

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LA EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE UN IESTP EN EL DISTRITO DE
LOS OLIVOS EN EL AÑO 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Ba. José Manuel Buitrón Llacsá

Asesor:

Mg. César Eduardo Lavado Bocanegra

Lima - Perú

2019



DEDICATORIA

Dedicado a mi familia:

A mis padres por haber formado la persona que soy en la actualidad; el amor, paciencia y perseverancia de ellos fueron mi motor para seguir adelante en este camino profesional.

A mi hermana por su apoyo moral y ser ejemplo para mí en el entorno académico.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, agradecer a todos los docentes que participaron en mi formación profesional, por compartir sus experiencias del cual aprendí mucho y a todos los compañeros y amistades que fueron parte de esta hermosa experiencia académica del cual me llevo muy bonitos recuerdos.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
Tabla de contenidos.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problemas específicos.....	12
1.3. Justificación	13
1.4. Limitaciones.....	13
1.5. Objetivos	13
1.5.1. Objetivo General:.....	13
1.5.2. Objetivos específicos:	14
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes Nacionales.....	15
2.2. Antecedentes Internacionales.....	18
2.3. Marco teórico.....	21
2.3.1. Empleabilidad.....	21
2.3.1.1. Componentes de la empleabilidad	22
2.3.1.2. Fases de la Empleabilidad	23
2.3.1.3. Conocimientos técnicos para la Empleabilidad.....	24
2.3.1.3.1. Conocimientos de gestión	24
2.3.1.3.2. Conocimientos extracurriculares.....	24

2.3.1.3.3.	Herramientas tecnológicas	25
2.3.1.4.	Competencias conductuales	26
2.3.1.4.1.	Liderazgo	26
2.3.1.4.2.	Trabajo en equipo	26
2.3.1.4.3.	Orientación al cliente	28
2.3.1.5.	Actitud de búsqueda	29
2.3.1.5.1.	Búsqueda de empleo.....	30
2.3.1.5.2.	Definir tus objetivos	30
2.3.1.5.3.	Elabora tu plan de acción	31
2.3.1.5.4.	Curriculum Vitae	31
2.3.1.5.5.	Pruebas de selección.....	32
2.3.1.5.6.	Negociación	32
2.3.1.5.7.	Redes sociales.....	33
2.3.1.5.8.	Red de contactos.....	33
2.3.1.6.	Demanda del Mercado Laboral	34
2.3.1.6.1.	Ofertas disponibles.....	35
2.3.1.6.2.	Demanda del sector	37
2.3.1.6.3.	Exigencias del mercado laboral	38
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....		40
3.1.	Operacionalización de variables	41
3.2.	Diseño de investigación	42
3.3.	Unidad de estudio	42
3.4.	Población.....	43
3.5.	Censo	44
3.6.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	44
3.7.	Métodos y procedimientos de análisis de datos	44
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....		46

4.1. Dimensiones: Conocimientos técnicos	51
4.2. Dimensiones: Competencias conductuales.....	55
4.3. Dimensiones: Actitud de Búsqueda	59
4.4. Demanda del mercado laboral	63
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	67
5.1. Discusión	67
5.2. Conclusiones	68
REFERENCIAS	70
ANEXOS	73
Anexo N° 1. Matriz de consistencia.....	73
Anexo N° 2. Cuestionario.....	74
Anexo N° 3. Validación de instrumento de investigación	75
Anexo N° 4: Escala de Valoración	82
Anexo N° 5: Cuestionario desarrollado en Google Form enviado a los egresados.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	41
Tabla 2: Tabla del total de egresados	43
Tabla 3: Egresados según su sexo.	46
Tabla 4: Egresados según su edad clasificado en intervalos.	48
Tabla 5: Egresados según su estado civil.	49
Tabla 6: Situación laboral de egresados.	50
Tabla 7: Distribución de frecuencias de los conocimientos en gestión de la empresa.	51
Tabla 8: Distribución de frecuencias de los conocimientos en cursos extracurriculares. ...	52
Tabla 9: Distribución de frecuencias del uso de herramientas para el desarrollo de sus labores.....	53
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la capacidad de liderazgo.....	55
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la habilidad para trabajar en equipo.....	56
Tabla 12: Distribución de frecuencias de la orientación de atención al cliente.	57
Tabla 13: Distribución de frecuencias de la expectativa en la búsqueda de empleo.	59
Tabla 14: Distribución de frecuencias del uso de redes sociales.....	60
Tabla 15: Distribución de frecuencias de ampliación de red de contactos.....	61
Tabla 16: Distribución de frecuencias de ofertas de empleo relacionadas a su carrera.	63
Tabla 17: Distribución de frecuencias de demanda laboral de su carrera en el sector.	64
Tabla 18: Distribución de frecuencias de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral.	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estimación de la elasticidad empleo-producto, según la PEA ocupada, 2013-2017.	37
Figura 2. Tasa de Ocupación, según sexo y área de residencia, 2013 -2017.	37
Figura 3. Prueba de confiabilidad.	40
Figura 4. Porcentaje de egresados según su sexo.	47
Figura 5. Porcentaje de egresados según edad clasificado en intervalos.	48
Figura 6. Porcentaje de egresados según su estado civil.	49
Figura 7. Porcentaje de egresados según su situación laboral.	50
Figura 8. Conocimientos en gestión de empresa.	51
Figura 9. Conocimientos en cursos extracurriculares.	52
Figura 10. Uso de herramientas tecnológicas.	53
Figura 11. Dimensión: Conocimientos Técnicos	54
Figura 12. Capacidad de liderazgo.	55
Figura 13. Habilidad para trabajar en equipo.	56
Figura 14. Orientación de atención al cliente.	57
Figura 15. Dimensión: Competencia	58
Figura 16. Expectativa en la búsqueda de empleo.	59
Figura 17. Uso de redes sociales a beneficio de empleabilidad.	60
Figura 18. Red de contactos para la búsqueda de empleo.	61
Figura 19. Dimensión: Actitud de búsqueda	62
Figura 20. Ofertas de empleo relacionadas a su carrera en el mercado laboral.	63
Figura 21. Demanda laboral de su carrera en el sector.	64
Figura 22. Conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral relacionado a su carrera.	65
Figura 23. Dimensión: Demanda del mercado laboral	66

RESUMEN

La presente investigación realiza el estudio de la empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018. Se describe el nivel de empleabilidad de los egresados, considerando las competencias alcanzadas según su formación profesional y si estos son suficientes según la demanda del mercado laboral en el Perú. De acuerdo al Capítulo I, el objetivo general es describir la empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018, asimismo los objetivos específicos están orientados a las siguientes dimensiones: Conocimientos técnicos, competencias conductuales, actitud de búsqueda y Demanda del mercado laboral. En el Capítulo II, se trabajó el Marco Teórico, donde se describe los 10 antecedentes exigidos para esta investigación: 05 tesis nacionales y 05 internacionales, también las bases teóricas concernientes a nuestra variable de estudio: Empleabilidad, como también sus dimensiones e indicadores. En el Capítulo III, se describe la Metodología de estudio, cabe mencionar que la presente investigación es Descriptiva de enfoque Cuantitativo, de diseño transversal no experimental. Se ve conveniente trabajar con el total de la población de egresados para ser encuestados posteriormente. En el Capítulo IV, se puede visualizar los resultados de manera gráfica obtenidos luego del análisis de los datos, para luego redactar las conclusiones respectivas (Capítulo 5) dando respuesta al problema de estudio y por ende a los objetivos (General y específicos). La presente tesis nos permite obtener un resultado positivo a favor de los egresados en cuanto a su empleabilidad.

Palabras claves: Conocimientos técnicos, competencias conductuales, actitud de búsqueda y Demanda del mercado laboral.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A inicios del siglo XX se empieza a escuchar y conocer el término de empleabilidad, la oferta del trabajo se orientaba a la necesidad de la empresa y los resultados que esta deseaba alcanzar más no en considerar las competencias del trabajador abriendo críticas y debates sobre su incongruencia entre lo teórico y práctico, ya que, en la realidad de ese entonces, el insertarse como trabajador a alguna organización no cumplía con las características o pautas que se denotaban en las definiciones de diversos autores de esa época. El concepto de empleabilidad toma relevancia a inicios de 1990 siendo considerado como una capacidad para conseguir y mantener un empleo teniendo en cuenta el desarrollo de ciertas competencias exigidas por el mercado laboral. Por otro lado, el Foro Económico Mundial (WEF) en el 2018 a través del ranking mundial de productividad manifestó que a raíz de esta nueva era industrial y tecnológica las economías del mundo deben desarrollar estrategias orientadas a la globalización del conocimiento, el avance tecnológico, la gestión de la innovación y la conciencia ambiental como importantes factores de competitividad a nivel país, esto impacta en las organizaciones involucrando a la alta dirección en realizar acciones para la competitividad empresarial; asimismo, esto se relaciona con el requerimiento de nuevas competencias que deberían poseer los candidatos de una vacante laboral y los trabajadores. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) los jóvenes representan el 25 por ciento de la población mundial en edad de trabajar. El desarrollo de competencias y habilidades son fundamentales para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral. En el 2018, un estudio del INEI menciona que al día se conforman más de 700 empresas en Perú dando oportunidad a miles de jóvenes en mejorar su empleabilidad para asumir una ocupación laboral, esto nos da a entender que las empresas del mercado peruano

no son ajenas a las exigencias de competencias y/o habilidades que debe poseer el trabajador o candidato de un puesto laboral. El portal Trabajando.com (2016 – 2017) mencionó que en Perú la carrera con más demanda fue Administración de Empresas y por otra parte la consultora Ipsos (2018), menciona que el 55% de los jóvenes que desean emprender su negocio propio son parte de la generación Y & Z, además buscan estudiar una carrera de negocio, en este caso Administración de Empresas. Según lo descrito se considera oportuno que el presente trabajo de investigación se centre en describir la empleabilidad en egresados de la carrera de Administración de un IESTP, de acuerdo a las competencias que pudieron desarrollar en su formación profesional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo es la empleabilidad en egresados de la carrera de Administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de conocimientos técnicos en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de competencias en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?
- ¿Cómo es la actitud de búsqueda de empleo en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?
- ¿Cómo es la demanda del mercado laboral en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?

1.3. Justificación

- **Justificación aplicativa o práctica.** Los egresados de la Carrera de Administración de un IESTP coinciden en las mismas oportunidades de empleabilidad que el mercado pueda demandar de acuerdo a la formación que imparte la institución de educación técnica. El análisis y la descripción de esta investigación ayudará al instituto a tener un panorama sobre la realidad laboral y desarrollo profesional que logran sus egresados. El trabajo nos permitirá describir características relevantes sobre el impacto de la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración del IESTP, además se percibirá de manera tácita el nivel de posicionamiento que esta tiene en el mercado.

1.4. Limitaciones

- La disponibilidad de tiempo para sobrellevar esta investigación por cuestiones laborales.
- La disposición de los egresados para realizar la encuesta.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General:

- Describir la empleabilidad en egresados de la Carrera de Administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018.

1.5.2. Objetivos específicos:

- Identificar el nivel de conocimientos técnicos de egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.
- Identificar el nivel de competencias en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.
- Conocer la actitud de búsqueda de empleo de los egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.
- Conocer la demanda del mercado laboral según los egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Nacionales

(Cuba, 2016) en la ciudad de Lima, en su tesis “El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012” para optar por el título de Licenciado sustentó que el talento humano debe poseer conocimientos y la experiencia para desempeñar un trabajo, lo cual mide su grado de empleabilidad, describe el perfil profesional del egresado de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales, el objetivo de la tesis fue evidenciar que la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mantiene relación con el capital humano y el capital relacional que posee. Desarrolló una investigación experimental con una muestra de 45 egresados a quienes se les aplicó una encuesta. Las conclusiones de esta investigación nos indican que el egresado promedio de la mencionada casa de estudio cuenta con 25 años de edad, culminaron sus estudios con una calificación promedio de 15,0502 y se insertó en el mercado laboral antes de que culminaran sus estudios. Estos factores intervienen en la confianza del egresado en ser un profesional empleable. La tesis mencionada nos ayuda a concretar mucho más nuestro enfoque en la variable elegida.

(Carrasco, 2017) en la ciudad de Lima, en su tesis “Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres, 2016” para optar por el título de Magister sustentó que existe una relación entre la formación profesional especializada de enfermería y la

competencia de empleabilidad de los egresados de la carrera de enfermería de la Universidad San Martín de Porres, el objetivo era determinar la relación entre el área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en los egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres 2016.

Se desarrolló una investigación de diseño no experimental con enfoque cualitativo, descriptivo, correlacional, observacional de corte transversal y prospectivo aplicado a una población de 150 egresados de enfermería de la Universidad San Martín de Porres durante el año 2016. Las conclusiones de esta investigación se centran en la confirmación de la hipótesis general donde se indica que cuanto mejor sea la formación profesional, el egresado de enfermería mejorará sus competencias de empleabilidad.

Esta investigación nos brinda un panorama motivador sobre los factores que implican ser empleables.

(Vertiz, 2015) en la región Piura, en su tesis “Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la región Piura: año 2012” para optar por el título de Licenciado sustentó que el nivel educativo es un requisito muy importante y que determina la empleabilidad de la PEA piurana, el objetivo era determinar y analizar el efecto de los factores: nivel educativo y experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA de la región Piura, durante el año 2012. Se desarrolló la investigación a través de tablas de contingencia y correlación estadística en la data que brinda el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). La conclusión de esta investigación se centra en la población piurana asimismo la variable de experiencia laboral quedó descartada y se evidenció un patrón de discriminación laboral enfocado en la procedencia étnica del trabajador (Costa o Sierra).

Este estudio nos permite identificar como una desventaja de la empleabilidad a la discriminación laboral.

(Gómez, 2014) ciudad de Trujillo, en su tesis “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”, para optar por el título de Licenciado sustentó que la marca personal y la empleabilidad desarrollan una cohesión singular, la cual se contribuye en el incremento de valor y desarrollo de competencias laborales y profesionales. El objetivo era la propuesta de un 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. Se desarrolló la investigación cuantitativa a través de encuestas hacia los empresarios del gremio de la cámara de comercio de La Libertad y a los egresados de la carrera profesional de ciencias de la comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. La conclusión de esta investigación describe aspectos valorados por los empresarios que son solicitados a los trabajadores, estos son: Visión a largo plazo, capacidad de planificación, adaptabilidad, motivación, liderazgo, orientación al logro de objetivos y perspectiva corporativa global. Asimismo, son importantes también el centro de estudio de procedencia, la actitud de seguir creciendo académicamente y el prestigio profesional.

Esto nos ayuda a comprender la importancia de trabajar la marca personal del egresado y la empleabilidad como consecuencia de las mejoras de sus competencias profesionales, laborales y personales.

(Mamani, 2016) ciudad de Moquegua, en su tesis “Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015” para optar por el título de Licenciado sustentó que la competencia laboral (conocimientos, destrezas y aptitudes) se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua. El objetivo es determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua entre el 2012 y 2015. Se desarrolló una investigación no experimental de tipo transversal, el tamaño de la población de estudio fue de 284 miembros egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, esta información fue recogida de la oficina de actividad y servicios académicos de la Universidad Nacional de Moquegua. La conclusión de esta investigación es que las competencias técnicas, participativas y metodológicas se relacionan con la inserción laboral del egresado de la Universidad Nacional de Moquegua.

2.2. Antecedentes Internacionales

(Beier, 2014) Argentina, en su tesis “Inserción laboral de los egresados de la licenciatura en comercio internacional de la UNLu”. Esta tesis plantea como objetivo indagar la relación entre el perfil profesional de los licenciados en comercio internacional egresados de la UNLu (Universidad Nacional de Luján) que realizaron sus estudios en el CRC (Centro Regional Campana) con la inserción laboral que hayan logrado. Se desarrolló un rol de entrevistas a 19 egresados que equivalen al 10% de los graduados, lo que representa a una muestra de la población objetiva. La conclusión destaca que los egresados no logran la inserción inmediata al mercado laboral aún después de haber recibido una capacitación competente, los egresados que trabajaban y estudiaban lograron resultados favorables en el ámbito de empleabilidad ya que los empresarios demandan profesionales entrenados en práctica.

(Amaya, Ciciliano y Esquivel, 2014) El Salvador, en su tesis “Factores determinantes de la inserción laboral de los profesionales universitarios de la carrera de administración de empresas, en el municipio de La Unión, departamento de La Unión. Año 2014”. Esta tesis plantea como objetivo conocer cuáles son los factores importantes que determinan la inserción laboral de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas, en el municipio de La Unión. Año 2014. Se desarrolló una investigación descriptiva. La conclusión nos permite conocer las perspectivas de inserción laboral en el mercado de trabajo de la zona Oriental, a la cual los profesionales pueden acceder. Se debe tener en consideración la importancia de la aptitud dinámica de adaptación a los cambios tecnológicos y la disposición del aprendizaje para poder acoplarse a las necesidades de las empresas y por ende nuestro desarrollo laboral.

(Alejandro y Oleas, 2016) Ecuador, en su tesis “Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la carrera administración de empresas del período 2012-2015” para optar por el título de Ingeniero Comercial, sustentaron la importancia de desarrollar competencias profesionales y académicas de los graduados para su inserción exitosa en el mercado laboral. Esta tesis plantea como objetivo levantar información sobre la situación laboral actual de los graduados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Se trabajó una investigación exploratoria a través de encuestas realizadas a una muestra poblacional de 192 graduados entre el 2012 y 2015. La conclusión en esta tesis se puede enfocar en tomar medidas preventivas y correctivas para ajustar el perfil del graduado de acorde a lo que el mercado requiere, donde se podrá mejorar las materias académicas y actualizar contenidos para así enfrentar la situación actual del país. La

realización de este estudio mediante encuestas a los empleadores y graduados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil servirá como modelo de sistema de seguimiento a los graduados.

(Aules, 2016) Ecuador, en su tesis “Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de administración de empresas” para optar por el título de Ingeniero Comercial. Esta tesis plantea como objetivo la justificación de la carrera de administración de empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador mediante el análisis del mercado ocupacional y la empleabilidad. Se trabajó una investigación exploratoria a través de encuestas realizadas a una muestra poblacional de 306 graduados. La conclusión en esta tesis es favorable y se logra justificar la carrera de administración de empresas a través de la situación laboral de los graduados evidenciando la empleabilidad esperada, asimismo se descubrió que hay relación del empleo con la carrera estudiada.

(Vélez, 2016) Ecuador, en su tesis “Caracterización de las determinantes de empleabilidad de los graduados de Gestión Empresarial Internacional (1997 – 2016)” para optar por el título de Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional, determinaron los principales componentes que se relacionan con la empleabilidad de los graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en Ecuador. Se trabajó una investigación descriptiva a través de encuestas trabajadas y dirigidas a una muestra poblacional de 213 graduados entre los años 1997 y 2016. La conclusión en esta tesis se enfoca en los principales factores que inciden en la empleabilidad de los graduados tales como la formación académica, la experiencia laboral, entre otros que son tomados en consideración por las empresas en Ecuador.

2.3. Marco teórico

2.3.1. Empleabilidad

(Alberti, Villena, & Peluffo, 2013) definen la empleabilidad de la siguiente manera:

El concepto de empleabilidad ha sufrido distintas interpretaciones a lo largo del tiempo. En sus inicios se definía la empleabilidad conforme a las características sociodemográficas de los sujetos empleables. Sin embargo, en la actualidad el concepto se ha diversificado y se ha hecho más complejo, convirtiéndose en una realidad psicosocial que, además de incluir características y condiciones del sujeto empleable, incluye variables que pretenden indicar la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo en un determinado contexto sociolaboral. Con todo, los trabajos existentes sobre el constructo empleabilidad suelen coincidir en los componentes de la empleabilidad: conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, logros en el desarrollo de la carrera y en la búsqueda de empleo, conocimiento profesional y eficacia personal.

(Alles, 2006), comenta que empleabilidad es la probabilidad que tienen las personas de obtener un empleo de alguna manera, lo que implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad. Una empresa que desarrolla las competencias de su recurso humano es atractiva para el mercado laboral, pues mantiene un vínculo amical con sus empleados. Las mejores empresas para laborar son publicadas en un ranking y esto se debe al desarrollo que genera en las personas que pertenecen a organización.

Según (OIT, 2000), definió la empleabilidad como uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias

que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

Según (Temple, 2006) opina que la Empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, es decir, clientes para mis servicios), cuando y donde sea necesario.

2.3.1.1. Componentes de la empleabilidad

Para (Campos, 2006), la palabra empleabilidad no proviene de la lengua castellana, sino de una palabra inglesa Employity. La cual está constituida de la palabra employ que tiene como significado empleo y hability que se traduce como habilidad. La unión de ellas da como resultado Employability y adaptado al castellano significa empleabilidad. El concepto de empleabilidad se entiende como la habilidad de obtener o mantener un empleo y en otras versiones se entiende como la capacidad de no estar desempleado.

(Alles, 2006) define que la empleabilidad de una persona depende de 4 factores:

1. **Conocimientos técnicos:** Son conocimientos obtenidos a través del estudio de manera formal o informal. Por ejemplo, presupuestos, informáticas, etc.
2. **Competencias conductuales:** Son capacidades que no se adquieren necesariamente por el estudio, pero estas no son imposibles de desarrollarse a lo largo de la vida profesional. Entre ellas: trabajo en equipo, liderazgo, orientación al cliente. Es importante saber que si estas no son innatas su

desenvolvimiento es un poco difícil y toma tiempo. Depende mucho de predisposición de aprender, aplicarla y seguir la guía de desarrollo.

3. **La actitud de búsqueda con que sale al mercado:** Implica entrenamiento en la búsqueda de trabajo centrada en las posibilidades de obtener lo que se busca. Implica el conocimiento de los requerimientos del mercado laboral.
4. **El mercado:** Es conocer las exigencias del mercado laboral. A su vez se relaciona con las ofertas disponibles y el lugar donde nos encontremos pues depende también del lugar de la cantidad de demanda de personas u ofertas de empleo.

2.3.1.2. Fases de la Empleabilidad

Según (Temple, 2006), opina que las fases de la empleabilidad son:

- **Las competencias Personales Valoradas:** Todas las personas poseemos determinadas competencias, estas pueden o no ser valoradas por el mercado laboral según el tipo de trabajo que realizamos. Si estas competencias personales no son valoradas, nuestra empleabilidad será baja, es importante por ello conocer lo que demanda el mercado de trabajo de acuerdo con nuestra especialidad.
- **La demanda en el Mercado Laboral:** El mercado laboral es variable y las oportunidades para cada perfil no siempre son constantes. Por ello, la demanda de nuestro servicios o conocimientos al ser bajo debemos evaluar las oportunidades que existen y mejorar nuestra empleabilidad tomando en cuenta las oportunidades y posibilidades para desarrollarla.

- **La exposición ante los decisores en el Mercado objetivo:** Conociendo la demanda del mercado de trabajo y nuestras competencias no es suficiente para ser empleables. También, es importante tomar en cuenta que debemos ser notorios para el mercado. Es necesario que reconozcan nuestra existencia laboral.

2.3.1.3. Conocimientos técnicos para la Empleabilidad

2.3.1.3.1. Conocimientos de gestión

(Hernández, 2014) menciona que tiene como propósito mejorar el desempeño de las personas y la empresa. Asimismo, aprovechar el conocimiento presente y futuro de esfuerzos y estudio. Es un proceso que apoya a las organizaciones para hallar importante información, seleccionar, organizar y comunicar con el equipo con el fin de resolver problemas, aprender y tomar buenas decisiones. La gestión ayuda a mejorar el desempeño de la organización mediante el planeamiento de estrategias y políticas juntamente con la colaboración del personal con compromiso para llevar a cabo el trabajo y aplicar la gestión.

2.3.1.3.2. Conocimientos extracurriculares

(García, 2014) opina que es lamentable la preparación para muchos estudiantes significa asistir a clases, tomar apuntes, memorizar conceptos y prepararse para los parciales o finales. Sin embargo, muchas de las competencias exigidas por el entorno laboral no se basan en el aula de clase sino fuera del salón.

Hay cosas importantes y entretenidas que suceden fuera de aulas que pueden enriquecer la formación del estudiante. Porque a través de ellas puede desarrollar

habilidades adicionales al programa de la carrera, más aún si estos son demandados por el mercado laboral.

- a) Proyectos: Ayudan a demostrar la capacidad en planeación, estructura y ejecución de ideas. Es importante desarrollar proyectos fuera de la escuela independiente de la carrera que estudian.
- b) Publicación de trabajos, reportes o artículos: Es una buena idea compartir nuestros pensamientos y comunicarlas en redes o de manera presencial.
- c) Participación de debates: Muestra que sabe sustentar sus ideas y comunicarlas.
- d) Obtención de patrocinios: Presentar tus ideas a empresas puede ser de ayuda para emprender un negocio propio.
- e) Organización de eventos: Muestra tu habilidad para dirigir y ejecutar eventos que involucran gran cantidad de personas.

2.3.1.3.3. Herramientas tecnológicas

(Temple, 2006) menciona que: Existen áreas donde debemos estar actualizados, pues si no le tomamos importancia perjudicamos nuestra empleabilidad. Lo primero se refiere a estar informados acerca de las noticias nacionales e internacionales de diarios, revistas, páginas y fuentes confiables que puedan afectar nuestra profesión, sector, rubro de la empresa donde laboramos. Asimismo, la tecnología se actualiza constantemente para relacionarse o tener información. Sobre programas o accesos debemos saber lo siguiente: navegar en internet, manejar adecuadamente el correo electrónico, los procesos de texto, hojas de cálculo, conocer programas para hacer diferentes presentaciones y manejar redes sociales. Todo depende de la época en las que

nos encontramos generaciones anteriores te exigían sumar, restar, escribir.

Hoy en día es necesario tener identidad en el mundo digital para interconectarse y ser más empleables. Es importante ser proactivos en la web, construyendo óptimamente nuestra marca personal en las diferentes redes sociales y en general. La gran parte de empresa busca a sus empleados por internet, no estar al día en la era digital es un suicidio profesional.

2.3.1.4. Competencias conductuales

2.3.1.4.1. Liderazgo

(Vargas, 2016), opina que el liderazgo es una de las cualidades más solicitadas por las empresas, pero el liderazgo es innato de una persona o se desarrolla en los centros de trabajo. De acuerdo con varias entrevistas que se realizaron a personas claves, se ha identificado que muchas empresas están realizando muy buenos procesos que permiten el desenvolvimiento de líderes en sus ejecutivos que beneficia a toda la organización. Esto es importante para las empresas, ya que detectaron que es necesario que brinde herramientas para dirigir personas y generar cambios en la empresa. Las empresas entrenan a sus colaboradores, invierten dinero y tiempo. Antes se asumió que el líder nacía y asumió su rol y los demás debían seguirlo. En cambio, ahora todos aspiran a serlo; para ello deben levantar su voz y decir lo que piensan y lo que consideran que no está bien.

2.3.1.4.2. Trabajo en equipo

(Francia, 2016), menciona que liderar un equipo no es trabajo sencillo. Son muchos los líderes que obvian su rol con sus colaboradores y olvidan que los aspectos de

formación que él imparte en ellos son de importancia para el logro de objetivos. Para poder liderar un equipo es importante tener los siguientes consejos:

- Llegar a conocer a los integrantes: Para trabajar con personas hay que conocerlas y que se conozcan entre ellos. Si empezamos a dar la carga laboral y no generar la interacción del equipo. Una buena forma es haciéndolos participar y que comenten de las experiencias que cada uno tuvo en su ambiente laboral.
- Mostrar lo que representan: Conversa con ellos y muéstrales la razón de tus decisiones, en que se basan tus conocimientos y prioridades. También, para ellos ser de mucho interés la manera que los evalúes y lo esperas de su rendimiento. Informarles acerca de los valores, misión, visión los fideliza con la imagen de la empresa.
- Explica a los nuevos cómo trabaja el equipo: Cuando se integre una persona nueva al equipo, es el líder que debe enseñar el proceso y funciones que debe realizar. A su vez esto será de mucha ayuda en su aprendizaje y deja las normas claras para todos. También, si sucede algún problema puede tener la confianza de comentar y dar solución.
- Establecer o aclarar los objetivos: Algo que no deben olvidar los gerentes es ser comunicativos con su equipo. Por ello, implementar reuniones que permitan a los colaboradores desenvolverse y de su punto de vista respecto a lo que sucede en el equipo es enriquecedor. Dar las cifras de logros, correos de felicitaciones, detalles es motivador para continuar esforzándonos el alcanzar las metas.

2.3.1.4.3. Orientación al cliente

(Chaux, 2014), menciona que es la voluntad de ayudar o servir a los clientes, de entender sus necesidades, tomando en cuenta las que no son manifiestas. Implica la resolución de problemas de los clientes finales a los cuales le otorgamos el producto o servicio y de los internos con los que trabajan dentro de la organización. No es una actitud específica sino con el cliente sino una que permanece con respecto a sus necesidades y la forma en que actuamos en respuesta a ella.

1. Mínimo:

- No tiene comunicación de manera constante con el cliente.
- No conoce las necesidades o problemas que tienen sus clientes.
- Su actitud no fomenta el trabajo en equipo.
- No mide el nivel de satisfacción de sus clientes.
- Le molesta estar en contacto con ellos y satisfacer sus demandas.

2. Inferior:

- Promueve en trato constante con el cliente.
- Tiene una actitud de servicio.
- Tiene dedicación y paciencia al atender voluntad en satisfacer las necesidades del cliente.
- Sabe que el cliente es fundamental para la organización y trabaja en base a ello.

3. Medio:

- Está dispuesto a ayudar a los clientes internos y externos.

- Responde a las necesidades de los clientes superando sus expectativas.
- Dedicar tiempo en conocer a detalle a sus clientes.
- Genera mecanismos para saber el nivel de satisfacción.

4. Alto:

- Promueve en su equipo la búsqueda de satisfacción de los clientes.
- Transforma sus productos o servicios de acuerdo con el gusto del cliente.
- Genera ambientes y procesos para dar lo mejor al cliente.

5. Superior:

- Una de sus principales estrategias es su cliente bien cuidado y lo aplica día a día.
- Se informa sobre las potenciales necesidades de su cliente.
- Considera importante la relación a largo plazo con su cliente.
- Es un cliente interno y externo que busca aportar solución o satisfacer necesidades.

2.3.1.5. Actitud de búsqueda

(Gélida, 2018), es el ejercicio de búsqueda de empleo sumado a la indagación de perfiles. Implica conocer la forma de encontrar empleo de manera inteligente: las competencias que requiere el puesto y las posibilidades de cumplir con los requerimientos de mercado laboral.

2.3.1.5.1. Búsqueda de empleo

(empleo, 2012), la búsqueda de empleo es una exploración importante que debe ser planificada y no improvisada. Necesita tiempo, reflexión y método de investigación. Con una buena organización y planificación la búsqueda será más óptima y las probabilidades de encontrar trabajo más altas.

Antes de empezar la búsqueda, es importante tomarse un tiempo para meditar sobre lo que conocemos de nuestro ámbito laboral, fortalezas, áreas de mejora e intereses profesionales.

- ¿Cómo soy?: Se refiere a describir con seguridad las actitudes personales.
- ¿Qué sé?: Tener claro nuestros conocimientos, técnicos, tecnología e idiomas
- ¿Qué sé hacer?: Se trata de la experiencia previa con la que se cuenta.
- ¿Qué puedo hacer?: Es acorde a las capacidades que posee una persona, habilidades personales.
- ¿Qué quiero hacer?: Va de acuerdo con los intereses que tenga la persona en desarrollarse profesionalmente.

Esa reflexión permitirá un mejor enfoque de las empresas y puestos en los cuales existen las posibilidades de éxito laboral.

2.3.1.5.2. Definir tus objetivos

(Marin, 2014), opina que la definición de objetivos debe ser de a largo y corto plazo, en cada entorno personal como, aspectos académicos familiar, social, profesional,

etc. El rango de tiempo puede ser de 10 a 15 años para el desarrollo de objetivos y concretar planes. Asimismo, es ideal tener en mente la siguiente posición que desea ocupar a fin de alinear sus objetivos de acuerdo con la meta. Elaborar los objetivos son mediante tres aspectos: el poder de hacer, el querer hacer y el encaje. Otro de los puntos a evaluar al definir los objetivos son las áreas donde deseamos desempeñarnos, también el sector de nuestro interés, la organización que sea compatible con nuestros valores personales y distancia de centro de trabajo (nacional o internacional).

2.3.1.5.3. Elabora tu plan de acción

(Loureiro, 2017), define que la elaboración de un plan para encontrar un empleo es crucial para tener éxito, colocarnos en un rango de tiempo menor e ingresar a trabajo anhelado. Lo ideal es usar bien el tiempo y no darse con esperas largas y frustrantes. Como primer paso es plantear que sabemos hacer y que podemos; es aquí que interviene la experiencia laboral y estudios adquiridos. Luego de recopilar la información se debe empezar con la búsqueda por medio de portales y diversos medios de envío de CV; es importante darle seguimiento para saber en qué proceso se encuentra la postulación.

2.3.1.5.4. Curriculum Vitae

(Cubas, 2017), señala que el Curriculum Vitae o CV' es una herramienta fundamental para la búsqueda de empleo. A pesar de que todo se a virtual izado el cv en cualquier formato tiene el poder de abrir puertas y cerrar en las diferentes empresas; para elaborar un cv victorioso debemos ingresar nuestros datos actualizados, considerar una foto formal actual, una descripción del perfil profesional que a grandes rasgos refleje todo lo descrito en el Curriculum. Los datos de estudio deben ser lo más

recientes y de acuerdo a la experiencia detallar funciones y logros obtenidos en cada experiencia. Finalmente, las participaciones en conferencia u otra actividad externa. Algunos de los puntos considerados de los reclutadores al evaluar un CV son los errores ortográficos, las redes sociales y la forma en que socializa por ese medio, la experiencia laboral relacionada al puesto que aplica, datos de contactos desactualizados y elaborar un CV extenso.

2.3.1.5.5. Pruebas de selección

(Riverio, 2017) concluye que existen muchas formas de aplicar pruebas de selección para ocupar un puesto, cada empresa aplica diferentes herramientas para seleccionar al candidato ideal. Los resultados de las pruebas de los aspirantes son totalmente diferentes en ellas se evalúan sus habilidades lógicas, competencias y conocimientos de la vacante. La gran mayoría de empresas aplica test psicológicos con el fin de realizar un filtro general para luego hacer uno más específico y contar con la cantidad de candidatos que cumplen en un 80% los requisitos solicitados. La solicitud de una prueba puede ser algo extraña para los postulantes, pero es una oportunidad de mostrar sus conocimientos, luego obtener una entrevista personal para explayar sus respuestas y presentar una imagen ideal sobre ti.

Entre los test más utilizados por las compañías son:

- Test de aptitudes.
- Test de nivel intelectual.
- Test de personalidad.
- Test proyectivos

2.3.1.5.6. Negociación

(Kandarp, 2017), menciona que negociar puede ser una experiencia grata si se tiene información relevante de la otra parte, pues se puede enfrentar mejor el proceso de contratación. La negociación da muchos beneficios tanto al postulante como a la empresa, las personas suelen pensar en ganar y dar poco al otro. Sin embargo, ambos al tener que ceder dejan de lado algún beneficio a fin de llegar a un acuerdo. La negociación en su mayoría en un proceso de selección es referente a la remuneración, pero otras se tratan sobre la promoción a un nuevo puesto o encargaturas.

2.3.1.5.7. Redes sociales

Para (Patiño, 2017), la fiesta del fin de semana puede traer algo más que una resaca si te encuentras en busca de trabajo. No es secreto que las empresas ejercen la mejor labor 'stalker' antes de decidirse por el próximo empleado que contratarán.

Las empresas ejercen una mejor labor que los famosos "stalker" a la hora de decidirse por el próximo candidato que contratarán. Las personas en su mayoría gustan de publicar lo que hacen, actividades de su interés y eventos a los que asistente de manera frecuente, pero la información que colocamos en nuestras redes puede beneficiarnos o perjudicarnos si nos encontramos dentro de un proceso de selección. La personalidad que se demuestra en redes sociales se toma en cuenta. Las empresas que solicitan personal extranjero, usualmente se basa en las redes sociales para averiguar de su perfil. Las redes sociales más vistas para ámbito laboral son LinkedIn y Facebook, muchas veces a través de ello se contactan con las personas. Después de ello se pacta una entrevista si es a distancia mediante Skype o Zoom.

2.3.1.5.8. Red de contactos

Según (Temple, 2016), expresa que manejar adecuadamente las emociones muestra la inteligencia que poseemos. Esto no quiere decir que seremos compatibles con

todos y caerles bien a los demás. Significa que debemos tratar bien a las personas en diversas situaciones con respeto, cordialidad, colaboración y trabajo en equipo. La química, ética y valores hace la diferencia entre los amigos y compañeros. Las personas desean trabajar con quienes se sienten bien y se sientan en confianza. Muchas veces la relación de jefe y subordinado no es así, pues nos olvidamos de que ambos son clientes y se interpone temas de labores que pueden ser buenas y malas experiencias. Hay muchos casos sobre esto, personas que traen problemas personales al trabajo lo que mortifica la relación. La actitud que cada persona pone en el día a día mejora o empeora la relación en el grupo, es importante lo que agregamos al grupo para un buen clima laboral. Es necesario recordar que nadie quiere trabajar con quien le cae mal o tiene siempre una cara desagradable.

2.3.1.6. Demanda del Mercado Laboral

Según (Núñez, 2017), opina que informarse acerca de las tendencias de la especialidad que desempeña es importante. Existe una gran cantidad de egresados que al finalizar la carrera tienen altas expectativas de su desenvolvimiento en el ámbito laboral, una de las principales razones es la mejora del aspecto financiero y su aporte profesional a las empresas contratistas. Entre los tres principales desafíos que afrontarán los jóvenes hoy en día son:

- a) **Experiencia Laboral:** Es muy probable que al egresar no cuenten con experiencia y al pasar entrevista compitan con otros postulantes que si cuentan con ella. Para ello debe enfocarse en preparar un adecuado Curriculum vitae destacando sus logros obtenidos.

- b) Capacitación Constante: Se puede destacar también mediante los conocimientos y talleres que muestra que el profesional tiene iniciativa de aprender nuevos temas de su carrera y aplicarlos en la empresa.
- c) Salarios Variables en el Mercado: Este punto es de alta consideración. la remuneración de un egresado sin experiencia es bajo porque aún está en formación.

2.3.1.6.1. Ofertas disponibles

Según (MINTRA, 2017), se menciona que desde hace 5 años se ha visto un crecimiento de las personas en educación superior universitaria y técnica. Lo que refleja el aumento del capital humano en productividad. El aumento en educación técnica ha sido en un 13.7% y universitaria 23,4% entre los años 2008 y 2013. Esto es preocupante, ya que en algunos son escasas las oportunidades laborales para poner en prácticas sus conocimientos adquiridos. Esto genera como consecuencia el desempleo y que las personas opten por trabajar en puestos inferiores del nivel profesional, lo que refleja una contradicción entre la educación y el desempeño profesional. Esta inadecuación tiene repercusiones económicas en distintos aspectos. A nivel personal afecta la motivación, salario y crecimiento profesional. A las empresas afecta su productividad, la búsqueda de candidatos y utilidad. A nivel nacional genera el aumento del desempleo y reduce el crecimiento del PBI. Cada año se genera de 15 mil a 30 mil puestos de empleo a diferencia de ellos los puestos son 250 mil. Lo que da como resultado que, de cada 10 personas, una sola consigue empleo y los demás tienen la opción de auto emplearse y trabajar informalmente.

La creación de puestos de trabajo en el Perú no es suficiente para cubrir la cantidad de personas en el mercado laboral. Por cada puesto hay un promedio de 9 a 10 personas postulando. Se espera que en los próximos años mejore el nivel de demanda laboral para emplear a más personas.

(MINTRA, 2018), se menciona que la Población en Edad de Trabajar (en adelante PET) en el Perú abarcó un total de 23 millones 771 mil 679 personas, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO), para el año 2017. A su vez, 17 millones 215 mil 741 pertenecieron a la Población Económicamente Activa (PEA), cifra que llegó a representar el 72,4% de la PET. El segmento restante de la PET estuvo compuesto por la Población Económicamente Inactiva (PEI), conformada por 6 millones 555 mil 938 personas. En cuanto a la composición de la PEA, conocida como “fuerza de trabajo” u “oferta laboral”, el 95,9% conformó la PEA ocupada; es decir, un total de 16 millones 510 mil 984 personas estuvieron laborando. También, un segmento significativo de la población ocupada fueron trabajadores adecuadamente empleados en términos de ingresos y horas, quienes conformaron el 51,2% de la fuerza laboral, lo que en términos absolutos sumaron un total de 8 millones 815 mil 873 personas. En tanto que un 44,7% de la PEA estaba conformado por los subempleados, sobre todo, explicado por el subempleo por ingresos (7 millones 233 mil 393 personas, es decir, 42,0% de la PEA).

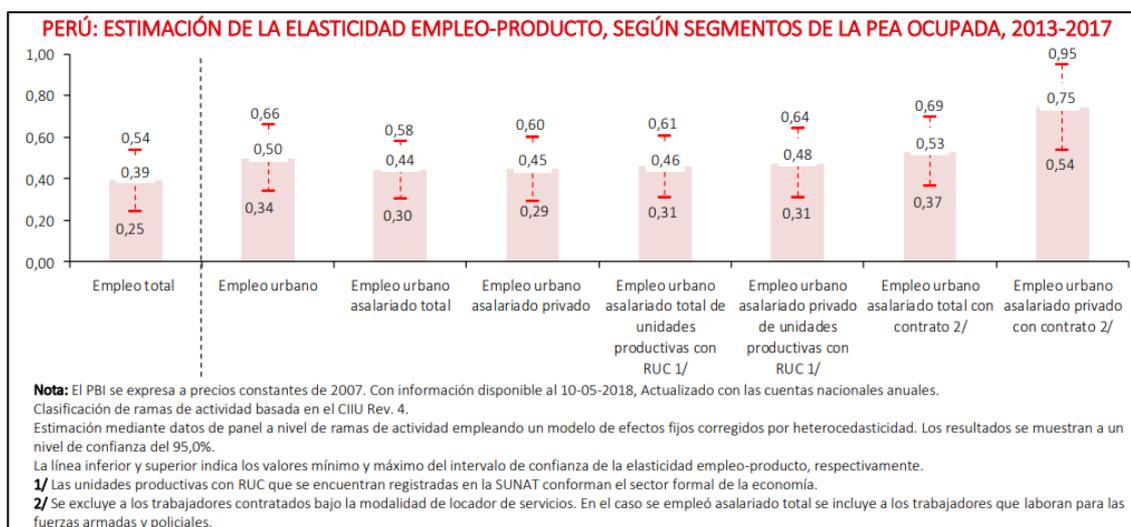


Figura 1. Estimación de la elasticidad empleo-producto, según la PEA ocupada, 2013-2017.

Fuente: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral.

PERÚ: TASA DE OCUPACIÓN, SEGÚN SEXO Y ÁREA DE RESIDENCIA, 2013-2017
(Porcentaje)

Indicador y variables	2013	2014	2015	2016	2017	Variación 2017/2013
Tasa de ocupación	70,3	69,7	69,1	69,2	69,5	-0,8
Sexo						
Hombre	79,2	78,7	78,2	78,1	77,8	-1,4
Mujer	61,5	60,8	60,1	60,4	61,1	-0,4
Área de residencia						
Urbano	67,8	66,9	66,4	66,9	67,2	-0,6
Rural	79,2	79,6	79,2	78,2	78,4	-0,8

Figura 2. Tasa de Ocupación, según sexo y área de residencia, 2013 -2017.

2.3.1.6.2. Demanda del sector

(MINTRA, 2017), el crecimiento anual de empleo en empresas privadas formales en el Perú tuvo una variación de 0.3% en el mes de junio del 2017 a diferencia del 2016.

Esto fue generado gracias al comportamiento de las actividades extractivas y

servicios. A diferencia de transporte, almacenamiento, comunicaciones, comercio y manufactura. En el rubro de extracción la variación se dio por la agricultura, pesca y minería que pertenecen a ella. En el caso de la sub-rama agricultura sustentó su incremento por las campañas de cultivo y cosecha de uvas de mesa, espárragos, mandarinas, mangos, granadas, pimientos, tomates, caña de azúcar y ají. En el caso de pesca fue por el consumo de la anchoveta para el consumo directo e industrial. Asimismo, en la minería se demandó mano de obra para la extracción de minerales polimetálicos como arena, piedra chancada, petróleo crudo, gas natural y minerales de hierro. A lo que refiere a servicios fue contribuida con tres ramas: enseñanza, establecimientos financieros y servicios prestados. En el rubro de enseñanza se contrató personal para los colegios, idiomas, academias y universidades. En lo que refiere a establecimientos financieros la mayoría se contrató por entidades financieras como bancos, cajas y bolsa de cooperativas de ahorro, fondos de pensiones y bolsa de valores. En servicios prestados a empresas fue por medio de servicios notariales, dotación de personal, asesorías.

Por otro lado, la variación negativa en la rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones fue por la baja demanda de instalaciones de redes, transporte de pasajeros vía aérea, terrestre marítima, Lo que compete a comercio se dio por la reducción de ventas por la baja demanda de productos ópticos, joyas, útiles de escritorio y mejoramiento de instalaciones, artefactos, medicamentos, etc. El cese de personal en la rama de industria exterior se dio en la menor elaboración y fabricación de prendas de vestir y tejidos.

2.3.1.6.3. Exigencias del mercado laboral

(Lizárraga, 2015), opina que conocer las cualidades más solicitadas del mercado y los sectores más atractivos para laboral es la paradoja del talento. Existe un desequilibrio en la demanda del mercado laboral y la escasez de talento, muchas empresas realizan procesos más sofisticados. Esto se debe a que la mayoría de sus requerimientos son cubiertos de manera interna, disminuyendo las ofertas laborales para personal externo. Algunas de las características más valoradas son:

- a) Especialización: Tener conocimientos en algo específico nos ayuda en la colocación y asignación del puesto ideal. Es necesario abandonar la idea de saber de todo un poco y orientar la carrera estudiada a algo en específico.
- b) Idiomas: El manejo de algún idioma es vital para determinadas posiciones, pero muchos perfiles presentan conocimientos básicos. Es importante el manejo del nivel avanzado, ya que existen diferentes compañías extranjeras situadas en el Perú u oportunidades de trabajar fuera del país.
- c) Soft Skills: Se refiere a las habilidades blandas, entre las más destacadas están el liderazgo, inteligencia emocional y resiliencia.
- d) Capacidad de Gestión: Está dirigida a perfiles ejecutivos como jefaturas, gerente, etc. El equipo humano es el recurso de mayor importancia en la empresa, el gerente debe motivar y manejar conocimientos financieros, económicos y experiencia en el rubro de la organización que lidera.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

(Quintanilla, 2017) diseñó una matriz de consistencia orientado a la empleabilidad que fue aprobado posteriormente para sustentar su trabajo de Investigación, al procesar los datos obtenidos de 28 preguntas se obtuvo un nivel de confiabilidad de excelente, esto a través de la prueba de confiabilidad (Alfa de Cronbach) se pudo inducir que el instrumento es 91% confiable. (*Figura 3*).

La matriz de consistencia en mención fue adaptada a la presente Investigación ya que se ajusta a las necesidades de la misma.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,910	28

Figura 3. Prueba de confiabilidad.

Fuente: Quintanilla,2017. “Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la UPN, Lima, 2015-I al 2017-I”.

3.1. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicador
Empleabilidad	Alles (2006), define que es la probabilidad que tienen las personas de obtener un empleo de alguna manera, lo que implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad.	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Conocimientos de Gestión
			Conocimientos extracurriculares
			Herramientas tecnológicas
		COMPETENCIAS CONDUCTUALES	Liderazgo
			Trabajo en equipo
			Orientación al cliente
		ACTITUD DE BÚSQUEDA	Búsqueda de empleo
			Redes sociales
			Red de contactos
		DEMANDA DEL MERCADO LABORAL	Ofertas disponibles
			Demanda por sector
			Exigencias del mercado laboral

Fuente: Elaboración Propia.

(Arias, 2006), define: Los estudios descriptivos permiten medir de forma independiente las variables, aun cuando no se formule hipótesis alguna, pues éstas aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación, de allí que el tipo de investigación esté referido a escudriñar con cuanta profundidad se abordará el objeto, sujeto o fenómeno a estudiar.

Según (Sampieri, 2004): El enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas. Por otro lado, el enfoque cualitativo se basa en un esquema inductivo y su método de investigación es interpretativo, contextual y etnográfico. Este método captura la experiencia de los individuos y estudia ambientes naturales.

(Sampieri, 2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante la recolección de los datos, estos son: diseño Transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

De acuerdo a las definiciones propuesta por Arias y Sampieri la investigación cumple con las características mencionadas, en consecuencia, la presente investigación es de enfoque Cuantitativo, de tipo Descriptivo con diseño Transversal y tiene como finalidad describir la empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

3.3. Unidad de estudio

La unidad de estudio de la presente investigación está conformada por cada egresado de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

3.4. Población

La población cuenta con un total de 75 personas. Se determinó por las siguientes características:

- Egresados del IESTP situado en el distrito de Los Olivos.
- Haber estudiado la carrera de Administración.
- Egresados en el año 2018.
- Ambos turnos (Mañana y Noche).

Según (Alizo, 2007), la población “es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”.

De acuerdo a la definición mencionada para esta investigación se enfoca como población a los egresados de la Carrera de Administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

Tabla 2: Tabla del total de egresados

Año	N° de Egresados
2018	75
TOTAL	75

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Censo

(Sabino, 2002) refiere el censo poblacional como el estudio que utiliza todos los elementos disponibles de una población definida. De acuerdo a la definición mencionada, se vio oportuno considerar a cada persona que conforma la población con el fin de obtener la representatividad que esta investigación necesita.

3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Según (Malhotra, 2008), las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica.

Instrumento: Cuestionario

Procedimiento de recolección de datos: La recolección de datos se realizará a través de la técnica Encuesta y el instrumento cuestionario el cual será aplicado a 75 egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018. Para las alternativas o respuestas se consideró definir su significado a través de una escala de valoración (Ver Anexo 4).

3.7. Métodos y procedimientos de análisis de datos

Método: La encuesta se realizará a través de la herramienta digital denominada “Formularios de Google” para ser enviada a los egresados a través del correo electrónico u

Análisis de datos (Descriptivo)

El procedimiento para el análisis de datos es la siguiente:

- Una vez seleccionada la data, la preparamos para ser analizada.
- Se utilizará el programa SPSS y Ms. Excel.
- La data se somete a un proceso de tabulación y generación de gráficos estadísticos.
- Se obtiene la información requerida para justificar nuestra investigación.
- Se transcribe la información y resultados al programa Ms. Word.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En cuanto a los resultados, se consideró tomar todos los indicadores relacionados a cada dimensión para ser analizados. Cada dimensión tendrá el análisis de sus indicadores (Análisis Descriptivo), como también un análisis cruzado de la dimensión, respondiendo concretamente las preguntas de nuestra formulación de problemas y objetivos específicos.

Tabla 3: Egresados según su sexo.

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	29	38,7	38,7	38,7
	Mujer	46	61,3	61,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23.

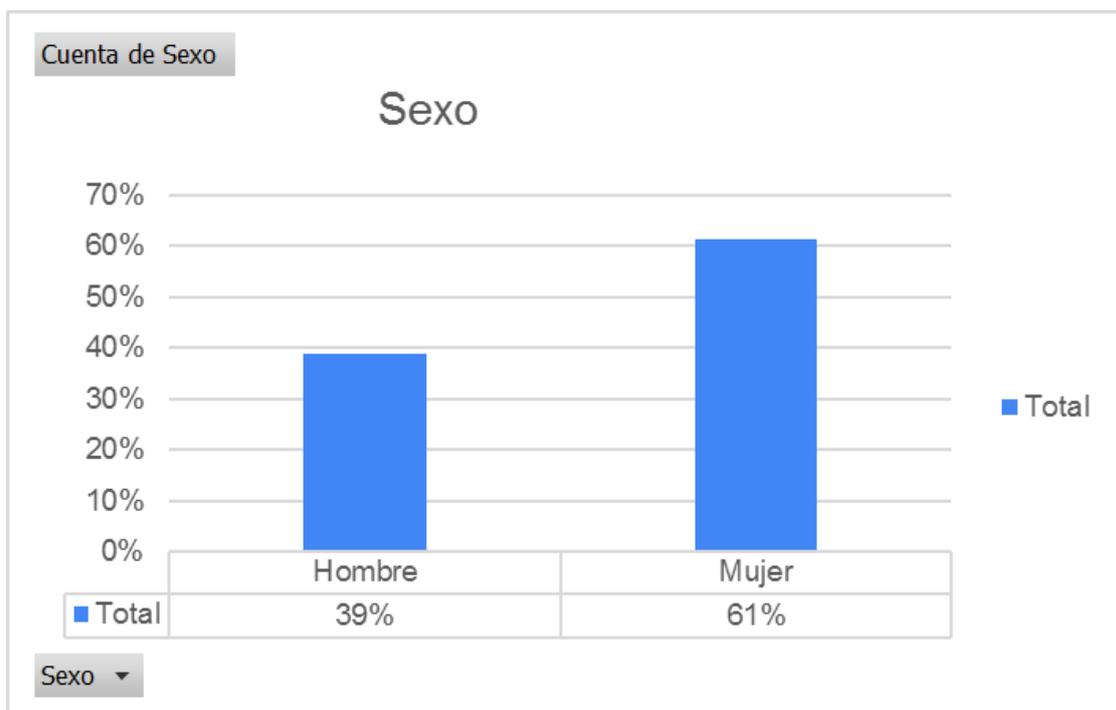


Figura 4. Porcentaje de egresados según su sexo.

Fuente: Elaboración Propia

El 61% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos son mujeres mientras que el 39% son hombres.

Tabla 4: Egresados según su edad clasificado en intervalos.

Intervalo de Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 26	56	74,7	74,7	74,7
27 - 30	8	10,7	10,7	85,3
31 - 34	10	13,3	13,3	98,7
39 - 42	1	1,3	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23.

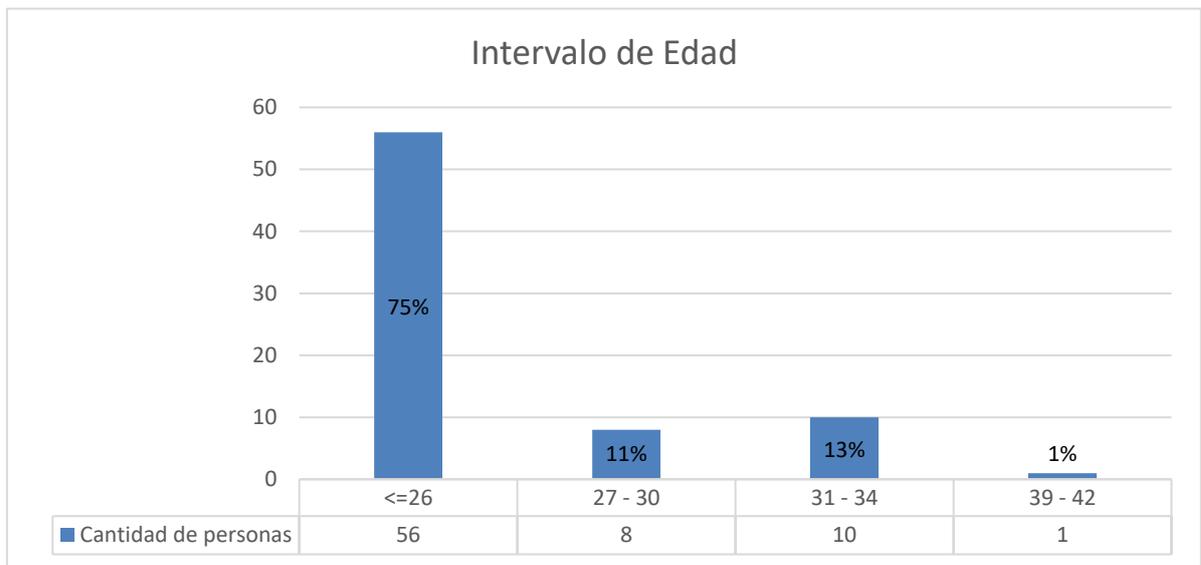


Figura 5. Porcentaje de egresados según edad clasificado en intervalos.

Fuente: Elaboración Propia

El 75% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos son menores de 26 años, mientras que el 13% se encuentran entre los 31 y 34 años de edad.

Tabla 5: Egresados según su estado civil.

Estado civil		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado	19	25,3	25,3	25,3
	Soltero	56	74,7	74,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23.

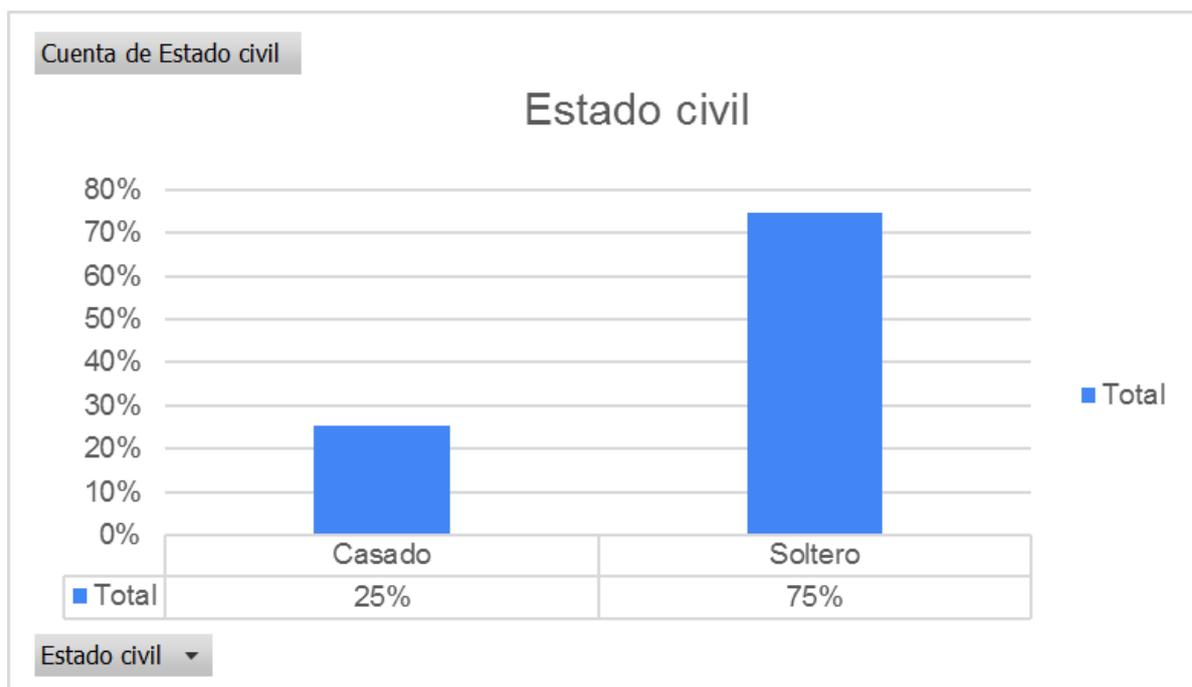


Figura 6. Porcentaje de egresados según su estado civil.

Fuente: Elaboración Propia

El 75% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos son solteros, mientras que el 25% restante son casados.

Tabla 6: Situación laboral de egresados.

¿Actualmente labora?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	11	14,7	14,7	14,7
	Sí	64	85,3	85,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23.

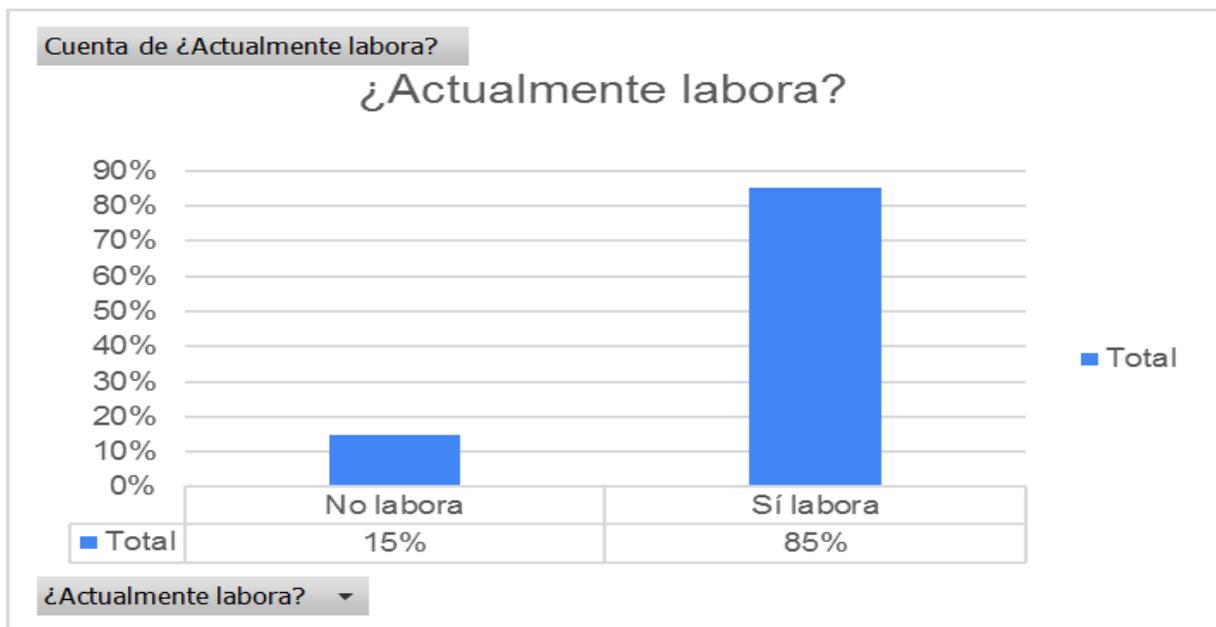


Figura 7. Porcentaje de egresados según su situación laboral.

Fuente: Elaboración Propia

El 85% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos se encuentra laborando actualmente, mientras que el 15% restante no labora actualmente.

El promedio obtenido en el análisis descriptivo de cada dimensión son cruzadas en base a la necesidad de responder cada Objetivo específico.

4.1. Dimensiones: Conocimientos técnicos

Tabla 7: Distribución de frecuencias de los conocimientos en gestión de la empresa.

¿Cómo califica usted sus conocimientos de gestión en la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	45	60,0	60,0	60,0
	Muy Bueno	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23.

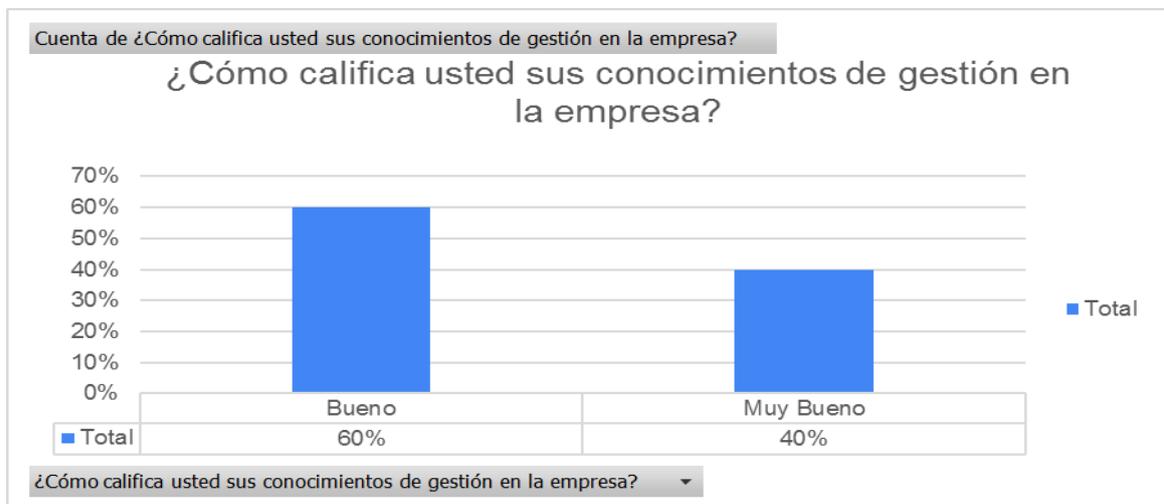


Figura 8. Conocimientos en gestión de empresa.

Fuente: Elaboración Propia

El 60% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno los conocimientos que poseen en gestión de empresa, mientras que el 40% restante lo considera como Muy Bueno.

Tabla 8: Distribución de frecuencias de los conocimientos en cursos extracurriculares.

¿Qué nivel de conocimiento tiene en cursos extracurriculares (Excel, Project, SAP, CRM, otros) aplicados en su centro laboral?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	60	80,0	80,0	80,0
Muy Bueno	15	20,0	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23.

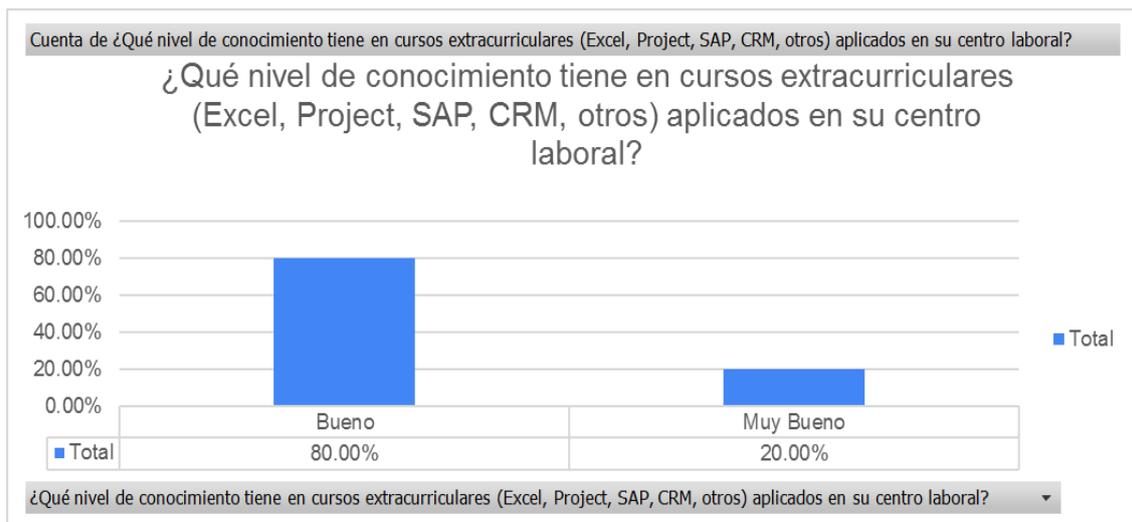


Figura 9. Conocimientos en cursos extracurriculares.

Fuente: Elaboración Propia

El 80% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno los conocimientos que poseen en cursos extracurriculares, mientras que el 20% restante lo considera como Muy Bueno.

Tabla 9: Distribución de frecuencias del uso de herramientas para el desarrollo de sus

labores.

¿Cómo califica el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	50	66,7	66,7	66,7
	Muy Bueno	22	29,3	29,3	96,0
	Regular	3	4,0	4,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

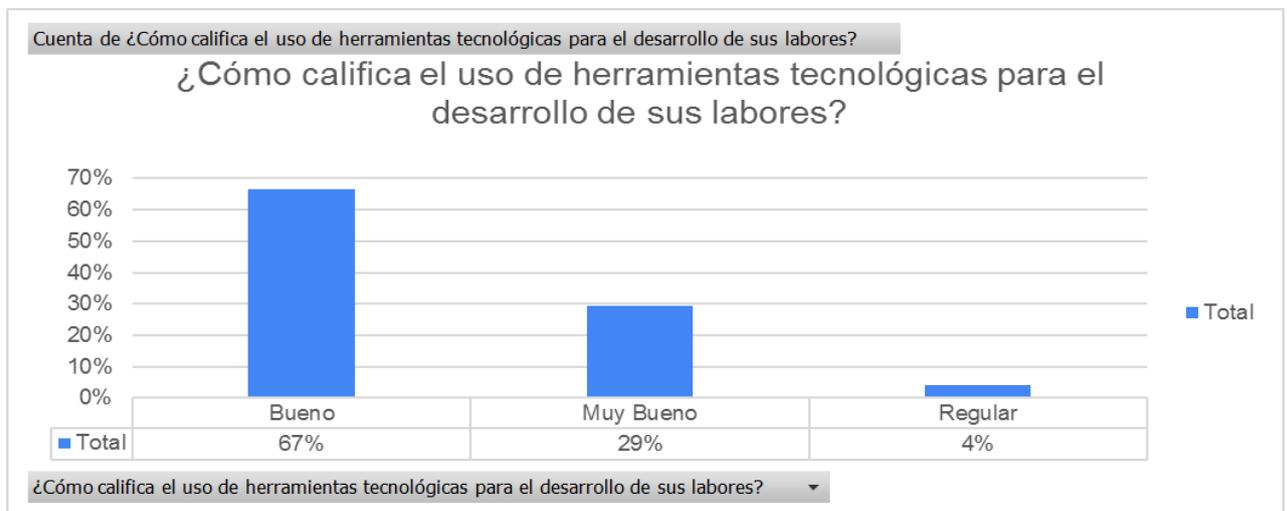


Figura 10. Uso de herramientas tecnológicas.

Fuente: Elaboración Propia

El 67% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores, mientras que un 29% lo considera como Muy Bueno.

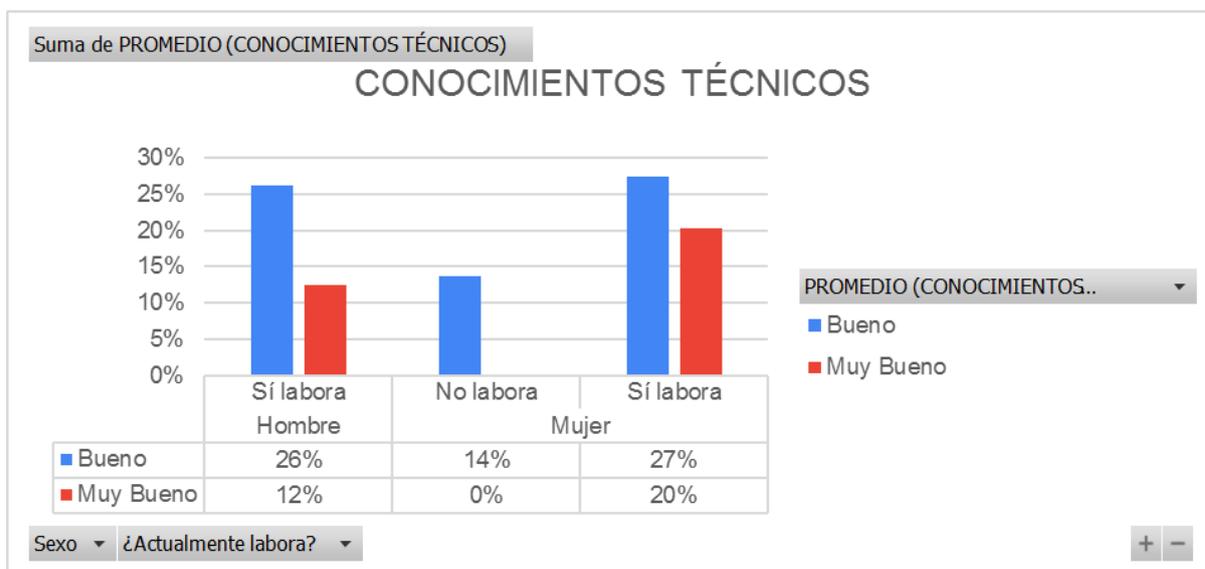


Figura 11. Dimensión: Conocimientos Técnicos

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la dimensión Conocimientos Técnicos: El 20% de las mujeres que si laboran califican con un promedio de Muy Bueno y el 27% restante obtuvo un promedio de Bueno.

En el caso de los hombres, todos laboran. El 26% obtiene un promedio de Bueno, mientras que el 12% restante califican con un promedio de Muy Bueno.

4.2. Dimensiones: Competencias conductuales

Tabla 10: Distribución de frecuencias de la capacidad de liderazgo.

¿Cómo califica la capacidad de liderazgo que imparte usted en su grupo de trabajo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	61	81,3	81,3	81,3
	Muy Bueno	8	10,7	10,7	92,0
	Regular	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

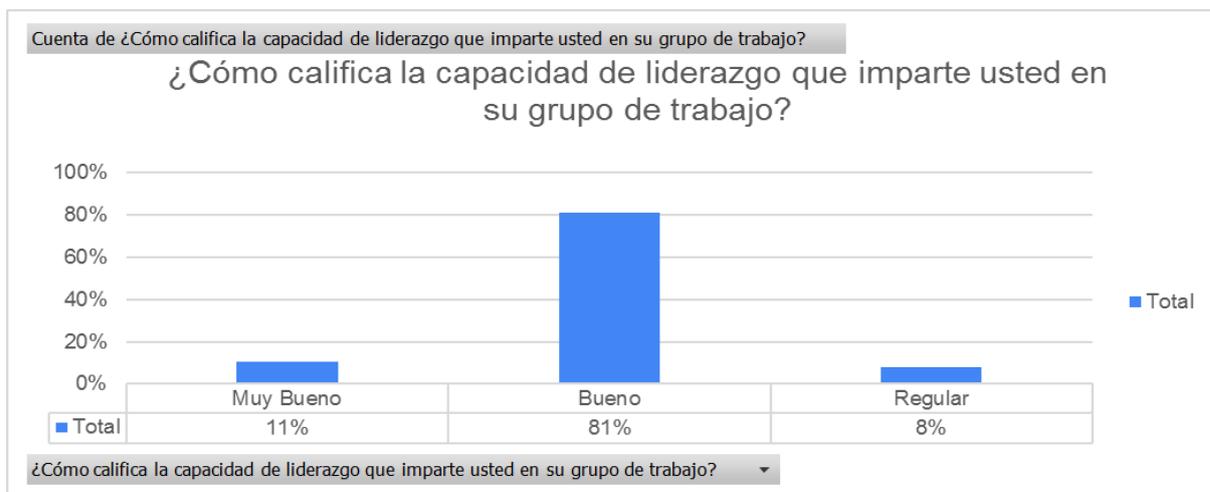


Figura 12. Capacidad de liderazgo.

Fuente: Elaboración Propia

El 81% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno su capacidad de liderazgo en su grupo de trabajo, mientras que un 11% lo considera como Muy Bueno.

Tabla 11: Distribución de frecuencias de la habilidad para trabajar en equipo.

¿Cómo considera su habilidad para trabajar en equipo?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	58	77,3	77,3	77,3
Muy Bueno	8	10,7	10,7	88,0
Regular	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23



Figura 13. Habilidad para trabajar en equipo.

Fuente: Elaboración Propia

El 77% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno su habilidad para trabajar en equipo, mientras que un 12% lo considera como Regular.

Tabla 12: Distribución de frecuencias de la orientación de atención al cliente.

¿Cómo califica su orientación de atención al cliente en una empresa?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	59	78,7	78,7	78,7
Muy Bueno	14	18,7	18,7	97,3
Regular	2	2,7	2,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

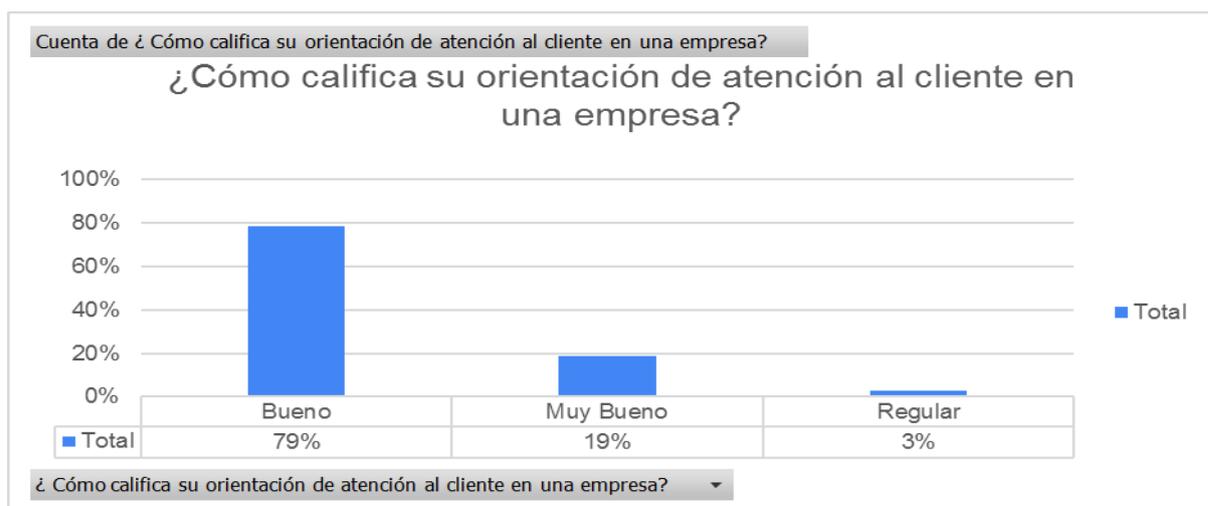


Figura 14. Orientación de atención al cliente.

Fuente: Elaboración Propia

El 79% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno su orientación de atención al cliente en una empresa, mientras que un 19% lo considera como Muy Bueno.

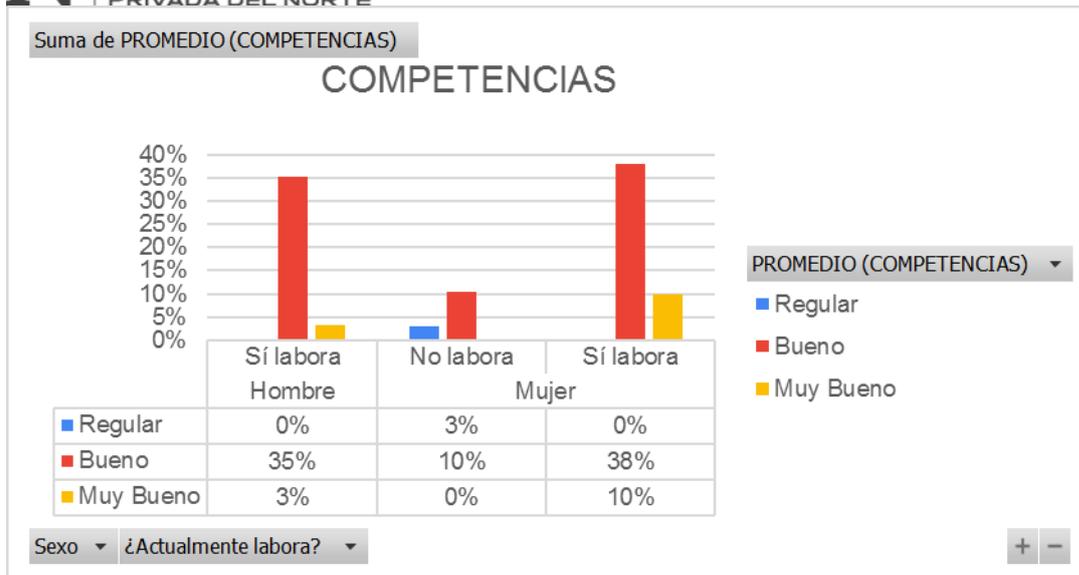


Figura 15. Dimensión: Competencia

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la dimensión Competencias: El 38% de las mujeres que si laboran obtienen un promedio de Bueno y el 10% restante obtiene un promedio de Muy Bueno.

En el caso de los hombres, todos laboran. El 35% obtiene un promedio de Bueno, mientras que el 3% restante califican con un promedio de Muy Bueno. En ambos casos nos brindan resultados positivos.

4.3. Dimensiones: Actitud de Búsqueda

Tabla 13: Distribución de frecuencias de la expectativa en la búsqueda de empleo.

¿Cómo es su expectativa con la búsqueda de empleo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	56	74,7	74,7	74,7
	Muy Bueno	11	14,7	14,7	89,3
	Regular	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23



Figura 16. Expectativa en la búsqueda de empleo.

Fuente: Elaboración Propia

El 75% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno su expectativa con la búsqueda de empleo, mientras que un 15% lo considera como Muy Bueno.

Tabla 14: Distribución de frecuencias del uso de redes sociales.

¿Cómo califica el uso de las redes sociales a beneficio de su empleabilidad?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	60	80,0	80,0	80,0
	Muy Bueno	6	8,0	8,0	88,0
	Regular	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

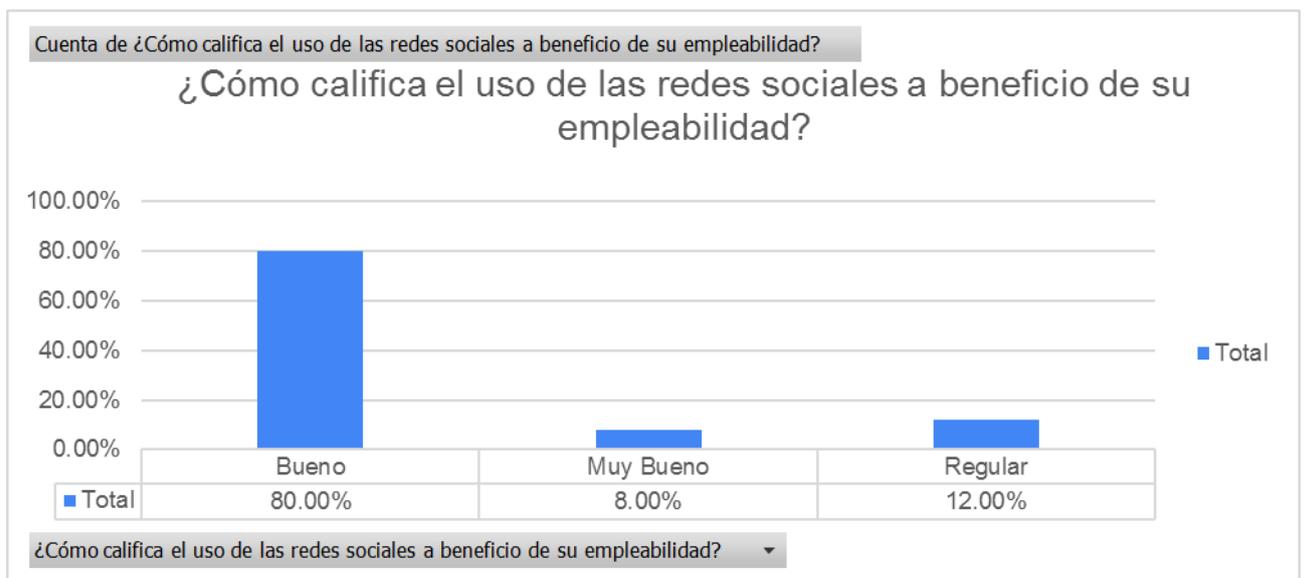


Figura 17. Uso de redes sociales a beneficio de empleabilidad.

Fuente: Elaboración Propia

El 80% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno el uso de las redes sociales a beneficio de su empleabilidad, mientras que un 12% lo considera como Regular.

Tabla 15: Distribución de frecuencias de ampliación de red de contactos.

¿Cómo considera usted la ampliación de su red de contactos para la búsqueda de empleo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	67	89,3	89,3	89,3
	Muy Bueno	2	2,7	2,7	92,0
	Regular	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

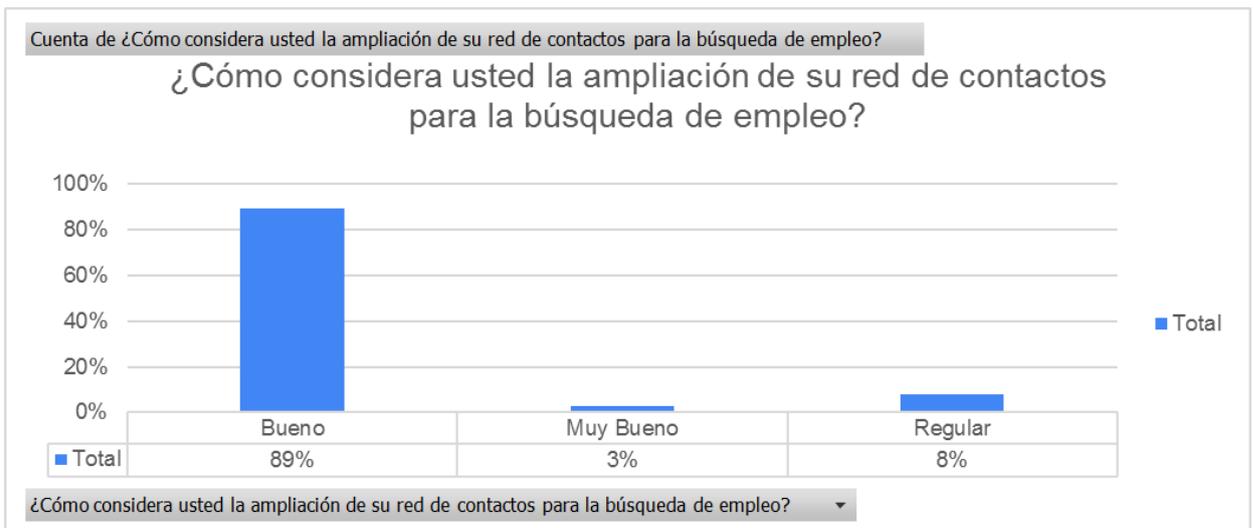


Figura 18. Red de contactos para la búsqueda de empleo.

Fuente: Elaboración Propia

El 89% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno la ampliación de su red de contactos para la búsqueda de empleo, mientras que un 8% lo considera como Regular.

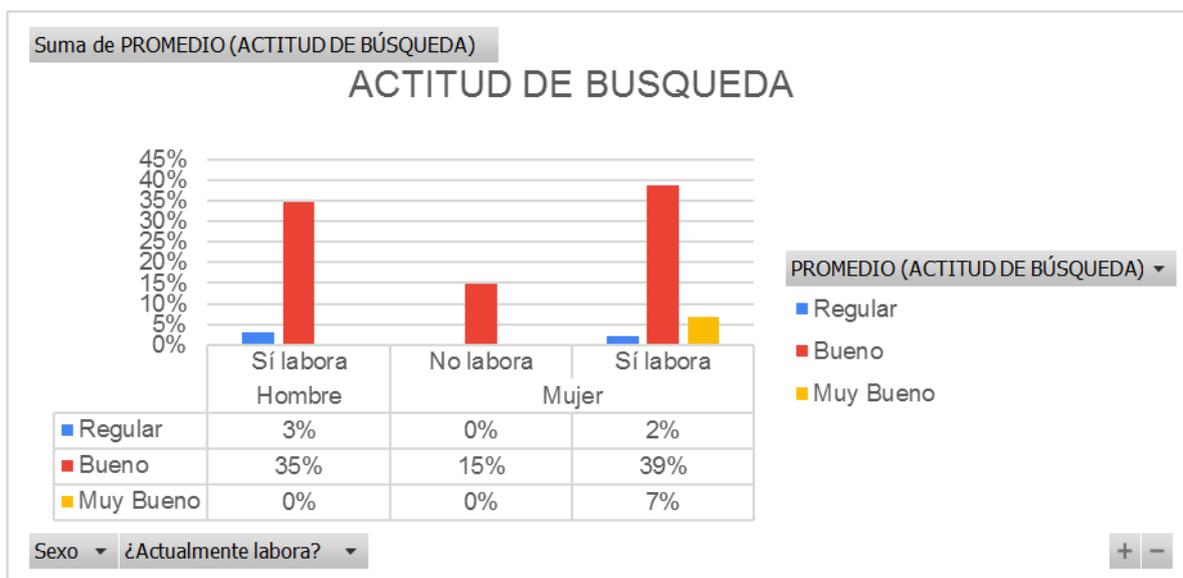


Figura 19. Dimensión: Actitud de búsqueda

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la dimensión Actitud de búsqueda: El 39% de las mujeres que si laboran obtienen un promedio de Bueno y un 7% obtiene un promedio de Muy Bueno.

En el caso de los hombres, todos laboran. El 35% obtiene un promedio de Bueno, mientras que el 3% restante califican con un promedio de Muy Bueno.

4.4. Demanda del mercado laboral

Tabla 16: Distribución de frecuencias de ofertas de empleo relacionadas a su carrera.

¿Cómo considera usted las ofertas de empleo relacionadas a su carrera en el mercado laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	50	66,7	66,7	66,7
	Malo	2	2,7	2,7	69,3
	Muy Bueno	2	2,7	2,7	72,0
	Regular	21	28,0	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

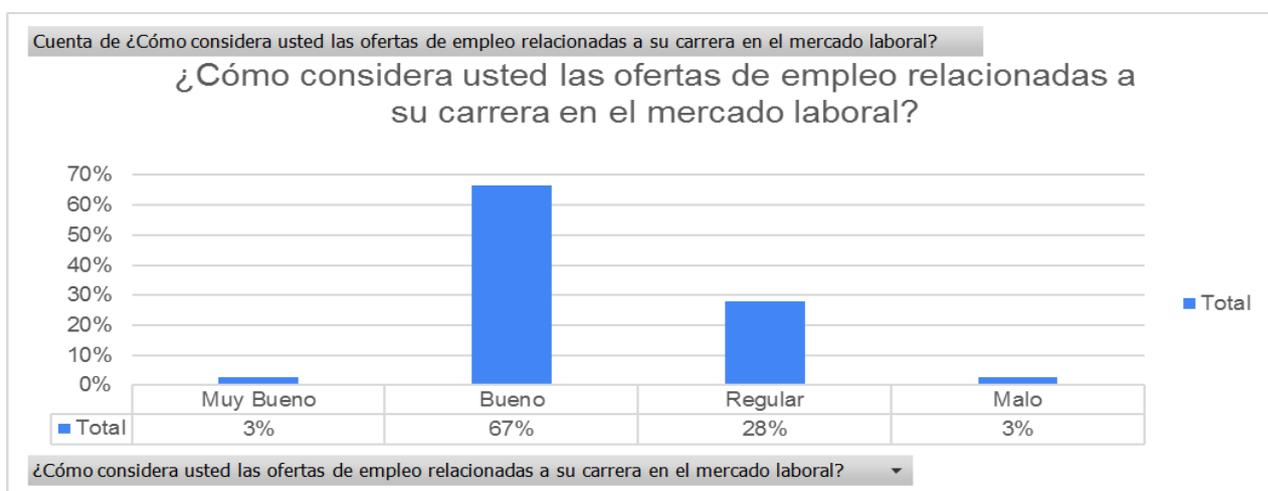


Figura 20. Ofertas de empleo relacionadas a su carrera en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración Propia

El 67% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno las ofertas de empleo relacionados a su carrera en el mercado laboral, mientras que un 28% lo considera como Regular.

Tabla 17: Distribución de frecuencias de demanda laboral de su carrera en el sector.

¿Cómo califica la demanda laboral de su carrera en el sector o rubro de su interés?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	55	73,3	73,3	73,3
Malo	6	8,0	8,0	81,3
Regular	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

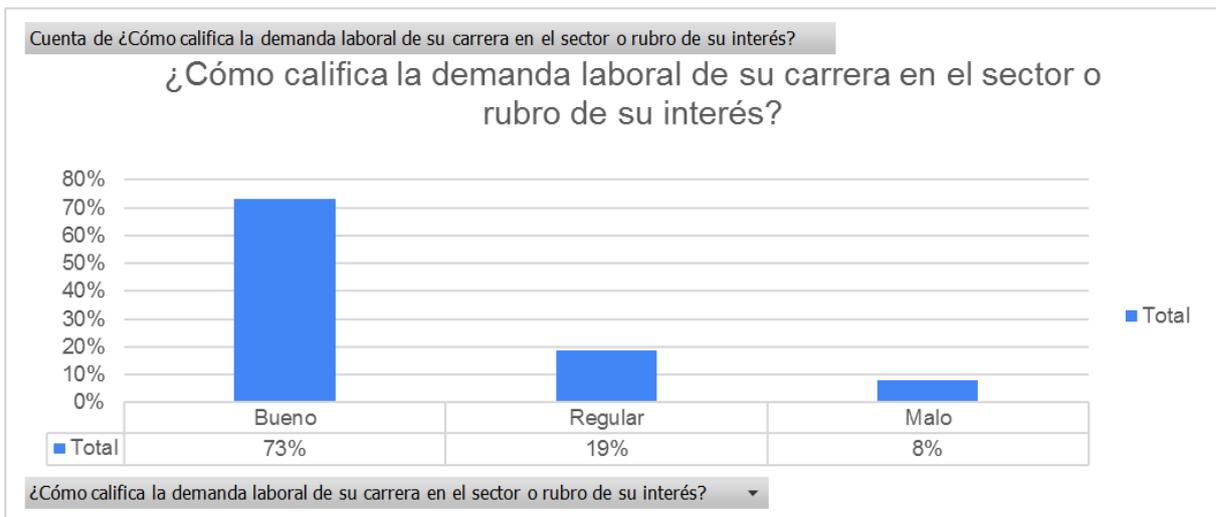


Figura 21. Demanda laboral de su carrera en el sector.

Fuente: Elaboración Propia

El 73% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno la demanda laboral de su carrera en el sector de su interés, mientras que un 19% lo considera como Regular.

Tabla 18: Distribución de frecuencias de conocimientos sobre las exigencias del mercado

laboral.

¿Cómo califica sus conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral relacionado a su carrera?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	43	57,3	57,3	57,3
	Muy Bueno	22	29,3	29,3	86,7
	Regular	10	13,3	13,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.23

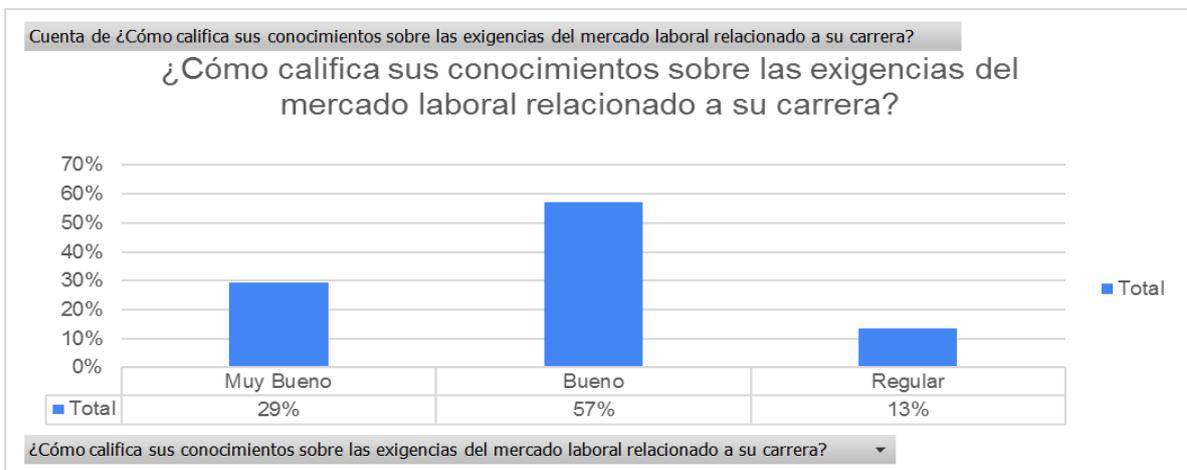


Figura 22. Conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral relacionado a su carrera.

Fuente: Elaboración Propia

El 57% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los

Olivos califica como Bueno sus conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral relacionado a su carrera, mientras que un 29% lo considera como Muy Bueno.

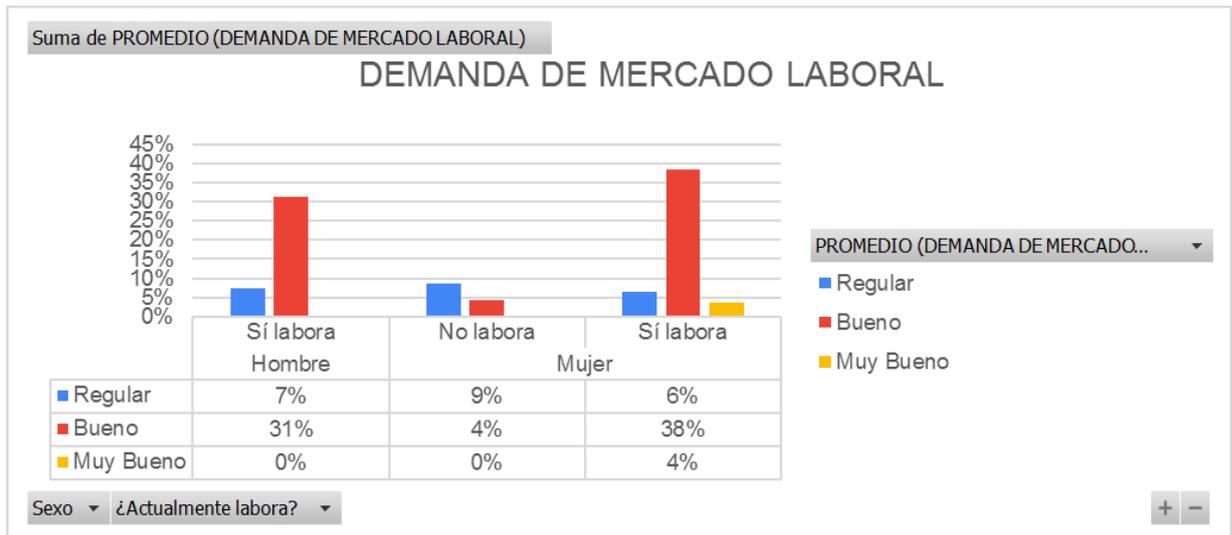


Figura 23. Dimensión: Demanda del mercado laboral

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la dimensión Demanda del mercado laboral: El 38% de las mujeres que si laboran obtienen un promedio de Bueno y un 6% obtiene un promedio de Regular.

En el caso de los hombres, laboran en su totalidad. El 31% califica con un promedio de Bueno, mientras que el 7% restante obtienen un promedio de Regular.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Discusión

En base a los hallazgos obtenidos en esta investigación denominado La empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018 se menciona lo siguiente:

En relación a lo que sustenta Cuba (2016), en su tesis “El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012” para optar por el título de Licenciado en el cual menciona que el talento humano debe poseer conocimientos y la experiencia para desempeñar un trabajo, lo cual mide su grado de empleabilidad. Ello concuerda con lo hallado en esta investigación, ya que de acuerdo a los resultados el 60% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno los conocimientos que poseen en gestión de empresa, mientras que el 40% restante lo considera como Muy Bueno.

De acuerdo a la investigación de Carrasco (2017) en la ciudad de Lima, en su tesis “Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres, 2016” para optar por el título de Magister sustentó que existe una relación entre la formación profesional especializada de enfermería y la competencia de empleabilidad de los egresados de la carrera de enfermería de la Universidad San Martín de Porres. De acuerdo a dicha investigación se denota la importancia en cuanto a los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación profesional, el resultado hallado define que el 57% de los egresados de la carrera de administración de

un IESTP en el distrito de Los Olivos califica como Bueno sus conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral relacionado a su carrera, mientras que un 29% lo considera como Muy Bueno.

En comparación con la tesis de los ecuatorianos Alejandro y Oleas (2016) “Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la carrera administración de empresas del período 2012-2015” para optar por el título de Ingeniero Comercial, sustentaron la importancia de desarrollar competencias profesionales y académicas de los graduados para su inserción exitosa en el mercado laboral. De acuerdo a la dimensión competencias y analizando de manera minuciosa los resultados obtenidos se puede definir lo siguiente: El 38% de las mujeres que si laboran califican con un promedio de Bueno y el 10% restante obtiene un promedio de Muy Bueno.

En el caso de los hombres, todos laboran actualmente. El 35% de ellos obtiene un promedio de Bueno, mientras que el 3% restante califican con un promedio de Muy Bueno sus competencias. En ambos casos nos brindan resultados optimistas.

Asimismo, el 85% de los egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos se encuentra laborando, mientras que el 15% restante no labora actualmente.

5.2. Conclusiones

A través de la presente investigación se logra identificar que los conocimientos técnicos, competencias conductuales, actitud de búsqueda y demanda del mercado laboral influyen en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

De acuerdo a los conocimientos técnicos que está comprendido por los conocimientos en gestión, conocimientos extracurriculares (Project, Excel SAP, etc.) y herramientas

tecnológicas, el 69% de los egresados en promedio califican su conocimientos técnicos como bueno lo cual nos indica que el nivel alcanzado es adecuado o notable, respondiendo el primer objetivo específico: Identificar el nivel de conocimientos técnicos de egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

Con respecto a las competencias conductuales comprendido por Liderazgo, trabajo en equipo y orientación al cliente, los resultados arrojan que los egresados cuentan con un nivel notable o adecuado, ya que el 79% de egresados en promedio califica sus competencias conductuales como bueno. Con ello se responde al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de competencias en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

En lo que refiere a la actitud de búsqueda intervienen la Búsqueda de empleo, redes sociales y redes de contacto. Los resultados obtenidos indican que en promedio el 83% de los egresados califica su actitud de búsqueda como bueno, ello indica que el nivel alcanzado es notable o adecuado respondiendo al tercer objetivo específico: Conocer la actitud de búsqueda de empleo de los egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

En cuanto a la demanda del mercado laboral es integrada por las ofertas disponibles, demanda por sector y exigencias del mercado laboral. Podemos determinar según el resultado de la encuesta que el 66% de los egresados en promedio califica como bueno la demanda del mercado laboral, sin embargo, se identifica que las ofertas de empleo no se ajustan a lo deseado por el egresado en cuanto al sector en el que desea desenvolverse. Ello responde al cuarto objetivo específico: Conocer la demanda del mercado laboral según los egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.

REFERENCIAS

- Alejandro, J. y Oleas, D. (2016). *Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la carrera administración de empresas del período 2012-2015. (tesis de licenciatura)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5529>
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2007). *Gestión por competencias: el diccionario*. Ediciones Granica SA.
- Amaya, G., Ciciliano, J. y Esquivel, S. (2014). *Factores determinantes de la inserción laboral de los profesionales universitarios de la carrera de administración de empresas, en el Municipio de la Unión, Departamento de la Unión, año 2014. (tesis de licenciatura)*. Universidad de El Salvador. Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/8685/>
- Aules, E. (2016). *Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de administración de empresas. (tesis de licenciatura)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10337>
- Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu. (tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional de Luján. Recuperado de: <https://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión de recursos humanos*. Colombia: Ed. MacGraw-HILL.

Curriculum Universitario basado en competencias (2015, 25 y 26 de julio). En Universidad del Norte Barranquilla. Recuperado el 20 de noviembre del 2017, de <https://www.cinda.cl/download/libros/Curr%C3%ADculo%20Universitario%20Basado%20en%20Competencias.pdf>

Gómez, 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. (tesis de licenciatura)*. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaoep/358>

Mamani, O. (2016). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 la 2015. (tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional de Moquegua. Recuperado de: <http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/27>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). *La Inadecuación Ocupacional de los Profesionales con Educación Superior en Perú*. Lima: APA.

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. España: <http://www.rae.es/>

Temple, I. (2014). *Usted SA*. Grupo Planeta Spain.

Turbull, J., Deuter, M. y Bradbery, J. (s.f.). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Oxford University. Recuperado de: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>

Véles, A. (2016). *Caracterización de las determinantes de empleabilidad de los graduados de Gestión Empresarial Internacional. (tesis de licenciatura)*. Universidad Católica

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5469>

Vertiz, E. (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la región Piura: Año 2012. (tesis licenciatura).*

Universidad Nacional de Piura. Recuperado de:

<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/494>

Yeves, J. (2015). *Antecedentes y evolución de la calidad del empleo de los titulados universitarios. (tesis doctoral).* Universidad de Valencia. Recuperado de:

<http://roderic.uv.es/handle/10550/49226>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Titulo de la Tesis: "LA EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE UN IESTP DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS EN EL AÑO 2018".					
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	Definición conceptual	Dimensiones	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Variable independiente: Empleabilidad	Alles (2006), define que es la probabilidad que tienen las personas de obtener un empleo de alguna manera, lo que implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad.	Conocimientos Técnicos Competencias conductuales Actitud de búsqueda Demanda del mercado laboral	Tipo de Investigación: Enfoque cuantitativo Tipo descriptivo Diseño transversal No experimental. Población: 75 egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018. Censo: 75 egresados, se trabaja con toda la población. Técnicas para recolección de datos: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Técnica de análisis de resultados: Análisis descriptivo (Interpretación de Gráficos estadísticos).
¿Cómo es la empleabilidad en egresados de la carrera de Administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?	Describir la empleabilidad en egresados de la Carrera de Administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018.				
Problemas específicos	Objetivos Específicos				
a) ¿Cuál es el nivel de conocimientos técnicos en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?	Identificar el nivel de conocimientos técnicos de egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.				
b) ¿Cuál es el nivel de competencias conductuales en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?	Identificar el nivel de competencias conductuales en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.				
c) ¿Cómo es la actitud de búsqueda de empleo en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?	Conocer la actitud de búsqueda de empleo de los egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.				
d) ¿Cómo es la demanda del mercado laboral en egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018?	Conocer la demanda del mercado laboral según los egresados de la carrera de administración de un IESTP del distrito de Los Olivos en el año 2018.				

Anexo N° 3. Validación de instrumento de investigación

JE EXP

 UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

SOLICITO: Validación de instrumento de investigación.

Mg. o Dr.;

Yo, **José Manuel Buitrón Llacsá**, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte, nos dirigimos respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar las hipótesis propuestas en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: "La empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018".

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

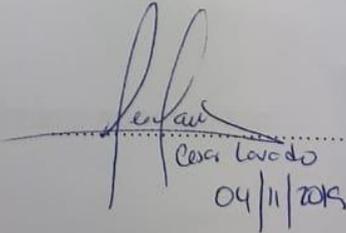
1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios/Guía de entrevista/ Documentos de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Atentamente,

Lima, 21 de Octubre de 2019

.....
Ba. José Manuel Buitrón Llacsá


Cesar Lavado
04/11/2019

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador:
- 1.2. Grado Académico:
- 1.3. Institución donde labora:
 - 1.3.1. Especialidad del validador:
 - 1.3.2. Título de la investigación: "La empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018"
 - 1.3.3. Autor del Instrumento: Ba. José Manuel Buitrón Llacsá
 - 1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): Empleabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS - VARIABLE: EMPLEABILIDAD (MANEJAR SEGÚN DIMENSIONES)

Items	Escala	0-25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
DIMENSION 1: Conocimiento técnicos						
1. Conocimientos de gestión					✓	
2. Conocimientos extracurriculares						
3. Herramientas tecnológicas						
DIMENSION 2: Competencias conductuales						
4. Liderazgo					✓	
5. Trabajo en equipo						
6. Orientación al cliente						
DIMENSION 3: Actitud de búsqueda						
7. Búsqueda de empleo					✓	
8. Redes sociales						
9. Red de contactos						
DIMENSION 4: Demanda del mercado laboral						
10. Ofertas disponibles						
11. Demanda por sector						
12. Exigencias del mercado laboral						Actuar (reclutarse a través de la plataforma de empleo y demanda laboral)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85.0000%

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Lima, 04 Nov 2015

Firma del Experto Informante
DNI N° 93570606
Teléfono N° 945085446

SOLICITO: Validación de instrumento de investigación.

Mg. o Dr.;

Yo, **José Manuel Buitrón Llacsá**, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte, nos dirigimos respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar las hipótesis propuestas en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: "La empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018".

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

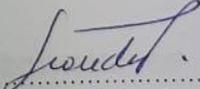
1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios/Guía de entrevista/ Documentos de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Atentamente,

Lima, 21 de Octubre de 2019

.....
Ba. José Manuel Buitrón Llacsá


.....
Mg. José Sánchez Porras
DNI : 43820255

 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: *Sánchez Porras José Wilfredo*

1.2. Grado Académico: *Magister*

1.3. Institución donde labora: *UPN SAC*

1.3.1. Especialidad del validador: *Economista*

1.3.2. Título de la investigación: "La empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018"

1.3.3. Autor del Instrumento: *Ba. José Manuel Buitrón Llacsá*

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): *Empleabilidad*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS - VARIABLE: EMPLEABILIDAD (MANEJAR SEGÚN DIMENSIONES)

Ítems	Escala	0-25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente sí pertenece	76-100 Sí pertenece	Observaciones
DIMENSION 1: Conocimiento técnicos						
1. Conocimientos de gestión					✓	
2. Conocimientos extracurriculares						
3. Herramientas tecnológicas						
DIMENSION 2: Competencias conductuales						
4. Liderazgo					✓	
5. Trabajo en equipo						
6. Orientación al cliente						
DIMENSION 3: Actitud de búsqueda						
7. Búsqueda de empleo					✓	
8. Redes sociales						
9. Red de contactos						
DIMENSION 4: Demanda del mercado laboral						
10. Ofertas disponibles					✓	<i>Revisar pertinencia de indicadores antes de medir.</i>
11. Demanda por sector						
12. Exigencias del mercado laboral						

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *90* %

 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

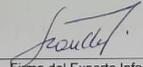
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				✓	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *80* % OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: *Breña, 02 de Noviembre de 2019*



Firma del Experto Informante.
DNI. N° *43432655*
Teléfono N° *934594401*

SOLICITO: Validación de instrumento de investigación.

Mg. o Dr.;

Yo, **José Manuel Buitrón Llacsá**, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte, nos dirigimos respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar las hipótesis propuestas en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: "La empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018".

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

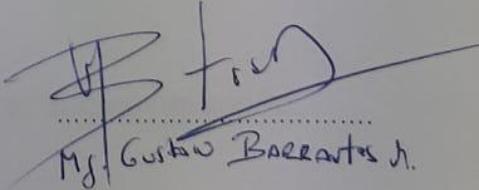
1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios/Guía de entrevista/ Documentos de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Atentamente,

Lima, 21 de Octubre de 2019

.....
Ba. José Manuel Buitrón Llacsá


.....
Mg. Gustavo BARRANTES J.

 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: *Barranks Morales, Custero Isaac*

1.2. Grado Académico: *Magister*

1.3. Institución donde labora: *UPN*

1.3.1. Especialidad del validador: *Negocios Internacionales y Administración*

1.3.2. Título de la investigación: "La empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018"

1.3.3. Autor del Instrumento: *Ba. José Manuel Buitrón Llacsá*

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): *Empleabilidad*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS - VARIABLE: EMPLEABILIDAD (MANEJAR SEGÚN DIMENSIONES)

Ítems	Escala	0-25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente sí pertenece	76-100 Sí pertenece	Observaciones
DIMENSION 1: Conocimiento técnicos						
1. Conocimientos de gestión					✓	
2. Conocimientos extracurriculares						
3. Herramientas tecnológicas						
DIMENSION 2: Competencias conductuales						
4. Liderazgo					✓	
5. Trabajo en equipo						
6. Orientación al cliente						
DIMENSION 3: Actitud de búsqueda						
7. Búsqueda de empleo					✓	
8. Redes sociales						
9. Red de contactos						
DIMENSION 4: Demanda del mercado laboral						
10. Oportunidades disponibles					✓	
11. Demanda por sector						
12. Exigencias del mercado laboral						

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *100* %.

 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

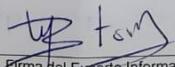
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *100* % OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: *Lima 31/10/2019*



Firma del Experto Informante.
DNI. N° *40957310*
Teléfono N° *983439953*

Anexo N° 4: Escala de Valoración

Escalas de valoración	
Concepto	Definición / Esquema cuantitativo
Muy Bueno	Es muy adecuado / sobresaliente. (90% – 100%)
Bueno	Es adecuado / notable. (65% - 89%)
Regular	Es moderado / aceptable. (40% – 64%)
Malo	Es inadecuado / deficiente. (25% - 39%)
Muy malo	Es muy inadecuado / insuficiente. (0% - 24%)

Anexo N° 5: Cuestionario desarrollado en Google Form enviado a los egresados.

ENCUESTA

Estimado(a) participante:
El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración del Instituto en el año 2018 .

Sexo *

Mujer

Hombre

Edad *

Texto de respuesta corta

Estado civil *

Soltero

Casado

Viudo

Divorciado

¿Actualmente labora? *

Sí

No

Cuestionario de Empleabilidad (MB=Muy Bueno, B=Bueno, R=Regular, M=Malo y MM=Muy Malo) *

	MB	B	R	M	MM
¿Cómo califica ...	<input type="radio"/>				
¿Qué nivel de c...	<input type="radio"/>				
¿Cómo califica ...	<input type="radio"/>				
¿Cómo califica ...	<input type="radio"/>				
¿Cómo consid...	<input type="radio"/>				
¿Cómo califica...	<input type="radio"/>				
¿Cómo es su ex...	<input type="radio"/>				
¿Cómo califica ...	<input type="radio"/>				
¿Cómo conside...	<input type="radio"/>				
¿Cómo conside...	<input type="radio"/>				
¿Cómo califica ...	<input type="radio"/>				
¿Cómo califica ...	<input type="radio"/>				