



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN BANCARIA DE INSTITUTOS
SUPERIORES TECNOLÓGICOS, LIMA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Luis Sergio Diaz Acosta

Asesor:

Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lago

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA

Dedicado a quienes creyeron y apostaron en todo momento en mí proyecto de vida, a mis padres y mi hermano mi compromiso con ustedes y con la familia. Mención especial a todas aquellas personas que aportaron, aunque sea con un granito de arena para este trabajo, por su tiempo y dedicación conmigo.

AGRADECIMIENTO

Mi completa gratitud a la vida quien nos pone a prueba día a día, agradecer a mis padres Jenny y Cesar por su amor incondicional, a mi familia por su alegría y unión, amigos por su sinceridad y ayuda incondicional, a esas personas que la vida nos pone en el camino para hacer mucha más llevadera nuestra propia vida y que con su entereza, paciencia, tiempo y sobre todo consejos demuestran su cariño, al Mg Lic. Luis Tarmeño por su gran sentido innovador y gran humanismo. Mi gratitud entera hacia ustedes.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS	26
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	47
REFERENCIAS	53
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Parámetros del coeficiente de Alfa de Cronbach.....	26
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos.....	27
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	27
Tabla 4. Validación de los expertos.....	28
Tabla 5. Congruencia entre los expertos	28
Tabla 6. Estadística descriptiva de la variable Empleabilidad	29
Tabla 7. Estadística descriptiva de la dimensión Conocimientos Técnicos	30
Tabla 8. Estadística descriptiva de la dimensión Competencias Conductuales	31
Tabla 9. Estadística descriptiva de la dimensión Demanda del Mercado Laboral	32
Tabla 10. Estadística descriptiva de la variable Desempeño Laboral	33
Tabla 11. Estadística descriptiva de la dimensión Satisfacción Laboral	34
Tabla 12. Estadística descriptiva de la dimensión Participación en el trabajo	35
Tabla 13. Estadística descriptiva de la dimensión Compromiso Organizacional.....	36
Tabla 14. Estadística descriptiva de la dimensión Respaldo Organizacional.....	37
Tabla 15. Pruebas de normalidad	38
Tabla 16. Tipos de correlación del coeficiente Spearman.....	40
Tabla 17. Correlación entre Empleabilidad y Desempeño Laboral.....	41
Tabla 18. Correlación entre Conocimientos técnicos y Desempeño Laboral.....	43
Tabla 19. Correlación entre las competencias Conductuales y el Desempeño Laboral	44
Tabla 20. Correlación entre la Demanda de Mercado Laboral y Desempeño Laboral.	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Población ocupada según nivel de estudios en Lima Metropolitana. Trimestre Octubre, noviembre y diciembre 2020 y 2021. Fuente: Encuesta permanente de empleo. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2022).	22
Figura 2. Gráfico de barras de la estadística descriptiva de la variable Empleabilidad	29
Figura 3. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Conocimientos técnicos.....	30
Figura 4. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Competencias Conductuales.....	31
Figura 5. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Demanda de Mercado Laboral	32
Figura 6. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral.....	33
Figura 7. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción Laboral.....	34
Figura 8. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Participación en el trabajo.	35
Figura 9. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Organizacional.....	36
Figura 10. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Respaldo Organizacional.....	37

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos tecnológicos de Lima. La metodología utilizada responde a una investigación básica, no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. En relación con la técnica de recolección de datos, se aplicó la encuesta. El cuestionario, el cual estuvo compuesto por 20 preguntas con una amplitud de respuestas en la escala de Likert. Para la obtención de la información se determinó el tamaño de la muestra probabilística de 384 egresados de institutos tecnológicos de la carrera de Administración bancaria. La validez del instrumento se realizó por juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento fue realizada según el coeficiente de Alfa de Cronbach con un resultado de 0,943; que indica que es altamente confiable. El coeficiente de correlación Spearman entre las variables es de 0,692. Se concluye que existe relación positiva fuerte entre las variables de estudio, siendo significativa considerando que la estadística demuestra que p-valor es igual a 0,000; lo cual indica que no existe suficiente evidencia para rechazar la relación entre las variables.

Palabras clave: Empleabilidad, desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, nos encontramos ante un mundo muy cambiante en el que podemos notar que en un corto periodo muchos aspectos que ayer nos parecían cotidianos hoy ya son obsoletos, estos cambios si bien es cierto se lo debemos al gran avance tanto a la tecnología y al internet, los cuales hacen que los países y las personas de estas se desarrollen de una manera muy acelerada, tanto es así que estos mismos factores hacen que los cambios sean más notorios en muchos campos de nuestro día a día, como por ejemplo en el hogar, donde la tecnología hace que estos aspectos del hogar sean más fáciles de poder realizar, como es la tecnología Wi-Fi o Bluetooth, en el campo educativo, donde antes para que el estudiante aprenda sobre un tema teníamos necesariamente que visitar una biblioteca o contar con algún libro físico determinado, hoy la educación también se encuentra en internet, donde quizá observando algunos tutoriales podemos aprender a realizar algunas tareas o funciones, también vemos que el campo laboral no es ajeno a estos cambios ya que hoy podemos observar que en muchos casos donde el trabajo es más mecánico se ha optado por el uso de las máquinas, como es el ejemplo de una fábrica de autos, donde hoy ya vemos que el proceso es manejado por máquinas y computadoras, y sin ir muy lejos, en el mismo banco, ya el cajero no realiza un conteo de dinero, pues cuentan con unas máquinas que ejecutan estas funciones. También vemos que estos cambios hacen posible la creación de nuevos entornos laborales, que quizá antes los veíamos como una idea vana, hoy son una realidad, donde por ejemplo podemos realizar la compra de cierto producto de un país muy alejado al nuestro y aun así tener la certeza de que el producto llegará a la puerta de nuestras casas, o creación de nuevos negocios, como es la venta de productos por internet sin necesidad de un espacio físico.

Estos nuevos factores nos dan mejores estándares para una mejor calidad de vida y también dentro de la optimización en el campo laboral, pero también hay que tener en cuenta

que estos nuevos cambios traen nuevos retos y nuevos estándares que una persona que hoy quiera insertarse al mundo laboral tiene también que acoplarse para asumir estos nuevos retos, donde observamos como tendencia mundial a que hoy ya no se pidan jóvenes centrados en capacidad de conocimientos, sino también en habilidades que den competencias a estos nuevos colaboradores de una empresa.

En este sentido, es que los centros de educación superior cumplen un rol muy importante dentro del proceso de formación de estos jóvenes para que al momento de culminar o durante el proceso de formación estos puedan tener las capacidades para ser insertados en el mundo laboral, mercado que hoy en día se vuelve mucho más competitivo, sea por la cantidad de egresados de la carrera o por el alto nivel de competencia dentro de estos, donde distintas universidades e institutos comparten las mismas carreras, y esto obviamente hace que la cantidad de estudiantes egresados de la misma carrera sea aún mayor.

En el ámbito internacional, uno de los puntos clave para el éxito de una empresa es el buen desempeño laboral de sus colaboradores, teniendo en cuenta que si la empresa no logra cumplir con los objetivos propuestos se empieza a replantear la metodología de desempeño que se usa y dar un vistazo a los modelos de gestión de desempeño mas utilizados dentro de las mejores empresas a nivel mundial y tratar de adoptarlas para su aplicación con el fin de obtener una mejora continua. Asimismo, para poder obtener una adecuada y correcta gestión del desempeño laboral, las gerencias deben observar y medir si se ha generado la cultura empresarial necesaria, así como el asegurarse que los recursos de su entorno laboral sean los adecuados (Rankmi, s.f.)

En España se realizó un estudio en base a la productividad donde señalan que no es problema de un mayor número de horas trabajadas, si no de cómo se administra y se emplea el tiempo laborado y de la calidad de éste al desempeñarse dentro de sus funciones, siendo

estos factores que tienen un alto nivel de influencia en el desempeño laboral positivo. Además, señalan que es un error el medir el rendimiento laboral en base a la cantidad de objetivos que se hayan logrado ya que lo que se estaría calculando es la producción, el desempeño del individuo depende de otros criterios como son el nivel de satisfacción, la motivación personal, el clima organizacional, si recibe o no un reconocimiento dentro de su trabajo o el mismo ambiente laboral. Es por ello que si se desea obtener un alto nivel de rendimiento es necesario que se cambie la mentalidad frente a este criterio (Workmeter, 2012)

En tanto, en Perú, se afronta un impacto negativo sin precedentes, siendo este el de mayor impacto negativo dentro de los últimos 100 años, este impacto negativo se evidencia como efecto de la pandemia dada por el COVID -19. Ante esta crisis económica, la SBS aplica políticas a corto y mediano plazo que buscan poder respaldar a las empresas del sistema financiero brindándoles estabilidad y solvencia en este periodo. Según norma dada por SBS, las empresas financieras deben establecer e implementar protocolos de seguridad sanitaria con la finalidad de salvaguardar la integridad y salud de sus colaboradores y clientes (Superintendencia de banca, 2020).

Los centros educativos en todos los niveles se han tenido que adecuar a esta nueva coyuntura actual lo cual prácticamente ha obligado a migrar a la virtualidad siendo esto todo un reto, principalmente para los centros de estudios superiores, tanto de universidades como de institutos ya que es de aquí de donde salen los jóvenes con intención de ser parte del mercado laboral, y la intención que tienen es ser lo más competitivos posibles, estos centros tienen la intención de poder ayudar a lograr y cumplir las metas propuestas por sus estudiantes, es por ello que se adecua a este nuevo entorno llevando así las clases en modalidad virtual.

Estos centros de educación superior apuestan por el nuevo enfoque que se pide en el campo laboral y es por ello que no son ajenos a estos cambios, pues también han adoptado medidas dentro de sus planas curriculares para hacer a sus estudiantes mucho más empleables centrándose también con mayor fuerza en las actitudes sin dejar de lado los conocimientos para así poder asegurar un buen desempeño laboral en los trabajos por los cuales estos jóvenes opten ingresar.

Mediante la observación y encuestas realizadas a los egresados se ha detectado baja empleabilidad, alta rotación de los egresados cuando trabajan en determinadas empresas, carencias o deficiencias en las funciones de los institutos de educación superior en el área de empleabilidad para contribuir con los egresados para ser colocados en puestos de trabajo acorde a su formación académica. La alta competencia existente entre las instituciones de educación superior, existen 93 institutos licenciados. Carencias o deficiencias del organismo supervisor de la calidad académica que éstos brindan. Algunos egresados trabajan en actividades diferentes a su formación académica o por último son trabajadores independientes.

La problemática que origina la presente investigación se fundamenta en que el mercado laboral actual, los empleadores refieren que el nivel de empleabilidad de los recién egresados de las carreras técnicas como nuevos colaboradores no es el óptimo, consideran que el desempeño laboral de éstos es muy bajo. Se valoran el desempeño laboral, la pertinencia y el desarrollo de las habilidades interpersonales que puedan sumar de manera positiva a la convivencia con los compañeros de trabajo y el respeto.

Es así de que nace el deseo de indagar de qué manera la empleabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos de educación superior.

Antecedentes internacionales

Según (Pascual & Díaz, 2016) en su trabajo de investigación realizado para la Universidad de Oviedo, Salamanca, España; que tenía como objetivo el conocer la relación entre la empleabilidad y la ocupación laboral de sus egresados del master, su estudio tiene como fin el poder analizarlas tendencias relacionadas al trabajo, ingresos y tiempo que demoran en la inserción laboral, así como la satisfacción que reciben y la aplicación de sus conocimientos que adquieren en sus empleos. Ellos señalan que para su estudio se consideran cuatro generaciones de egresados, el método utilizado fue cuantitativo de tipo descriptivo y transversal. La población con la que realizan este estudio fue de 682 estudiantes y para ello se usó una encuesta estructurada de 13 ítems. Obtienen como conclusiones más importantes que un 52% de los encuestados dicen haber encontrado trabajo, y que de ellos la mitad trabajan en el ámbito relacionado con las competencias aprendidas en el master, siendo incluso la mitad de estos trabajos temporales.

(López, 2012), en su tesis “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” en Ecuador, señala que una persona empleable tiene muchos conocimientos que requieren los empleadores para el cumplimiento del perfil y que al mismo tiempo tiene un valor en el mercado laboral que le puede ayudar a progresar en su carrera profesional. El objetivo de su estudio fue el de poder determinar la incidencia de la empleabilidad en el nivel de empleo para lo cual mediante la técnica de encuesta se tomaron los datos de los egresados. Concluye que la empleabilidad y el nivel de empleo es muy baja y que la mayoría de los egresados están desempleados y que la principal dificultad que evidencia es la falta de un título profesional que los pueda acreditar.

Asimismo, (Casierra, 2018) señala que el propósito de su investigación es el poder evaluar el desempeño laboral del colaborador del área de enfermería en relación a la calidad

de los servicios, este estudio tiene como fin el poder presentar un plan de mejoras en el hospital Oswaldo Jervis del distrito de Salitre, Ecuador. La metodología que se usó para este trabajo de investigación fue descriptiva de tipo correlacional y método analítico, se usó la técnica cuantitativa ya que se utilizaron dos encuestas distintas, 24 de cada tipo. Mediante este estudio se pudo conocer que existía relación directa entre los factores de desempeño laboral y la calidad de servicio que se ofrece en el hospital.

Antecedentes nacionales

Sobre la empleabilidad, (Gomez, 2014) realizó una investigación en la universidad de Trujillo que tenía como objetivo el poder plantear una estrategia de marketing personal para aumentar el nivel de empleabilidad de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor de Trujillo. Concluyeron que los niveles de empleabilidad de los egresados si están influenciados por las competencias genéricas del perfil del egresado como: comunica mensajes a diversos tipos de audiencia que faciliten la interrelación social, muestra cuidado en el uso de los códigos orales, escritos y gráficos de modo efectivo, usa la tecnología de información y la comunicación (TIC) en su desempeño profesional, con responsabilidad, pertinencia y desarrolla habilidades interpersonales basada en una escala de valores que favorezcan la convivencia y respeto a la interculturalidad.

Así mismo, (Neciosup, 2013), realizó una investigación acerca de los niveles de empleabilidad de los profesionales de marketing en las empresas de Piura. Llegó a la conclusión de que un 35 % de la población obtiene de manera automática empleo, el 32 % tiene un lapso de tiempo mínimo 6 meses y máximo un año para encontrar empleo, un 66,7 % del estudio señala que en los organismos no existen profesionales actualizados y el 33.3 % indica que si tienen experiencia en empresas de la especialidad, la universidad o institución preferida para contratar a un profesional de marketing, el 50.6 % indica como primer lugar

a los profesionales egresados de universidades de la provincia de Lima; el 44.2 % eligen a los profesionales de marketing egresados de las universidades locales. En lo correspondiente a la inserción laboral, el 79 % se encuentra ya laborando, y un 21 % aún no ha logrado empleo.

De igual forma, (Felipe, 2016) en su tesis satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH en las instituciones de salud de Chimbote, al relacionar estas dos variables la mayoría de los empleadores mostraron una satisfacción alta con relación al desempeño de los egresados y una minoría presentó una satisfacción moderada con relación al desempeño de los egresados. Aplicó la prueba de X^2 en la relación de la satisfacción de los empleadores de las instituciones de salud con el desempeño de la profesional de enfermería de la ULADECH Católica la cual fue altamente positiva $p < 0.05$, probándose la hipótesis propuesta.

Bases teóricas

Empleabilidad

(Alles, 2006) indica que la empleabilidad “es la posibilidad que tiene la persona de conseguir un trabajo, y que, de algún modo, responsabilidad de cada uno lo cual implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo”. (p 81)

Weinberg (citado por Formichella & London, 2013), señala que “la empleabilidad abarca tanto actitudes como aptitudes que hace más favorable al trabajador en poder conseguir y/o retener un trabajo adaptándose a los cambios que se pueden dar en estos”, también indican que “en el caso de perder el trabajo, que tengan la cualidad de poder reinsertarse en otro de manera rápida y efectiva”. (p. 81)

Rentería, (como se citó en Andrade, Bolaños, & Castrillón, 2011), señala como otro punto importante que la empleabilidad es el proceso de un empleado de adoptar distintas técnicas para insertarse al mundo laboral o mantener un trabajo digno.

Según vemos en las definiciones, la empleabilidad es el proceso en el que convierte a la persona en un elemento valioso dentro del ámbito laboral teniendo así las capacidades tanto cognitivas como actitudinales para desenvolverse de manera óptima dentro del área a contratar.

Dimensiones de la empleabilidad

Conocimientos técnicos

(Alles, 2006, p. 95) señala que “son destrezas o un oficio adquirido a través del estudio, ya sea formal o no”.

Según nos indica, este conocimiento puede ser formado en centros de estudios o de manera empírica. Este criterio suele ser muy valioso ya que demuestra el grado que tiene la persona en querer seguir mejorando con la intención de un buen desenvolvimiento en su área de trabajo.

Competencias conductuales

(Alles, 2006. P. 95) indica que “las competencias representan capacidades que no se adquieren directamente a través del estudio, pero que pueden ser desarrolladas, por ejemplo, la capacidad de liderazgo”.

Demanda del mercado laboral

Con respecto a este punto (Alles, 2006, p. 95) indica “que los conocimientos y las competencias que un individuo en particular posee sean los requeridos por el mercado de trabajo”. Menciona también que “este punto se relaciona también con las ofertas disponibles”.

Esta demanda suele ser muy alta y competitiva, es por ello que todos los criterios antes mencionados cobran un gran valor ya que en conjunto hacen a una persona más empleable, y así obtener una alta demanda en el mercado laboral.

Desempeño laboral

Según nos indica (Robbins & Coulter, 2014, p. 450), Son actitudes que se dan en base a objetos, personas o acontecimientos.

(Chiavenato, 2004) señala que:

El desempeño laboral es el grado en que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, y que este desempeño es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influye”.

También expone que “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción. (p. 236)

(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, p. 496) señalan que “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo”.

El desempeño laboral es el desenvolvimiento de la persona dentro de un puesto de trabajo, según podemos ver en las definiciones anteriores, este debe ser lo más natural y optimo posible, de esta manera la persona demostrará ser mas eficaz dentro de sus funciones.

Dimensiones del desempeño laboral

Satisfacción laboral

(Robbins & Coulter, 2014, p. 450) indican que la satisfacción laboral “se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo”.

Participación en el trabajo

(Robbins & Coulter, 2014, p. 452) señalan que este “es el grado en el que un empleado se identifica con su trabajo., participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es un ingrediente importante de su valía personal”.

Compromiso organizacional

(Robbins & Coulter, 2014, p. 452) señalan que “ es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos y desea mantener su filiación a la misma”.

Respaldo organizacional

(Robbins & Coulter, 2014, p. 452) indica que “esto es la creencia general de los empleados en el sentido de que la organización a la que pertenecen valora sus aportaciones y se preocupa por su bienestar”.

Educación superior tecnológica

El Ministerio de Educación [MINEDU] (2022), señala:

La educación superior tecnológica forma personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global. Esto contribuye al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de la productividad y competitividad. (p. s/n)

Según la ley 30512 “Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes” (2016), en su artículo 5 indica que estas son instituciones educativas que conforman la segunda etapa de la educación a nivel nacional y que estas tienen énfasis en dar una formación aplicada.

Todas las personas tenemos derecho a una educación superior, pero quizá no todos se encuentran en las condiciones de poder realizarlo, sea este por diversos motivos. Pero las personas que optan por este camino pueden formar conocimientos y habilidades para poder desempeñarse de manera correcta dentro del puesto de trabajo o línea de carrera en el que la persona se está formando.

Carrera de administración bancaria

Según (CERTUS, 2022) señala que “esta es una carrera que evalúa y optimiza los controles y procedimientos financieros y los interpreta para la toma de decisiones. Además, resuelve discrepancias y realiza conciliaciones de cuentas mientras analiza riesgo de liquidez y flujo de caja”.

Según la página web (NosequeEstudiar, 2022) indica que:

En la carrera de administración bancaria se forman conocimientos en base al funcionamiento del sistema monetarios y financiero y los productos que se dan y provienen de estos, se aprenderá sobre los mercados tanto locales como globales y sobre todo de la administración de recursos bancarios. (p. s/n)

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre las competencias conductuales y la motivación de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre la actitud de búsqueda y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022?

Objetivos

Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.

Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.

Determinar la relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.

Determinar la relación entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.

Existe relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 202.

Existe relación entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.

CAPÍTULO II. MÉTODO

Tipo de investigación

Es básica, al proporcionar conocimiento y al no estar orientada a la solución de un problema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). El enfoque es cuantitativo, ya que según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el enfoque cuantitativo utiliza técnicas para la recolección y para el análisis de los datos, siendo esta objetiva y siempre orientada hacia el resultado de la comprobación hipotética deductiva.

El nivel de investigación descriptivo correlacional, según mencionó (Arias, 2012), trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. El presente trabajo de investigación, al tener las características mencionadas, puede incluir los siguientes tipos de estudios: encuestas, casos, exploratorios, causales, de desarrollo, predictivos, de conjuntos, de correlación.

El diseño es no experimental de corte transversal, Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el diseño metodológico no experimental es aquel que no construirá situaciones ni manipulará variables, sino solo le limitará a observar situaciones ya existentes. Según los autores Liu y Tucker El diseño transversal es apropiado cuando la investigación es centrada en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado. También es adecuado para analizar la relación entre un conjunto de variables en un punto o momento único del tiempo. (como se citó en Hernández et al. 2014).

Población y muestra

Población

La población es la agrupación seleccionada en base ciertos a criterios que concuerdan con una lista de especificaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para esta investigación, la población está conformada en el último trimestre por 836 400 egresados de carreras técnicas de institutos tecnológicos de Lima Metropolitana, para esta población se excluyen a los egresados de carreras universitarias.

En la figura 1 se presenta la población ocupada en Lima Metropolitana según nivel de educación alcanzado al 2021 (INEI, 2022), la misma que se tomó como la población del presente estudio.

Nivel de educación	Anual: Enero - Diciembre				Trimestre móvil: Octubre-Noviembre-Diciembre			
	2020	2021	2021 / 2020		2020	2021	2021 / 2020	
			Absoluta (Miles)	(%)			Absoluta (Miles)	(%)
Total	3 779,6	4 564,7	785,1	20,8	4 355,8	4 909,3	553,5	12,7
Primaria 1/	256,4	368,2	111,8	43,6	292,9	414,2	121,3	41,4
Secundaria	1 767,0	2 293,6	526,6	29,8	2 101,8	2 552,1	450,3	21,4
Superior no universitaria	720,4	836,4	116,0	16,1	843,7	865,2	21,5	2,6
Superior universitaria	1 035,8	1 066,6	30,8	3,0	1 117,6	1 077,8	-39,8	-3,6

Figura 1. Población ocupada según nivel de estudios en Lima Metropolitana. Trimestre Octubre, noviembre y diciembre 2020 y 2021. Fuente: Encuesta permanente de empleo. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2022).

Muestra

Para la presente investigación se determinó el tamaño de la muestra de forma probabilística, esta muestra es un subgrupo de la población total en la que cualquier elemento tiene la misma probabilidad de salir elegido (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se determinó por muestreo probabilístico, ya que fue mediante un proceso en el que se conoce la probabilidad de que cada sujeto sea parte de esta muestra (Arias, 2012), La muestra es aleatoria simple en los que los elementos cumplan las mismas características comunes (Arias, 2012).

Para poder determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas:

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

En donde:

N	Tamaño de la población	836 400
N-1		836 399
z	Nivel de confianza 95%	1,96
q	Proporción que cumple	0,5
p=(1-q)	Proporción que no cumple	0,5
e	Margen de error 5%	0,05
e ²	Margen de error 5% al cuadrado	0,0025
n	Tamaño de la muestra	384

El resultado de aplicar la fórmula para determinar el tamaño de la muestra fue de 384 egresados de la carrera de Administración bancaria de institutos superiores tecnológicos.

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Al ser este trabajo un diseño de investigación de campo, la técnica para la recolección de datos será mediante encuesta escrita dada por un cuestionario (Arias, 2012).

(Arias, 2012), señala que, por técnica de investigación, el proceso para la obtención de datos. Considerando la definición, se procede a trabajar con la encuesta. El instrumento (Arias, 2012), se considera como instrumento de recolección de datos, los recursos, sean estos físicos o digitales, que se usarán para recabar, almacenar o registrar información. Considerando la definición, para el presente trabajo se usará la técnica encuesta, y el instrumento de recolección fue el cuestionario y para ello se usó la herramienta de formularios de Google.

Procedimiento de recolección de datos

Lo primero que se realizó fue establecer las bases teóricas, una vez que se pudo establecer ello, se procedió a operar las variables, se definieron las dimensiones y los indicadores. Teniendo todo esto como base se elaboró el instrumento de recolección de datos, luego pasó a ser validado por 3 expertos. Posteriormente de ser validado el instrumento de investigación, se procedió al análisis de confiabilidad con el indicador estadístico Alfa de Cronbach (0,943). Para la recolección de datos se utilizó un formulario de Google. Al completar las encuestas de la muestra se codificaron las respuestas en la escala de Likert, con posibles respuestas; siempre = 5, casi siempre = 4, algunas veces = 3, casi nunca = 2 y nunca = 1.

Procedimiento de tratamiento de datos

Una vez obtenido las respuestas de la muestra encuesta se procedió a tabular los datos en una hoja de cálculo de Excel. Posteriormente se trasladaron al programa estadístico IBM SPSS Ver. 25. De esta manera se obtuvieron los resultados de la estadística descriptiva e inferencial en la forma de tablas y figuras las mismas que se presentan en el siguiente capítulo.

Aspectos éticos

Se cumple con la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley N° 27806, 2002) este trabajo contiene datos reales y fehacientes que respaldan el presente trabajo al cual considera como derechos de autor. Y cumpliendo de acuerdo con la Ley Universitaria, Ley N° 30220, Art. N° 11, 2017), este queda a libre elección de cada tesista al facultar su difusión en dicho repositorio institucional de la universidad.

Para desarrollar el presente trabajo de investigación fue imprescindible la colaboración de los egresados de institutos tecnológicos de la carrera de Administración bancaria, quienes ayudaron con su criterio con respecto a las distintas circunstancias que se evidencian en las variables y en sus dimensiones. Se comunicó previamente la intención de la encuesta y del

trabajo de investigación, con lo que aceptaron su participación dando así su conocimiento consentido. La información obtenida tiene fines estrictamente, no se ha vulnerado ni se ha trasgredido los derechos de autor. De igual forma se ha mantenido en reserva las identidades de los encuestados así como los institutos de los que egresó cada uno de ellos. Por último no existe manipulación ni adulteración alguna de los hallazgos logrados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se muestran los hallazgos obtenidos en el procesamiento de datos de instrumentos de investigación, analizados en el programa estadístico SPSS.

Primero, se presenta el resultado del análisis de confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Segundo, se muestra la validación del instrumento por el juicio de tres expertos. En el tercer lugar, se presenta los resultados de la estadística descriptiva de las variables. En cuarto lugar, la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Finalmente, se muestran los resultados del análisis correlacional de las hipótesis planteadas.

Análisis de Confiabilidad del instrumento de investigación

Existen varios métodos para poder realizar el cálculo y así conocer la confiabilidad del instrumento de medición. No obstante, en la presente investigación se ha utilizado el estadístico Alfa Cronbach, siendo la más utilizada.

Obtener un coeficiente de cero nos da como resultado “una confiabilidad nula y el coeficiente uno representa la confiabilidad máxima (fiabilidad total, perfecta)”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 207)

Para el análisis de los resultados usaremos la interpretación de (George & Mallery 2003, p. 231) en el que sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Tabla 1. *Parámetros del coeficiente de Alfa de Cronbach*

Coeficiente Alfa de Cronbach	> a 0,9 a 0,95 es excelente
	> a 0,8 es bueno
	> a 0,7 es aceptable
	> a 0,6 es cuestionable
	> a 0,5 es pobre
	< a 0,5 es inaceptable

Nota. Elaboración propia. Fuente: Farías (2021)

Tabla 2. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	384	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	384	100,0

Nota. Elaboración propia. Fuente: IB SPSS Ver. 25.

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 2, según los resultados arrojados en el programa SPSS, indica que todos los datos han sido analizados correctamente, en el procesamiento de la muestra de 384 egresados de la carrera técnica de administración bancaria.

Tabla 3. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Nota. Elaboración propia. Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 3 se presenta el resultado de Alfa de Cronbach. Se obtuvo 0,943, indica que el instrumento de recolección de datos es altamente confiable por ser un valor cercano a 1.

Validez del instrumento de investigación

La validez es obtenida mediante una evaluación del instrumento por las opiniones de los expertos, para medir la variable de interés. (Hernández et al., 2014). En la Tabla 4 se indican los tres profesionales expertos, docentes de la Universidad Privada del Norte, quienes validaron el instrumento de recolección de datos. En la tabla 5 se muestra la calificación de los expertos.

Tabla 4. *Validación de los expertos*

Nº	Expertos	Opinión
E1	Mg. Cárdenas Torres, Luis Ricardo	Válido, aplicar
E2	Mg. Tarmeño Bernuy, Luis Edgar	Válido, aplicar
E3	Mg. Zena Oliden, Dante Fari	Válido, aplicar

Nota. Elaboración propia

Tabla 5. *Congruencia entre los expertos*

Criterios	Expertos			Promedio
	E1	E2	E3	
Claridad	5	4	5	4.7
Objetividad	5	5	5	5.0
Actualidad	4	4	5	4.3
Organización	5	5	5	5.0
Suficiencia	4	4	5	4.0
Intencionalidad	4	4	5	4.3
Coherencia	4	4	5	5.0
Consistencia	5	5	5	5.0
Conveniencia	4	4	5	4.3
Metodología	5	5	5	4.7
Total	45	44	50	46.3

Nota. Elaboración propia

Estadística descriptiva de las Variables y sus dimensiones

En este punto se muestra el análisis de la estadística descriptiva tanto en tablas como en figuras de las variables y las dimensiones por rangos alto, medio y bajo.

Tabla 6. Estadística descriptiva de la variable Empleabilidad

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	371	97%
Medio	13	3%
Bajo	0	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

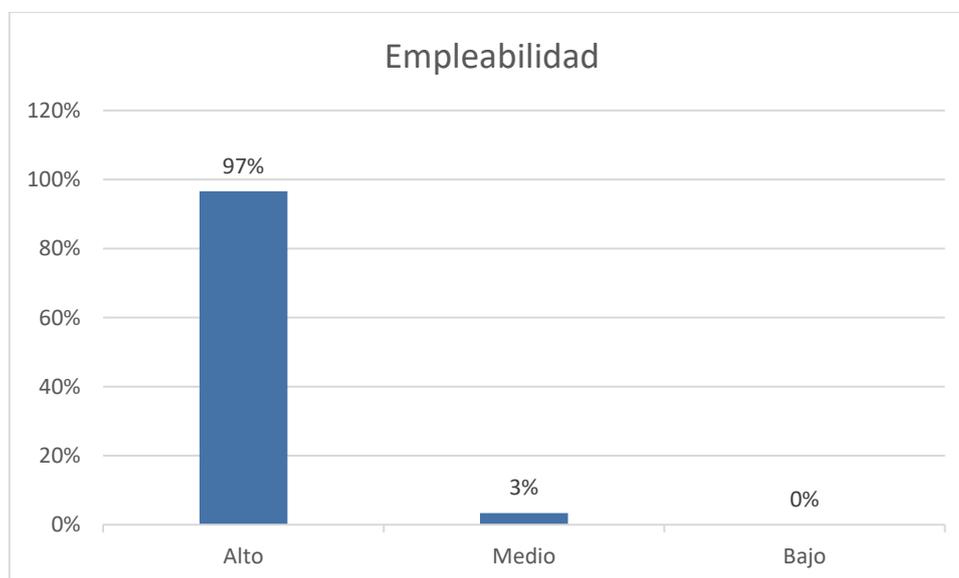


Figura 2. Gráfico de barras de la estadística descriptiva de la variable Empleabilidad

En la tabla 6 y figura 2, se observa que el 97% de los empleados encuestados de egresados de la carrera de administración bancaria tienen un rango alto, denotando una actitud positiva que conlleva a tener un buen desempeño laboral. A su vez, el 3% indica que tienen una empleabilidad de rango medio. No se evidencia que los empleados tengan un mal nivel de empleabilidad.

Tabla 7. Estadística descriptiva de la dimensión *Conocimientos Técnicos*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	366	95%
Medio	18	5%
Bajo	0	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

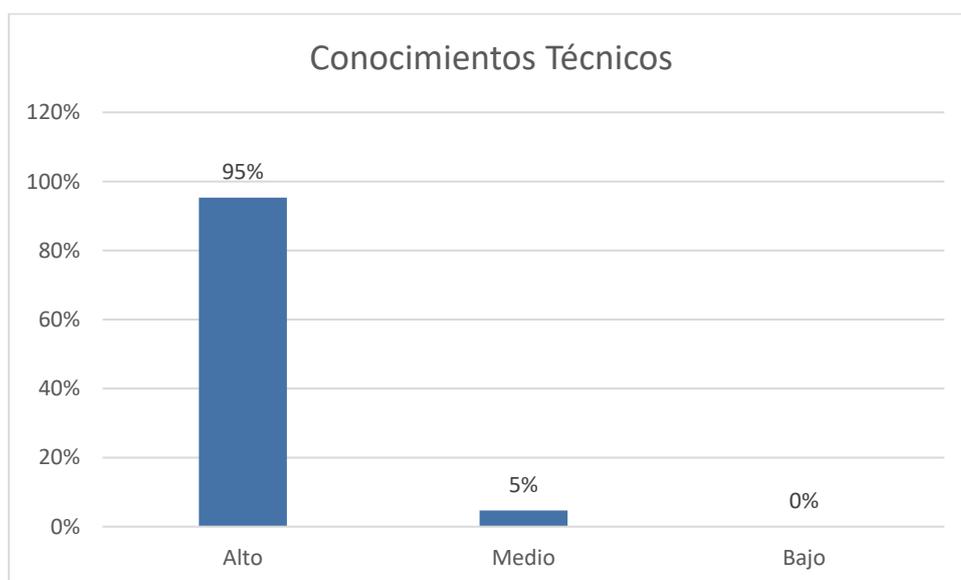


Figura 3. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión *Conocimientos técnicos*

En la tabla 7 y figura 3, se indica que el 95% de los egresados encuestados de la carrera de administración bancaria muestran un nivel alto en conocimientos técnicos, mostrando de esta manera que se sienten valorados dentro de su trabajo. Un porcentaje medio es el 5% de egresados que se sienten medianamente satisfechos. No existe muestra de egresados insatisfechos.

Tabla 8. Estadística descriptiva de la dimensión Competencias Conductuales

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	369	96%
Medio	15	4%
Bajo	0	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

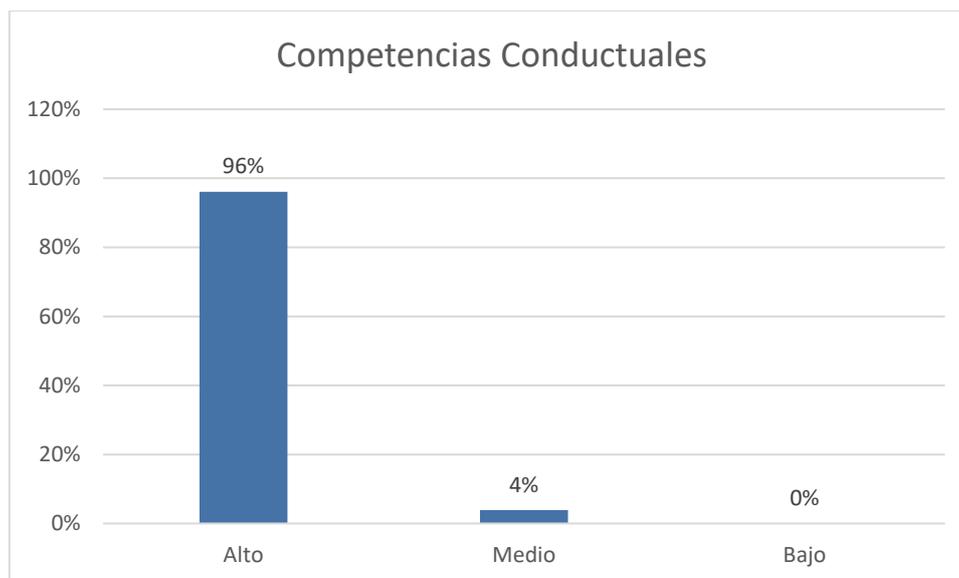


Figura 4. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Competencias Conductuales

En la tabla 8 y figura 4, se puede observar que el 96% de los egresados de la carrera de administración bancaria presentan un buen nivel de competencias conductuales, mientras que el 4% de egresados lo hacen en un menor porcentaje. No hay evidencia de que ningún egresado no tenga competencias conductuales.

Tabla 9. Estadística descriptiva de la dimensión Demanda del Mercado Laboral

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	362	94%
Medio	22	6%
Bajo	0	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

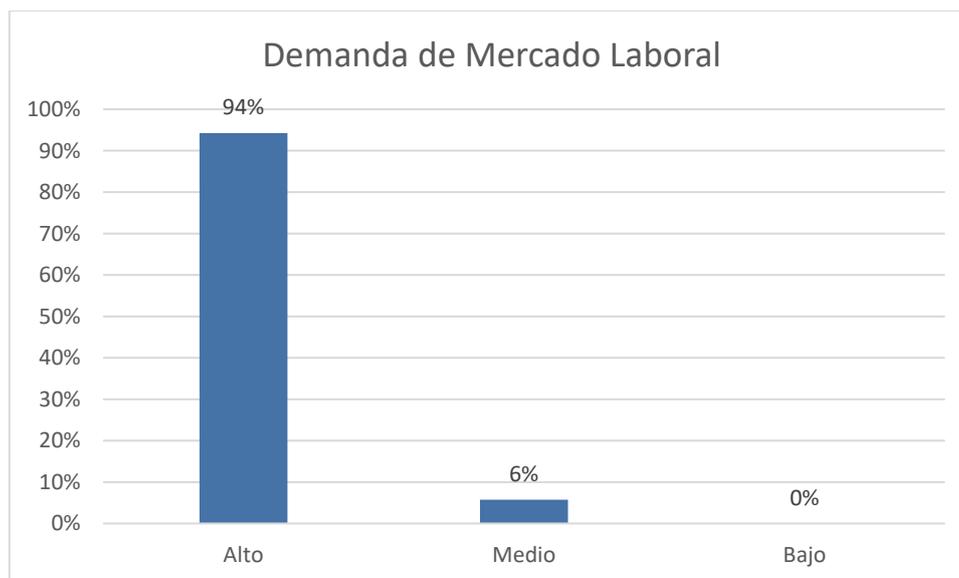


Figura 5. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Demanda de Mercado Laboral

En la tabla 9 y figura 5, se aprecia que hay un rango alto del 94% de egresados de la carrera de administración bancaria que tienen una alta expectativa del mercado laboral, mientras que un 6% de egresados creen tener una demanda laboral media.

Tabla 10. Estadística descriptiva de la variable *Desempeño Laboral*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	372	97%
Medio	12	3%
Bajo	0	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

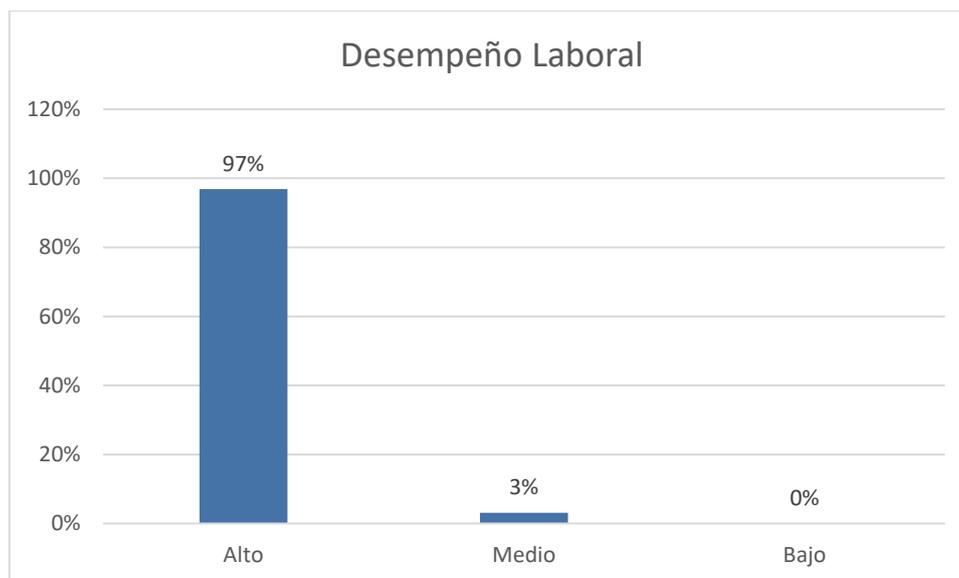


Figura 6. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable *Desempeño Laboral*

En la tabla 10 y figura 6, se indica que el 97% de los egresados de la carrera de administración bancaria cumplen con un buen desempeño laboral. Asimismo, se observa que en un rango medio el 3% de egresados llegan a cumplir con un mediano desempeño laboral.

Tabla 11. Estadística descriptiva de la dimensión Satisfacción Laboral

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	376	98%
Medio	8	2%
Bajo	0	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

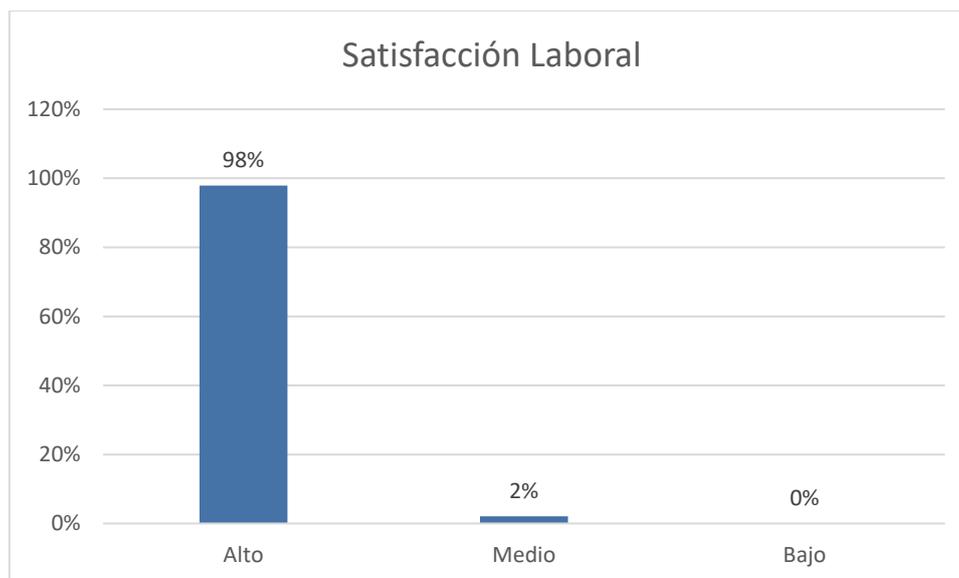


Figura 7. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción Laboral.

En la tabla 11 y figura 7, se puede observar que un 98% de los egresados de la carrera de administración bancaria indican que tienen una buena satisfacción laboral dentro de sus centros de trabajo. En un rango medio del 2% indican que tienen una satisfacción laboral media. Se observa que todos cuentan con una buena satisfacción laboral.

Tabla 12. Estadística descriptiva de la dimensión Participación en el trabajo

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	368	96%
Medio	16	4%
Bajo	0	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.



Figura 8. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Participación en el trabajo.

En la tabla 12 y figura 8, se observa que el 96% de los egresados de la carrera de administración bancaria considera que tienen una buena participación en el trabajo. Asimismo, en un rango del 4% indica que su participación en el trabajo es media.

Tabla 13. Estadística descriptiva de la dimensión *Compromiso Organizacional*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	371	97%
Medio	12	3%
Bajo	1	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

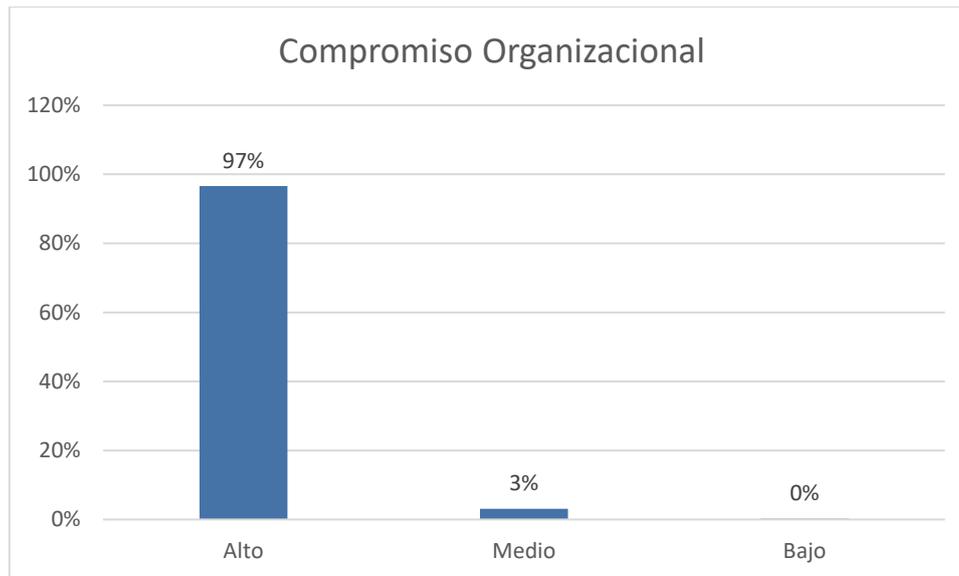


Figura 9. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión *Compromiso Organizacional*

En la tabla 13 y figura 9, se puede observar que el 97% de los egresados de la carrera de administración bancaria presenta un buen compromiso organizacional, mientras que un 3% de los egresados de la carrera de administración bancaria señala tener un mediano compromiso.

Tabla 14. Estadística descriptiva de la dimensión *Respaldo Organizacional*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	377	98%
Medio	6	2%
Bajo	1	0%
Total	384	100%

Nota. En base a respuestas en la escala de Likert. Elaboración propia.

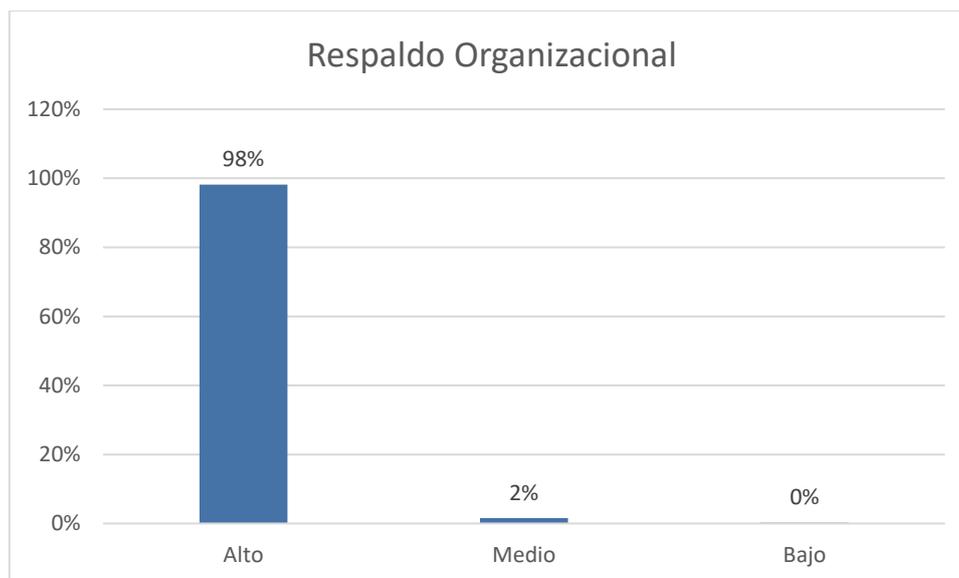


Figura 10. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Respaldo Organizacional.

En la tabla 14 y figura 10, se puede evidenciar que un 98% de los egresados de la carrera de administración bancaria sienten tener un alto respaldo organizacional dentro de sus centros de trabajo, mientras que un 2% sienten tener un respaldo organizacional medio.

Análisis de normalidad

Al ser la muestra un número mayor a 50 elementos, se usa la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov Para determinar la procedencia de distribución de datos.

Tabla 15. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EMPLEABILIDAD	,172	384	,000	,850	384	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,236	384	,000	,810	384	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors. Fuente: IB SPSS Ver. 25.

Prueba de normalidad

Hipótesis de la variable Empleabilidad

H₀ (hipótesis nula)

Los datos de la variable Empleabilidad provienen de una distribución normal.

H₁ (hipótesis alternativa)

Los datos de la variable Empleabilidad no provienen de una distribución normal.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor calculado = 0,172

Regla:

Si $p - \text{valor} < \alpha \Rightarrow$ No se acepta H_0

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ Se acepta H_0

Donde $p - \text{valor} = 0,000$, $\alpha = 0,05$

Se deduce: $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$

Los datos no provienen de una distribución normal; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Prueba de normalidad

Hipótesis de la variable Desempeño Laboral

H₀ (hipótesis nula):

Los datos de la variable Desempeño Laboral provienen de una distribución normal.

H₁ (hipótesis alternativa):

Los datos de la variable Desempeño Laboral no provienen de una distribución normal.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor calculado = 0,236

Regla:

Si $p - \text{valor} < \alpha \Rightarrow$ No se acepta H_0

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ Se acepta H_0

Donde $p - \text{valor} = 0,000$, $\alpha = 0,05$

Se deduce: $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$

La distribución de los datos no es normal; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Análisis Correlacional

Según Hernández et al. (2014, p. 322) indica que el Rho Spearman es una medida de correlación para variables, que se usa en el análisis de una muestra para ser ordenados por jerarquías o rangos.

Es por tal manera, al provenir los datos de una distribución no normal, se ha usado el coeficiente de Spearman para el análisis correlacional de las variables.

Tabla 16. *Tipos de correlación del coeficiente Spearman.*

Coeficiente	Tipo de Correlación
-<0,8 a 1]	Correlación negativa Muy alta o muy fuerte
-<0,6 a 0,8]	Correlación negativa Alta o Fuerte
-<0,4 a 0,6]	Correlación negativa moderada
-<0,2 a 0,4]	Correlación negativa Baja o débil
-<0 a 0,2]	Correlación negativa Muy baja o muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
<0 a 0,2]	Muy baja o muy débil
<0,2 a 0,4]	Baja o débil
<0,4 a 0,6]	Moderada
<0,6 a 0,8]	Alta o fuerte
<0,8 a 1]	Muy alta o muy fuerte

Nota. Fuente: Hernández et al. (2014)

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No existe una relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral en los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral en los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor Rho de Spearman calculado = 0,692

Regla:

Si $p - \text{valor} < \alpha$ No se acepta H₀

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ Se acepta H₀

Donde $p - \text{valor} = 0,000$, $\alpha = 0,05$

Se deduce: $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$

Conclusión: Al ser inferior el valor de p del nivel de significancia 0,05, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

H_1 : Existe relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral en los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Tabla 17. *Correlación entre Empleabilidad y Desempeño Laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL		
		EMPLEABILIDAD		
Rho de Spearman	EMPLEABILIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: IB SPSS Ver. 25.

La tabla 17 muestra que existe una correlación positiva fuerte (Rho de Spearman = 0,692) entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022, y un valor de significancia menor que 0,05 ($0,00 < 0,05$). Se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, ya que las variables tienen una distribución no normal.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H_0 : No existe una relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor Rho de Spearman calculado = 0,611

Regla:

Si $p - \text{valor} < \alpha \Rightarrow$ No se acepta H_0

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ Se acepta H_0

Donde $p - \text{valor} = 0,000$, $\alpha = 0,05$

Se deduce: $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$

Conclusión: Al ser inferior el valor de p del nivel de significancia 0,05, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

H₁: Existe relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Tabla 18. *Correlación entre Conocimientos técnicos y Desempeño Laboral*

			CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: IB SPSS Ver. 25.

La tabla 18 muestra el resultado de Rho de Spearman= 0,611 con una probabilidad $p = 0,00 < 0,05$ entre la variable de conocimientos técnicos y desempeño laboral, la cual indica que dicha relación es positiva y fuerte en los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor Rho de Spearman calculado = 0,546

Regla:

Si $p - \text{valor} < \alpha \Rightarrow$ No se acepta H_0

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ Se acepta H_0

Donde $p - \text{valor} = 0,000$, $\alpha = 0,05$

Se deduce: $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$

Conclusión: Al ser inferior el valor de p del nivel de significancia 0,05, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

H_1 : Existe relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Tabla 19. *Correlación entre las competencias Conductuales y el Desempeño Laboral*

			COMPETENCIAS CONDUCTUALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS CONDUCTUALES	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: IB SPSS Ver. 25.

Los resultados de la tabla 19 nos indica que la correlación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral fue Rho de Spearman = 0,546 con una probabilidad $p = 0,00 < 0,05$, es una relación positiva y moderada en los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima. 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación entre la demanda del mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre la demanda del mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor Rho de Spearman calculado = 0,585

Regla:

Si $p < \alpha \Rightarrow$ No se acepta H₀

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ Se acepta H₀

Donde $p = 0,000$, $\alpha = 0,05$

Se deduce: $p = 0,000 < \alpha = 0,05$

Conclusión: Al ser inferior el valor p del nivel de significancia 0,05, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

H₁: Existe relación entre la demanda del mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.

Tabla 20. *Correlación entre la Demanda de Mercado Laboral y Desempeño Laboral.*

			DEMANDA DE MERCADO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DEMANDA DE MERCADO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: IB SPSS Ver. 25.

La tabla 20 indica que la relación entre la demanda del mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022, es positiva y moderada, ya que obtuvo como resultado el coeficiente de Rho = 0,585 con una probabilidad $p = 0,00 < 0,05$.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

La presente investigación tiene como objetivo demostrar si existe relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral en los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos ubicados en Lima en el año 2022. y dando continuidad al presente trabajo de investigación, se puede validar la fiabilidad por medio del análisis de la medición del coeficiente de Alfa de Cronbach, para el presente caso, el instrumento de recolección de datos da un resultado de 0,943.

Con respecto a la estadística inferencial, se tiene como resultado de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov un valor de 0,172 para la variable empleabilidad con un p valor = $0,000 < \alpha = 0,05$, esto indica que los datos no provienen de una distribución normal. De igual forma para la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de 0,236 con un p valor = $0,000 < \alpha = 0,05$, de igual forma, indica que los datos no provienen de una distribución normal.

Para constatar las hipótesis de la investigación, se realizó un análisis descriptivo correlacional de las variables de estudio utilizando el estadístico coeficiente Rho de Spearman. En cuanto a la comparación de resultados, se comienza con la comprobación de la hipótesis general. Se puede afirmar que existe una relación positiva fuerte entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos ubicados en la provincia de Lima en el año 2022, se obtuvo como resultado del coeficiente Rho de Spearman iguala a 0,692, según esto, se podría afirmar que en la medida que los egresados sean más empleables, éstos tendrán un mejor desempeño laboral. Al realizar la comparación con el trabajo de (Palomino & Sucno, 2019), se evidencia una similitud ya que en ese caso la relación entre las variables

empleabilidad y satisfacción laboral se observa una correlación Rho de Spearman de 0,858, con un nivel de significancia de 0,000 es decir, que cuando se mejora la empleabilidad mejora también el desempeño laboral entre el personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción.

Revisando la primera hipótesis específica, se ha obtenido como resultado de la correlación de Rho de Spearman 0,611, y según la tabla 17 de interpretación de resultados de la correlación entre variables, (George & Mallery, 2019), nos muestra que existe una relación positiva fuerte entre los conocimientos técnicos con el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022. Según menciona (Alles, 2006) los conocimientos técnicos son destrezas que se adquieren a través del estudio siendo este formal o no y esto influye al buen desempeño laboral de cualquier colaborador. Podemos indicar también que al observarse una buena relación entre los conocimientos técnicos con el desempeño laboral se podría deducir que están estrechamente relacionados ya que al variar uno el otro criterio se ve afectado en la misma relación.

Continuando con la segunda hipótesis específica, según la tabla 17 de interpretación de resultados de la correlación entre variables (George & Mallery, 2019), existe una relación positiva moderada entre las competencias conductuales y el desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 54.6%, por lo cual se puede indicar que este resultado concuerda con lo señalado por (Pascual & Díaz, 2016) que obtuvo un 52% de empleabilidad en los egresados de la Universidad de Oviedo, Salamanca, España; que tenía como objetivo el conocer la relación entre la empleabilidad y la ocupación laboral de sus egresados del master. Así mismo concuerda con lo expresado por Leboyer (como se citó en Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005), quien afirma que las competencias son herramientas personales, y que como tales se pueden modificar, estos se pueden manejar mediante la motivación que se le

da al trabajador, de esta manera se puede confirmar la segunda hipótesis específica del presente estudio.

Siguiendo con la tercera hipótesis específica, según lo indicado por (George & Mallery, 2019) en la tabla 17, existe una relación positiva moderada entre la actitud de búsqueda con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,542. Según (Alles, 2006) la actitud de búsqueda implica un buen entrenamiento en la búsqueda laboral y que a ello se suma una búsqueda que esté centrada en las reales posibilidades de poder encontrar lo que se busca, y que esto de algún modo implica tener las competencias necesarias y la buena capacidad para postularse en las que se pueda tener mejor oportunidad de ser seleccionado. Es así de que se comprueba que a mayor actitud de búsqueda se obtendrá más posibilidades de mejorar el desempeño laboral al prepararse para lograr un puesto de trabajo enfocado en sus estudios.

Para la cuarta hipótesis específica, según la correlación de Rho de Spearman, observamos que existe una relación positiva moderada entre la demanda de mercado laboral con el desempeño laboral, lo cual corrobora mediante la aplicación del programa SPSS, que nos da un coeficiente de correlación de 0,585 puesto que supera el nivel de 0,01 según lo indicado por George y Mallery (2003, p. 231). Este resultado difiere de lo obtenido por (López, 2012), quien refiere que los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Ambato tienen baja empleabilidad. (Robbins & Coulter, 2014) señalan que el buen desempeño laboral está dado por tres actitudes, cognitivo, afectivo y conductual y podemos señalar que manejar estos tres criterios aumentarían el valor del egresado y así ser altamente empleables dentro del actual y futuro mercado laboral.

Limitaciones

La principal limitación de la presente indagación se relacionó con la pandemia generada por el COVID 19, muchos lugares no se podían trabajar de una manera presencial

ni mucho menos poder visitar algunos lugares específicos para poder obtener información válida para el presente trabajo. Como por ejemplo, el poder realizar las encuestas, para este punto en particular y superar el inconveniente, se usó formularios de encuestas de Google Forms, este a su vez estuvo un poco limitado en esperar que la encuesta haya podido llegar de manera correcta al entrevistado, y que este lo pueda leer a tiempo para poder realizarlo, esto hizo que se extienda un poco el tiempo de entrega de las encuestas culminadas y completadas.

Una de las limitaciones dadas en el presente trabajo fue que en un inicio estuvo dirigido solo a egresados de la carrera de administración bancaria de un instituto de Lima Norte, pero por falta de los permisos adecuados de la institución elegida y por carencia de información estadística disponible de solamente Lima Norte, se optó indagar a nivel de la provincia de Lima y de todos los institutos superiores tecnológicos que ofrecen la carrera técnica de Administración bancaria. La elaboración de la presente tesis trajo consigo ciertas dificultades, como lo fue el poco acceso presencial a cierto tipo de documentos, archivos o repositorios, lo cual también se pudo evidenciar al momento del poder realizar la encuesta ya por disposición generales, estaba prohibido la salida y/o el acercamiento a otras personas que no sean de tu entorno cercano; todo esto no fue sólo más que un mayor reto para poder realizar y poder concluir con la investigación y lograr los objetivos de la investigación.

Implicancias

La presente investigación puede ser de gran ayuda a los gerentes de empresas públicas y/o privadas que deseen contratar a los egresados de la carrera de administración bancaria ya que esta herramienta puede dar pie a quienes buscan desarrollar una mejora continua dentro de sus colaboradores y que estos se puedan desarrollar mucho mejor dentro de su centro de labores. De la misma manera se realizó una revisión a las principales fuentes de información sobre este tema, la cual tiene como objetivo el poder crear compromiso y

conocimiento y así poder contribuir a quienes estén interesados en el desarrollo de futuras nuevas investigaciones relacionadas al tema trabajado. Y para poder concluir, el presente trabajo de investigación ha seguido el correcto proceso para que pueda ser validado, y también se puede evidenciar que tiene un nivel alto de confiabilidad por lo que este trabajo puede ser utilizado por otros investigadores para el análisis de su estudio.

Conclusiones

Primero, con relación al objetivo general, “determinar la relación entre la empleabilidad con el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022”, se puede señalar que existe una relación positiva moderada entre la empleabilidad y el desempeño laboral, lo cual se corrobora con el coeficiente de correlación de Spearman obtenido de 0,692. Así mismo p valor = 0,000 lo cual indica que la relación entre las variables es significativa. Este resultado se complementa con que el 97% de los egresados considera que es altamente empleable. De igual forma el 97% de ellos afirma tener un alto desempeño laboral.

Segundo, con relación al primer objetivo específico, “determinar la relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022” se puede señalar que existe una relación positiva fuerte entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral, lo cual se puede corroborar con el coeficiente de correlación de Spearman obtenido el cual es de 0,611. Así mismo p valor = 0,000 lo cual indica que la relación entre las estas es significativa. Este resultado se complementa con que el 95% de los egresados considera que tienen un alto conocimiento técnico.

Tercero, con relación al segundo objetivo específico, “determinar la relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022” se puede señalar

que existe una relación positiva moderada entre las competencias conductuales y el desempeño laboral, lo cual se puede corroborar con el coeficiente de correlación de Spearman obtenido el cual es de 0,546. Así mismo p valor = 0,000 lo cual indica que la relación entre las estas es significativa. Este resultado se complementa con que el 96% de los egresados considera que cuentan con buenas competencias conductuales.

Cuarto, con relación al cuarto objetivo específico, “determinar la relación entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022” se puede señalar que existe una relación positiva moderada entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral, lo cual se puede corroborar con el coeficiente de correlación de Spearman obtenido el cual es de 0,585. Así mismo p valor = 0,000 lo cual indica que la relación entre las estas es significativa. Este resultado se complementa con que el 94% de los egresados considera que tienen una alta demanda en el mercado laboral.

REFERENCIAS

- Alessio, F. D. (2012). *Administración de las operaciones productivas*. Pearson.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Ciudad de México: Granica.
- Andrade, V., Bolaños, C., & Castrillón, M. (2011). Empleabilidad en la economía informal, una investigación cualitativa con manicuristas de alta empleabilidad. *Empleabilidad en la economía informal, una investigación cualitativa con manicuristas de alta empleabilidad*. Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Cali, Colombia.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (6° ed.)*. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.
- Casierra, J. (2018). Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre. *Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- CERTUS. (2022). Recuperado el 25 de febrero de 2022, de CERTUS: <https://www.certus.edu.pe/carrera/administracion-de-negocios-bancarios-y-financieros/>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*.
- Educación, M. d. (2022). *Ministerio de Educación [MINEDU]*. Recuperado el 11 de marzo de 2022, de <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/>
- Felipe, L. (2016). Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las instituciones

- de salud de Chimbote. *Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las instituciones de salud de Chimbote*. Universidad Católica de los Angeles, Chimbote.
- Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Empleabilidad, educación y equidad social*. Universidad de los Andes, Bogotá, Bogotá, Colombia. doi 10.7440/res47.2013.06.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step Edición 6*. Editorial Routledge.
- Gomez, M. (2014). *Plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de ciencias de la comunicación de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo*. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Trujillo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (6ta. ed., Vol. 1). (S. D. Interamericana Editores, Ed.) México D.F.: McGraw-Hill.
- López, A. (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. *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*. Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ambato, Ecuador.
- Neciosup, R. (2013). Niveles de empleabilidad de los profesionales de marketing en las empresas de Piura. *Niveles de empleabilidad de los profesionales de marketing en las empresas de Piura*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Trujillo.

NosequeEstudiar. (2022). *No se que estudiar*. Recuperado el 23 de febrero de 2022, de <https://www.nosequeestudiar.net/orientacion/administracion-bancaria/>

Palomino, F., & Sucno, F. (2019). Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.S. en el periodo 2019. *Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.S. en el periodo 2019*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC, Lima, Lima, Perú.

Pascual, M., & Díaz, S. (2016). Empleabilidad y ocupación laboral de los egresados del máster en formación del profesorado de educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional. *Empleabilidad y ocupación laboral de los egresados del máster en formación del profesorado de educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional*. Universidad de Oviedo, Oviedo, Oviedo, España. doi 10.14201/et2016341161177

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 14.

Rankmi. (s.f.). *Rankmi Conference 2021*. Obtenido de <https://www.rankmi.com/blog/gestion-del-desempeno-en-empresas-top-del-mundo>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.

Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Competencias laborales y la formación universitaria*. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Superintendencia de banca, s. y. (2020). Obtenido de

https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/pub_InformeEstabilidad/Informe%20de%20Estabilidad%20Financiera_2020_II.pdf

Workmeter. (2012). *Workmeter*. Obtenido de <https://www.workmeter.com/blog/as-est-la-productividad-en-espa-a-europa-y-estados-unidos/>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN BANCARIA DE INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS, LIMA, 2022”

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO	
				Variable 1	Variable 2	Método	
EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN BANCARIA DE INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS, LIMA, 2022	Problema general ¿Cuál es relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022?	Objetivo general Determinar cuál es la relación entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.	Hipótesis general Existe una relación significativa entre la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.	Empleabilidad	Desempeño Laboral	Tipo: Básica. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo correlacional. Diseño de investigación: No experimental de corte transversal. Técnicas de recolección de datos: Encuesta. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario. Población: 734 600 egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.	
	Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022?	Objetivo específico 1 Determinar cuál es la relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.	Hipótesis específica 1 Existe relación entre los conocimientos técnicos y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.	Operacionalización			
	Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.	Hipótesis específica 2 Existe relación entre las competencias conductuales y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.				

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
		institutos superiores tecnológicos, Lima 2022. OE3.			Muestra: Probabilística: 384 egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022.
	Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.	Hipótesis específica 3 Existe relación entre la demanda de mercado laboral y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima 2022.		

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
Empleabilidad Es la facultad que tiene el individuo para conseguir trabajo, siendo esta la responsabilidad de cada uno el cual implica compromiso, esfuerzo y disponibilidad para el desarrollo del trabajo (Alles, 2006)	Conocimientos técnicos Se refiere a la destreza adquirida mediante el estudio, como por ejemplo el conocimiento de contabilidad financiera (Alles, 2006)	Conocimientos de gestión	¿Considera usted que cuenta con conocimientos para ser empleable?	Escala Likert • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
		Conocimientos extracurriculares	¿Considera usted que ha formado conocimientos de temas no realizados en el aula de su centro de estudios?	
			¿Se considera una persona que le gusta revisar temas por su propia cuenta?	
	Competencias conductuales Estas representan las capacidades que no se adquieren mediante los estudios pero que se pueden desarrollar, por ejemplo, la capacidad de liderazgo (Alles, 2006)	Liderazgo	¿Considera usted que puede ser un buen líder de trabajo?	
			¿Cree usted que puede tener iniciativa al realizar sus actividades laborales?	
		Trabajo en equipo	¿Considera usted que puede trabajar en equipo?	
	Demanda de mercado laboral El requerimiento por parte del mercado de los conocimientos y competencias que tiene una persona, esto se relaciona con las ofertas disponibles. (Alles, 2006)	Demanda por sector	¿Considera usted que existe una alta demanda laboral en el sector financiero?	
		Exigencias del mercado laboral	¿Considera usted que la exigencia laboral en el mercado laboral es alta?	
	¿Cree usted que está preparado para la demanda del mercado laboral?			
Desempeño laboral Son actitudes que se dan en base a objetos, personas o acontecimientos. (Robbins & Coulter, 2014)	Desempeño laboral	¿Considera usted que tiene un buen desempeño laboral?		
		¿Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado y el demandado?		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
	desempeño y permanecer dentro de la organización. (Robbins & Coulter, 2014)			
	Participación en el trabajo Grado en el que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es un ingrediente importante de su autoestima. (Robbins & Coulter, 2014)	Identificación con el trabajo	¿Considera usted que se identifica con mi trabajo? ¿Considera usted que se siente identificado con las responsabilidades de mi puesto de trabajo?	
	Compromiso organizacional Grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma. (Robbins & Coulter, 2014)	Identificación con la empresa	¿Considera usted que se identifica con la empresa en la que trabajo?	
	Respaldo organizacional Creencia general de los empleados de que la organización a la que pertenecen valora sus aportaciones y se preocupa por su bienestar. (Robbins & Coulter, 2014)	Valoración de aportes	¿Usted se siente identificado con los valores de la empresa? ¿Considera usted que la empresa valora sus aportes? ¿Considera usted que la empresa valora su trabajo?	

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

(Febrero, Lima - 2022)

Instrucciones:

Estimado participante, por favor responda lo más honesto posible las siguientes preguntas de acuerdo con lo que usted considere.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. ¿Considera usted que cuenta con conocimientos para ser empleable?					
2. ¿Considera usted que ha formado conocimientos de temas no realizados en el aula de su centro de estudios?					
3. ¿Se considera una persona que le gusta revisar temas por su propia cuenta?					
4. ¿Considera usted que puede ser un buen líder de trabajo?					
5. ¿Cree usted que puede tener iniciativa al realizar sus actividades laborales?					
6. ¿Considera usted que puede trabajar en equipo?					
7. ¿Considera usted que existe una alta demanda laboral en el sector financiero?					
8. ¿Considera usted que la exigencia laboral en el mercado laboral es alta?					
9. ¿Cree usted que está preparado para la demanda del mercado laboral?					
10. ¿Considera usted que tiene un buen desempeño laboral?					
11. ¿Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado y el demandado?					
12. ¿Considera usted que se identifica con mi trabajo?					
13. ¿Considera usted que se siente identificado con las responsabilidades de mi puesto de trabajo?					
14. ¿Considera usted que se identifica con la empresa en la que trabajo?					
15. ¿Usted se siente identificado con los valores de la empresa?					
16. ¿Considera usted que la empresa valora sus aportes?					
17. ¿Considera usted que la empresa valora su trabajo?					

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Zena Oliden Dante Fari.
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte.
- 1.4. Título de la investigación: "Empleabilidad y desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022".
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.6. Autor del instrumento: Díaz Acosta Luis.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

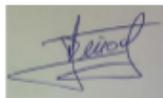
INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

- | | | |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------|
| De 10 a 20: | <input type="checkbox"/> | No válido, reformular |
| De 21 a 30: | <input type="checkbox"/> | No válido, modificar |
| De 31 a 40: | <input type="checkbox"/> | Validar, mejorar |
| De 41 a 50: | <input checked="" type="checkbox"/> | Válido, aplicar |

OBSERVACIONES:

Lima, 11 de febrero del 2022



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Tarmeño Bernuy Luis Edgar.
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte.
- 1.4. Título de la investigación: “Empleabilidad y desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022”.
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.6. Autor del instrumento: Díaz Acosta Luis.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.		X			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		44				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lima, 11 de febrero del 2022



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Cárdenas Torres Luis Ricardo.
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte.
- 1.4. Título de la investigación: “Empleabilidad y desempeño laboral de los egresados de la carrera de administración bancaria de institutos superiores tecnológicos, Lima, 2022”.
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.6. Autor del instrumento: Díaz Acosta Luis.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.		X			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL	45	25	20			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

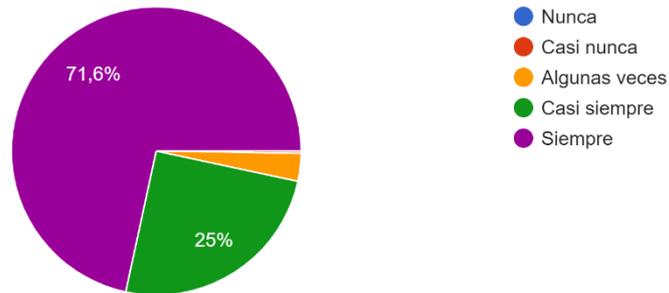
Lima, 15 de febrero del 2022


Firma

ANEXO 5. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS PREGUNTAS

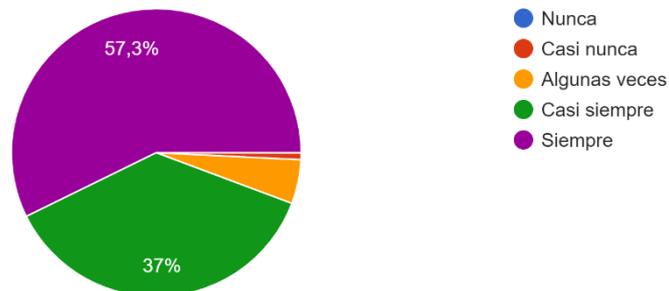
1. ¿Considera usted que cuenta con conocimientos para ser empleable?

384 respuestas



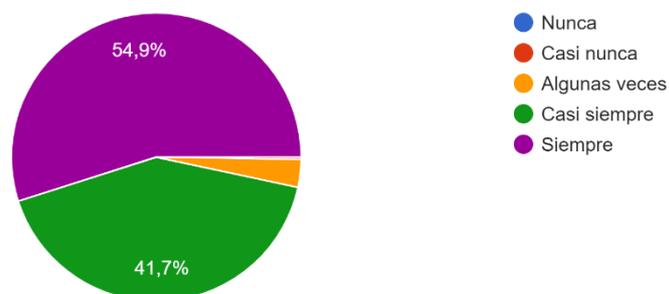
2. ¿Considera usted que ha formado conocimientos de temas no realizados en el aula de su centro de estudios?

384 respuestas



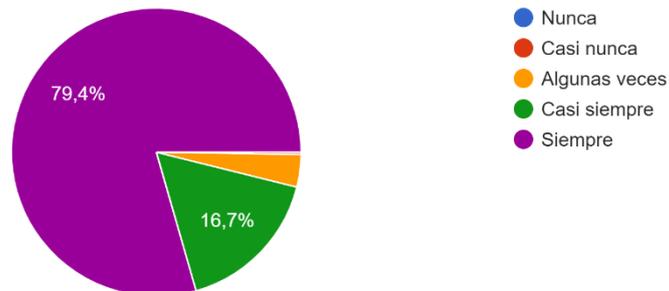
3. ¿Se considera una persona que le gusta revisar temas por su propia cuenta?

384 respuestas



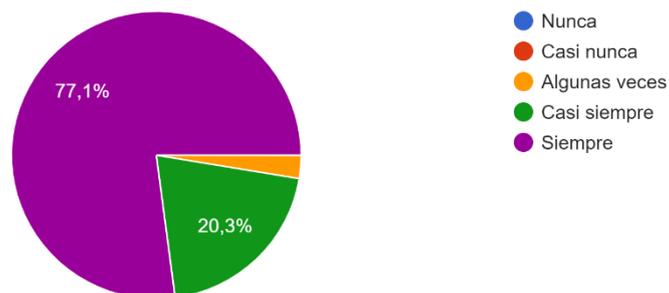
4. ¿Considera usted que puede ser un buen líder de trabajo?

384 respuestas



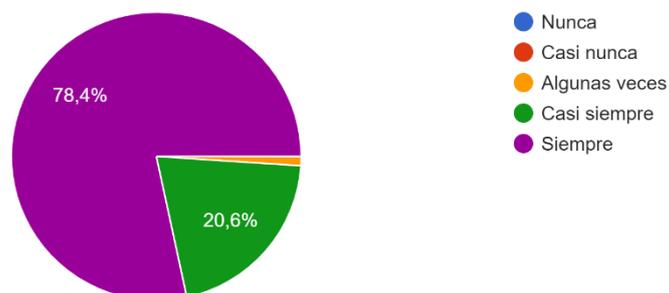
5. ¿Cree usted que puede tener iniciativa al realizar sus actividades laborales?

384 respuestas



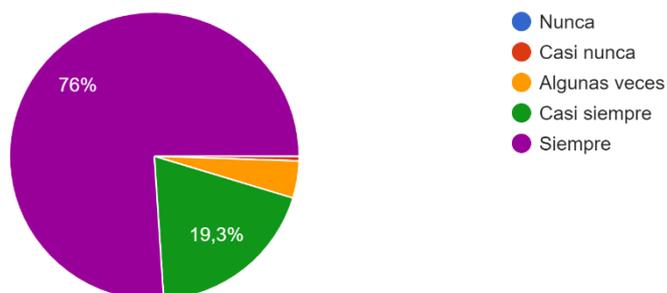
6. ¿Considera usted que puede trabajar en equipo?

384 respuestas



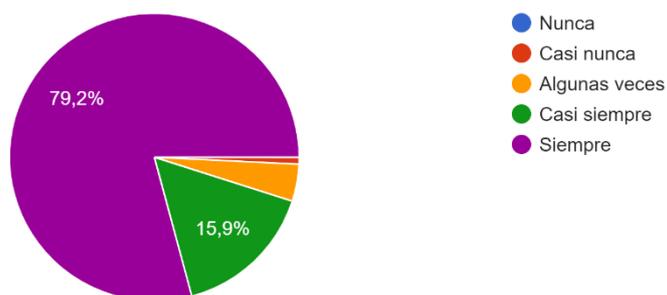
10. ¿Considera usted que existe una alta demanda laboral en el sector financiero?

384 respuestas



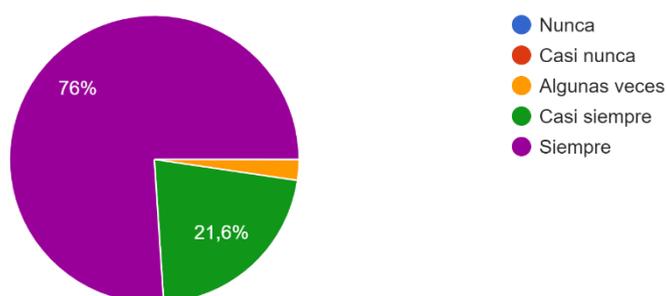
11. ¿Considera usted que la exigencia laboral en el mercado laboral es alta?

384 respuestas



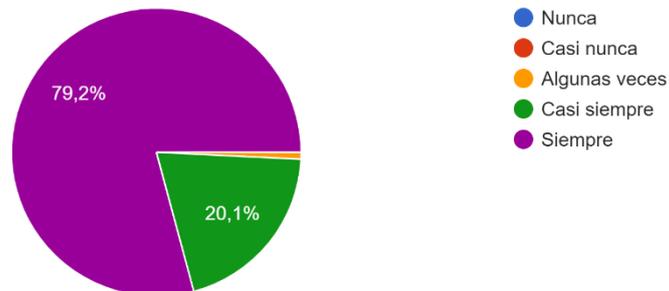
12. ¿Cree usted que está preparado para la demanda del mercado laboral?

384 respuestas



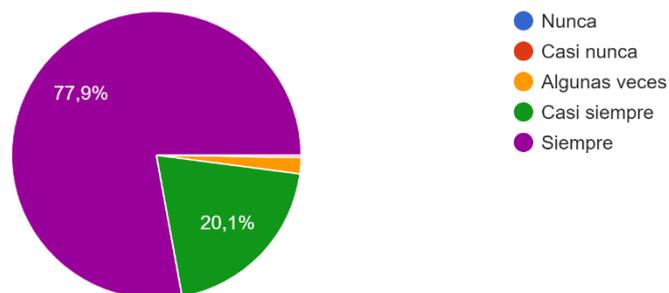
13. ¿Considera usted que tiene un buen desempeño laboral?

384 respuestas



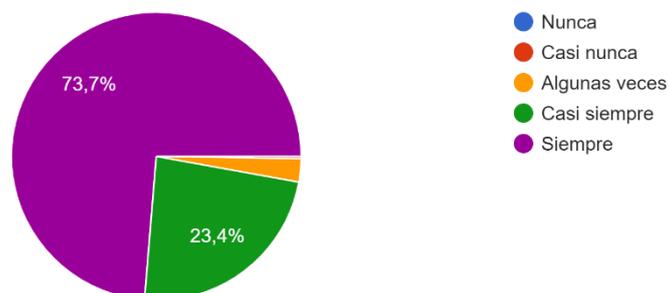
14. ¿Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado y el demandado?

384 respuestas



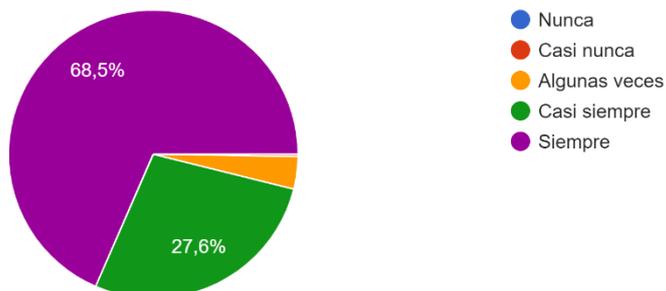
15. ¿Considera usted que se identifica con su trabajo?

384 respuestas



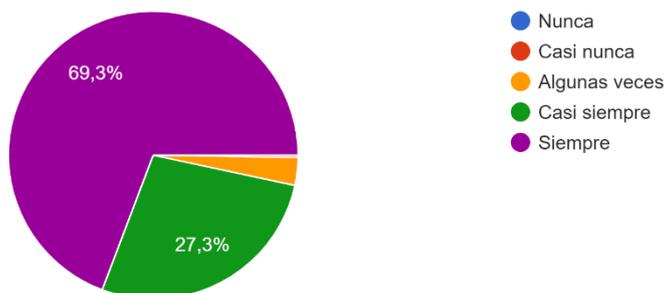
16. ¿Considera usted que se siente identificado con las responsabilidades de su puesto de trabajo?

384 respuestas



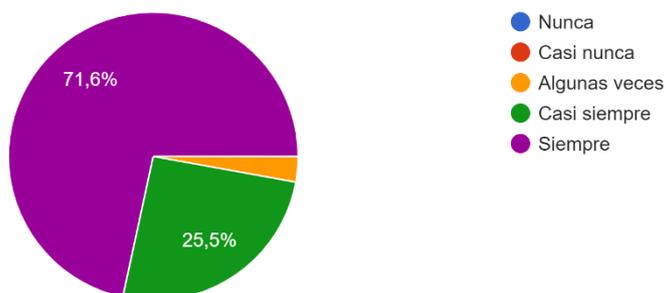
17. ¿Considera usted que se identifica con la empresa en la que trabaja?

384 respuestas

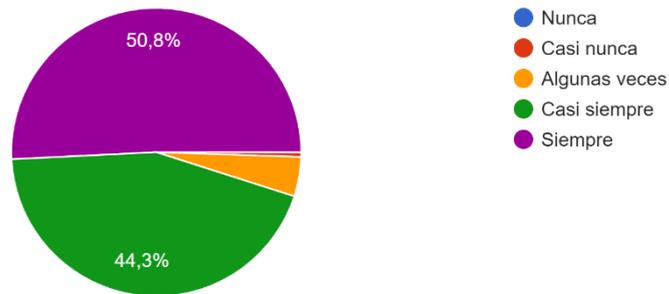


18. ¿Usted se siente identificado con los valores de la empresa?

384 respuestas



19. ¿Considera usted que la empresa valora sus aportes?
384 respuestas



20. ¿Considera usted que la empresa valora su trabajo?
384 respuestas

