sub>1</sub>)**

El nivel de empleabilidad es media en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>1.1</sub>.** El perfil sociodemográfico de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UAP se caracteriza porque los egresados son de sexo masculino en mayor proporción, con edad > 26 años en la mayoría, solteros en mayor proporción, con procedencia de Chachapoyas en su mayoría y con ingreso económico mensual entre [S/.1001-S/.1500] por lo general, con vivienda alquilada, con empleo regularmente y el sector laboral predominante es la banca y servicios; la mayoría de los egresados no tienen una segunda especialidad y mayormente laboran en instituciones privadas.

**H<sub>1.2</sub>.** La empleabilidad según el factor conocimientos de los egresados se caracteriza porque los egresados valoran la malla curricular y en algunos casos se debe reevaluar en partes la malla de la Escuela de Administración de Empresas y Negocios Internacionales, además opinan que la enseñanza pedagógica de los docentes es regular a buena y la mayoría de los egresados sí realizaron prácticas profesionales, consiguió empleo por medios propios y la mayor proporción de egresados no realiza cursos de especialización después de egresar, además opinan que los requisitos principales para tener un empleo son el título profesional, experiencia en algunos casos, idiomas, ofimática, aprobar algún examen de la empresa, así mismo que existe una relación de su carrera y el perfil de su trabajo y que necesita ampliar conocimientos en informática e idiomas y que

los medios que le ayudaron a conseguir un empleo fue el internet y contactos personales.

**H<sub>1.3</sub>.** La empleabilidad según el factor experiencia, se caracteriza porque la mayoría de egresados hizo prácticas y le sirvió como experiencia para tener trabajo, además, saben dónde buscar un empleo, utilizan las páginas de internet, programas de búsqueda de empleo, tienen conocimiento de cuál es el perfil esperado de un administrador de empresas y negocios internacionales, y que buscó un trabajo formal con contrato cuando tuvo el título profesional y cuando salieron como egresado en la gran mayoría, gran proporción se encuentra laborando y en muchos casos con un contrato de tipo temporal.

**H<sub>1.4</sub>.** La empleabilidad según factor habilidades del egresado se caracteriza porque su habilidad le permitió que se relacionara con su puesto de trabajo, según su perfil profesional, la mayoría de egresados que tuvieron trabajo pasaron por un periodo inicial de prueba y tuvieron algún grado de dificultad al principio del trabajo pero poco a poco se adaptaron con la experiencia que adquirida.

**H<sub>1.5</sub>.** La empleabilidad según factor actitudes del egresado se caracteriza en la gran mayoría porque les gusta su carrera profesional y que su formación profesional en la UAP los insertó en el campo laboral, además la mayor dificultad para encontrar un trabajo es no tener el título profesional y por lo que la experiencia sí cuenta y que en muchos casos la UAP debe mejorar las prácticas profesionales y capacitaciones; la UAP no realiza un seguimiento al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales, además, muchos egresados no se titulan por falta de recursos, aunque, opinan que si existen muchas plazas de trabajo para los egresados de la carrera profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales.

## 2.5. Variables

Variable	Dimensiones
Empleabilidad de los egresados de Administración y Negocios Internacionales.	Sociodemográficas, conocimiento, habilidad, experiencia y actitud.

### 2.5.1. Definición conceptual de la variable

La OIT define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (como se citó en la OIT, 2014, p. 1).

### 2.5.2. Definición operacional de la variable

Empleabilidad de las personas, entendida como la probabilidad relativa de encontrar un empleo. Esta medida de probabilidad se encontrará ubicada en valores entre 0% y 100%, y su interpretación cualitativa es como sigue según niveles.

Empleabilidad	Escala %
Empleabilidad muy baja	0-20
Empleabilidad baja	21-40
Empleabilidad media	41-60
Empleabilidad alta	61-80
Empleabilidad muy alta	81-100

*Fuente: Cuestionario sociométrico de la empleabilidad, (adaptado), 2017*

Para medir la empleabilidad, primero se calculó el indicador IME (Índice máximo de empleabilidad), para luego calcular la empleabilidad y saber en qué nivel se encuentra.

$$E = \Sigma[(Di)*IME] /100$$

**Donde**

E= Empleabilidad

$\Sigma$ = sumatoria de las dimensiones

Di: Dimensiones de la empleabilidad

IME: Índice máximo de empleabilidad = Pesos relativos\*Indicadores del cuestionario

### **Definición conceptual de las dimensiones de la variable “empleabilidad”:**

- 1. Sociodemográficas:** Evalúan las características sociales y demográficas que caracterizan al perfil socio demográfico del egresado de la carrera de Administración de Empresas.
- 2. Conocimiento:** Evalúan las características cognitivas que debe tener el egresado para competir en el mercado laboral actual evaluando indicadores según el perfil profesional de los estudios realizados adquiridos en la universidad como: cursos de carrera, cursos complementarios, capacitaciones, grados s, pasantías y otros conocimientos adquiridos que se tengan que tener presentes para la inserción laboral del egresado en la sociedad.
- 3. Habilidad:** evalúan las destrezas, habilidades, competencias que tengan los egresados para competir en el mercado laboral y la inserción laboral, aplicándolo en las empresas públicas o privadas en las diferentes áreas laborales en la actualidad.
- 4. Experiencia:** evalúan las experiencias personales, pre profesional, profesional y laboral que tengan los egresados en la inserción laboral para liderar una empresa o un área específica en la sociedad actual.
- 5. Actitud:** Evalúan el comportamiento personal de la persona evaluando postura, animo, liderazgo, etc. que el egresado debe tener para la inserción laboral en la sociedad actual.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable

Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de indicador	Escala de Medición	Instrumento de recolección
La empleabilidad es alta en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas	EMPLEABILIDAD	Características Sociodemográfico	Sexo	1.) <b>Sexo:</b> a) masculino b) femenino	Cualitativa	Nominal	Cuestionario
			Edad	2.) <b>Edad:</b> a) 20-22 (años) b) 23-25 (años) c) 26- a más (años)	Cuantitativa	Continua	
			Estado Civil	3.) <b>Estado civil:</b> a) Soltero b) Conviviente c) Casado d) Divorciado d) Viudo	Cualitativa	Nominal	
			Lugar de procedencia	4.) <b>Lugar de procedencia</b> a) Utcubamba b) Bongará c) Luya d) Bagua e) Condorcanqui f) Chachapoyas g) Rodríguez de Mendoza h) Otro	Cualitativa	Nominal	
			Ingreso mensual	5.) <b>Ingreso mensual (S/.)</b> a) < S/. 750 b) S/750-1000 c) S/.1001-1500 d) S/.1501-2000 e) > S/.2000	Cuantitativa	Continua	
			Tenencia de vivienda	6.) <b>Tenencia de vivienda:</b> a) Propia b) Alquilada c) Otra	Cualitativa	Nominal	
			Condición de empleado	7.) <b>Condición de empleo:</b> a) Empleado b) Desempleado c) Practicante	Cualitativa	Nominal	
			Sector de actividad	8.) <b>Sector que trabaja o le gustaría laborar</b> a) Agricultura b) Construcción c) Industria d) Banca y servicios e) Salud f) Otros	Cualitativa	Nominal	
			Formación académica	9.) <b>Formación académica</b> a) Bachiller b) Titulado c) Maestría d) Doctorado e) Otros	Cualitativa	Nominal	
			Segunda especialidad	10.) <b>Tiene una segunda especialidad:</b> a) Sí b) No	Cualitativa	Nominal	
			Tipo de institución laboral	11.) <b>Tipo de institución laboral:</b> a) Pública b) Privada	Cualitativa	Nominal	

Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.	<b>Conocimientos</b>	Valoración de malla curricular de la carrera	12.) En los 5 años de su carrera profesional, califique de 1-10 según su nivel de valoración académica en los cursos llevados de la malla curricular de su carrera profesional.	Cualitativa	Nominal	Cuestionario
		Reestructuración de la malla curricular	13.) Piensa, que se debe reevaluar y reestructurar la malla curricular de su carrera profesional	Cualitativa	Nominal	
		Nivel de enseñanza aprendizaje	14.) En los 5 años de su carrera profesional, califique el nivel de enseñanza pedagógica profesional de los docentes de su facultad de la UAP.	Cualitativa	Nominal	
		Prácticas profesionales	15.) ¿Realizó prácticas pre-profesionales, profesionales, pasantías u otra modalidad?	Cualitativa	Nominal	
		Medio de prácticas	16.) ¿Por qué medio consiguió las prácticas?	Cualitativa	Nominal	
		Realización de cursos de especialización	17.) Realizó algún tipo de cursos de especialización, capacitaciones o eventos s después de egresar de la Universidad.	Cualitativa	Nominal	
		Área para los cursos de especialización	18.) Si realizó o está haciendo algún curso de especialización en qué área específica los está realizando.	Cualitativa	Nominal	
		Relación titulación y puesto de trabajo	19.) Respecto a su titulación y relación con su puesto de trabajo actual. Valore de 1 a 5, según las tareas que realiza:	Cualitativa	Nominal	
		Relación perfil profesional y puesto de trabajo	20.) En relación con el perfil profesional y mi puesto de trabajo actual tengo: Valore de 1 al 5	Cualitativa	Nominal	
		Relación trabajo y carrera profesional	21.) ¿Cuál es la relación del trabajo que tiene con la carrera que estudió?	Cualitativa	Nominal	
		Ampliar formación profesional	22.) ¿En estos momentos necesitaría ampliar su formación profesional?	Cualitativa	Nominal	
		Medio que consiguió empleo	23.) Por qué medio consiguió un empleo.	Cualitativa	Nominal	
		Requisitos formales para conseguir empleo	24.) ¿Qué requisitos formales le pidieron para conseguir el primer empleo?	Cualitativa	Nominal	
		<b>Experiencia</b>	Tiempo laboral según áreas de empleo	25.) Respecto a mi experiencia profesional he desempeñado alguna de los siguientes empleos. (Indica cuántos, en número y la duración total de los mismos en meses	Cuantitativa	
	Búsqueda de empleo		26.) En relación con mi búsqueda de empleo sabía o sé. Valora de 1 (nada) a 5 (totalmente)	Cualitativa	Nominal	

		Recursos y medios para buscar empleo	27.) Habitualmente para mi búsqueda de empleo utilizo los siguientes recursos: Valora 1 (nada) a 5 (totalmente)	Cualitativa	Ordinal	Cuestionario
		Información y programas de empleo	28.) Respecto a los programas o acciones específicas para la búsqueda de empleo puedo decir que:	Cualitativa	Nominal	
		Administrador ideal según conocimiento	29.) Según mi conocimiento del mercado de trabajo actual, el administrador ideal que actualmente se demanda:	Cualitativa	Nominal	
		Empezó a buscar trabajo	30.) ¿Cuándo empezaste a buscar trabajo (con contrato laboral)?	Cualitativa	Nominal	
		Incorporación a su primer empleo	31.) ¿Cuándo te incorporaste a tu primer empleo (con contrato laboral)?	Cualitativa	Nominal	
		Situación actual	32.) En la actualidad me encuentro. Señala con X lo que proceda	Cualitativa	Nominal	
		Nombre de la empresa y sector que trabaja	33.) Nombre de la empresa u organización y sector para el que trabajas:	Cualitativa	Nominal	
		Si estás trabajando, tu contrato laboral es	34.) Si estás trabajando, ¿tu contrato laboral es?	Cualitativa	Nominal	
	Habilidades	Puesto de trabajo	35.) Puesto de trabajo	Cualitativa	Nominal	Cuestionario
		Título y acciones que realiza en el trabajo	36.) Respecto a mi titulación y mi puesto de trabajo actual diría que:	Cualitativa	Nominal	
		Perfil y acciones del puesto de trabajo	37.) En relación con mi perfil profesional y mi puesto de trabajo, actual tengo:	Cualitativa	Nominal	
		Formación profesional adicional	38.) Tuviste que pasar por un periodo inicial de formación específica para el trabajo que tienes.	Cualitativa	Nominal	
		Desempeño laboral	39.) Respecto al desempeño de su puesto de trabajo diría que tengo o he tenido dificultades para:	Cualitativa	Ordinal	
		Capacidades profesionales	40.) Valora de 1 (mínimo) a 5 (máximo) tu nivel en relación con las siguientes capacidades profesionales:	Cualitativa	Nominal	
	Actitud	Gusto por su carrera profesional	41.) ¿Le gusta su carrera profesional?	Cualitativa	Ordinal	
La Universidad lo formó para su inserción		42.) ¿Considera usted que la instrucción profesional recibida en la UAP, le formó para insertarlo en el campo laboral?	Cualitativa	Ordinal		
Obstáculo para buscar empleo		43.) ¿A su criterio, cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado o	Cualitativa	Nominal		

			profesional en Administración y Negocios Internacionales?			Cuestionario
		Aspectos que debe mejorar la Universidad	<b>44.)</b> ¿De acuerdo a su criterio, qué aspecto debería modificar la UAP para que sus egresados tengan conocimientos acordes a los perfiles que exige el campo laboral?	Cualitativa	Nominal	
		Seguimiento de los egresados de la UAP	<b>45.)</b> ¿La UAP, ha realizado un seguimiento para conocer la situación laboral del egresado?	Cualitativa	Ordinal	
		Causas de no titularse en la UAP	<b>46.)</b> ¿Si no está titulado, Cuál es la causa de su no titulación en la Universidad UAP?	Cualitativa	Nominal	
		Existencia de plazas vacantes	<b>47.)</b> ¿A su criterio, existen plazas de trabajo para un Administrador en Negocios Internacionales?	Cualitativa	Ordinal	

Fuente: elaboración propia.

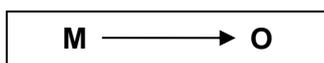
## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.7. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio fue una investigación de tipo básica o fundamental y de nivel descriptiva, puesto que, se aporta con nuevos conocimientos sobre el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas.

### 3.8. Diseño de investigación

La presente investigación de tipo descriptiva utilizó el diseño de investigación descriptivo simple de tipo transeccional de una sola casilla, ya que se buscó recolectar, analizar y comparar la información de la variable en un momento dado o tiempo único, lo que permitió describir la variable de estudio e indicadores, tal como lo muestra el siguiente esquema:



**Donde:**

**M:** muestra en estudio estimada

**O:** observación de la muestra estimada

### 3.9. Descripción del ámbito de la investigación

La unidad e institución a la que pertenece el proyecto, es específicamente la Escuela Profesional Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales de Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas. En tal sentido, la localidad e institución donde se ejecutó la investigación, fue el distrito y provincia de Chachapoyas, región Amazonas, Perú.

### 3.10. Población y muestra

**3.10.1. Población:** La población de estudio estuvo constituida por 77 egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios

Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas–Perú, 2017.

**3.10.2. Muestra:** La muestra se estimó en 35 egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales. La fórmula estadística que permitió el cálculo de la muestra estimada fue la siguiente:

$$n_o = \frac{NZ^2P(1 - P)}{(N - 1)e^2 + Z^2P(1 - P)}$$

*Donde:*

$n_o$  = Tamaño de muestra inicial = 64 egresados

$N$  = Tamaño de la población = 77 egresados

$P$  = Proporción de éxito del estudio = 50%

$Z$  = Valor tabular asociado al nivel de confianza del 95% = 1.96

$e$  = Margen de error del muestreo = 5%

Reemplazando:

$$n = \frac{77 * 1.96^2 * 0.50(1 - 0.50)}{(77 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)} = 64 \text{ egresados}$$

Luego la muestra inicial se ajustó según la población de estudio teniendo en cuenta el siguiente criterio:

Si:  $(n_o/N) > 0.05$  entonces se ajusta a la población

Criterio =  $64/77 = 0.8311$ , según esto ajustamos a la población a dicha muestra.

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

Luego al reemplazar:

$$n = \frac{64}{1 + \frac{64}{77}} = 35 \text{ egresados}$$

Finalmente, se estimó una muestra ajustada de 35 egresados de la carrera de Administración y Negocios Internacionales, que fueron estudiados con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 5%.

### **3.11. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

**3.11.1. Técnicas:** Se hizo uso de la técnica de la encuesta de campo o telefónica y que a su vez permitió recopilar la información de los indicadores de la empleabilidad de los egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas.

**3.11.2. Instrumentos:** Se utilizó el cuestionario o ficha de recolección de la información lo que permitió registrar la información de los indicadores mediante preguntas cerradas, abiertas y combinadas de respuestas únicas y múltiples de la empleabilidad que se aplicará en el campo o vía telefónica a los egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas.

### **3.12. Validez y confiabilidad del instrumento**

El instrumento se validó y se midió su confiabilidad mediante los criterios de:

✓ **Validez por Juicio de Expertos**

Se validó el instrumento por criterio de 5 expertos en el tema, lo cual se obtuvo un índice de valoración alto, esto quiere decir que el instrumento es válido para tomar la información de la variable empleabilidad en estudio, según dimensiones e indicadores (*Ver anexo 03. Validación y muestra de expertos*).

✓ **Confiabilidad**

Se estimó la confiabilidad del instrumento con un total de 47 ítems, obteniéndose un índice de confiabilidad de 0.87, lo cual se interpreta

como confiable estadísticamente para medir la empleabilidad y una correlación de ítem-total de 0.83, es decir hay correlación alta entre los ítems y el total del instrumento en general. (*Ver anexo 03*).

Así también se evaluó la confiabilidad de cada una de las dimensiones, por ejemplo para la dimensión sociodemográfica se obtuvo un confiabilidad de 0.88 de sus ítems, para la dimensión conocimientos se obtuvo una confiabilidad de 0.88 en sus ítems, para la dimensión experiencia una confiabilidad de 0.86, para la dimensión habilidades una confiabilidad de 0.86 y para la dimensión actitud una confiabilidad de 0.86 estadísticamente. (*Ver anexo 03*).

### **3.13. Plan de recolección y procesamiento de datos**

Los procedimientos que se tuvieron en cuenta para la recolección de información en la presente investigación fueron los siguientes:

- a)** Se diseñó y elaboró los instrumentos de recolección de datos (cuestionario).
- b)** Se validó el instrumento de recolección de datos con una muestra piloto. La validación del instrumento se realizó teniendo en cuenta la evidencia relacionada con el contenido. La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 247).
- c)** Se estimó el tamaño de muestra según la población y el tipo de muestreo del estudio.
- d)** Se administró y aplicó el cuestionario según la muestra en estudio.
- e)** Se procesó y tabuló la información obtenida con ayuda de la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013.
- f)** Se organizó y presentó la información de los resultados mediante cuadros y gráficos estadísticos, según los objetivos de estudio, con ayuda del software estadístico SPSS V.23.0.
- g)** Luego, se analizó, discutió y comparó los resultados obtenidos.
- h)** Se concluyó según los objetivos de estudio de investigación.

- i) Y por último, se recomendó el estudio según conclusiones a las que se arribaron.

Los datos recopilados de la encuesta realizada fueron procesados y tabulados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013, así también se utilizó el software estadístico Spss V23.0, para el análisis estadístico de los indicadores de empleabilidad. Para realizar el análisis estadístico se utilizó la estadística descriptiva e inferencial que permitió obtener indicadores descriptivos como:

- ✓ **Tablas o cuadros de distribución de frecuencias**, que permitieron identificar las proporciones porcentuales % de las categorías o características de las preguntas de la encuesta.
- ✓ **Gráficos estadísticos de barras**, que permitieron describir gráficamente el comportamiento o características de las preguntas de la encuesta.
- ✓ **Estadígrafos descriptivos**, que permitieron describir el comportamiento de los indicadores cuantitativos de los indicadores de la variable empleabilidad como los de: tendencia central ( $\bar{X}$ ,  $M_e$ ,  $M_o$ ), dispersión o variabilidad ( $R$ ,  $S^2$ ,  $S$ ,  $C_v\%$ ).
- ✓ **Análisis de correspondencia múltiple**, que permitió describir y agrupar las modalidades latentes más y/o menos activas presentes en los indicadores que midieron la variable empleabilidad.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Una vez recopilada la información, según la encuesta realizada a la muestra de estudio, se procedió a procesar la información y se obtuvo los resultados por objetivos, que a continuación se detalla:

### Objetivo 01: Perfil Socio demográfico del egresado

En la figura 1, observamos que el 46% son de sexo femenino y 54% de sexo masculino, por lo que hay mayor proporción de egresados de sexo masculino.



Figura 1. Distribución del sexo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 2, observamos que el 9% tienen edad entre 23-25 años y el 91% tienen > 26 años. Lo que podemos decir que la mayoría de los que egresan de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, son mayores de 26 años.

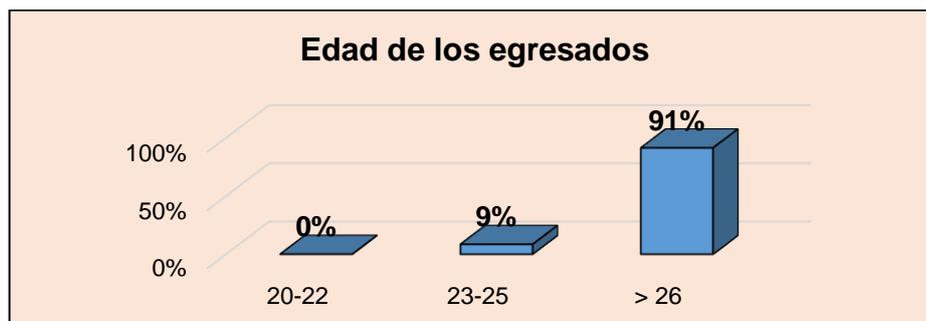


Figura 2. Distribución de la edad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

Así también, en la figura 3, observamos que los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, el 51% son solteros, el 43% convivientes y el 6% casados.

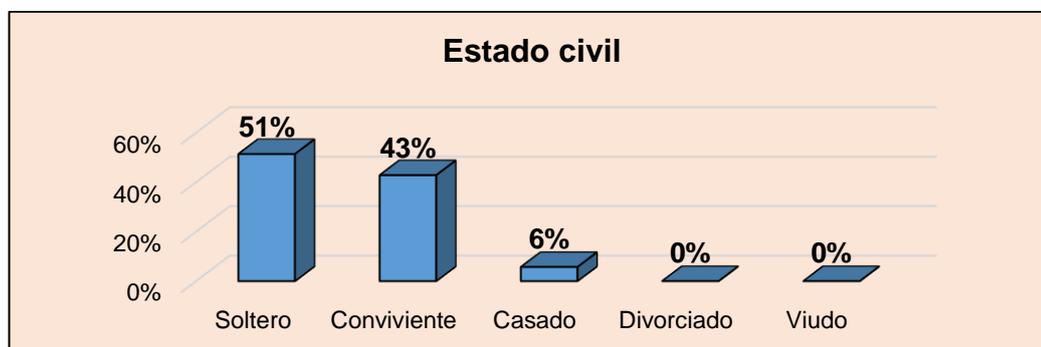


Figura 3. Distribución del estado civil de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 4, observamos que el 71% son de procedencia de la ciudad de Chachapoyas, 9% de Luya, 6% de Utcubamba y Bagua y el 3% de Bongará, R. de Mendoza y de otras ciudades.

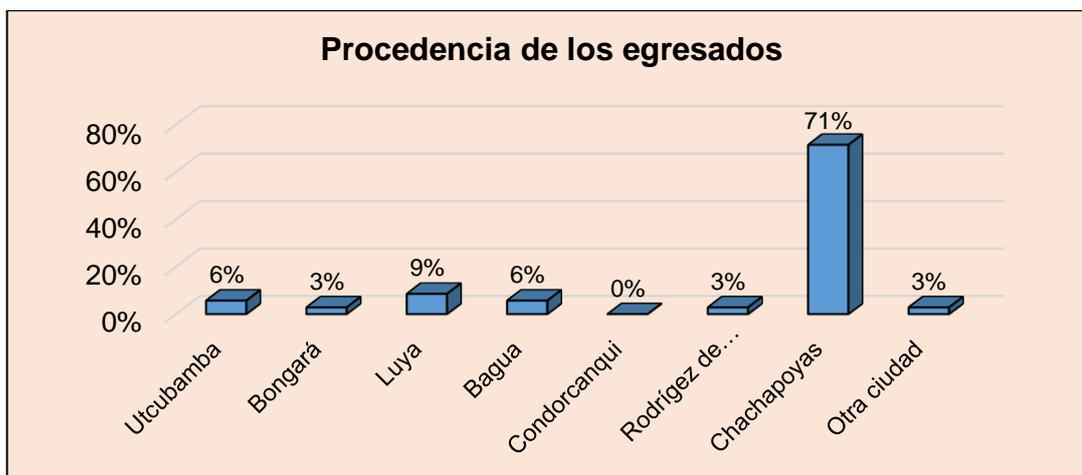


Figura 4. Distribución de la procedencia de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 5, observamos que el 14% de los egresados tienen sueldo < S/.750 soles, 20% [S/. 750-1000 soles], 43% [S/.1001-1500 soles], 14% [S/. 1501-2000 soles] y 9% [S/. >2000 soles.

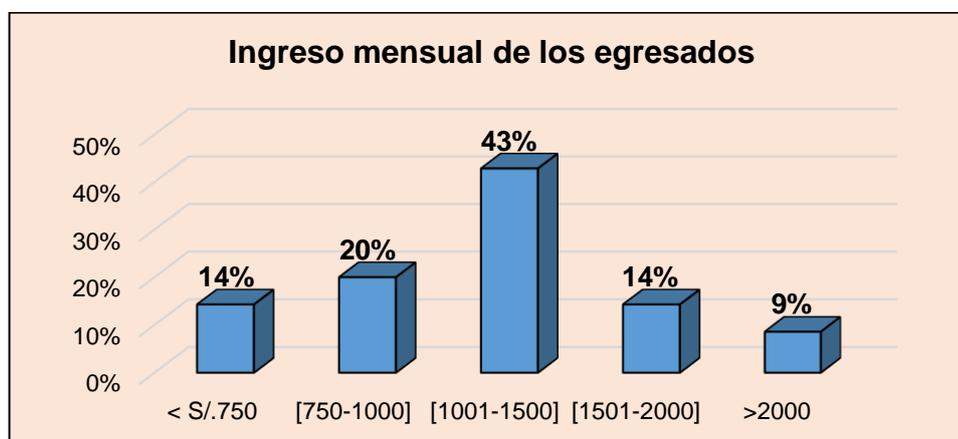


Figura 5: Distribución del ingreso mensual de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 6, observamos que el 11% de los egresados tienen vivienda propia, 86% alquilada y el 3% otro tipo de tenencia de vivienda.

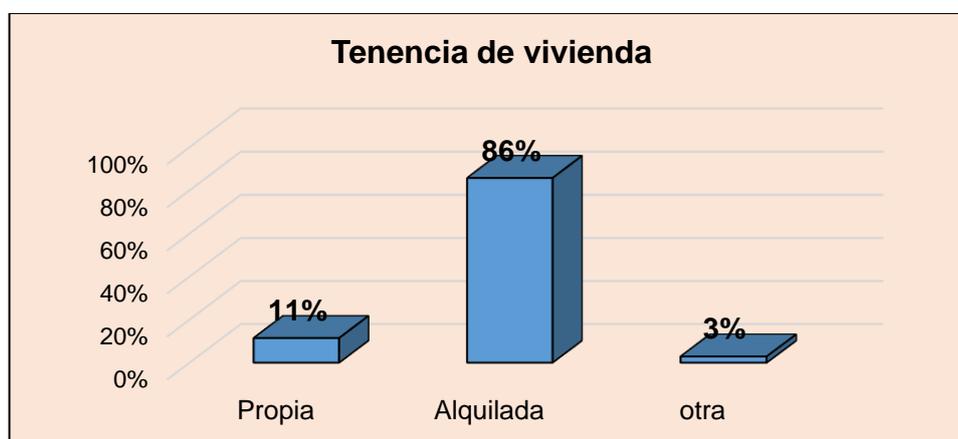


Figura 6. Distribución de la tenencia de vivienda de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 7, observamos que el 14% de los egresados están empleados, 80% desempleados y el 3% haciendo prácticas o alguna labor para terceros.

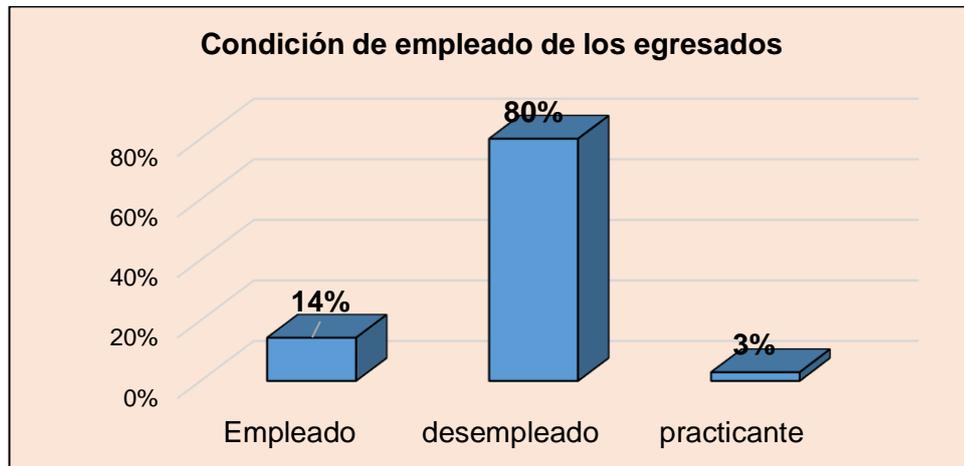


Figura 7. Distribución de la condición de empleado de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 8, observamos que el 3% trabaja en el sector agricultura, 6% en el sector construcción, 17% en industria, 37% en banca y seguros, 23% en salud y el 14% otros sectores.

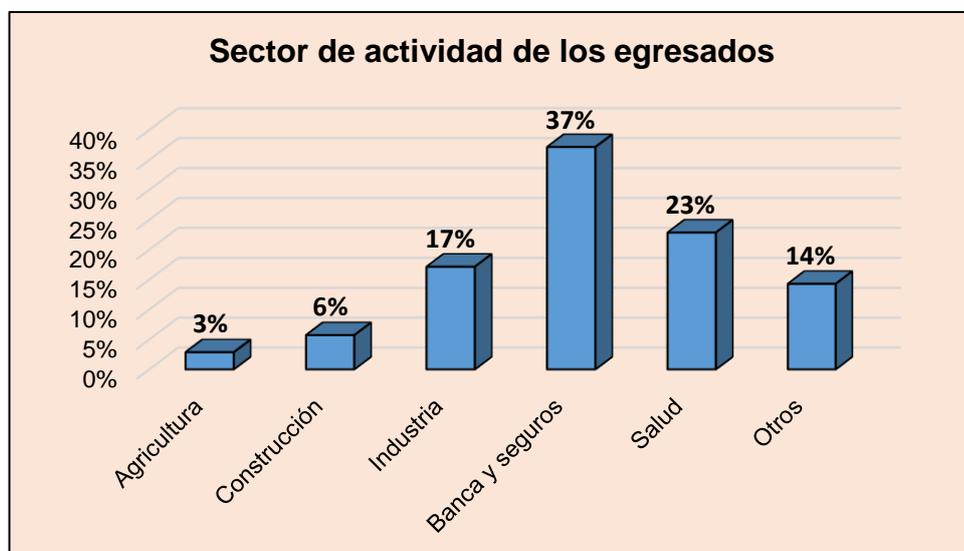


Figura 8. Distribución del sector de actividad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2017.

En la figura 9, observamos que el 69% son bachilleres aún, 14% titulados, 6% están haciendo maestría o doctorado y 11% otro tipo de formación u otra carrera.

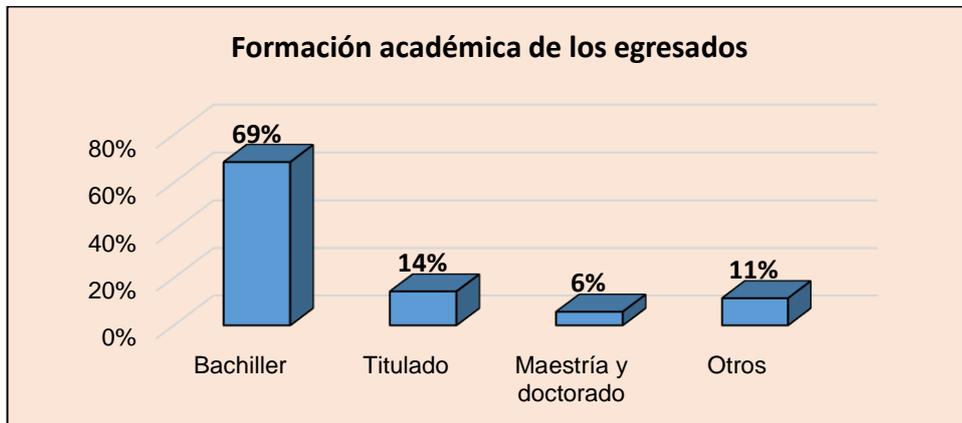


Figura 9. Distribución de la formación académica de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas–Perú, 2017.

En la figura 10, observamos que el 83% no está estudiando una segunda especialidad y solo el 17% estudió o está siguiendo una segunda especialidad.



Figura 10. Distribución de segunda especialidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas–Perú, 2017.

En la figura 11, observamos que el 77% labora en una institución privada y el 23% en una pública.

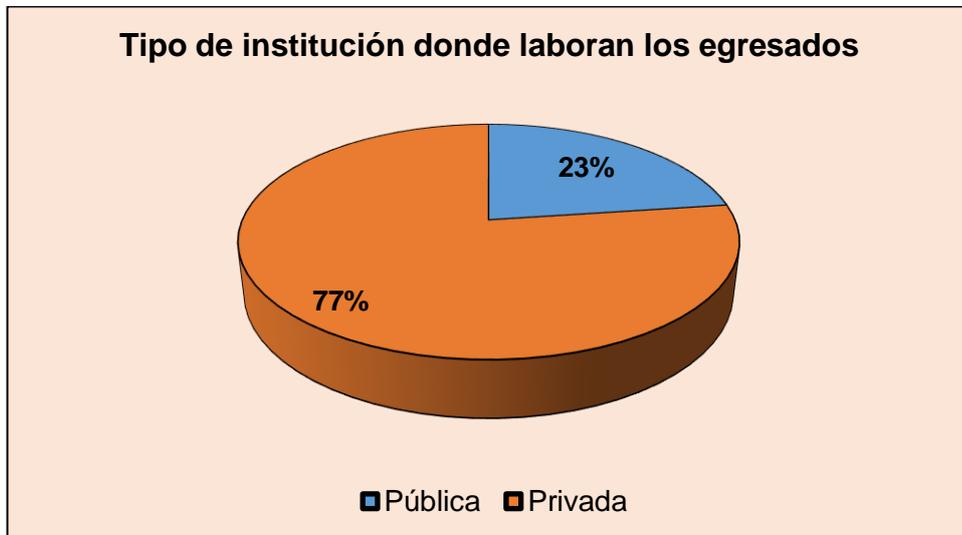


Figura 11. Distribución del tipo de institución donde laboran los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2017.

Tabla 3. Resumen del perfil Sociodemográfico del egresado, filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

Sexo	egresados	%	Perfil
masculino	19	54%	masculino
femenino	16	46%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Edad (años)	egresados	%	Perfil
20-22	0	0%	> 26 años
23-25	3	9%	
> 26	32	91%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Estado civil	egresados	%	Perfil
Soltero	18	51%	solteros y convivientes
Conviviente	15	43%	
Casado	2	6%	
Divorciado	0	0%	
Viudo	0	0%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Procedencia	egresados	%	Perfil
Utcubamba	2	6%	Chachapoyas
Bongará	1	3%	
Luya	3	9%	
Bagua	2	6%	
Condorcanqui	0	0%	
Rodríguez de Mendoza	1	3%	
Chachapoyas	25	71%	
Otra ciudad	1	3%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Ingreso mensual	egresados	%	Perfil
< S/.750	5	14%	S/. [1001-1500]
[750-1000]	7	20%	
[1001-1500]	15	43%	
[1501-2000]	5	14%	
>2000	3	9%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Tenencia de vivienda	egresados	%	Perfil
Propia	4	11%	Alquilada
Alquilada	30	86%	
Otra	1	3%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Condición de empleado	egresados	%	Perfil
Empleado	5	14%	Desempleado
Desempleado	28	80%	
Practicante	1	3%	
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>97%</b>	
Sector de actividad	egresados	%	Perfil
Agricultura	1	3%	industria, banca y seguros, salud
Construcción	2	6%	
Industria	6	17%	
Banca y seguros	13	37%	
Salud	8	23%	
Otros	5	14%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Formación académica	egresados	%	Perfil
Bachiller	24	69%	Bachiller
Titulado	5	14%	
Maestría y doctorado	2	6%	
Otros	4	11%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Segunda especialidad	egresados	%	Perfil
Si	6	17%	No
No	29	83%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Tipo de institución donde labora	egresados	%	Perfil
Pública	8	23%	Privada
Privada	27	77%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Fuente: encuesta realizada, 2017

**Objetivo 02.** Empleabilidad según factor conocimiento de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 12, observamos que los egresados de la UAP, valoran los cursos que llevaron en su carrera profesional; así por ejemplo el 14% de los encuestados muestran una valoración baja, el 29% regular, 49% buena y el 9% muy buena, lo que quiere decir que la mayor proporción opinó de regular a buena en esta condición.

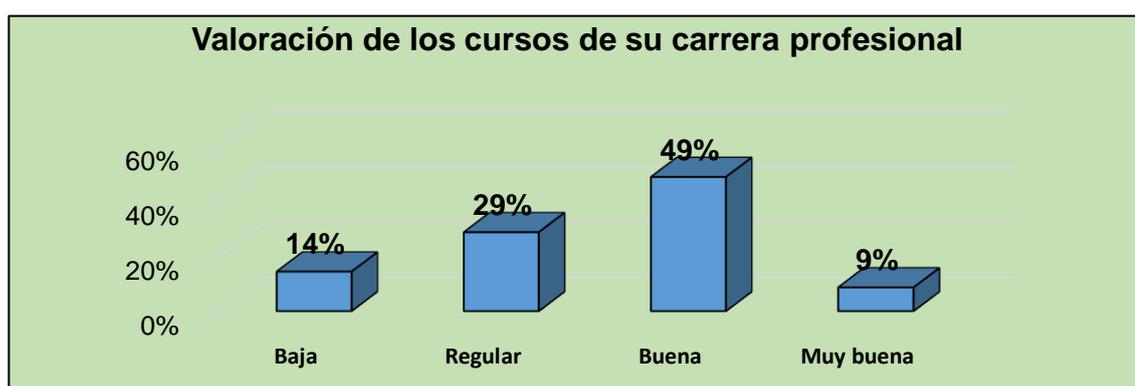


Figura 12: Distribución de la valoración de los cursos de la carrera profesional que llevaron los egresados de la UAP, 2017.

Fuente: datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

En la figura 13, se observa que del total de la muestra en estudio el 29% de los egresados opinaron según su conocimiento que sí se debería reestructurar la malla curricular, el 9% opina que no y el 63% opina que en parte se debe reestructurar la malla curricular.

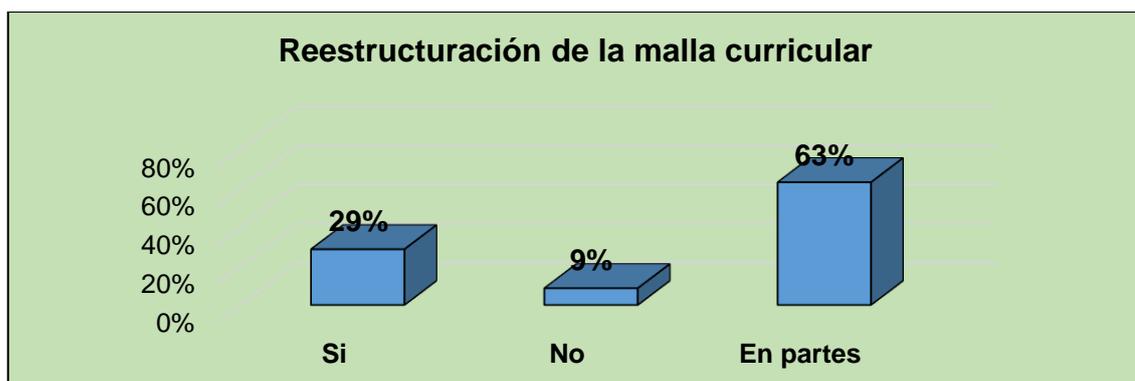


Figura 13. Distribución acerca si se debe reestructurar la malla curricular de la carrera de Administración y Negocios Internacionales.

En la figura 14 se observa que el nivel de enseñanza según opinión de los egresados es deficiente en un 9%, 17% regular, 63% buena y solo el 11% lo considera como muy buena. Lo que significa que la mayoría de egresados según su conocimiento opinan de un nivel bueno en mayor proporción.

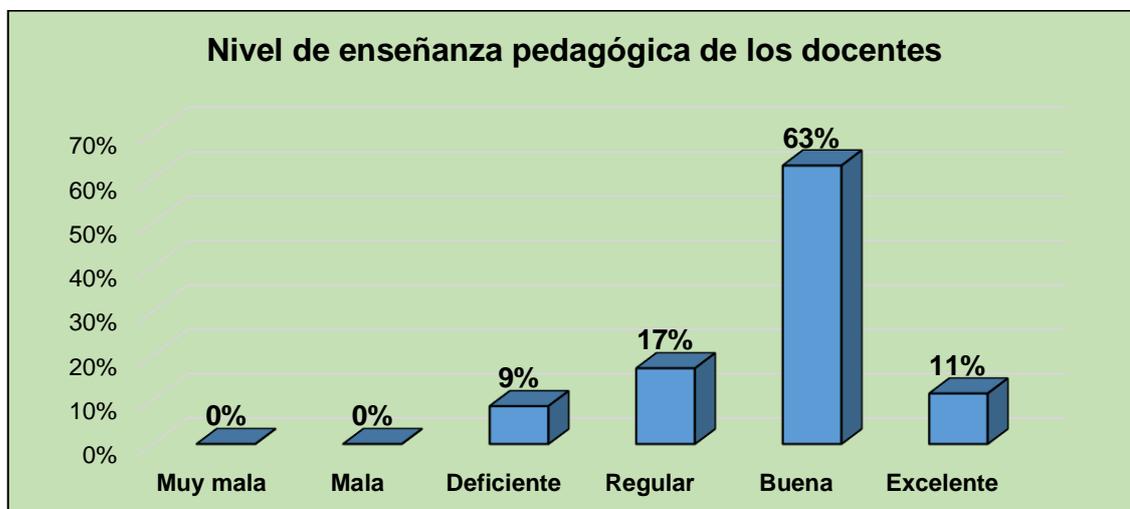


Figura 14. Distribución del nivel de enseñanza pedagógica de los docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 15, se observa que el 86% de los egresados sí realizó prácticas profesionales o pre profesionales y el 14% no. Lo que significa que la mayor proporción sí realizó prácticas.

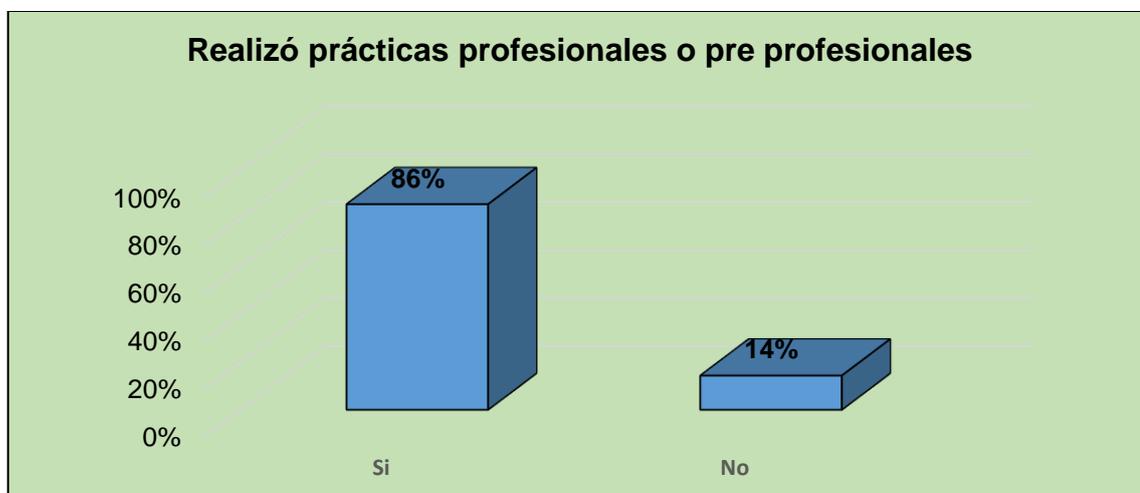


Figura 15. Distribución acerca de la realización de prácticas profesionales o pre profesionales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 16, observamos que los egresados que consiguieron sus prácticas el 29% lo realizaron por medio propio, 6% por la universidad, 49% por contactos externos y el 17% por otro medio, lo que significa que la universidad debe implementar mejor esta área para mejorar tal aspecto.



Figura 16. Distribución acerca de cómo consiguió sus prácticas profesionales los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 17, se observa que el 23% de los egresados no realiza cursos o especializaciones después de egresar y el 77% si está realizando algún curso o especialización.

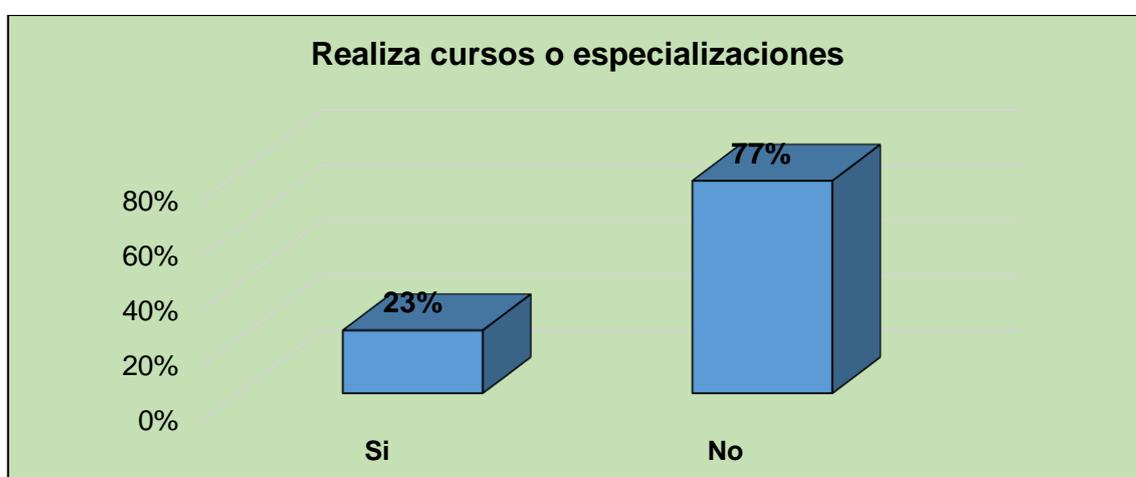


Figura 17. Distribución acerca de, si sigue cursos o especializaciones después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 18, se observa que el sector donde los egresados más se están especializando son: 3% en agricultura, 9% en construcción, 14% industria, 66% en banca y seguros y el 9% en salud.

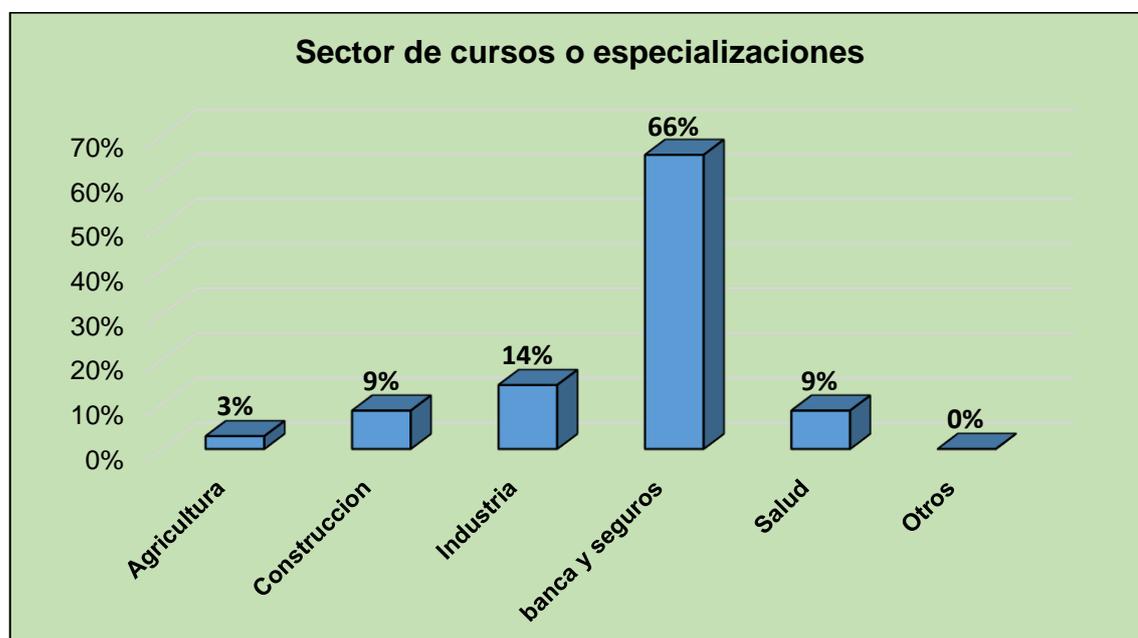


Figura 18. Distribución acerca de la especialización en los sectores después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 19, se analizó la relación que existe entre su trabajo y la especialidad por lo que el 9% opinó que fue su titulación, valoración de su carrera y conocimientos teóricos, el 14% opinó que fueron su conocimientos prácticos y habilidades, 11% que su puesto es de acuerdo con su carrera y en general el 66% de su trabajo es por su carrera profesional.



Figura 19. Distribución acerca de la relación de su trabajo con su especialidad después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 20, se analizó que su trabajo se relacionó con su perfil profesional porque el 9% opinó por sus conocimientos teóricos y prácticos, idiomas e informática, el 11% por solucionar problemas y trabajo en equipo y comunicación, lo que significa que el 57% en total se relaciona el perfil profesional con su trabajo.

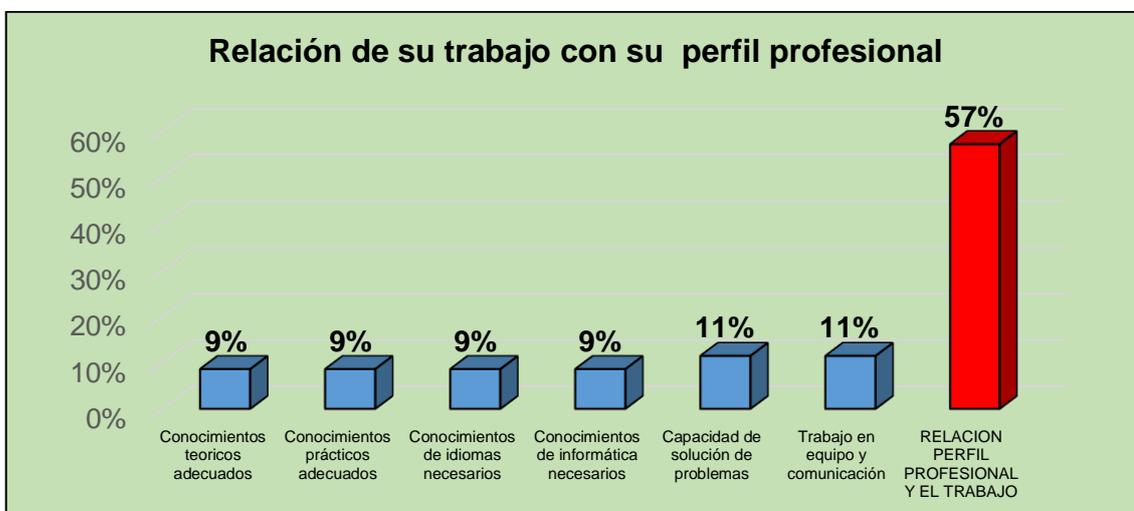


Figura 20. Distribución acerca de la relación de su trabajo con su perfil profesional después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 21, se observa que el 6% (poca) obtuvo un trabajo en función a su carrera, el 17% lo considera como regular y el 57% como bastante.

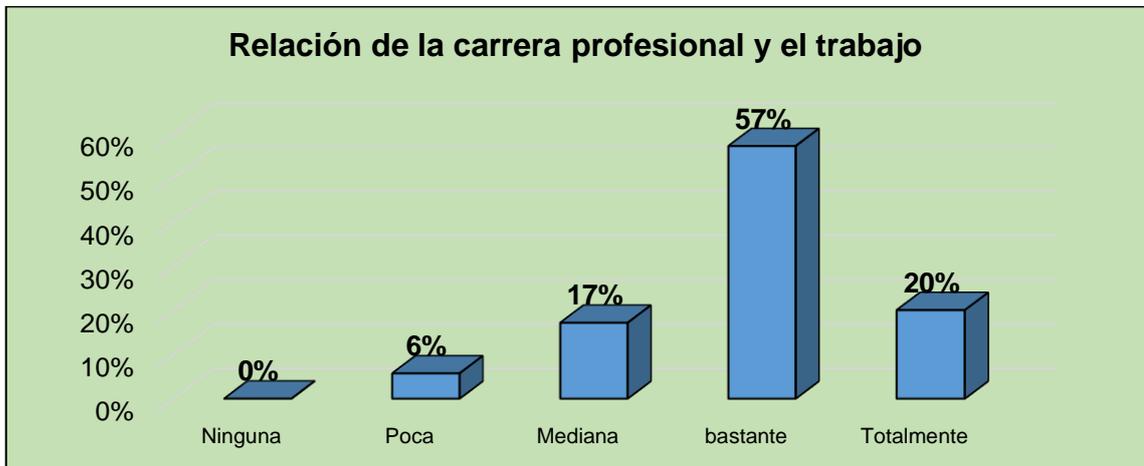


Figura 21. Distribución acerca de la relación de su trabajo con su perfil profesional después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 22 se encontró que el 20% debe ampliar sus conocimientos en informática, 34% en idiomas, 14% en aspectos técnicos, 11% destreza y habilidades, comunicación y trabajo en equipo y 9% en otros aspectos.

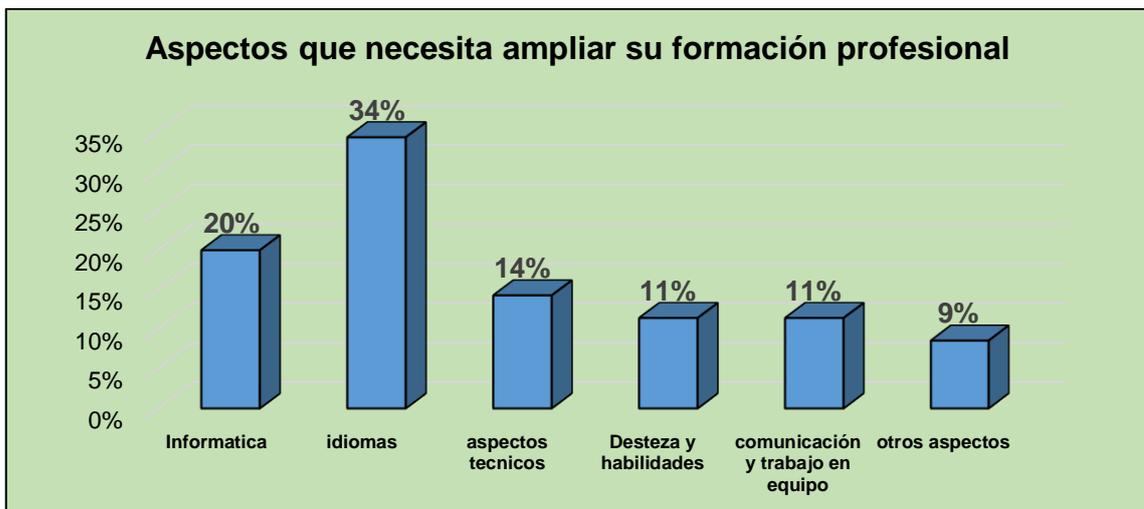


Figura 22. Distribución acerca de ampliar sus conocimientos después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 23 se evaluó que el 6% de los egresados consiguió trabajo por medios publicitarios y periódicos, 3% por solicitud de empleo e invitación, el 9% donde realizó prácticas, el 37% mediante contactos personales, el 3% por medio de docentes de la Universidad, 9% tiene su propio negocio y agencia de empleo, el 17% tuvo consiguió empleo por medio de internet y el 6% lo hicieron por otros medios de publicidad.

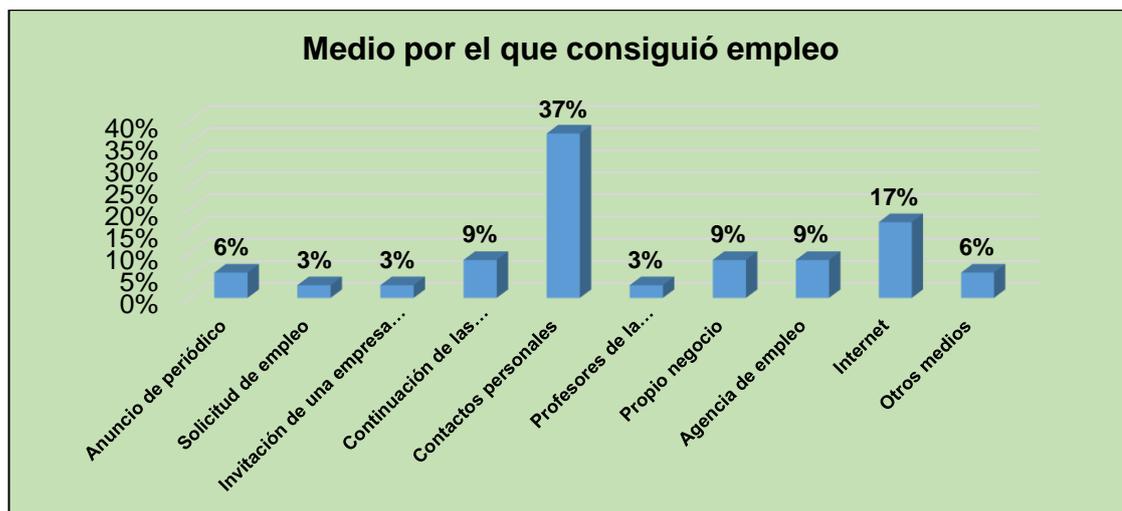


Figura 23. Distribución acerca de cómo consiguió empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

Tabla 4. Resumen del perfil del egresado según el factor conocimientos

Valoración de la carrera que llevó los últimos 5 años	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Baja	5	14%	Regular a buena
Regular	10	29%	
Buena	17	49%	
Muy buena	3	9%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Se debe reevaluar la malla curricular	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Si	10	29%	En partes
No	3	9%	
En partes	22	63%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Nivel de enseñanza pedagógica de los docentes	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Muy mala	0	0%	Regular a buena
Mala	0	0%	
Deficiente	3	9%	
Regular	6	17%	
Buena	22	63%	
Excelente	4	11%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Realizó prácticas pre profesionales, profesionales o pasantías	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Si	30	86%	Si realizo
No	5	14%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Por qué medio consiguió las prácticas	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Propia	10	29%	propia y contactos externos
Universidad	2	6%	
Contactos externos	17	49%	
Otra	6	17%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Realizó algún curso de especialización después de egresar de la universidad	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Si	8	23%	No
No	27	77%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
En qué sector está haciendo sus cursos o especializaciones	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Agricultura	1	3%	Banca y seguros
Construcción	3	9%	
Industria	5	14%	
Banca y seguros	23	66%	
Salud	3	9%	
Otros	0	0%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
Requisitos formales para conseguir empleo	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Título profesional afín al cargo	28	80%	Titulo profesional, experiencia, idiomas, ofimática, aprobar examen.
Experiencia laboral	25	71%	
Título de posgrado	10	29%	
Entrevista formal	18	51%	
Aprobar examen de selección	15	43%	
Carta de recomendación	5	14%	
Idioma extranjero	18	51%	
Herramientas ofimáticas	20	57%	
Viajar o cambiar de residencia	4	11%	
Otro	3	9%	
Ninguno	0	0%	
<b>Total de respuestas múltiples</b>			

Respecto a la relación de su titulación con el trabajo en un puntaje del 1 al 5	Puntaje 1-5	%	Perfil de conocimiento
Mi titulación está relacionada con mi carrera	3	9%	Relación del trabajo y su carrera del 66%
Mi carrera es valorada positivamente	3	9%	
Mi titulación me aportó conocimientos teóricos	3	9%	
Mi titulación me aportó conocimientos prácticos	5	14%	
Mi titulación me aportó habilidades	5	14%	
Mi puesto de trabajo es de acuerdo a mi titulación	4	11%	
<b>RELACIÓN TITULACIÓN Y EL TRABAJO</b>		<b>66%</b>	

Perfil profesional y puesto de trabajo en un puntaje del 1 al 5	Puntaje 1-5	%	Perfil de conocimiento
Conocimientos teóricos adecuados	3	9%	Relación del perfil profesional y el trabajo 57%
Conocimientos prácticos adecuados	3	9%	
Conocimientos de idiomas necesarios	3	9%	
Conocimientos de informática necesarios	3	9%	
Capacidad de solución de problemas	4	11%	
Trabajo en equipo y comunicación	4	11%	
<b>RELACIÓN PERFIL PROFESIONAL Y EL TRABAJO</b>		<b>57%</b>	

Relación de la carrera y el trabajo	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Ninguna	0	0%	perfil se relaciona bastante con el trabajo
Poca	2	6%	
Mediana	6	17%	
Bastante	20	57%	
Totalmente	7	20%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

En qué aspectos necesita ampliar su formación profesional	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Informática	7	20%	informática e idiomas
idiomas	12	34%	
Aspectos técnicos	5	14%	
Desteza y habilidades	4	11%	
Comunicación y trabajo en equipo	4	11%	
Otros aspectos	3	9%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Por qué medio consiguió empleo	Egresados	%	Perfil de conocimiento
Anuncio de periódico	2	6%	Internet y contactos personales
Solicitud de empleo	1	3%	
Invitación de una empresa privada	1	3%	
Continuación de las prácticas	3	9%	
Contactos personales	13	37%	
Profesores de la universidad	1	3%	
Propio negocio	3	9%	
Agencia de empleo	3	9%	
Internet	6	17%	
Otros medios	2	6%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

**Objetivo 03:** Empleabilidad según factor experiencia por los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 24 se analiza que el 43% de egresados practicó en empresas durante la carrera, el 11% de empleos obtenidos no tienen relación con su título, el 14% si tienen relación con su título y 29% tuvieron un empleo tras finalizar la carrera.



Figura 24. Distribución acerca de la experiencia profesional según empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 25 se analizó el grado de búsqueda de empleo en función las diferentes características, ya que en forma general existe un 55% de egresados que saben cómo buscar un empleo.

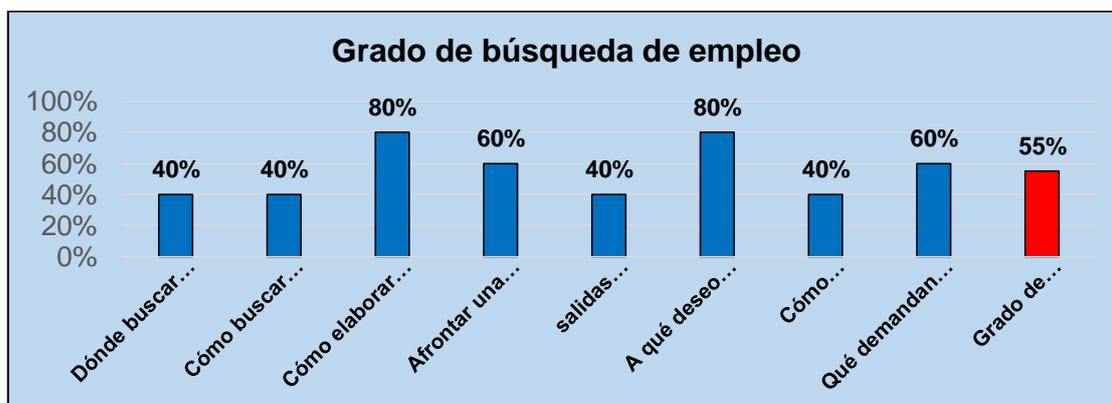


Figura 25. Distribución acerca del grado de búsqueda de empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 26 se analizó las características acerca de la utilización de recursos de búsqueda de empleo por parte de los egresados por lo que se encontró que el 50% de los egresados sabe utilizar recursos para la búsqueda de empleo.

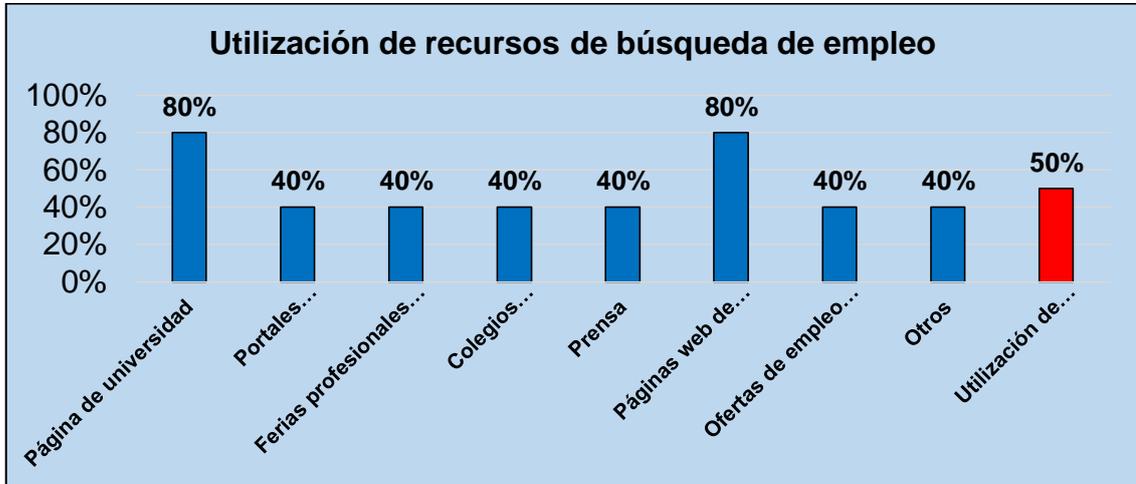


Figura 26. Distribución acerca de la búsqueda de empleo después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 27 se evaluó las características de cómo el egresado conoce y utiliza programas de búsqueda de empleo y se encontró que el 40% de ellos conoce programas o acciones de búsquedas de empleo.

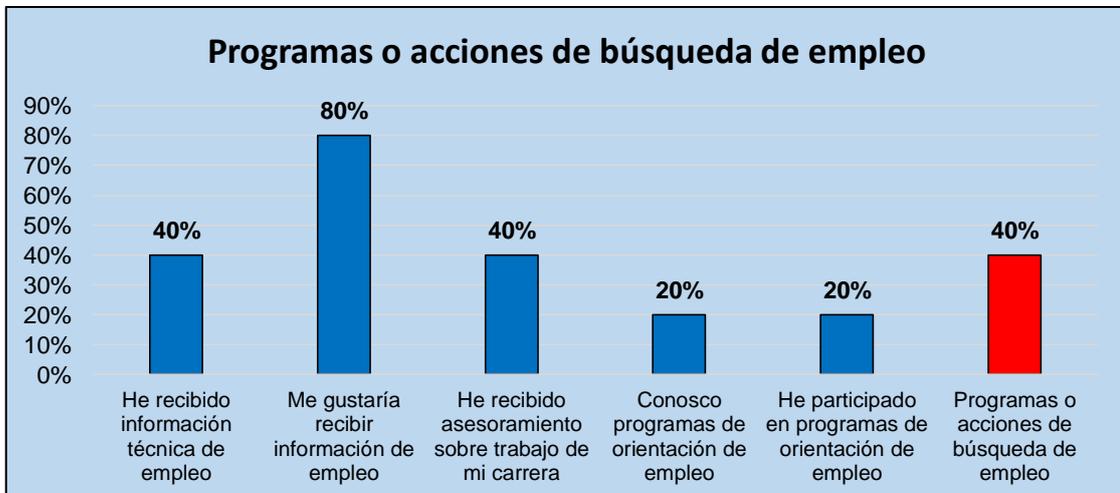


Figura 27, Distribución acerca de experiencia en programas o acciones de búsqueda después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 28 se analizó las características de cómo sería el administrador ideal, por lo que el 73% de los egresados saben de cómo de ser este para ser considerado como el administrador ideal para una empresa o área.



Figura 28. Distribución acerca de experiencia de cómo sería el administrador ideal después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 29 se puede observar que el 11% de los egresados empezó a buscar trabajo con contratos en los últimos ciclos, el 86% cuando estuvo titulado y el 3% otro caso.

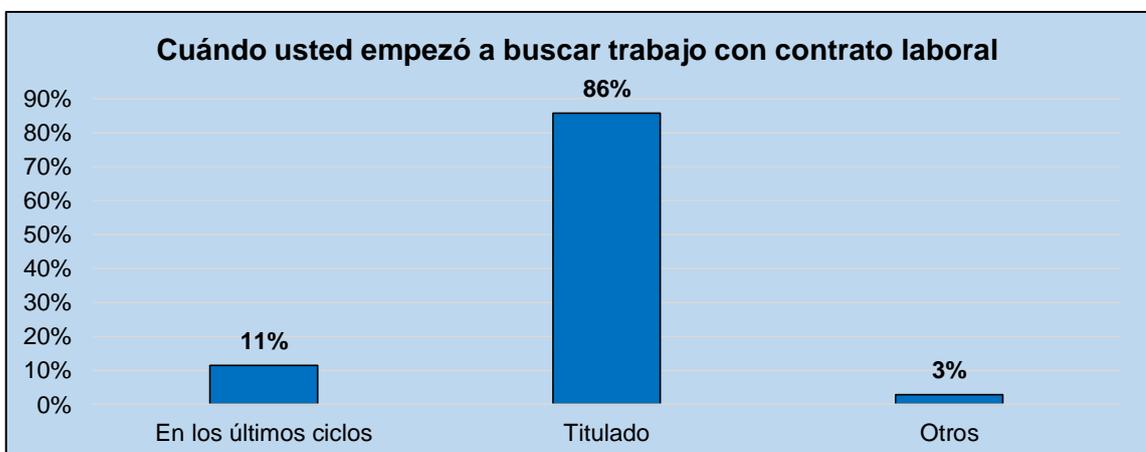


Figura 29. Distribución de cuando empezó a buscar trabajo con contrato laboral después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 30 se evaluó que el 29% de los egresados se incorporaron a su trabajo antes de terminar su carrera, 57% inmediatamente después de terminar la carrera, 6% entre 3-6 meses, 6% entre 6-12 meses, 3% más de 1 año.

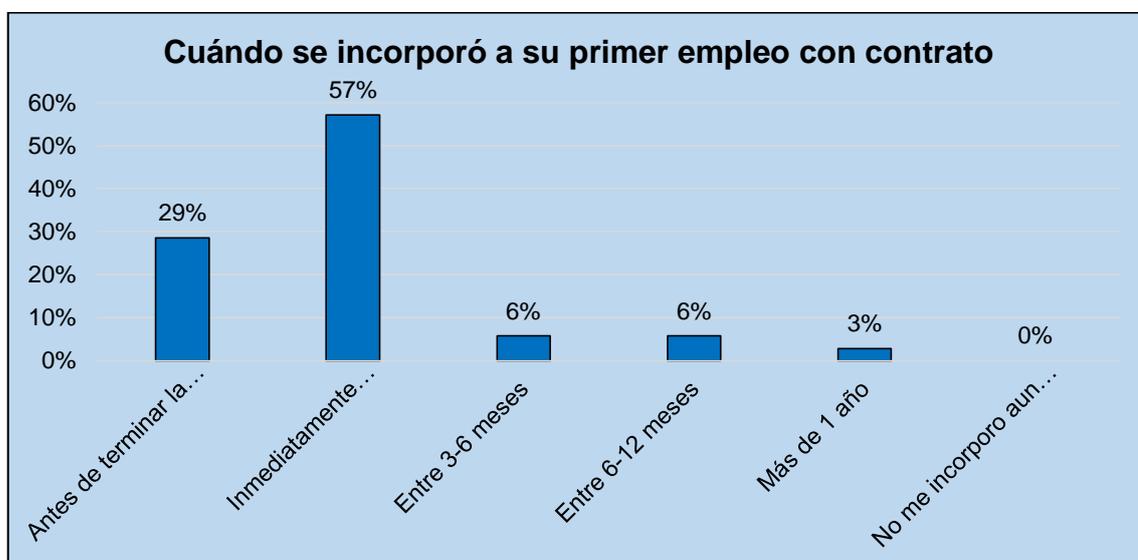


Figura 30. Distribución según incorporación a su primer empleo con contrato laboral después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 31 se observa que en la actualidad el 43% de los egresados está trabajando, el 17% está desempleado, 11% preparándose, 20% realizando consultorías y el 9% en otras acciones.

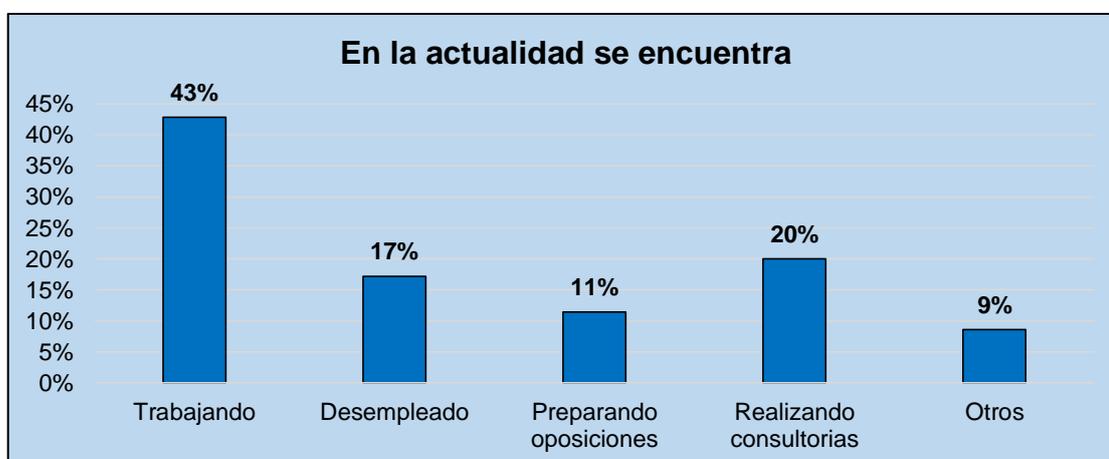


Figura 31: Distribución de cómo se encuentra en la actualidad después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 32 se muestra que el 23% de egresados trabaja para el estado, el 57% en una empresa privada y el 20% trabaja en otra modalidad.

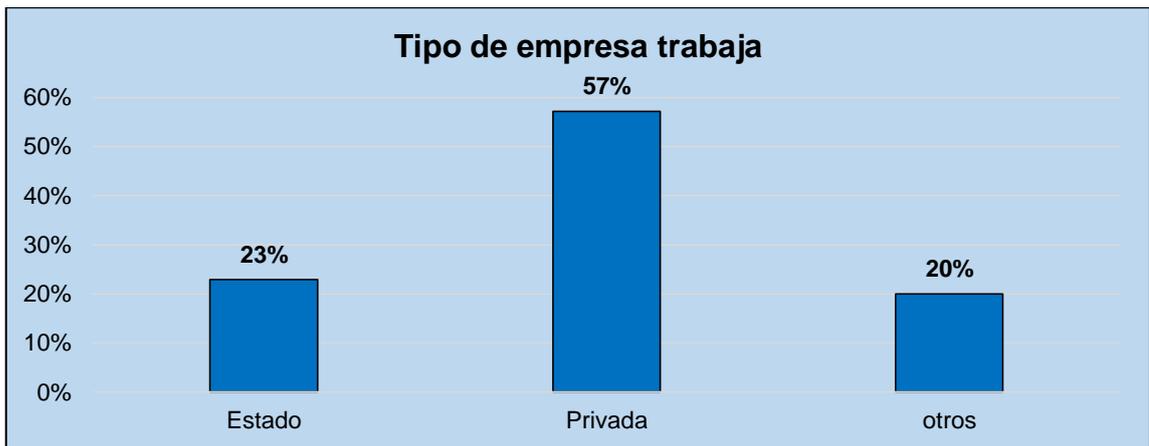


Figura 32. Distribución del tipo de empresa donde laboran los egresados después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 33 se muestra que el 6% de egresados tiene un contrato indefinido, 83% temporal, 9% en prácticas y 3% en otra modalidad.



Figura 33: Distribución del tipo de contrato donde laboran los egresados después de egresar de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

Tabla 5. Resumen de empleabilidad según el factor experiencias del egresado de la UAP de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

Experiencia profesional según empleos realizados	Egresados	%	Perfil de experiencia
Prácticas en empresas durante la carrera	15	43%	Empleo tras finalizar la carrera y prácticas en empresas
Empleos durante la carrera no relacionados con mi título	4	11%	
Empleos durante la carrera relacionados con mi título	5	14%	
Empleos tras finalizar la carrera relacionado con mi título	10	29%	
Empleos tras finalizar la carrera con mi título no relacionado	1	3%	
Ningún empleo	0	0%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Grado de búsqueda de empleo sabía o sé	Puntaje 1-5	%	Perfil de experiencia	
Dónde buscar empleo	2	40%	El 55% de egresados sabe o sabía buscar un empleo	
Cómo buscar empleo	2	40%		
Cómo elaborar mi Curriculum	4	80%		
Afrontar una entrevista personal	3	60%		
salidas profesionales de mi carrera	2	40%		
A qué deseo dedicarme	4	80%		
Cómo conseguir trabajo que deseo	2	40%		
Qué demandan las empresas	3	60%		
<b>Grado de Búsqueda de empleo si sabe</b>	<b>22</b>	<b>55%</b>		

Utilización de recursos para la búsqueda de empleo	Puntaje 1-5	%	Perfil de experiencia
Página de universidad	4	80%	El 50% de egresados utilizan la página y páginas web
Portales electrónicos de empleo	2	40%	
Ferias profesionales de empleo	2	40%	
Colegios profesionales	2	40%	
Prensa	2	40%	
Páginas web de empresas	4	80%	
Ofertas de empleo público	2	40%	
Otros	2	40%	
<b>Utilización de recursos</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>	

Programas o acciones para búsqueda de empleo	Puntaje 1-5	%	Perfil de experiencia
He recibido información técnica de empleo	2	40%	Un 40% de los egresados sabe de programas para búsqueda de empleo
Me gustaría recibir información de empleo	4	80%	
He recibido asesoramiento sobre trabajo de mi carrera	2	40%	
Conosco programas de orientación de empleo	1	20%	
He participado en programas de orientación de empleo	1	20%	
<b>Programas o acciones de búsqueda de</b>	<b>10</b>	<b>40%</b>	

Para mi conocimiento el administrador ideal en las empresas que actualmente se demanda	Puntaje 1-5	%	Perfil de experiencia	
Que tenga buen expediente técnico	4	80%	El 73% de egresados tienen conocimiento de cómo debe ser un administrador	
Tenga maestría o doctorado	3	60%		
Tenga cursos de formación complementaria	3	60%		
Conocimiento de inglés	4	80%		
Conocimiento de ofimática	4	80%		
Conocimiento de gestión administrativa	4	80%		
Experiencia laboral general	3	60%		
Experiencia laboral específica	4	80%		
<b>El administrador ideal</b>	<b>29</b>	<b>73%</b>		

Cuándo usted empezó a buscar trabajo con un contrato laboral	Egresados	%	Perfil de experiencia
En los últimos ciclos	4	11%	Titulado
Titulado	30	86%	
Otros	1	3%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Cuándo te incorporaste a tu primer empleo laboral con contrato	Egresados	%	Perfil de experiencia
Antes de terminar la carrera	10	29%	Inmediatamente después de la carrera
Inmediatamente después de terminar mi carrera	20	57%	
Entre 3-6 meses	2	6%	
Entre 6-12 meses	2	6%	
Más de 1 año	1	3%	
No me incorporo aun todavía	0	0%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

En la actualidad me encuentro	Egresados	%	Perfil de experiencia
Trabajando	15	43%	43% trabajando
Desempleado	6	17%	
Preparando oposiciones	4	11%	
Realizando consultorías	7	20%	
Otros	3	9%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

En que tipo de empresa trabaja	Egresados	%	Perfil de experiencia
Estado	8	23%	Privada
Privada	20	57%	
otros	7	20%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Si estas trabajando tu contrato laboral es	Egresados	%	Perfil de experiencia
Indefinido	2	6%	Temporal
Temporal	29	83%	
En prácticas	3	9%	
Otros	1	3%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

**Objetivo 04:** Empleabilidad según factor habilidades por los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 34 se analizó las características en cuanto a la relación entre la titulación y el puesto de trabajo por lo cual el 64% de la opinión de los egresados determina que la relación es positiva.

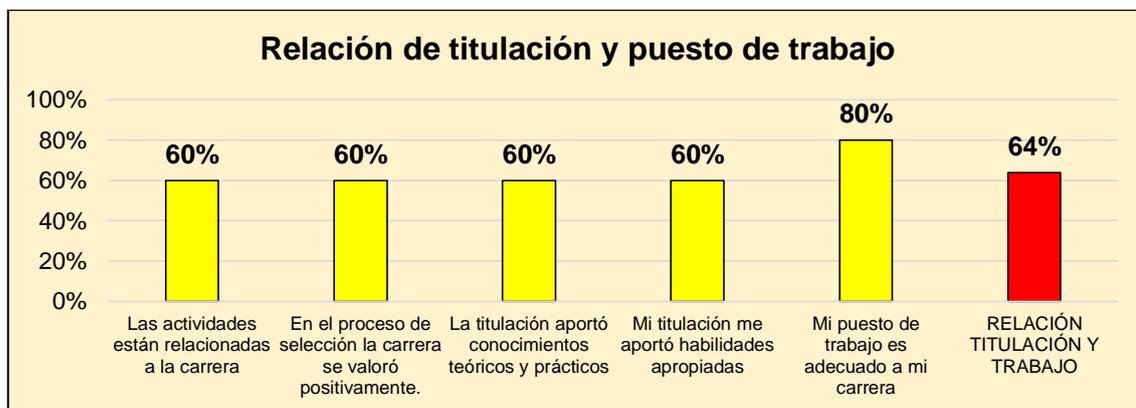


Figura 34. Distribución de la relación titulación y el trabajo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

Fuente: datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

En la figura 35 se analizó las características en cuanto a la relación entre el perfil profesional y el puesto de trabajo por lo cual para el 64% de los egresados opinan favorablemente acerca de esta relación.

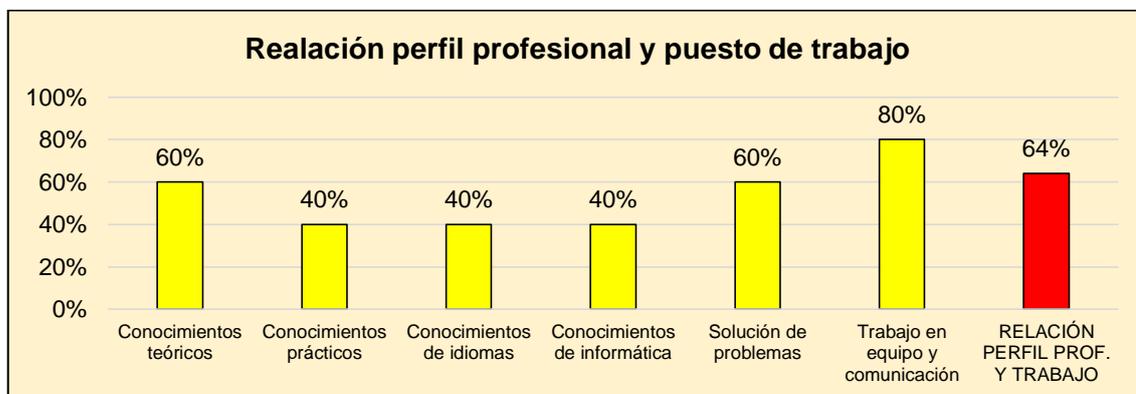


Figura 35. Distribución de la relación titulación y el trabajo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 36 el 40% de egresados opinan que sí tuvieron una formación organizada antes de trabajar, 80% opinaron que mediante un aprendizaje informal por su cuenta y 20% no tuvieron, o que quiere decir que el 47% si tuvieron en general un periodo de prueba inicial.

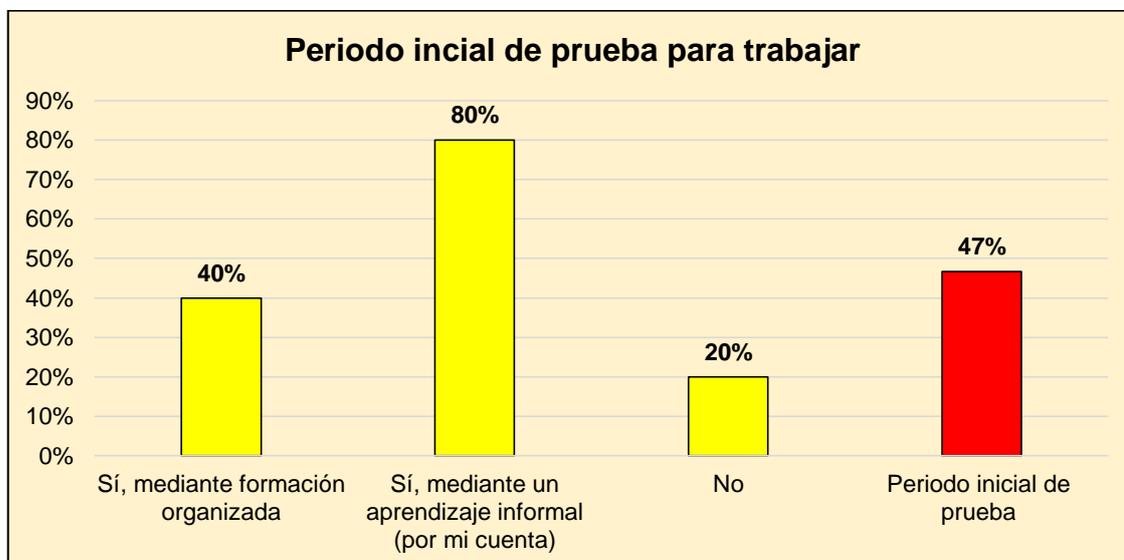


Figura 36. Distribución del periodo inicial de prueba del trabajo de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 37, se evaluó las características del grado de dificultad de trabajo lo que el 60% de egresados tuvieron dificultad en su trabajo.

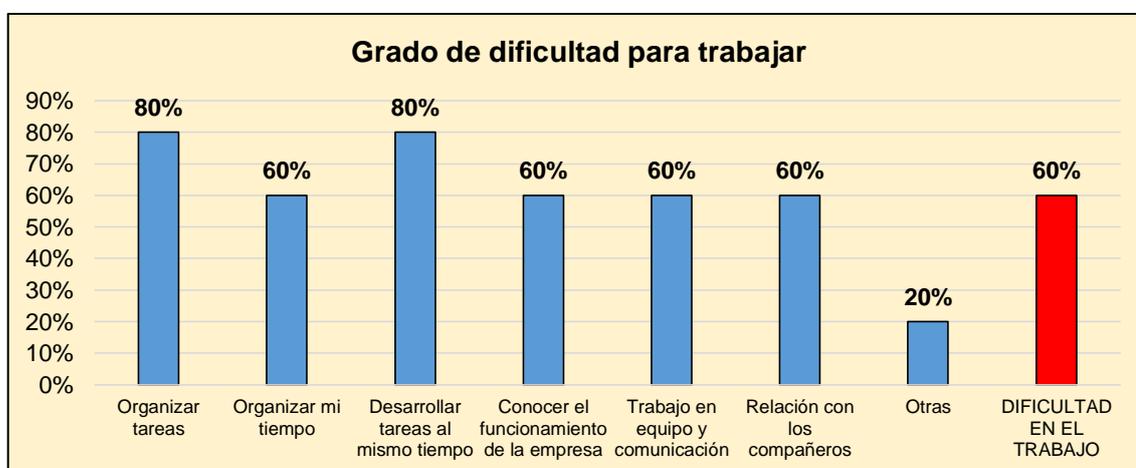


Figura 37. Distribución del grado de dificultad del trabajo en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 38 se observa la relación que existe en cuanto a las capacidades y el trabajo que realizan los egresados, tal relación es de 73%, es decir, los egresados opinan que si hay una relación con el trabajo y sus capacidades.

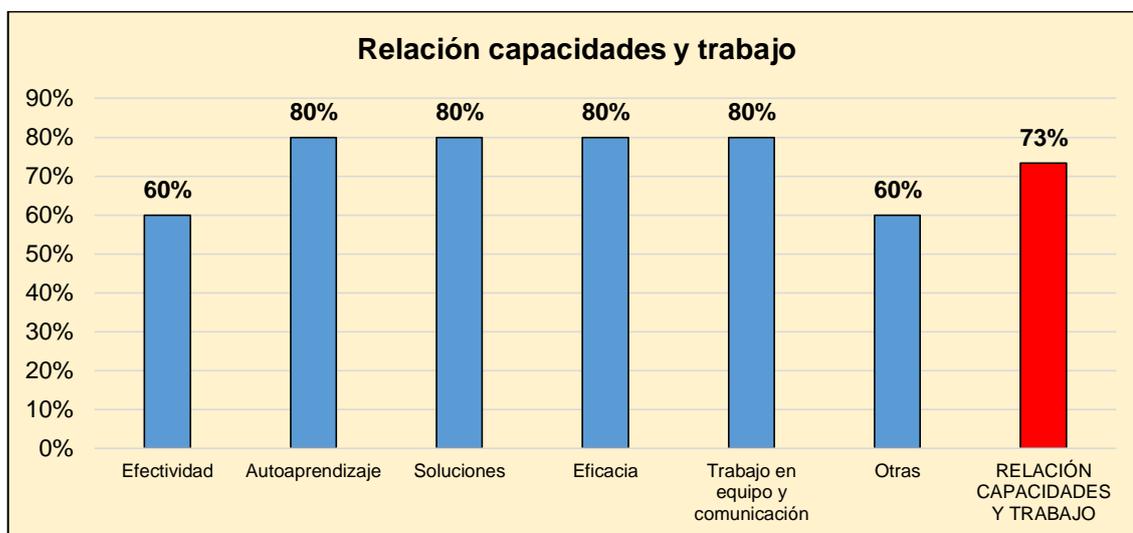


Figura 38. Distribución de la relación entre las capacidades y el trabajo que realizan los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

Tabla 6. Resumen de empleabilidad según el factor habilidades del egresado de la UAP de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

<b>En relación a la titulación y el puesto de trabajo</b>	<b>Puntaje 1-5</b>	<b>%</b>	<b>Perfil según habilidades</b>
Las actividades están relacionadas a la carrera	3	60%	<b>Mi puesto de trabajo es adecuado a mi carrera</b>
En el proceso de selección la carrera se valoró positivamente.	3	60%	
La titulación aportó conocimientos teóricos y prácticos	3	60%	
Mi titulación me aportó habilidades apropiadas	3	60%	
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi carrera	4	80%	
<b>RELACIÓN TITULACIÓN Y TRABAJO</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>	
<b>En relación al perfil profesional y puesto de trabajo.</b>	<b>Puntaje 1-5</b>	<b>%</b>	<b>Perfil según habilidades</b>
Conocimientos teóricos	3	60%	<b>64% relación del perfil profesional y el trabajo</b>
Conocimientos prácticos	2	40%	
Conocimientos de idiomas	2	40%	
Conocimientos de informática	2	40%	
Solución de problemas	3	60%	
Trabajo en equipo y comunicación	4	80%	
<b>RELACIÓN PERFIL PROF. Y TRABAJO</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>	
<b>Pasó por un periodo inicial de formación para el trabajo que tiene o tuvo.</b>	<b>Puntaje 1-5</b>	<b>%</b>	<b>Perfil según habilidades</b>
Sí, mediante formación organizada	2	40%	<b>47% de egresados pasaron un periodo de prueba inicial</b>
Sí, mediante un aprendizaje informal (por mi cuenta)	4	80%	
No	1	20%	
Periodo inicial de prueba	7	47%	
<b>Grado de dificultad en su puesto de trabajo</b>	<b>Puntaje 1-5</b>	<b>%</b>	<b>Perfil según habilidades</b>
Organizar tareas	4	80%	<b>60% de características de grado de dificultad</b>
Organizar mi tiempo	3	60%	
Desarrollar tareas al mismo tiempo	4	80%	
Conocer el funcionamiento de la empresa	3	60%	
Trabajo en equipo y comunicación	3	60%	
Relación con los compañeros	3	60%	
Otras	1	20%	
<b>DIFICULTAD EN EL TRABAJO</b>	<b>21</b>	<b>60%</b>	
<b>Relación de tus capacidades y tu trabajo</b>	<b>Puntaje 1-5</b>	<b>%</b>	<b>Perfil según habilidades</b>
Efectividad	3	60%	<b>73% de relación de características de capacidades con el trabajo</b>
Autoaprendizaje	4	80%	
Soluciones	4	80%	
Eficacia	4	80%	
Trabajo en equipo y comunicación	4	80%	
Otras	3	60%	
<b>RELACIÓN CAPACIDADES Y TRABAJO</b>	<b>22</b>	<b>73%</b>	

Fuente: datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

**Objetivo 05:** Empleabilidad según factor actitudes en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

En la figura 39 se observa que el 86% de los egresados opinan que sí les gusta la carrera de Administración de Empresas y Negocios Internacionales.

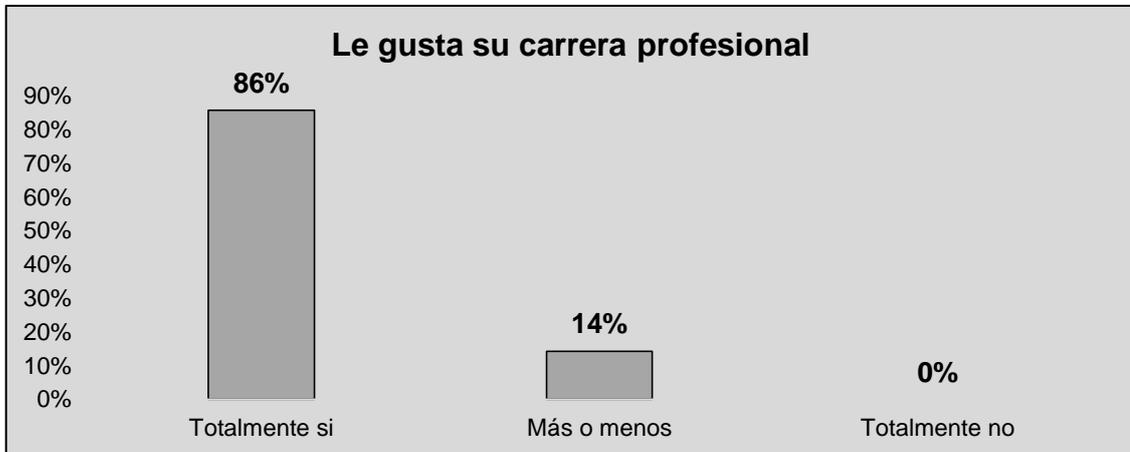


Figura 39. Distribución sobre si le gusta la carrera profesional a los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

Fuente: datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

En la figura 40 el 66% de egresados opinan que la UAP si los formo para el campo laboral, 29% más o menos y 6% no.



Figura 40. Distribución si la UAP lo formó para el campo laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 41 se observa que el 40% de los egresados opinan que el principal obstáculo para la inserción laboral es la falta de conocimiento o experiencia, 9% inseguridad, 31% falta del título profesional, el 20% otros aspectos.

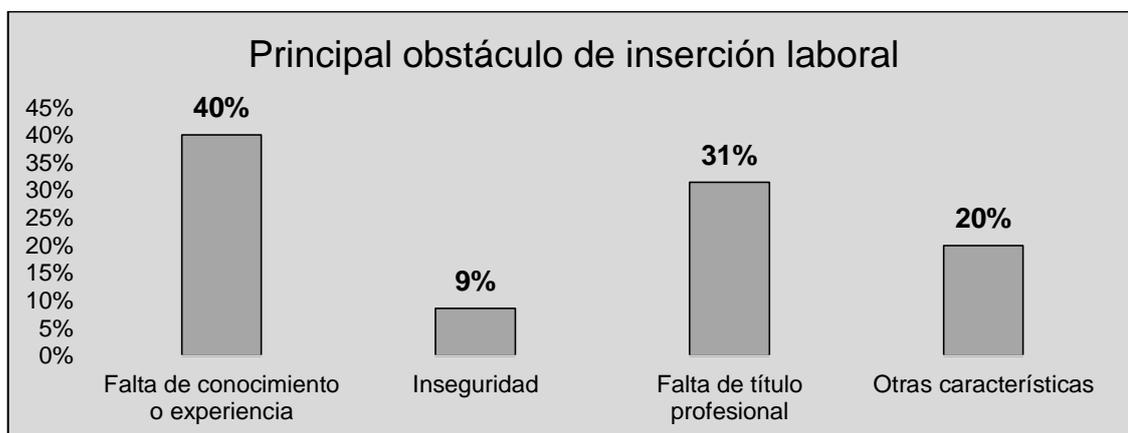


Figura 41. Distribución si la UAP lo formó para el campo laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 42, se muestra que el 23% de los egresados opinan que la UAP debe cambiar en las materias técnicas, 20% mejorar malla curricular, 51% prácticas pre profesionales y profesionales y el 6% otros aspectos.

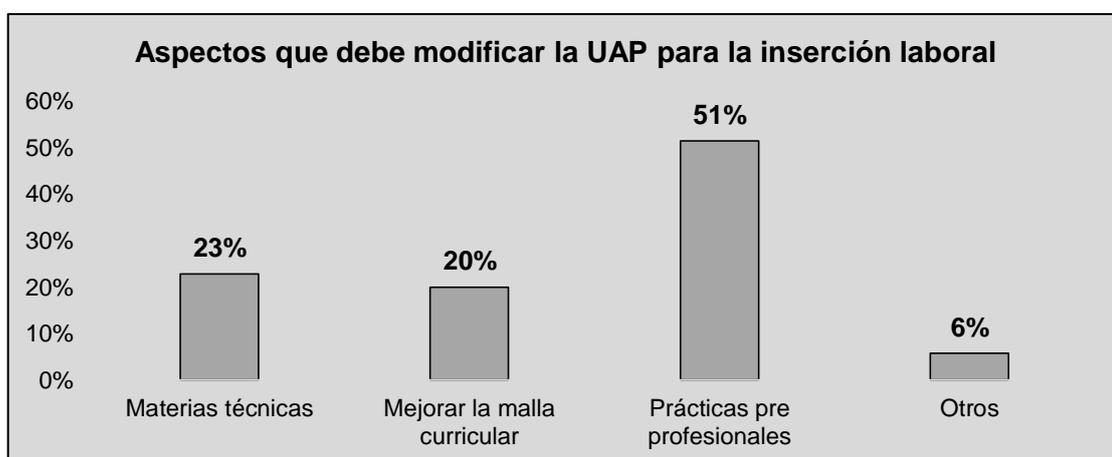


Figura 42. Distribución de aspectos que debe cambiar la UAP para la inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 43 el 94% de los egresados opinan que la UAP no hace seguimiento al graduado y el 6% opinan en algunos casos.

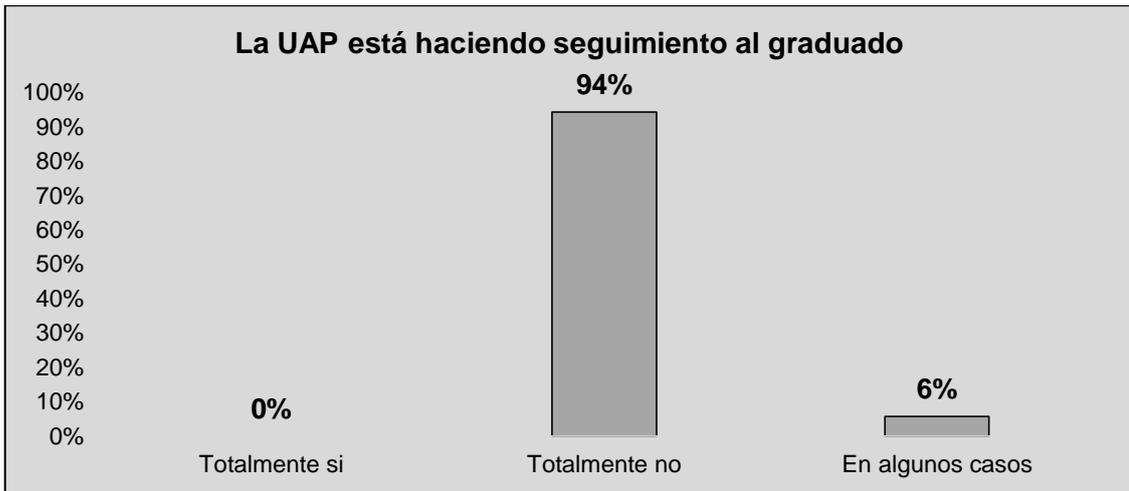


Figura 43. Distribución si la UAP está haciendo seguimiento al graduado de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 44, el 11% de egresados opinan que no hacen su investigación para que se titulen, 34% falta de recursos económicos, 23% dificultades académicas, 9% falta de interés, 17% trabajo, 6% otras causas.



Figura 44. Distribución de la causa por qué el egresado no se titula en la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

En la figura 45 el 91% de los egresados opinan que sí existen plazas para un administrador en negocios internacionales y el 9% opina que muy poco.

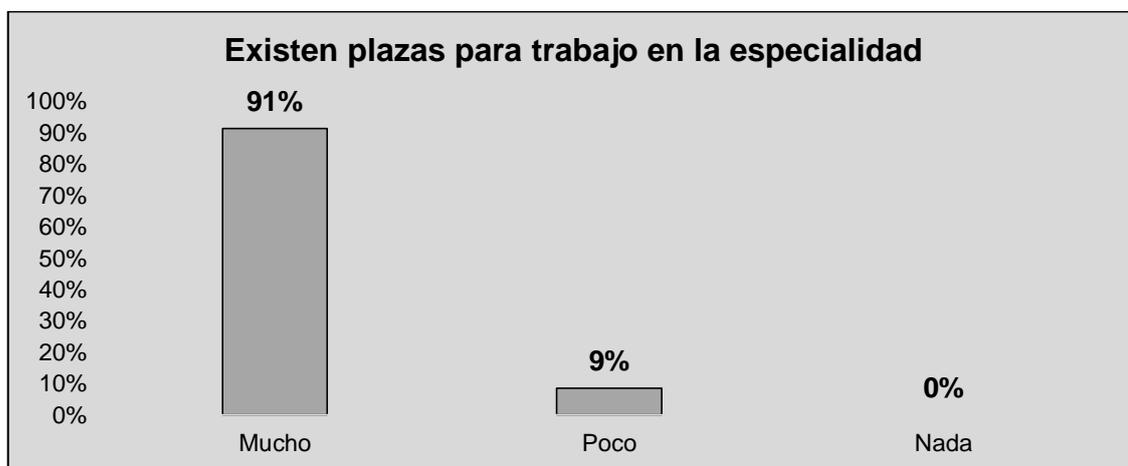


Figura 45. Distribución acerca de la opinión si existen plazas para administradores en negocios internacionales en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

Tabla 7. Resumen de empleabilidad según el factor actitudes del egresado de la UAP de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, 2017.

<b>Le gusta su carrera profesional</b>	<b>Egresados</b>	<b>%</b>	<b>Perfil actitudes</b>
Totalmente si	30	86%	<b>Totalmente si</b>
Más o menos	5	14%	
Totalmente no	0	0%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
<b>La UAP lo formó para el campo laboral</b>	<b>Egresados</b>	<b>%</b>	<b>Perfil actitudes</b>
Totalmente si	23	66%	<b>Totalmente si</b>
Más o menos	10	29%	
Totalmente no	2	6%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
<b>Principal obstaculo para la insercion laboral inmediata</b>	<b>Egresados</b>	<b>%</b>	<b>Perfil actitudes</b>
Falta de conocimiento o experiencia	14	40%	<b>Falta de conocimiento o experiencia</b>
Inseguridad	3	9%	
Falta de título profesional	11	31%	
Otras características	7	20%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
<b>Aspectos que debería modificar la UAP para que los egresados tengan un perfil de inserción laboral</b>	<b>Egresados</b>	<b>%</b>	<b>Perfil actitudes</b>
Materias técnicas	8	23%	<b>Prácticas pre profesionales</b>
Mejorar la malla curricular	7	20%	
Prácticas pre profesionales	18	51%	
Otros	2	6%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
<b>La UAP hace seguimiento a los graduados</b>	<b>Egresados</b>	<b>%</b>	<b>Perfil actitudes</b>
Totalmente si	0	0%	<b>Totalmente no</b>
Totalmente no	33	94%	
En algunos casos	2	6%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
<b>Si no está titulado cuál es la causa por lo que no se titula</b>	<b>Egresados</b>	<b>%</b>	<b>Perfil actitudes</b>
No hace su investigación	4	11%	<b>Falta de recursos y dificultades académicas</b>
Falta de recursos económicos	12	34%	
Dificultades académicas	8	23%	
Falta de interés	3	9%	
Trabajo	6	17%	
Otros	2	6%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	
<b>A su criterio existen plazas de trabajo para un administrador y negocios internacionales</b>	<b>Egresados</b>	<b>%</b>	<b>Perfil actitudes</b>
Mucho	32	91%	<b>Mucho</b>
Poco	3	9%	
Nada	0	0%	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	

Fuente: datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

**Objetivo general:** Nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

**Tabla 8. Nivel de empleabilidad general de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales**

Nivel de empleabilidad general	Puntaje de Escala	Egresados	%
Empleabilidad muy baja	0-20	3	9%
Empleabilidad baja	21-40	7	20%
Empleabilidad media	41-60	15	43%
Empleabilidad alta	61-80	8	23%
Empleabilidad muy alta	81-100	2	6%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

En la figura 46 se analiza que del total de egresados según sus características, el nivel de empleabilidad en la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales es de 9% la empleabilidad muy baja, 20% baja, 43% media o regular, 23% alta y solo el 6% muy alta, lo que significa que el nivel de empleabilidad de mayor proporción es regular o media.

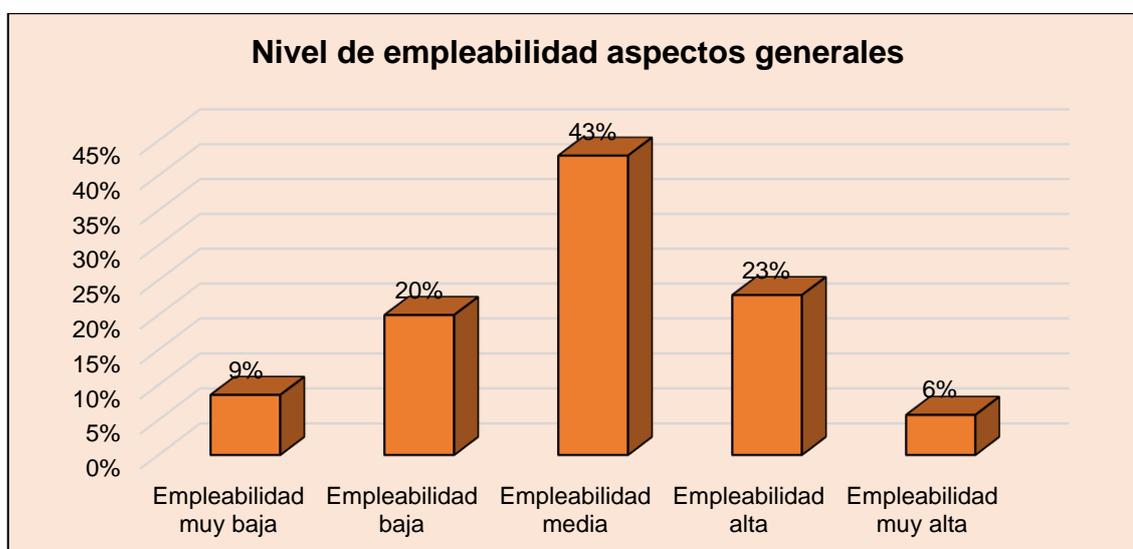


Figura 46. Distribución del nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales.

En la figura 47, se probó el nivel de empleabilidad mediante la prueba estadística Z, lo cual se comprobó que el nivel de empleabilidad está a un 43% con un intervalo de confianza del 95% entre intervalo de [35%-71%] de empleabilidad con un margen de error del 5%.

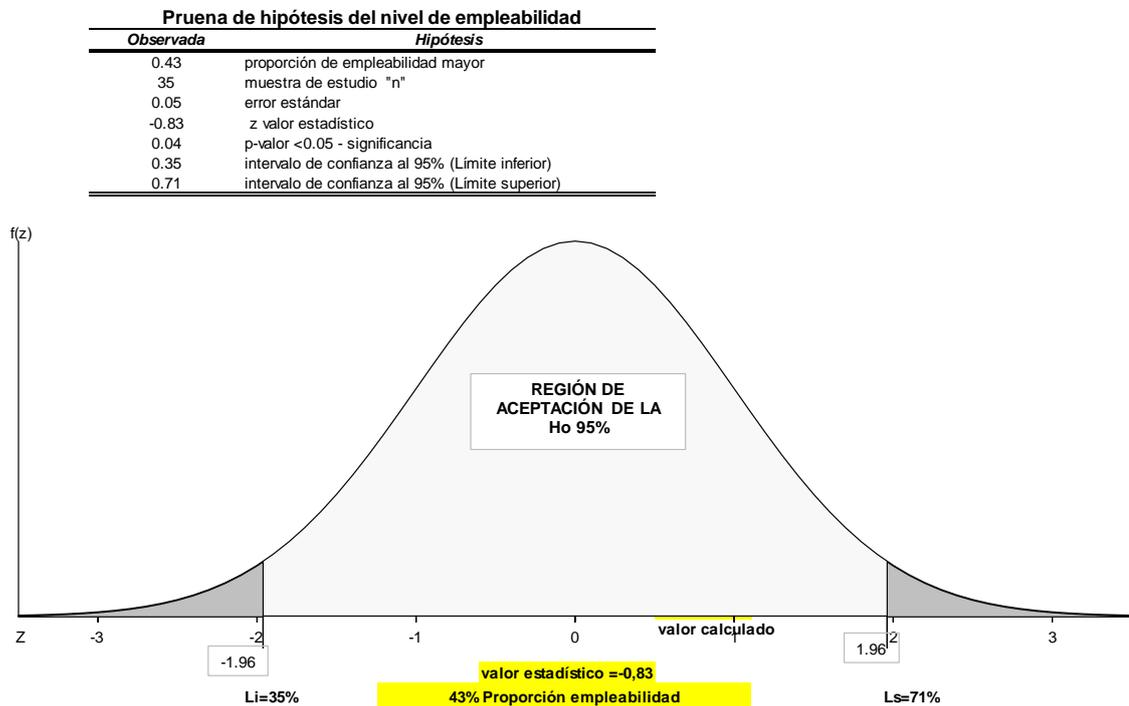


Figura 47. Prueba de hipótesis del Nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales.

Fuente: Datos de la encuesta procesados en SPSS, 2017

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos señalan que el nivel de empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, 2017, es de nivel regular alcanzando el 43%, la empleabilidad muy baja alcanza el 9%, el 20% baja, el 23% alta y solo el 6% muy alta; tales resultados nos conllevan a formular interrogantes tales como: ¿Cuáles son las causas que la empleabilidad alta considerada como la ideal solo alcanza el 6%?, ¿Cuál es la relación del perfil que posee el licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, con los requerimientos del mercado laboral actual?, ¿Cuáles son las debilidades que la Universidad debe superar para alcanzar la empleabilidad ideal o deseada y superar ese 43% de empleabilidad regular?, estas y otras interrogantes dan luces para futuras investigaciones y que en el corto y mediano plazo deben ser resultados. Sin embargo, el contexto de otros estudios, pueden ayudar a inferir algunas reflexiones en torno al problema, así por ejemplo, Altamirano (2014) concluye que las organizaciones hoy en día, no solo buscan en los potenciales colaboradores el conocimiento, sino también que posean, habilidades, destrezas actitud y aptitud, aspecto psicológico, factores que no solamente marcarán la diferencia entre uno u otro empleado, sino que contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa.

Al respecto, Altamirano (2014) expresa que debemos tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo, puesto que las organizaciones hoy en día han demostrado que están en continuo cambio, ya que los requerimientos del entorno empresarial así las exigen. En función a lo expuesto y con la cual coincidimos, Suárez (2012) afirma que el término empleabilidad es un término relevante, complejo y dinámico, que ha ido evolucionando influenciado por nuevas concepciones y situaciones económicas y laborales.

Similares a la investigación que aquí se reporta y semejante a estos resultados se pudo encontrar en el estudio de López (2012) quien determina que la empleabilidad y el nivel de empleo de los egresados y recién graduados es muy baja en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato–Ecuador, y que el 77% de los egresados son desempleados. Tal como se puede comprender, este hecho es luctuoso, sin embargo, la realidad es esta en muchas de las universidades de Latinoamérica en la cual también están insertas las universidades peruanas, ¿Qué hacer frente a este hecho? Así mismo, López (2012) concluye que el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata es la falta de título profesional; actualmente el mercado laboral exige documentos que acrediten su condición de profesional, a falta de ello, son relegados a puestos operativos con sueldos mínimos básicos. A ello agrega que la formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Puede estar bien en conocimientos teóricos pero si estos no son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales no se puede avanzar en la formación idónea del nuevo profesional.

Por otro lado, en las Universidades que muestran con programas de seguimiento al graduado y con líneas bien definidas a la inserción laboral, el panorama se ve de otra forma, así por ejemplo Chrismar (2006) encontró que la empleabilidad de los egresados de la educación técnica superior y profesional vocacional, realizada por la Corporación Expansiva–Chile, tienen una alta tasa de empleabilidad siendo su desocupación menor a la de otras unidades académicas. Según Chrismar (2006) afirma que sus egresados obtienen rentas relativamente altas a poco más de un año de egresados. Por esto, y debido a lo corto del período de estudios -entre 2,5 y 4 años- esta modalidad tiene un alto impacto en la movilidad de sus estudiantes. Aun en el caso de abandono de estudios, la inserción laboral se hace más exitosa, puesto que los estudiantes van adquiriendo competencias que les permiten enfrentar mejor el trabajo. Ello las hace menos riesgosas para alumnos con menor apoyo social.

Así también, Alles (2007) concluye que la empleabilidad de los profesionales, así como su formación, son temas de preocupación, la temática en cuestión es abordada tanto en naciones desarrolladas como en aquellos países que se consideran en vías de desarrollo. Es un aspecto de preocupación generalizado. Las razones son diversas. Algunos sostienen que existe una escasez de talento.

Consecuentemente, la Universidad Nacional de Loja-Ecuador (2012) con el área de Sistema de Seguimiento a Graduados SISEG-UNL, realizó un estudio de empleabilidad de graduados de la carrera de Ingeniería en Sistemas y arribaron a las siguientes conclusiones: el dominio del idioma inglés en los graduados es un factor determinante para el desenvolvimiento de tareas en el campo laboral. El 100% de los encuestados han realizado estudios orientados a la obtención de algún otro título o certificado, que haya tenido al menos 6 meses de duración y de los cuales el 100% curso una maestría. Se debe reforzar las materias profesionalizantes para mejorar el uso de herramientas informáticas. Los empleadores han calificado la formación profesional del graduado como muy bueno (100%).

Esta realidad, expuesta por la Universidad Nacional de Loja-Ecuador (2012), en los egresados de la de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, está muy lejos, puesto que, los resultados obtenidos nos demuestran que el 69% son bachilleres aún, el 14 % lograron titularse y solo el 6% están haciendo maestría o doctorado, por lo que el asunto es desalentador.

Así mismo, Tito, Pereda y Vilcabana (2008) en su estudio titulado: *Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM*, se concluyó que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de sus egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Universidad debe

mantener una comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios. Asimismo, la investigación también demuestra que un porcentaje representativo de sus egresados tienen empleos en posiciones inferiores de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas nada o poco gravitantes para la organización.

Finalmente, la preocupación por la empleabilidad de los egresados debe ser prioridad de las universidades, debe entenderse que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos. Esto es mucho más que el proceso que conduce solo a la obtención del título profesional. (Tito, Pereda y Vilcabana, 2008).

## CONCLUSIONES

En función al objetivo general, se concluye que el nivel de empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, 2017, alcanzó el 43%, lo que significa que es un nivel regular de empleabilidad y que en poco tiempo y en mayor proporción los egresados alcanzarán un empleo deseable. (Proporción = 43%, prueba Z = -0.83, P-valor significancia = 0.04 < 0.05, IC 95% = [35%-71%]).

Referente a los objetivos específicos se concluye que:

1. El perfil sociodemográfico de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas de la filial Chachapoyas, se caracteriza porque los egresados son de sexo masculino (54%) y 46% sexo femenino, edad mayor a 26 años (91%), solteros y convivientes (51% y 43%), de procedencia de Chachapoyas (71%), con ingreso económico mensual entre [S/.1001-S/.1500], con vivienda alquilada (86%), un 43% de egresados con empleo, y el sector donde más laboran es predominante en banca y servicios, salud e industria (37%, 23% y 17%), con formación académica de bachilleres (69%); así también el (83%) no estudia o tiene una segunda especialidad y que el tipo de institución donde laboran es mayormente es el sector privado con un (77%).
2. La empleabilidad según el factor de conocimientos de los egresados se caracteriza porque el 29% y 49% de ellos valoran de regular a buena la malla curricular de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas y el 63% opinó que se debe reevaluar en partes la malla curricular; con respecto a la enseñanza, el 17% y 65% opinan que la enseñanza pedagógica de los docentes es regular a buena, el 86% sí realizó prácticas profesionales, y que el 29% y 49% consiguieron empleo por medios propios y contactos externos; el 77% no realiza cursos de especialización después de egresar y que los requisitos principales para un empleo son el título profesional, experiencia en algunos

casos, idiomas, ofimática, aprobar algún examen de la empresa, así mismo que la relación de su carrera y perfil con el trabajo es el 66% y 57% respectivamente y que necesita ampliar sus conocimientos en informática e idiomas con el 20% y 34% y los medios que le ayudaron a conseguir un empleo fue el internet y contactos personales.

3. La empleabilidad según el factor de experiencia, se caracteriza porque el 43% hizo prácticas y le sirvió como experiencia para tener el trabajo, el 55% de los egresados sabe dónde buscar un empleo, 50% utilizan la páginas web de Internet o de la Universidad; así también se encontró que el 40% de los egresados saben que existen programas de búsqueda de empleo, el 73% tienen conocimiento de cuál es el perfil esperado de un administrador de empresas y negocios internacionales, el 86% de los egresados buscará o buscó un trabajo formal con contrato cuando tenga o tuvo el título profesional, el 57% de egresados por lo general buscó un trabajo cuando salió como egresado, 43% se encuentra laborando y el 83% se encontró laborando con contrato de tipo temporal.
  
4. La empleabilidad según el factor *habilidades del egresado* se caracterizó porque del 64% su puesto laboral se relaciona con su trabajo y carrera profesional o perfil laboral, el 47% pasaron por un periodo inicial de prueba; así también el 60% de los egresados tienen o tuvieron algún grado de dificultad al principio del trabajo y el 73% opinan que sus capacidades o habilidades se relacionan con el 'puesto de trabajo que tuvieron.
  
5. La empleabilidad según el factor *actitudes del egresado* se caracteriza porque el 86% sí les gusta su carrera profesional, 66% opinan que su formación profesional en la UAP lo insertó en el campo laboral, el 40% y 31% opinan que la mayor dificultad para encontrar un trabajo es el título profesional y la experiencia, 51% opinan que la UAP debe mejorar las prácticas profesionales y capacitaciones, 94% opinan que la UAP no realiza un seguimiento al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales, 74% opinan que no se titulan por falta de recursos,

interés y porque trabajan en algunas ocasiones y el 91% de los egresados opinan que si existen muchas plazas de trabajo para los egresados de la carrera profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales.

## RECOMENDACIONES

- Recomendamos a la UAP, realizar estudios periódicos sobre el nivel de empleabilidad de sus egresados o estudiantes de los últimos ciclos e implementar un plan de seguimiento al graduado, un área que se encargue de todas las estadísticas y seguimiento a los egresados de la Carrera Profesional de Administración de Empresas y Negocios Internacionales con la finalidad de promover la existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de trabajo u otros) para todos sus egresados, acorde a las condiciones básicas de calidad que la sociedad exige.
- La UAP debe promover que los estudiantes tengan la oportunidad de contar con prácticas pre profesionales que faciliten su progresiva inserción al mercado laboral. Para ello, como Universidad debe firmar convenios con otras instituciones para hacer intercambios y donde los estudiantes tengan altas oportunidades de apuntar a un puesto laboral. Además, la Universidad debe mantener una relación más cercana con las empresas de la ciudad, para facilitar las prácticas de los estudiantes y ellos a su vez conozcan más de cerca el desenvolvimiento de las mismas.
- Teniendo como resultado que la mayor proporción necesita ampliar sus conocimientos en informática, inglés y cursos de especialización y que para tener un trabajo se necesita el título, entrevista, examen, carta de recomendación, cursos de computación y alguna experiencia laboral, la UAP debe promover cursos de capacitación o cursos de especialización orientados al egresado para que tenga un mayor conocimiento en el área que se desempeñe, ya que apoyará como complemento a su perfil profesional para la inserción al mercado laboral.
- Finalmente se recomienda a la Universidad Alas Peruanas, realizar eventos de carácter s con los graduados de la carrera para fortalecer los lasos de graduados-Universidad y así poder conocer cuáles son las necesidades y establecer planes de ayuda.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2007). *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*. (Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas). Recuperado de <https://goo.gl/pUcGf8>
- Altamirano, P. F. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://goo.gl/JCbefu>
- Anfruns C. (2011). *Empleabilidad, competencias laborales y capacitación*. Recuperado el 20 de setiembre del 2017, desde <https://goo.gl/sn7sq8>
- Barba, J. J. (2011). *Tipos de empleo*. Recuperado el 23 de septiembre de 2017, desde <https://goo.gl/NTGxEc>
- Cáritas Española (Ed.). (1999). *Cuadernos para la inserción laboral ¿cómo desarrollar la empleabilidad?* Madrid, España: CÁRITAS ESPAÑOLA.
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional – Cedefop (2010). *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020 [Oferta y demanda de competencias en Europa: previsiones a medio plazo hasta 2020]*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones.
- Chrismar, M. V. (2006). *Empleabilidad de los egresados de la educación técnica superior y profesional vocacional*. (Investigación, Corporación Expansiva – Chile), Recuperada de <https://goo.gl/43sgZz>
- Concepto de empleo - *Definición, significado y qué es*. Recuperado el 12 de abril de 2017 desde <https://goo.gl/HBZVpg> y <https://goo.gl/o16YJJ>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta ed. México: Mc Graw-Hill.
- López, A. E. (2012). *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias*

- Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.* (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador). Recuperado de <https://goo.gl/ibGVik>
- Manrique, C. (2010). *Contribuyendo a la educación a distancia en el Perú.* Recuperado el 28 de setiembre del 2010, desde <https://goo.gl/eb2412>
- Martínez J. A. (2011). *La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social.* Recuperado el 20 de setiembre del 2017, desde <https://goo.gl/ecfWuN>
- OPLAN - Universidad Nacional Federico Villarreal (2008). *Primera encuesta de inserción laboral de los egresados de la Universidad Federico Villarreal.* Recuperado el 22 de abril del 2017, desde <https://goo.gl/KQsuRU>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). *Competencias para el empleo: Orientaciones de política.* Recuperado el 05 de abril de 2017 desde <https://goo.gl/PxesUy>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015. Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes. (1ª. ed.)* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016). *Empleo juvenil en América Latina y el Caribe.* Recuperado de <https://goo.gl/aiY78T>
- Rodríguez, J. (2009). *Índice de empleabilidad de los jóvenes.* Serie Avances de Investigación nº 32. Págs. 1 – 57. Publicación electrónica, ISSN: 1885-9135. Recuperado desde <https://goo.gl/ucrKX8>
- Sesento, L. (2012). *Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas.* (Tesis doctoral). Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán. Recuperado el 20 de marzo de 2017, desde, <https://goo.gl/ikJf4c>
- Sharo, A., Briyith, L. & Montoya, K. (2009). *Empleabilidad.* Recuperado el 17 de abril de 2017, desde <https://goo.gl/gLqw6F>

- Suárez, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://goo.gl/FBsnWo>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU (2015). *El modelo de licenciamiento y su implementación en el sistema universitario peruano*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- Tito, P. L., Pereda, F. & Vilcabana, P. (Diciembre, 2008). Empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM, 11(22)*, 59-69. Recuperado de <https://goo.gl/KGwSmY>
- Unesco (2012). *Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación, informe de seguimiento de la educación para todos - EPT en el mundo 2012*. Paris- Francia: Ediciones UNESCO.
- Universidad Nacional de Loja (2012). *Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera de Ingeniería en Sistemas*. Recuperado el 20 de abril de 2017, desde <https://goo.gl/mP6pLJ>
- Vial, S. (2014). *Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo*. [Artículo en un blog]. Recuperado 12 de octubre de 2017, desde <https://goo.gl/5va8A5>
- Wikcionario (2015). *Empleabilidad*. Recuperado el 12 de abril de 2017 desde <https://goo.gl/ZmVNHH>
- Yamirka, S. C. (2006). *La teoría económica sobre el empleo*. Recuperado el 28 de setiembre de 2017, desde <https://goo.gl/QktQJp>

# **ANEXOS**

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE TESIS**

**TÍTULO: EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, FILIAL CHACHAPOYAS, AMAZONAS – PERÚ, 2017**

**AUTOR: BACH. RIVER CHÁVEZ SANTOS**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>METODOLOGÍA</b>		
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas, en el año 2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ✓ ¿Cuál es el perfil sociodemográfico de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas de la</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> ✓ Evaluar el perfil sociodemográfico de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p>	<p><b>A nivel internacional</b> - Alles, M. A. (2007). Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales. Universidad de Buenos Aires. - Chrismar, M. V. (2006). Empleabilidad de los egresados de la educación técnica superior y profesional vocacional. Investigación, Corporación Expansiva – Chile. - López, A. E. (2012). La Empleabilidad y su incidencia en el</p>	<p><b>Hipótesis general (H<sub>1</sub>)</b> La empleabilidad es alta en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H<sub>1.1</sub></b>. El perfil sociodemográfico del egresado por lo general se caracteriza por ser de sexo femenino, edad entre [20-45] años, soltero, procedencia de Chachapoyas, con un ingreso promedio de 1500, con vivienda alquilada, en condición de empleado, con actividad en banca y servicios, con formación académica titulado, sin</p>	<p><b>Variable de estudio</b> Empleabilidad de los egresados de Administración y Negocios Internacionales.</p> <p><b>Dimensiones:</b> Sociodemográficas Conocimiento Habilidad Experiencia y Actitud.</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Descriptiva <b>Diseño:</b> Descriptivo simple de tipo transeccional de una sola casilla.</p> <p>Esquema:  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>M</b></td> <td style="text-align: center;"><b>O</b></td> </tr> </table> </p> <p><b>Donde:</b> <b>M:</b> muestra en estudio estimada <b>O:</b> observación de la muestra estimada.</p> <p><b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> La población de estudio está</p>	<b>M</b>	<b>O</b>
<b>M</b>	<b>O</b>						

<p>Universidad Alas Peruanas?</p> <p>✓ ¿Cómo se viene dando la empleabilidad según conocimiento de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas?</p> <p>✓ ¿Cuál es el nivel de empleabilidad según habilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas?</p> <p>✓ ¿Cuál es el nivel de empleabilidad según experiencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la</p>	<p>✓ Evaluar la empleabilidad según conocimiento de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p> <p>✓ Evaluar la empleabilidad según habilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p> <p>✓ Evaluar la empleabilidad según experiencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p> <p>✓ Evaluar la empleabilidad según actitud de los</p>	<p>nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.</p> <p>- Universidad Nacional de Loja (2012). Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera de Ingeniería en Sistemas.</p> <p><b>A nivel nacional</b></p> <p>- Manrique, C. (2010). OPLAN - Universidad Nacional Federico Villarreal (2008). Primera encuesta de inserción laboral de los egresados de la Universidad Federico Villarreal.</p> <p>- Rodríguez, J. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes. Serie Avances de Investigación nº 32. Págs. 1 – 57.</p>	<p>segunda especialidad, que labora en instituciones privadas.</p> <p><b>H<sub>1.2</sub></b>. La empleabilidad del egresado de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas según el conocimiento se viene dando con predominancia en función a lo que adquiere en los 5 años que lleva la carrera profesional.</p> <p><b>H<sub>1.3</sub></b>. El nivel de empleabilidad según la habilidad del egresado de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, se caracteriza por la habilidad del egresado que en gran mayoría los ha adquirido en sus prácticas que realizó y habilidades apropiadas en la eficacia de metas, comunicación, dinamismo y solución a problemas.</p> <p><b>H<sub>1.4</sub></b>. El nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas</p>		<p>constituida por 77 egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra se estimó en 35 egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos para la recolección de datos</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Se hará uso de la técnica de la encuesta de campo o telefónica ya que permitirá recopilar la información de los indicadores de la empleabilidad.</p>
---	---	--	---	--	---

<p>Universidad Alas Peruanas?</p> <p>✓ ¿Cuál es el nivel de empleabilidad según actitud de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas?</p>	<p>egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.</p>	<p>Publicación electrónica, ISSN: 1885-9135.</p> <p>- Tito, P. L., Pereda, F. &amp; Vilcabana, P. (Diciembre, 2008). Empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM.</p>	<p>según experiencias, se caracteriza porque el egresado ha desarrollado prácticas y experiencia mínima de 6 meses en cualquier área.</p> <p>H<sub>1.5</sub>. El nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas según sus actitudes, se caracteriza porque le gusta totalmente su carrera que estudió y que la instrucción que recibió de la Universidad le sirvió parcialmente para los trabajos que realiza o realizó y que los obstáculos para encontrar un empleo son el título profesional y la experiencia.</p>	<p>Fichaje: fichas textuales, de resumen y comentario.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Se utilizará el cuestionario o ficha de recolección de la información para poder registrar la información de los indicadores mediante preguntas cerradas, abiertas y combinadas de respuestas únicas y múltiples de la empleabilidad que se aplicará en el campo o vía telefónica a los egresados.</p>
---	--	--	---	---

## ANEXO 02

### **CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS - UAP, FILIAL CHACHAPOYAS, AMAZONAS – PERÚ, 2016<sup>1</sup>**

A continuación se tiene preguntas de información acerca de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UAP, Filial Chachapoyas, para medir y evaluar sus indicadores y características relevantes. Marca con una X según tu opción o valoración de las preguntas de respuesta única o múltiple y llena la puntuación de las preguntas según corresponda:

#### **I.) Características Sociodemográficas**

- 1.) **Sexo:** a) masculino b) femenino
- 2.) **Edad:** a) 20-22 (años) b) 23-25 (años) c) 26- a más (años)
- 3.) **Estado civil:** a) Soltero b) Conviviente c) Casado d) Divorciado e) Viudo
- 4.) **Lugar de procedencia**  
a) Utcubamba b) Bongará c) Luya d) Bagua e) Condorcanqui  
f) Chachapoyas g) Rodríguez de Mendoza h) Otro
- 5.) **Ingreso mensual (S/.)**  
a) < S/. 750 b) S/750-1000 c) S/.1001-1500 d) S/.1501-2000 e) > S/.2000
- 6.) **Tenencia de vivienda:** a) Propia b) Alquilada c) Otra
- 7.) **Condición de empleo:** a) Empleado b) Desempleado c) Practicante
- 8.) **Sector que trabaja o le gustaría laborar**  
a) Agricultura b) Construcción c) Industria d) Banca y servicios  
e) Salud f) Otros
- 9.) **Formación académica**  
a) Bachiller b) Titulado c) Maestría d) Doctorado e) Otros
- 10.) **Tiene una segunda especialidad:** a) Sí b) No
- 11.) **Tipo de institución laboral:** a) Pública b) Privada

#### **II.) Conocimientos del Egresado**

- 12.) **En los 5 años de su carrera profesional, califique de 1-10 según su nivel de valoración académica en los cursos llevados de la malla curricular de su carrera profesional.**  
a) 1-3 (baja) b) 4-6 (regular) c) 7-9 (buena) d) 10 (excelente)

---

<sup>1</sup> Instrumento tomado de Chávez, S. L. e Yparraguirre, L.I. (2016), inédito, para determinar el nivel de empleabilidad.

- 13.) **Piensa, que se debe reevaluar y reestructurar la malla curricular de su carrera profesional**  
a) Sí                      b) No                      c) En partes
- 14.) **En los 5 años de su carrera profesional, califique el nivel de enseñanza pedagógica profesional de los docentes de su facultad de la UAP.**  
a) Muy mala              b) Mala              c) Deficiente              d) Regular              e) Buena              f) Excelente
- 15.) **¿Realizó prácticas pre-profesionales, profesionales, pasantías u otra modalidad?**  
a) Sí                      b) No
- 16.) **¿Por qué medio consiguió las prácticas?**  
a) Propia              b) Por la universidad              c) Por contactos externos              d) Otra
- 17.) **Realizó algún tipo de cursos de especialización, capacitaciones o eventos s después de egresar de la Universidad.**  
a) Sí                      b) No
- 18.) **Si realizó o está haciendo algún curso de especialización en qué área específica los está realizando.**  
a) Agricultura              b) Construcción              c) Industria              d) Banca y servicios  
e) Salud                      f) Otros
- 19.) **Respecto a su titulación y relación con su puesto de trabajo actual. Valore de 1 a 5, según las tareas que realiza:**  
a) Están relacionadas con su carrera. ....  
b) Durante mi proceso de selección mi carrera fue valorada positivamente. ....  
c) Mi titulación me aportó los conocimientos teóricos apropiados. ....  
d) Mi titulación me aportó los conocimientos prácticos apropiados. ....  
e) Mi titulación me aportó las habilidades apropiadas. ....  
f) Mi puesto de trabajo es adecuado a mi titulación. ....
- 20.) **En relación con el perfil profesional y mi puesto de trabajo actual tengo: Valore de 1 al 5**  
a) Conocimientos teóricos adecuados. ....  
b) Conocimientos prácticos adecuados. ....  
c) Conocimientos de idiomas necesarios. ....  
d) Conocimientos de informática necesarios. ....  
e) Capacidad de solución de problemas.....  
f) Capacidad de trabajar en equipo.....  
g) Capacidad de comunicación adecuada.....
- 21.) **¿Cuál es la relación del trabajo que tiene con la carrera que estudió?**  
a) Ninguna              b) Poca              c) Mediana              d) Bastante              e) Total
- 22.) **¿En estos momentos necesitaría ampliar su formación profesional?**  
a) Informática  
b) Idiomas  
c) Relacionadas con aspectos técnicos  
d) Relacionadas con destrezas y habilidades laborales como comunicación, trabajo en equipo, organización del tiempo, etc.  
e) Ninguna

**23.) Por qué medio consiguió un empleo.**

- a) A través de anuncios en el periódico
- b) Presenté solicitud de empleo en instituciones o empresas
- c) Recibí invitación de una institución o empresa
- d) Continué después de las prácticas en empresas/instituciones que realicé durante la carrera
- e) A través de contactos personales (familia, amigos)
- f) A través de los que fueron mis profesores en la universidad
- g) Monté mi propio negocio
- h) Por medio de una agencia de empleo
- i) A través de internet
- j) Otro

**24.) ¿Qué requisitos formales le pidieron para conseguir el primer empleo?**

- a) Título profesional afín al cargo
- b) Demostrar experiencia laboral en el área
- c) Título de postgrado
- d) Entrevista formal
- e) Aprobar examen de selección
- f) Carta de recomendación
- g) Demostrar dominio de un idioma extranjero
- h) Demostrar conocimiento de herramientas informáticas
- i) Disponibilidad para viajar o cambiar de residencia
- j) Otro
- k) Ninguno

**25.) Respecto a mi experiencia profesional he desempeñado alguna de los siguientes empleos. (Indica cuántos, en número y la duración total de los mismos en meses)**

Opciones	Nº	tiempo(meses)
Prácticas en empresas durante la carrera		
Empleos durante la carrera no relacionados con mi titulación		
Empleos durante la carrera relacionados con mi titulación		
Empleos tras finalizar la carrera relacionado con mi titulación		
Empleos tras finalizar la carrera no relacionado con mi titulación		
Ningún empleo		

**26.) En relación con mi búsqueda de empleo sabía o sé. Valora de 1 (nada) a 5 (totalmente)**

Opciones	durante los estudios	después de los estudios
Dónde buscar empleo (lugares dónde acudir)		
Cómo buscar empleo (pasos que tengo que dar)		
Cómo elaborar mi Currículum Vitae		
Afrontar una entrevista de trabajo		
Cuáles son las salidas profesionales de mi carrera		
A qué quiero dedicarme		
Cómo conseguir el trabajo que deseo		
Qué demandan las empresas		

- 27.) **Habitualmente para mi búsqueda de empleo utilizo los siguientes recursos: Valora 1 (nada) a 5 (totalmente)**

Opciones	puntaje 1 al 5
Página de la Universidad	
Portales electrónicos de empleo	
Ferías profesionales de empleo	
Colegios profesionales	
Prensa	
Páginas Web empresas	
Oferta de empleo público	
Otros especificar	

- 28.) **Respecto a los programas o acciones específicas para la búsqueda de empleo puedo decir que:**

Opciones	marca con X
He recibido formación en técnicas de búsqueda de empleo	
Me gustaría recibir formación en técnicas de búsqueda de empleo	
He recibido asesoramiento sobre las salidas de mi carrera	
Conozco los Programas de Orientación para el Empleo de la Universidad	
He participado en alguno de los Programas de Orientación para el Empleo de la Universidad	

- 29.) **Según mi conocimiento del mercado de trabajo actual, el administrador ideal que actualmente se demanda:**

Opciones	valorar 1 al 5
Tiene un buen expediente	
Ha realizado un máster	
Ha realizado estudios de postgrado	
ha realizado cursos de formación complementaria	
Tiene un buen conocimiento de inglés	
Conoce otro idioma comunitario	
Tiene conocimientos de informática de gestión	
Conoce programas informáticos específicos	
Tiene algún tipo de experiencia laboral previa	
Tiene experiencia laboral relacionada con su campo profesional	
Otros (especificar)	

- 30.) **¿Cuándo empezaste a buscar trabajo (con contrato laboral).?**

Opciones	marca con X
Cuando estaba en los últimos ciclos	
Titulado	
Otros (especificar)	

- 31.) **¿Cuándo te incorporaste a tu primer empleo (con contrato laboral)**

Opciones	marcar con x
Me incorporé antes de terminar la carrera	

Inmediatamente después de terminar la carrera.	
Entre 3-6 meses	
Entre 6-12 meses	
Más de 1 año	
No me he incorporado todavía. ¿Cuánto tiempo llevas buscando?	

**32.) En la actualidad me encuentro. Señala con X lo que proceda**

Opciones	marcas con X
Trabajando	
Desempleado	
Preparando oposiciones	
Realizando trabajo sin remuneración	
Otros (especificar)	

**33.) Nombre de la empresa u organización y sector para el que trabajas:**

.....  
 ...

**34.) Si estás trabajando, ¿tu contrato laboral es?**

a) Indefinido      b) Temporal      c) En prácticas      d) Otros (indicar).....

**III.) Habilidades del Egresado**

**35.) Puesto de trabajo**

a) Alta dirección      b) Mando intermedio      c) Empleado      d) Otro:.....

**36.) Respecto a mi titulación y mi puesto de trabajo actual diría que:**

Opciones	valorar 1 al 5
Las tareas que realizo están relacionadas con mi carrera	
Durante mi proceso de selección mi carrera fue valorada positivamente	
Mi titulación me aportó los conocimientos teóricos apropiados	
Mi titulación me aportó los conocimientos prácticos apropiados	
Mi titulación me aportó las habilidades apropiadas	
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi titulación	

**37.) En relación con mi perfil profesional y mi puesto de trabajo, actual tengo:**

Opciones	valorar 1 al 5
Conocimientos teóricos adecuados	
Conocimientos prácticos adecuados	
Conocimientos de idiomas necesarios	
Conocimientos de informática necesarios	
Capacidad de solución de problemas	
Capacidad de trabajar en equipo	
Capacidad de comunicación adecuada	

- 38.) Tuviste que pasar por un periodo inicial de formación específica para el trabajo que tienes.

Opciones	marcar con x
Si, mediante una formación organizada	
Si, mediante un aprendizaje informal (por mi cuenta)	
No	

- 39.) Respecto al desempeño de su puesto de trabajo diría que tengo o he tenido dificultades para:

Opciones	valorar 1 al 5
Organizar mis tareas	
Organizar mi tiempo	
Desarrollar diferentes tareas al mismo tiempo	
Conocer el funcionamiento de la empresa	
Trabajar en equipo	
Relacionarme con mis compañeros	
Otras (especificar)	

- 40.) Valora de 1 (mínimo) a 5 (máximo) tu nivel en relación con las siguientes capacidades profesionales:

Opciones	escala valorativa				
	1	2	3	4	5
Efectividad en la resolución de problemas administrativos mediante la aplicación de los conocimientos, habilidades técnicas y herramientas de Ingeniería:					
Capacidad de autoaprendizaje y compromiso con la formación a lo largo de la vida:					
Capacidad de alcanzar soluciones innovadoras o creativas a los problemas de la profesión, valorando adecuadamente su impacto social, medioambiental y en el marco de una ética profesional:					
Eficacia en la comunicación oral y escrita en los ámbitos técnico y profesional:					
Eficacia a la hora de determinar metas y prioridades en el entorno laboral considerando tanto las actividades a realizar, como los plazos y recursos requeridos para alcanzarlas:					
Capacidad de relación efectiva en su equipo de trabajo y en entornos multidisciplinarios y multilingües:					

#### IV.) Actitudes del Egresado

- 41.) ¿Le gusta su carrera profesional?
- Totalmente de acuerdo
  - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo

- 42.) **¿Considera usted que la instrucción profesional recibida en la UAP, le formó para insertarlo en el campo laboral?**  
 Totalmente de acuerdo ( )  
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ( )  
 Totalmente en desacuerdo ( )
- 43.) **¿A su criterio, cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado o profesional en Administración y Negocios Internacionales?**  
 Falta de conocimiento en el área ( ) Inseguridad ( ) Falta título profesional ( )  
 Otra característica ( )
- 44.) **¿De acuerdo a su criterio, qué aspecto debería modificar la UAP para que sus egresados tengan conocimientos acordes a los perfiles que exige el campo laboral?**  
 Materias técnicas ( ) Mejorar malla curricular ( ) Prácticas pre profesionales ( )
- 45.) **¿La UAP, ha realizado un seguimiento para conocer la situación laboral del egresado?**  
 Totalmente de acuerdo ( )  
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ( )  
 Totalmente en desacuerdo ( )
- 46.) **¿Si no está titulado,Cuál es la causa de su no titulación en la Universidad UAP?**  
 Trabajo de investigación ( )  
 Falta recursos económicos ( )  
 Dificultades académicas ( )  
 Falta de interés ( )  
 Trabajo ( )
- 47.) **¿A su criterio, existen plazas de trabajo para un Administrador en Negocios Internacionales?**  
 Mucho ( ) Poco ( ) Nada ( )

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### ANEXO 03

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla 9: Distribución del Estadístico de confiabilidad del instrumento de medición según Alfa de Cronbach (ítem-total) del cuestionario de empleabilidad.

Dimensión/ Variable	Ítems	Media de la escala si se elimina el ítem	Varianza de la escala si se elimina el ítem	Correlación ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Sociodemográfica	1	90.25	78.83	0.62	0.92
	2	90.75	68.41	0.53	0.80
	3	90.55	78.79	0.55	0.88
	4	90.85	84.56	0.57	0.91
	5	90.70	81.80	0.56	0.83
	6	90.40	91.62	0.61	0.86
	7	89.70	77.69	0.62	0.89
	8	90.50	75.95	0.60	0.92
	9	90.20	70.59	0.50	0.90
	10	90.15	78.83	0.68	0.92
	11	90.65	68.41	0.59	0.85
<b>Confiabilidad Sociodemográfica</b>		<b>90.43</b>	<b>77.77</b>	<b>0.58</b>	<b>0.88</b>
Conocimientos	12	90.50	78.79	0.58	0.88
	13	92.85	84.56	0.67	0.90
	14	93.70	81.80	0.66	0.87
	15	92.40	91.62	0.71	0.89
	16	89.70	77.69	0.82	0.88
	17	88.50	75.95	0.60	0.91
	18	92.20	70.59	0.59	0.91
	19	90.85	70.77	0.64	0.86
	20	91.50	79.84	0.56	0.90
	21	90.65	80.77	0.54	0.80
	22	90.45	83.63	0.66	0.80
	23	90.85	83.08	0.73	0.87
	24	91.20	77.43	0.67	0.92
<b>Confiabilidad Conocimientos</b>		<b>91.18</b>	<b>79.73</b>	<b>0.65</b>	<b>0.88</b>

Experiencia	25	90.85	78.24	0.58	0.87
	26	90.85	73.82	0.70	0.89
	27	90.60	91.52	0.73	0.81
	28	90.65	75.61	0.52	0.86
	29	90.95	77.73	0.59	0.92
	30	90.80	82.27	0.54	0.89
	31	91.00	78.21	0.72	0.91
	32	90.15	72.98	0.69	0.81
	33	90.75	82.09	0.52	0.81
	34	90.40	65.94	0.72	0.80
<b>Confiabilidad Experiencia</b>		<b>90.70</b>	<b>77.84</b>	<b>0.63</b>	<b>0.86</b>
Habilidades	35	90.55	80.58	0.70	0.80
	36	90.75	77.04	0.52	0.83
	37	92.20	70.59	0.59	0.91
	38	90.90	83.36	0.78	0.88
	39	90.85	70.77	0.64	0.86
	40	91.50	79.84	0.56	0.90
<b>Confiabilidad Habilidades</b>		<b>91.13</b>	<b>77.03</b>	<b>0.63</b>	<b>0.86</b>
Actitud	41	90.65	80.77	0.54	0.80
	42	90.45	83.63	0.66	0.80
	43	90.85	83.08	0.73	0.87
	44	91.20	77.43	0.67	0.92
	45	90.85	78.24	0.58	0.87
	46	90.85	73.82	0.70	0.89
	47	90.84	80.85	0.72	0.87
<b>Confiabilidad Actitud</b>		<b>90.81</b>	<b>79.50</b>	<b>0.65</b>	<b>0.86</b>
<b>Confiabilidad Empleabilidad</b>		<b>90.84</b>	<b>78.44</b>	<b>0.63</b>	<b>0.87</b>

Fuente: Elaboración según datos del piloto, análisis en SPSS 23.0

### Interpretación de la Confiabilidad del instrumento para la Empleabilidad

Se estimó la confiabilidad del instrumento con un total de 47 ítems, obteniéndose un índice de confiabilidad de 0.87 lo cual se interpreta como confiable estadísticamente para medir la empleabilidad y una correlación de ítem-total de 0.83, es decir hay correlación alta entre los ítems y el total del instrumento en general. Así también se evaluó la confiabilidad de cada una de las dimensiones, por ejemplo para la dimensión sociodemográfica se obtuvo un confiabilidad de 0.88 de sus ítems, para la dimensión conocimientos se obtuvo una confiabilidad de 0.88 en sus ítems, para la dimensión

experiencia una confiabilidad de 0.86, para la dimensión habilidades una confiabilidad de 0.86 y para la dimensión actitud una confiabilidad de 0.86 estadísticamente.

### **VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

Experto	Dimensión	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre dimensión e indicador	Relación entre indicador e ítem	Relación entre ítems y opciones de respuesta	Valoración	Observaciones y/o recomendaciones
1	Socio demográfico	si	si	si	si	Muy Alto	-
	Conocimientos	si	si	si	si	Alto	-
	Experiencias	si	si	si	si	Alto	-
	Habilidades	si	si	si	si	Alto	-
	Actitudes	si	si	si	si	Alto	-
2	Socio demográfico	si	si	si	si	Muy Alto	-
	Conocimientos	si	si	si	si	Alto	-
	Experiencias	si	si	si	si	Alto	-
	Habilidades	si	si	si	si	Alto	-
	Actitudes	si	si	si	si	Alto	-
3	Socio demográfico	si	si	si	si	Alto	-
	Conocimientos	si	si	si	si	Alto	-
	Experiencias	si	si	si	si	Alto	-
	Habilidades	si	si	si	si	Alto	-
	Actitudes	si	si	si	si	Alto	-
4	Socio demográfico	si	si	si	si	Muy Alto	-
	Conocimientos	si	si	si	si	Alto	-
	Experiencias	si	si	si	si	Alto	-
	Habilidades	si	si	si	si	Alto	-
	Actitudes	si	si	si	si	Alto	-
5	Socio demográfico	si	si	si	si	Muy Alto	-
	Conocimientos	si	si	si	si	Alto	-
	Experiencias	si	si	si	si	Alto	-
	Habilidades	si	si	si	si	Alto	-
	Actitudes	si	si	si	si	Alto	-
<b>Validez por Criterio de expertos</b>		<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Alto</b>	<b>-</b>

Fuente: Análisis de expertos según instrumento de medición.

### **Interpretación**

Se validó el instrumento por criterio de 5 expertos en el tema, lo cual se obtuvo un índice de **valoración alto**, esto quiere decir que el instrumento es válido para tomar la información de la variable empleabilidad en estudio, según dimensiones e indicadores.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, FILIAL CHACHAPOYAS, AMAZONAS – PERÚ, 2017

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas, Amazonas – Perú, 2017.

**DIRIGIDO A:** Egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Alas Peruanas, Filial Chachapoyas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**GRADO DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
EMPLEABILIDAD	Socio demográfico	Sexo, Edad, Estado Civil, Lugar de procedencia, ingreso mensual, Tenencia de vivienda, Condición de empleado, Sector de actividad, Formación académica, segunda especialidad, Tipo de institución laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11										

<b>Conocimientos</b>	Valoración de malla curricular de la carrera, Reestructuración de la malla curricular, Nivel de enseñanza aprendizaje, Prácticas profesionales, Medio de prácticas, Realización de cursos de especialización, Área para los cursos de especialización, Relación titulación y puesto de trabajo, Relación perfil profesional y puesto de trabajo, Relación trabajo y carrera profesional, Ampliar formación profesional, Medio que consiguió empleo, Requisitos formales para conseguir empleo	12,13,14, 15,16,17, 18,19,20, 21,22,23, 24									
<b>Experiencias</b>	Tiempo laboral según áreas de empleo, Búsqueda de empleo, Recursos y medios para buscar empleo, Información y programas de empleo, Administrador ideal según conocimiento, Empezó a buscar trabajo, Incorporación a su primer empleo, Situación actual, Nombre de la empresa y sector que trabaja, Si estás trabajando, su contrato laboral es.	25,26,27, 28,29,30, 31,32,33, 34									
<b>Habilidades</b>	Puesto de trabajo, Título y acciones que realiza en el trabajo, Perfil y acciones del puesto de trabajo, Formación profesional adicional, Desempeño laboral, Capacidades profesionales.	35,36,37, 38,39,40									
<b>Actitudes</b>	Gusto por su carrera profesional, La Universidad lo formó para su inserción, Obstáculo para buscar empleo, Aspectos que debe mejorar la Universidad, Seguimiento de los egresados de la UAP, Causas de no titularse en la UAP, Existencia de plazas vacantes.	41,42,43, 44,45,46, 47									

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

**Lugar y fecha:** ....., .../.../2017

.....

Firma

DNI:.....

Celular:.....

**MUESTRA DE EXPERTOS QUE OPINARON SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y QUE PERMITIÓ DETERMINAR SU VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

	TÍTULO O GRADO/NOMBRE(S) Y APELLIDOS DE CADA EXPERTOS	VARIABLE Y PARÁMETRO A MEDIR			INSTITUCIÓN DONDE LABORA	DNI	CELULAR
01	Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar	VE	V	C	UNTRM	33256433	941998663
02	Mg. Yahaira Lizeth Carrasco Vega	VE	V	C	UNTRM	42522235	948127462
03	Mg. Adolfo Cacho Revilla	VE	V	C	UNTRM	41853971	971083207
04	Ing. Jhon Ángel Aguilar Castillo	VE	V	C	GRA	42118304	993750583
05	Ma. Guido Ayay Arista	VE	V	C	UNTRM	42209193	952524998

Nota: VE: Variable empleabilidad de los egresados; V: Validez; UNTRM: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. GRA: Dirección Agraria de Amazonas, Gobierno Regional de Amazonas.

La muestra conformada por expertos, es una muestra no probabilística seleccionada con el único objetivo de que evalúen la profundidad y calidad inherente a la validez y la confiabilidad de los ítems que sistematizan la variable de estudio, *Empleabilidad* de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, filial Chachapoyas.

Variable única (V): **Empleabilidad**

Unidad de medida: **Nivel**

**Validez (V):** La validez es el proceso mediante el que se evalúa si se mide lo que realmente se tiene que medir. En la presente investigación se validó a cada uno de los ítems de la variable de estudio, con el objetivo de comprobar si los ítems están midiendo el propósito de la investigación. La validez se determinó con la fórmula estadística producto momento de Pearson ( $\Gamma$  x y):

$$\Gamma_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

**Confiabilidad (C):** La confiabilidad se define como: “Obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes da iguales o parecidos resultados” (Tamayo, 2002, p. 68). En la presente investigación se determinó la confiabilidad de los instrumentos, con el objetivo de comprobar si es estable, o sea igual o semejantes al ser aplicados al mismo grupo o grupos homogéneos en condiciones parecidas. La fórmula empleada será la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{St^2} \right]$$

En la que:

$K = n^\circ$  de ítems del test.

$\sum_{i=1}^K S_i^2 =$  Sumatoria de varianzas de los ítems.

$St^2 =$  Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha =$  Coeficiente de Alfa de Cronbach.

