

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**RELACIÓN ENTRE LA EMPLEABILIDAD Y MERCADO
LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PERIODO 2015 AL
2017 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS,
ANDAHUAYLAS, 2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

JUAN CARLOS CÉSPEDES ROJAS

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**RELACIÓN ENTRE LA EMPLEABILIDAD Y MERCADO
LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PERIODO 2015 AL
2017 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS,
2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

JUAN CARLOS CÉSPEDES ROJAS

Asesor:

Dr. FELIPE RAFAEL VALLE DIAZ

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de EPAE - FCE - Cayabacho, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 15:30 horas del día veintiuno de Noviembre del año 2018, se reunieron el Mg. Juan Cielo Ramírez Cajamarca - Mg. Doris Bustinza Saldivar y el Mg. Simón José Cama Flores, integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los Egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJ MA, Andakwayta's, 2018, cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas, Juan Carlos Céspedes Rojas, y su Asesor Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: Aprobar por Unanimidad, al Bachiller en Administración de Empresas, Juan Carlos Céspedes Rojas, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>15</u>	<u>Quince</u>	<u>Bueno</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Mg. Lic. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca
DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
DPTO. ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Mg. Doris Bustinza Saldivar
DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Mg. Lic. Simón José Cama Flores
DOCENTE

DEDICATORIA

A nuestro padre celestial: por concederme la vida y por permitirme cumplir este propósito destinado para mí, como profesional.

A mis padres: Maxi y Olga Trinidad quienes son el motivo más importante de mi vida y por brindarme, expresarme todo su amor y ánimos durante toda mi vida.

A mis hermanas: Mia Mariana, Mary, Jhoselyn Fabiola, Analy y Susy quienes me brindaron su apoyo y ánimos para continuar y perseguir cumplir con todas mis metas.

AGRADECIMIENTO

Al altísimo por traerme con vida y salud, por concederme cumplir mis metas y guiar mis pasos para salir adelante ante cualquier adversidad.

A mis padres por su apoyo incondicional, por ser un gran ejemplo de dedicación y esfuerzo, por exigir lo mejor de mí y por enseñarme a ser fuerte, aun en medio de la adversidad, gracias por estar siempre conmigo.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, por ser el alma mater en educación y brindarme la formación profesional, así del mismo modo a los diferentes didácticos que me dieron su conocimiento y su apoyo para continuar mi día a día.

Al Dr. Felipe Rafael Valle Días, por el asesoramiento, apoyo y orientación en todo el proceso de este trabajo de investigación.

A los jurados evaluadores: Mag. Juan Cielo Ramirez Cajamarca, Mg. Doris Bustinza Saldivar y Mg. Simón José Cama Flores. Excelentes profesionales por sus aportes, conocimientos, habilidades y coadyuvaron a cumplir la presente indagación.

PRESENTACIÓN

Distinguidos integrantes del jurado: según el reglamento de grados y títulos de la escuela profesional de administración de empresas de la UNAJMA. con la intención de obtener el grado profesional de licenciado en administración de empresas, ante ustedes presento la tesis titulada “Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela profesional de administración de empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018”

La investigación surge a partir de la problemática que existe en la empleabilidad que tienen los egresados de la Escuela profesional de administración de empresas de la UNAJMA, para integrarse al mercado laboral competitivo, en busca de oportunidades laborales como profesionales que son. y único fin de dar a conocer la correspondencia que tiene la empleabilidad y mercado laboral de los egresados de nuestra casa superior de estudios, que actualmente al culminar la carrera universitaria no es suficiente para lograr integrarse al mercado laboral que constantemente es más exigente y competitivo donde demandan mayores cantidades de profesionales con conocimientos y habilidades que los distingue de los demás profesionales y poder ocupar ese primer empleo que con tanta expectativa esperamos y poder desarrollarnos como profesionales.

El resultado de la siguiente investigación pretende aportar en el conocimiento teórico, científico de los interesados en su lectura, y del cómo ambas variables se emplean para la educación profesional de los egresados de nuestra universidad en su incorporación al mercado laboral, considerando que son indispensables para el desarrollo de actividades laborales en una organización.

Se presenta a ustedes, señores miembros del Jurado Evaluador, este trabajo realizado con mucho entusiasmo, que cumple con los parámetros y exigencias que establecen los reglamentos.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Delimitación de la investigación.....	18
1.3.1. Delimitación espacial.....	18
1.3.2. Delimitación temporal.....	19
1.3.3. Delimitación teórica.....	19
1.4. Justificación.....	19
1.3.4. Justificación teórica – científica.....	19
1.3.5. Justificación metodológica.....	20
1.5. Objetivo.....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II.....	21
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21

2.1.2.	Antecedentes nacionales	23
2.2.	Marco teórico.....	26
2.2.1.	Empleabilidad.....	26
2.2.2.	Historia de la empleabilidad.....	27
2.2.3.	Tipos de empleabilidad	28
2.2.4.	Dimensiones de la empleabilidad.....	29
2.2.5.	Habilidades relacionadas con la empleabilidad.....	30
2.2.6.	Mercado laboral	32
2.2.7.	Tipos de mercado	33
2.2.8.	Características del mercado laboral	35
2.2.9.	La oferta y demanda del mercado laboral	36
2.2.10.	Demanda laboral.....	36
2.2.11.	Plazas de trabajo.....	38
2.2.12.	Tipos de personal para servicio administrativo.....	39
2.2.13.	Oferta laboral	39
2.3.	Marco conceptual	41
	CAPÍTULO III.....	43
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1.	Hipótesis.....	43
3.2.	Hipótesis general.....	43
3.3.	Hipótesis específica.....	43
3.4.	Variables	44
3.5.	Matriz de Operacionalización de Variables	44
3.6.	Metodología	45
3.6.1.	Enfoque.....	45
3.6.2.	Tipo de estudio.....	45
3.6.3.	Diseño de Investigación.....	45
3.7.	Población y muestra de estudio	47
3.7.1.	Población	47
3.7.2.	Muestra	47
3.8.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48

3.8.1. Técnica.....	48
3.8.2. Instrumento.....	49
3.9. Métodos de análisis de datos.....	50
CAPÍTULO IV.....	51
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	51
4.1. Resultados de investigación.....	51
4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach.....	51
4.1.2. Datos Generales de los egresados de la escuela profesional de administración de empresas.....	52
4.1.3. Distribución de frecuencias de la investigación.....	54
4.2. Contrastación estadística hipótesis.....	60
4.2.1. Hipótesis general.....	60
4.2.2. Hipótesis específica 1.....	61
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	62
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	63
4.2.5. Hipótesis específica 4.....	64
CAPÍTULO V.....	66
DISCUSIÓN.....	66
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Fiabilidad según kuder Richardson</i>	51
Tabla 2: <i>Fiabilidad (Empleabilidad y Mercado laboral)</i>	51
Tabla 3: <i>Estadística de Fiabilidad : V1 - Empleabilidad</i>	52
Tabla 4: <i>Estadística de Fiabilidad : V2 – Mercado Laboral</i>	52
Tabla 5: <i>Genero de los egresados- EPAE</i>	52
Tabla 6: <i>Edad de los egresados - EPAE</i> Edad de los egresados - EPAE.....	53
Tabla 7: <i>Variable 1: Empleabilidad</i>	54
Tabla 8: <i>Frecuencia (V1-D1: Experiencia Adquirida)</i> <i>Dimensión : Experiencia</i> <i>Adquirida</i>	55
Tabla 9: <i>Frecuencia (V1-D2: Competencia Profesional)</i>	56
Tabla 10: <i>Variable 2: Mercado laboral</i>	57
Tabla 11: <i>(V2 – D1: Oferta Laboral)</i> <i>Dimensión: Oferta Laboral</i>	58
Tabla 12: <i>(V2 – D2: Demanda Laboral)</i> <i>Dimensión: Demanda laboral</i>	59
Tabla 13: <i>Correlación entre Empleabilidad y Mercado Laboral</i>	61
Tabla 14: <i>correlación entre Experiencia adquirida y oferta laboral correlaciones</i>	62
Tabla 15 : <i>correlación entre Experiencia adquirida y demanda laboral Correlaciones</i> ..	63
Tabla 16: <i>correlación entre Competencia profesional y oferta laboral</i>	64
Tabla 17: <i>correlación entre Competencia profesional y demanda laboral</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>composición de salario</i>	38
Figura 2: <i>Diseño correlacional</i>	46
Figura 3: <i>Género de los egresados - EPAE</i>	53
Figura 4: <i>Edad de los egresados - EPAE</i>	54
Figura 5: <i>Variable 1 - Empleabilidad</i>	55
Figura 6: <i>Experiencia Adquirida de los egresados - EPAE</i>	56
Figura 7: <i>Competencia Profesional de los egresados -EPAE</i>	57
Figura 8: <i>Mercado Laboral de los egresados -EPAE</i>	58
Figura 9: <i>oferta laboral egresados - EPAE</i>	59
Figura 10: <i>Demanda laboral de los egresados - EPAE</i>	60

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación.....</i>	<i>76</i>
<i>Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....</i>	<i>77</i>
<i>Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos.....</i>	<i>78</i>
<i>Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....</i>	<i>79</i>
<i>Anexo 5: Fotografías de la investigación.....</i>	<i>80</i>
<i>Anexo 6: Instrumento de recolección de datos.....</i>	<i>81</i>

RESUMEN

El mencionado proyecto de investigación considera como fin total dar a conocer la relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018. Y conocer la realidad situacional de los egresados ante su incorporación en un trabajo en el mercado laboral.

Objetivo: Determinar la relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.

Investigación que se ha desarrollado en base a los hechos ocurridos en los años 2015 -2017. Forma parte del enfoque cuantitativo, y con un tipo de investigación es exploración elemental básica, el diseño de exploración no en fase de prueba, y dentro del diseño no en fase de prueba, esta exploración es del tipo de diseño transeccional correlacional.

La cantidad se conformó con los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas del periodo 2015 – 2017 asiendo el total de 319 egresados. La medida de la muestra es de 175, bajo el soporte teórico plasmado en el proyecto, se consideró la misma cantidad que la población, con el margen de error del 5% y con la certeza del 95%. Por lo tanto, Las técnicas e herramientas de recolección de datos que se utilizaran son el cuestionario y la encuesta.

Resultados: Del manejo de datos, resulto un alfa de Cronbach de ,896 representando una valida confiabilidad en la ejecución del instrumento de investigación. Del mismo modo, al constatar la hipótesis total de la presente indagación, se obtiene un valor sig.,000 nivel de significancia, que indica un nivel de fiabilidad del 99% que se relaciona de manera positiva media alta en la empleabilidad y mercado laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de empresas en la UNAJMA.

Conclusiones: El estudio de los datos resultantes permite en cumplir con los fines y objetivos. Alcanzando suministrar las conclusiones y recomendaciones. Para la posterior determinación de las decisiones de los implicados para mejorar su empleabilidad ante un mercado competitivo.

Palabras claves: Empleabilidad, mercado de trabajo, capacidad, Salario.

ABSTRACT

The aforementioned research project considers as a total aim to publicize the relationship between the employability and the labor market of graduates from the 2015 to 2017 period of the Professional School of Business Administration, UNAJMA, Andahuaylas, 2018. And to know the situational reality of the graduates before their incorporation into a job in the labor market.

Objective: To determine the relationship between employability and the labor market of graduates from the 2015 to 2017 period of the Professional School of Business Administration, UNAJMA, Andahuaylas, 2018 and to present the correlation results between both variables.

Research that has been developed based on the events that occurred in the years 2015 -2017. It is part of the quantitative approach, and with one type of research is basic elementary exploration, the exploration design is not in the testing phase, and within the design not in the testing phase, this exploration is of the transectional correlational design type.

The amount was conformed with the Graduates of the Professional School of Business Administration of the period 2015 - 2017 holding the total of 319 graduates. The measure of the sample is 175, under the theoretical support embodied in the project, the same amount as the population was considered, with the margin of error of 5% and with the certainty of 95%. Therefore, the techniques and data collection tools that will be used are the questionnaire and the survey.

Results: From the data management, a Cronbach's alpha of, 769 resulted, representing a valid reliability in the execution of the research instrument. In the same way, when verifying the total hypothesis of the present investigation, a value sig, 000 level of significance is obtained, which indicates a level of reliability of 99% that is related in a positive way to a high average in the employability and labor market of the graduates of the professional school of business administration at UNAJMA.

Conclusions: The study of the resulting data allows to fulfill the aims and objectives. Reaching supply the conclusions and recommendations. For the subsequent determination of the decisions of those involved to improve their employability in a competitive market.

Keywords: Employability, labor market, capacity, Salary.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela profesional de administración de empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018, surge a partir de la poca importancia de su estudio, desde este punto podemos deducir que la empleabilidad que tienen los egresados de nuestra universidad es considerable a la cantidad de cargos de trabajo en el mercado laboral de nuestro distrito de Andahuaylas, se entiende la empleabilidad como las capacidades, aptitudes que tienen las personas en la hora de incorporarse a un mercado laboral.

En tal sentido existe una relación moderada para incorporarse a un puesto laboral El presente informe final presenta cinco capítulos establecidos en el siguiente orden:

Capítulo I: en este capítulo se hizo énfasis al problema de la investigación, para ello se desarrolló el planteamiento y formulación del problema, tanto general como las específicas; asimismo contiene la delimitación, justificación y los objetivos.

Capítulo II: para brindar una mayor solidez al presente proyecto, se desarrolló la fundamentación teórica, como también los antecedentes, el contenido teórico y conceptual. En este capítulo se consideró la hipótesis general y específica, las variables y su operacionalización.

Capítulo III: se desarrolló toda la metodología de estudio, cantidad de población de estudio y población, las herramientas y técnicas de recaudación de datos y el método de estudio.

Capítulo IV: se proyectan las secuelas obtenidos del proyecto de tesis, y la constatación estadística de la hipótesis.

Capítulo V: en este capítulo se desarrolló los resultados, realizando una comparativa de los resultados de las hipótesis con las diferentes teorías que algunos teóricos sostienen similares al presente proyecto.

Finalmente se desarrolló las conclusiones correspondientes y recomendaciones, de este trabajo se espera que sea de agrado y entendimiento del lector y que sirva como cimiento para futuras investigaciones que se desarrollen en sus diferentes ámbitos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El crecimiento en los egresados de las diferentes universidades en los últimos años ha sido considerable, lo que ha llevado a un importante incremento del porcentaje de egresados universitarios, denotando el uso de sus habilidades y destrezas conjuntamente a su empleabilidad para acceder a puestos de trabajo, en un mercado laboral sumamente exigente, que han dado lugar a que desde las universidades estén al pendiente para realizar el seguimiento de los egresados, sobre las dificultades en la búsqueda del empleo, la complacencia de los graduados universitarios con la educación y formación recibida para afrontar las necesidades del mercado laboral actual. (Gómez, M. 2009)

Por otro lado, el mercado laboral y empleabilidad que exige una demanda laboral a los egresados de las diferentes instituciones superiores, requiere de la formación básica para la mejora de las habilidades, maestrías y los conocimientos de los egresados que correspondan adecuadamente con la demanda de los distintos sectores empresariales del país. Para que el mercado laboral se aproxime a un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, es de gran importancia que las universidades sean conscientes sobre cómo influyen en el mercado laboral a partir de la formación de sus egresados. (Padilla, J. 2017)

Para los jóvenes que recién egresan de las universidades una de sus principales preocupaciones es conseguir el ansiado primer empleo que muchas veces no resulta expectante, resulta de la búsqueda de los medios necesarios para obtener la independencia y poder tomar decisiones con relación al objetivo profesional que tienen. (Armijos, L. 2017)

El título universitario tendría que tener una importancia relevante para la obtención del empleo bien remunerado, por lo que tendría un peso importante en la selección final del personal. Según el estudio realizado a nivel nacional a nuestros Egresados Universitarios y Universidades 2014 muestra que el 45,9% de la cantidad de egresados en situación de empleados cuentan con el título profesional, el 39,5%

refieren con el grado de bachiller, y el 14,6% no cuentan con grado o título. (RPP NOTICIAS 2016).

La inserción de los egresados al mercado laboral y su empleabilidad se condiciona en buena parte a los conocimientos y habilidades obtenidos durante sus cinco años de estudio universitario, para obtener el tan ansiado primer trabajo.

En los últimos años, la realización de los estudios sobre el impacto social y búsqueda de empleo de los egresados ha sido un tema de preocupación para las casas universitarias de educación superior y de los gobiernos nacionales que buscan conocer las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados, graduados universitarios que se afrontan al mercado laboral competitivo como una realidad inevitable.

Una de las preocupaciones que tienen los gobiernos nacionales se encuentra en la erradicación del desempleo o mantenerlos y conservarlos en los niveles más mínimos posibles, de este modo se garantiza el bienestar económico de los estudiantes que egresan de las universidades y encuentren un bienestar social y estabilidad laboral, en este mercado competitivo. Las habilidades, actitudes y conocimientos, especializaciones son piezas claves para lograr ser atractivos ante un mercado de reclutamiento de personal, las estrategias únicas que poseen los egresados universitarios hagan su distinción entre muchas opciones competitivas y poder obtener el puesto laboral deseado. (Armijos, L. 2017)

La oferta y la demanda de trabajo concurren en el espacio laboral. En los últimos años miles de estudiantes recién egresados inician con la vida profesional. En nuestro país existen más de 8 millones 441 mil jóvenes de 15 a 29 años de edad, de los cuales el 4 millón 275 mil son hombres y 4 millones 165 mil mujeres. Al año 2016, cuentan con educación superior 35,8% de ellos: 21,5% con educación superior universitaria y 14,3% con superior no universitaria, según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017).

Visto la ley Universitaria N° 30220, Artículo 7°, se señala que “son funciones de la universidad: la educación profesional, la investigación, extensión cultural y proyección social, educación continua, el aportar al desarrollo humano”. Como funciones se resume como la excelencia académica.

La formación profesional será fundamental para los egresados a la hora de buscar trabajo donde sus conocimientos se verán reflejadas a la hora de buscar empleo, las capacidades y habilidades serán determinantes para posesionarse en un espacio laboral en un mercado competitivo muy reducido que los diferenciara de otros egresados afines a ellos.

En Andahuaylas existen numerosas casas universitarias, institutos y afines dedicadas a la formación técnica y profesional de nuestros jóvenes, donde periódicamente sacan al mercado laboral una innumerable cantidad de graduados profesionales. SUNEDU. (2018). listos para ingresar al mercado laboral y desarrollarse profesionalmente, mientras que en nuestra región tenemos un tamaño de mercado laboral medio, entre instituciones públicas y privadas que demandan cada vez más profesionales que puedan ocupar las diferentes áreas de trabajo y poder desempeñarse profesionalmente, y logrando obtener muchas veces ese primer empleo o trabajo que con tantas ansias vemos llegar.

El mercado laboral que nos rodea demanda profesionales idóneos con capacidades y habilidades capaces de tomar decisiones y solucionar las diferentes problemáticas que tienen las empresas, que demandan cada vez a egresados con perfiles profesionales para ocupar los puestos de trabajo requeridos según su formación profesional. No solo se trata de buscar espacios laborables sino también de desempeñarse profesionalmente cubriendo las exigencias del mercado competitivo, buscando la relación del empleo y mercado de trabajo de los jóvenes egresados de la UNAJMA.

La Universidad Nacional José María Arguedas creada por Ley N° 28372 en Andahuaylas el 01 de noviembre de 2004 es la primera universidad de la provincia que brinda a la juventud andahuaylina, la oportunidad de prepararse profesionalmente. Se creó gracias al apoyo y esfuerzo del pueblo andahuaylino, con el permanente empeño de quienes integramos esta casa superior de estudios: profesores, estudiantes, trabajadores y egresados

Con el objetivo de desarrollar las actividades académicas, buscando la excelencia y el desarrollo de la investigación científica con la participación de docentes y estudiantes.

quienes tienen como misión la formación integral de profesionales capaces de afrontar y solucionar las diferentes problemáticas en las diferentes organizaciones, y que hoy se encuentran desempeñándose como profesionales, contribuyendo al desarrollo social y profesional de nuestra provincia.

Así mismo desde la primera promoción de egresados en el año 2007 nuestros profesionales han cubierto numerosas plazas laborales demostrando así el profesionalismo y compromiso con su institución, a la actualidad han incorporado al mercado laboral a más de 1454 jóvenes profesionales para cubrir la demanda laboral en las instituciones y empresas de Andahuaylas. Con sus tres carreras profesionales que se desagregan con un total de 724 egresados de la escuela profesional de administración de empresas, 312 egresados de la carrera de ingeniería de sistemas y 417 egresados de la carrera de ingeniería agro industrial. Quienes toman la decisión de inclinarse a los sectores públicos o privados de las empresas y poder desempeñarse como profesionales competentes en nuestra provincia de Andahuaylas como también fuera de nuestra región.

En tal sentido la provincia de Andahuaylas demanda mayor cantidad de profesional que logren cubrir los puestos laborales de todas las instituciones que solicitan constantemente por esa razón los egresados de la Universidad Nacional José María Arguedas logran integrarse a las diferentes instituciones y cubrir las numerosas plazas laborales que son muy importantes para desempeñarse profesionalmente y adquirir experiencia profesional, y sobre la cantidad de egresados y la cantidad de plazas laborales que existe en nuestra provincia de Andahuaylas en los últimos años podemos decir que es creciente el mercado laboral a medida que pasan los años, siendo de mayor complejidad el crecimiento de las organizaciones que buscan cada vez más profesionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, 2018?

- b) ¿Cuál es la relación entre la experiencia adquirida con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018?

- c) ¿Cuál es la relación entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018?

- d) ¿Cuál es la relación entre la competencia profesional con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018?

1.3. Delimitación de la investigación

Una vez identificada cuál será la unidad de estudio, por consiguiente, se procede a delimitar la población que será analizada y sobre lo cual se procurará generalizar los resultados obtenidos. Así una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” Hernadez, Fernandez, & Baptista, 2014, p.238)

Carrasco (2005) define: “La delimitación del problema a investigar será de vital importancia al permitir al pensador, suscribe a un espacio, temporal y teórico” (p.87)

1.3.1. Delimitación espacial

Carrasco (2005) Menciona que: “Reside en indicar explícitamente el espacio donde se realizará la investigación, de tal modo es importante indicar el nombre el lugar, centro poblado, distrito, provincia y departamento.” (p.87)

La mencionada indagación se circunda en la provincia de Andahuaylas, Región Apurímac. Específicamente a los Egresados del periodo 2015 - 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA.

1.3.2. Delimitación temporal

El mencionado proyecto a realizarse se efectúa entre el mes de mayo a noviembre del 2018, los datos de estudio, hechos ocurridos, que son analizados corresponden a los años 2015 al 2017.

1.3.3. Delimitación teórica.

El estudio planteado considera como temas que están mostrados y determinados en la teoría considerada en el lineamiento teórico de la investigación; dentro de los cuales se desarrollarán:

Empleabilidad

- Experiencia adquirida
- Competencia profesional

Mercado laboral

- Demanda laboral
- Oferta laboral

1.4. Justificación

La mencionada investigación se ve enfocada exclusivamente en cada egresado de la EPAE, que se encuentra con las oportunidades de emplearse a un trabajo en el mercado laboral, por ello los datos finales obtenidos en la investigación nos facilitara para determinar la relación que tienen para ingresar al mercado laboral

1.3.4. Justificación teórica – científica

El mencionado estudio busca conocer la habilidad de la empleabilidad que tienen los egresados de la UNAJMA con relación a la búsqueda de empleo en el mercado laboral.

La mencionada representación nos permitirá manejar los elementos teóricos con los que se podrá medir estas variables, en la cual se ensaya un concepto personal que de por sí constituye un modesto aporte a la teoría científica.

1.3.5. Justificación metodológica

La metodología, las técnicas y materiales utilizados y en el desarrollo de la presente indagación, tienen importancia y confiabilidad, para resolver las causales del mencionado problema.

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.
- b) Determinar la relación entre la experiencia adquirida con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.
- c) Determinar la relación entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.
- d) Determinar la relación entre la competencia profesional con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

En la investigación iniciada se pudo encontrar referencias internacionales, nacionales y los cuales fueron seleccionados para el presente proyecto de investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. Segundo, M. (2009). *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México.

El estudio llegó a lo consiguiente:

- Los adolescentes pasan a pertenecer a un grupo de suma consideración mayormente por ser un aspecto que puede potencializar el desarrollo y avance barato y popular en todo el país, regional y local, como parte importante por lo cual cada vez es más grande la cobertura de la inscripción de formación universitaria. No obstante, en temas de política pública es todavía un propósito difícil de cumplir el incremento de la matrícula didáctica.
- La integración de los egresados del nivel superior dejó de darse automáticamente por consiguiente puede perjudicar el desarrollo futuro de los universitarios egresados en el mercado de trabajo, de esta forma, como el confort del profesionista a futuro. Así la habilidad de ampliación de cobertura de la educación universitaria debe realizar algunos principios para un correcto desarrollo.
- La ampliación de la inscripción de nivel universitaria debe ir a través de los principios de igualdad, calidad y pertinencia. Así los estudios de egresados tienen la posibilidad de ser útil como una herramienta para comprender el desarrollo de los anteriores enunciados.

- b. Arce, R. (2011). *Formación académica en la carrera de ciencias de la comunicación social de la Universidad Mayor de San Andrés y su relación con la demanda del mercado laboral para comunicadores*

(2008-2009). (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

El estudio llegó a lo consiguiente:

- Primero, en forma de conclusiones en general, argumentándose en la visión de Fuentes (1998), quien aseguró que la formación universitaria tiene relación con la profesión por medio de un matriz disciplinario del campo comunicacional. Por consiguiente, la FATP de la Carrera de Comunicación Popular de la Universidad Mayor San Andrés, tiene relación con la DML por medio de los elementos que se usan para llegar a una eficaz educación para el futuro profesional. La utilización de estos elementos no atraviesa por enormes adversidades para lograr desarrollar un profesional preparado en los espacios teóricos y servibles.
- Segundo, que los indicadores establecidos en ésta exploración enseñaron propiedades que posibilitaron y viabilizaron la relación que hay entre la FATP y la DM.
- Tercero, además se es oportuno indicar, que la Carrera de Comunicación Popular de la UMSA, con relación a las carreras de comunicación de universidades privadas, en la situación que hubiera saturación del mercado de trabajo, a corto período hay que plantear un Pensum en el cual se especifique, qué requiere con urgencia las instituciones que denuncian un profesional en comunicación, a mediano período, hay que crear un perfil del estudiante que este apto para los requisitos necesarios, ya sean teóricos o servibles, del mercado de trabajo y a la larga hay que planear las pretensiones simples y fundamentales tanto teóricas como prácticas que necesita la sociedad de un profesional en comunicación.

- c. Altamirano, P. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la universidad nacional Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a abril 2014* (Tesis de Pre Grado). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.

El estudio llegó a lo consiguiente:

- Las instituciones actualmente, no solamente averiguan en los potenciales ayudantes el saber estudiantil, sino además que

pasean, capacidades, la astucia, actitudes, y aspecto psicológico, causantes que no únicamente enmarcaran la distingue entre uno u otro trabajador. contribuyendo con el avance de metas y el desarrollo de la compañía.

- Por proporción, tenemos que poseer en cálculo que no solo las instituciones son las causantes de usar a un titulado, sino además la capacidad que tiene este de ser atractivos y empleables. Esto significa, que los estudiantes satisfagan los pedidos o pretensiones de los requirentes para ocupar un deber, ya que las instituciones presentemente demostraron que están en constante cambio, posición que los requerimientos del ámbito industrial de esta forma las requieren.
- Los centros académicos superiores están continuando en los referentes a la vinculación de sus graduados, ya que es fundamental mantener un conocimiento pleno de cuál es la verdad laboral, para contribuirá a vincularse en el tema laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. 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 de grado). Universidad Nacional de Piura, Perú

El estudio llegó a lo consiguiente:

- Mientras que la regresión probit está que, los primordiales cambiantes que establecen la empleabilidad de la PEA piurana son: El nivel de instrucción primordial y el sector de origen descartándose, de esta forma en aquel tiempo, la conjetura céntrica de investigación ya que, no se prueba una contribución estadísticamente importante de la experiencia laboral, sino más bien, junto al nivel de instrucción primordial, la capacitación de un patrón de diferencia laboral de etnia.
- La empleabilidad y el nivel de instrucción principal muestran una correspondencia negativa y estadísticamente significativa, siendo el encontronazo secundario de esta variable sobre la primera de - 2.71%. En aquel tiempo, si un trabajador tiene sólo nivel formativo primordial va a ver achicada su oportunidad de ocupación en dicho porcentaje

- La experiencia de trabajo resulta vasto para argumentar los escenarios de empleabilidad, vía formatos de probabilidad; no obstante, a nivel de correlaciones y retroceso probit su impuesto es no importante. Aunque esa aportación en términos estadístico no resulta significativo es enorme tomar en cuenta que el 87.4% de los empleados en la PEA piurana tiene experiencia laboral, en tanto que simplemente un 12.4% no tiene esa propiedad. De esta forma, entonces, los resultados aceptan ver que un sujeto tiene superiores opciones de utilizar si tiene esta participación o requisito, muy inmenso para bastantes empleadores presentemente.
- b. Cuba, L. (2016). 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 (Tesis de grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

El estudio llegó a lo consiguiente:

- las conclusiones de nuestra exploración muestran que el graduado universitario “promedio” de la facultad de Gestión de negocios De todo el mundo de la Facultad Nacional Más grande de San Marcos tiene 25 años, concluyo su investigación con un promedio de 15,0502, se incluyó en el mercado de trabajo precedentemente de concluir sus estudios, cree que de los tutoriales compartidos en la facultad son servibles. Se empeña en el sector de suministro del espacio privado, ejecuta funcionalidades dirigidas al mercado en el entero mundo.
- Al lograr la credencial de bachiller y/o el encabezado superior consiguió por lo mínimo un provecho. Los estudiantes que se encuentran trabajando obtienen de sí mismos la impresión de que su empleabilidad es mayor. por lo tanto, cuentan con la aptitud de hallar un empleo dentro de los tres meses. Es esencial para su progreso que tengan conocimientos formales de computación y se procesa todo el tiempo por medio de cursos, capacitaciones, tutoriales y congresos.

Las conclusiones de los estudios de conjetura detallan que:

Hay existencia de correspondencia entre la vivencia acumulada y la clase de capital recibido.

Sí existe correspondencia entre la cantidad, de especializaciones, y la condición de entrada que perciben.

La Esencial Humanitario y el Capital Relacional tienen diferente predominación en la empleabilidad de los estudiantes que egresan, el inicial facilita desempeñar en los trabajos que ejecuta, en tanto que el segundo permite hallar una oferta laboral.

- c. Meza. (2017). *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012-2014 (Tesis de Maestría)*. Universidad Continental de Huancayo, Perú.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- El nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Gestión de la Facultad Nacional del Centro del Perú 2012-2014, llegó a el 69.46%, y representa ser de nivel Alto.
- El nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Gestión de la Facultad Continental 2012-2014, llegó a el 69.58%, y representa ser de nivel Alto.
- El nivel de Empleabilidad alcanzado por la Facultad Nacional del Centro del Perú y la Facultad Continental del Perú y la Facultad Continental de Huancayo es de nivel Prominente lo que sugiere que está sucediendo una correcta orientación profesional por competencias que facilita el avance de habilidades en los alumnos de las carreras de gestión de las dos universidades.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Empleabilidad

Temple (2016) define “la aptitud de añadir importe y desplegar las competencias necesarias para hallar o sostener un área de contribución profesional (una ocupación, usuarios para los servicios), cuando y adonde sea inevitable” (p.41).

Alles (2006) define “La empleabilidad, es la oportunidad de que un individuo halle un trabajo, es de alguna forma, compromiso que tiene cada uno y supone constancia, deber y vocación para el trabajo” (p.81).

Para Hortal (2010) define como las habilidades que tiene un individuo para entrar a un puesto laboral, y seguir estando en él y poder reorientarse profesionalmente.

La empleabilidad comprende las puntuaciones, los entendimientos y las exigencias que incrementan la aptitud de los personales para hallar y guardar un trabajo, hacer mejor su labor y ajustarse al cambio, escoger otro trabajo cuando lo requieran o pierdan el que poseían e complementarse más de forma sencilla en el mercado laboral en cambiantes ciclos de la historia. (Weinberg, 2004)

Sin embargo la cuestión reside en determinar ¿donde está el mercado? y ¿cuál es su valor?.

Un factor que resulta más relevante en un momento como el actual en el que una titulación o cualificación no aseguran por si mismos el éxito profesional. La formación de la que se dispone es relevante, probablemente, en determinados entornos (administración pública) pero no lo es, o su peso se reduce exponencialmente, cuando se trata en de competir entre diferentes diferentes candidatos a una posición profesional determinada en el entorno organizativo y empresarial no público.

Y de la aptitud y capacidad para consolidarse en una organización.

En un momento de gran competencia en el mercado de trabajo las organizaciones intentan identificar cómo es cada uno de los candidatos que optan a integrarse en su organización, y al mismo tiempo determinar sus competencias, sus motivaciones y finalmente su capacidad para relacionarse en los contextos formales e informales, de gestionar conflictos, de reaccionar ante el stress, etc. Estos aspectos competenciales y motivacionales, sumados a los factores que dependen estrictamente del mercado laboral (equilibrio entre oferta y demanda) y de las corrientes sociales (genero, edad, diversidad, etc) hacen que la empleabilidad dependa tanto de factores que un profesional puede controlar como otros de carácter ajeno y en los que resulta muchas veces imposible de incidir.

Este tipo de criterios resultan aplicables para todos los niveles de competencia, formación, e inclusive, aunque pueda sorprendernos, a los puestos de trabajo de menor cualificación.

Por ello para el desarrollo de nuestra propia empleabilidad es necesario ligar nuestras opciones profesionales futuras con nuestra capacidad de diferenciarnos y de crear "marca". Y por supuesto vincularlas a nuestra flexibilidad para adaptarnos a la demanda de los empleadores y al contexto en las que estas se producen.

2.2.2. Historia de la empleabilidad

El termino empleabilidad surge del vocablo ingles "employability", que procede de la suma de las palabras: "employ" (empleo) y "hability" (habilidad).

Las iniciales divulgaciones la usaron emergen en el período quincuagésimo, citando a la inquietud sobre la inclusión de individuos desamparados en el mercado de laboral (por ejemplo, los discapacitados). Posteriormente, la empleabilidad empezó a estudiarse como el previsible de un sometido para ingresar a un empleo y mantenerse en él. (De Grip, Van Loo y Sanders 1999).

A inicios de los setenta, el enfoque de empleabilidad hace descubrimiento en Europa cuando se debate la aptitud de las compañías para batallar el desempleo creciente, revelándose que hay un enorme incorporado de individuos con una posibilidad nula de reinsertarse al mercado de trabajo. (Pérez 2005).

La empleabilidad es comprendida como la oportunidad de lograr una vacante en un mercado laboral determinado a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le aceptan sobrepasar los obstáculos que le impone el mercado. (Campos,2003).

2.2.3. Tipos de empleabilidad

Empleabilidad interna: se hace referencia a las habilidades y capacidades que tiene un trabajador dentro de una empresa y que le van a hacer más competitivo y mejor trabajador, en este caso hablamos de lo importante que es formarse dentro de la empresa y actualizar nuestros conocimientos en todo momento.

Empleabilidad Externa: se refiere al acumulado de capacidades y destrezas que tiene un trabajador en relación al mercado laboral, que le facilitara o no encontrar el empleo deseado. (Muñoz, M. y María, S., 2016, p.18)

También se puede definir la empleabilidad interna como el grado de competitividad que tiene un personal dentro de una institución, y la Empleabilidad externa como el grado de competitividad de un personal en el entorno del mercado laboral.

2.2.4. Dimensiones de la empleabilidad

Para Casanova, F. (2003) “define las dimensiones de la empleabilidad como:

Formación profesional: se refiere a un tipo de formación que tiene por propósito primordial el preparar a las personas para el trabajo” (p.9)

También La formación profesional viene a ser el grado de preparación académica que logra todo profesional como resultado del esfuerzo personal e individual. Estando vinculado directamente con los estudios universitarios durante toda su formación en un tiempo determinado (Meza, 2017, p.23).

Experiencia adquirida: “Es base primordial del conocimiento y en conjunto con los estudios que garantiza el ser un increíble profesional. La vivencia conseguida en el espacio laboral, se entiende como la acumulación de entendimientos que un individuo o compañía consigue en el lapso del tiempo” (Navarrete, 2013).

También se define como experiencia adquirida a diario de los procedimientos teóricos y prácticos, está demostrado que se aprende no solo del éxito, sino también de los fracasos.

Los occidentales y los asiáticos difieren de manera significativa en sus atribuciones que se relacionan con éxitos y fracasos. Los primeros tienden a tener en cuenta que el triunfo debe atribuirse más a la aptitud que al esfuerzo, en tanto que los segundos piensan más relevante el esfuerzo. Es viable que ésta sea una razón por la que los alumnos chinos quedan tan bien en las comparaciones de todo el mundo de desempeño. (Biggs, 2005, p.82)

Competencia profesional: “son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa” (Educaweb, 2018)

También podemos definir las competencias profesionales como las habilidades que posee una persona y que va adquiriendo según el avance de su profesión que son innatos o también pueden trabajarse mediante experiencias de crecimiento personal, como manejo de su lengua materna u otras lenguas.

Competencia laboral: el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.

La motivación, la ambición y la capacitación son las competencias más importantes para las empresas. Para el mercado laboral del Perú debe sumarse el manejo de networking o redes de contactos y el conocimiento de idiomas. Sin embargo, la capacitación constante es una de las competencias que más debe replicarse para que el postulante sea empleable en las empresas de hoy

2.2.5. Habilidades relacionadas con la empleabilidad

Actitudes de la persona: primordiales para entrar al puesto de trabajo, así como razón, compromiso, predisposición a los cambios y aptitud de ofrecer lo primero que hay que hacer.

Seguridad y rivalidad emocional del empleado: aptitud para jugar con los otros.

Inteligencia costumbre o capacidades para la satisfacción de problemas: habilidades de comunicación, examen y resolución de inconvenientes, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.

Conocimiento del entorno: las capacidades para trabajar en grupo, abarcar a los usuarios o beneficiarios de la organización, comprender la actividad, ser con la capacidad de auto administrar tareas y de estudiar siempre.

Modelo de empleabilidad

La empleabilidad de una persona se define como el hecho de que sea capaz por sí misma, con poca o sin ayuda externa, de encontrar, obtener y mantener un empleo adecuado, así como de conducir con facilidad la transición a un nuevo empleo cuando sea necesario. Alcanzar un nivel de empleabilidad significa haber alcanzado tres objetivos:

1. Ser autosuficiente en los cuatro Factores de empleabilidad que lo preparan para manejar su vida laboral:
 - Selección del campo laboral, o saber qué tipo de trabajo es el más adecuado para uno
 - Mejora de las aptitudes, o adquirir los conocimientos necesarios para el trabajo que se quiere desempeñar
 - Búsqueda de empleo, o saber buscar trabajo
 - Adaptación continua al campo laboral, o saber ajustarse a los cambios que surjan en la vida de trabajo
2. Tener cinco Aptitudes interpersonales sólidas que lo ayudarán a manejar los retos y a tener una vida laboral exitosa:
 - Eficiencia, o el hecho de creer que uno puede desenvolverse bien
 - Confianza en los resultados, o el hecho de esperar tener éxito y está dispuesto a asumir la responsabilidad de crear ese éxito
 - Apoyos sociales, o la red de contactos que posea el cliente, así como su capacidad para obtener ayuda
 - Historia laboral, o la sensación de haber realizado bien en contextos de trabajo anterior, remunerada o no remunerada
 - Conservación del empleo, o saber mantener el puesto una vez conseguido
3. Comprensión de las presiones o retos en particular que se deben enfrentar:
 - Retos personales, que los clientes pueden afrontar por sí mismos
 - Retos ambientales, que los clientes pueden afrontar con ayuda
 - Retos sistémicos, que la comunidad en general debe encarar

- Las investigaciones demuestran que ser autosuficiente en los cuatro Factores de empleabilidad solamente no es suficiente.

La mayoría de los clientes se encuentran con diferentes barreras o retos que actúan como factores estresantes. Dichos factores pueden resultar perjudiciales si no se logra resolverlos en forma adecuada. Los clientes que sin ayuda alguna hacen frente a retos significativos tienen mayores probabilidades de fracasar en el trabajo, aun si lograron conseguir un empleo. Los cinco Aptitudes interpersonales que ayudan a las personas a afrontar los retos y actuar con eficacia son cada vez más importantes. los tres componentes del Modelo de empleabilidad son igualmente importantes.

2.2.6. Mercado laboral

El mercado es el espacio donde tienen lugar las transacciones, acuerdos entre oferentes y demandantes de productos y servicios. (Chiavenato, 2009, p.106).

Se denomina mercado de trabajo al espacio donde interactúan la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está conformada por el conjunto de individuos que se encuentran dispuestos a laborar y la demanda de trabajo por el grupo de compañías que contratan a la gente capaces de trabajar. (Economipedia, 2015)

El mercado laboral, está conformado por el conjunto de personas capaces para el trabajo, en determinados lugares. Lo define la fracción de las personas que está en condiciones de poder desempeñarse y trabajar o está trabajando.

Por decir, está compuesto por los candidatos reales y los candidatos potenciales. El mercado de elementos humanos y el mercado de trabajo, dice Chiavenato, que trabajan como imágenes frente un espejo, ósea, el accionar de uno predominación sobre el accionar del otro”.

2.2.7. Tipos de mercado

Ridao, G. (2009) menciona los tipos de mercado de la siguiente manera:

Tipos de mercados según la naturaleza del producto:

La naciente categorización distingue a los espacios de compra venta con funcionalidad de las propiedades propias del bien que se intercambia en él, asimismo, el cual es transitorio, perpetuo, técnico o un servicio.

Mercado de servicios: En discrepancia con los bienes, los servicios tienen un ambiente intangible y no son susceptibles de ser fabricados, sino que se prestan, como entre otras cosas la sanidad, la formación, el transporte o la imparcialidad.

Tipos de mercados según su ámbito geográfico

En esta situación, la unidad que usa para distinguir los mercados en la ubicación geográfica de los clientes, que nos permite diferenciar entre los mercados locales, regionales, nacionales, de todo el mundo y globales.

Mercado local: Es el tema geográfico más achicado que hay. Esta clase de mercado abarca a los clientes de un tema provincial. Aquí se encontrarían.

Mercado regional: El mercado regional de denota como de mayor extensión como un mercado de intercambio considerable de mayor frecuencia.

Mercado nacional: sugiere a un mercado general, los compradores potenciales de esta clase de mercado se alargan a lo largo del territorio.

Mercado internacional: El mercado en todo el mundo aparece cuando una compañía prolonga las actividades de distintos

países. no puede ser de otra forma, los demandantes potenciales tienen diferentes nacionalidades. Alguna compañía internacional trabaja en este mercado.

Mercado global: Su origen se basa en el fenómeno de la globalización. En un espacio tan adelantado como el de hoy, las compañías trabajan en todo el mundo llevando a cabo operaciones comerciales que tiene dentro básicamente todas las ubicaciones de la tierra. El servicio de Internet ha jugado un papel definitivo en la formación de los mercados globales.

Tipos de mercado según la naturaleza del comprador

Los demandantes de bienes y servicios son similares, lo que permite diversificar entre otros 04 tipos de mercados: el de consumidores, el industrial, el de revendedores y el institucional.

Mercado de consumidores. Lo más próximo a la mayoría de nosotros y en él están las personas que buscan contemplar una escasez por medio de la compra de un bien o servicio.

Mercado industrial. Es un tipo de mercado profesional de las compañías que entran para poder adquirir los bienes y servicios que requieren para hacer sus ocupaciones. Un caso de muestra sería la situación de una compañía de suministro eléctrico que realiza adquisiciones materiales necesarios para el todo el tiempo de su actividad.

Mercado institucional. Tiene relación al mercado compuesto por las diferentes instituciones que constituyen el área Público, desde el Estado hasta las Comunidades Autónomas pasando por los Ayuntamientos o las Diputaciones Provinciales.

2.2.8. Características del mercado laboral

Se denomina mercado de compromiso al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo distinguen de diferente tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de commodities, etc.) ya que se relaciona con la integridad de los trabajadores y la escasez de avalar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo tiende a estar influido y regulado por el gobierno por intermedio del derecho laboral y por un método especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. (Humano,2010)

El mercado laboral se distingue por:

- aumento de expertos en más sectores de trabajo.
- incremento de la producción, pero disminución de los cargos laborales.
- creación de novedosas profesiones.
- El área de servicios es el más ocupado por profesionales.
- Aumento de nuevas compañías en enormes núcleos urbanos, a consecuencia de una descentralización productiva.
- demasiada rivalidad entre compañías.
- incremento de la modernización, uso popularizado de máquinas y automatizaciones industriales.
- participación de la gente trabajadoras en el desempeño de la compañía, cada vez se valora más la aptitud de organización y la idea.
- Necesidad de estudiar y ajustarse a cambios globales en muchas profesiones u oficios.
- Disminución del día laboral.
- incremento de oportunidades laborales en dónde se trabaja con investigación, gráficos, datos, estudios.

2.2.9. La oferta y demanda del mercado laboral

La demanda laboral se compone por las instituciones o empleadores, que adquieren servicios. La oferta de trabajo se compone por las personas, quienes venden su servicio. La interacción de ambas establece los salarios en el mercado de trabajo, aquél en donde los individuos intercambian servicios. Podemos catalogar el mercado en trabajo primario, donde los sueldos son altos y la rotación es baja; y en trabajo secundario, donde los salarios son bajos y la rotación es alta. Para avalar el progreso del mercado primario se acostumbra mantener salarios altos; sin embargo, el buen sueldo puede mantener, más no asegura, la seguridad y conocimiento periódico de los trabajadores. En actualmente, la oferta y demanda de trabajo se puede disentar con la compra y venta de productos, ya que mientras la oferta aumenta, la demanda baja su costo, en este suceso el salario y al revés.

2.2.10. Demanda laboral

La demanda representa en el mercado laboral la proporción de personas en condiciones de trabajar que las empresas requieran contratar.

Las compañías necesitan personales para conseguir realizar su función y hallar el más prominente ingreso a través de las transacciones de compra venta de bienes y servicios. Para eso requieren fuerza de trabajo en el mercado y van a requerir mayor cantidad de personal, siempre que los ingresos sean mayores que los salarios a pagar.

Por consiguiente, si la remuneración es muy prominente, sólo se requerirá a lo mínimo, continuando el comienzo de que el ingreso marginal de los personales es decreciente en ocupación de la cantidad de personal contratados (se contratarían lo necesario para la continuidad de la empresa) y que en la situación de remuneraciones sean muy elevados existirá menos compañías en condición de operar en el mercado por temas de rentabilidad.

En sentido contrario, en un mercado en el que los salarios son bajos, se puede contratar a más trabajadores, aunque estos produzcan menos proporción de bienes en simultáneo.

Salario: El salario simboliza una de las transferencias más complejas puesto que, cuando un individuo permite un puesto, se está comprometiendo a una rutina día tras día, a un sistema estandarizado de ocupaciones y a una extensa selección de relaciones entre personas al interior de una institución y, por esto, recibe un salario. (Chiavenato, 2007. P.285)

El salario real representa la proporción de riquezas que el trabajador puede conseguir con el monto de dinero y es semejante al poder de compra, o sea, al poder de adquisición o la proporción de mercancías que se tienen la posibilidad de conseguir con ese salario. (Chiavenato, 2007. P.284)

Después entonces, la fácil regeneración del valor real no indica incremento salarial; quiere decir, el salario nominal se modifica de tal forma que se proporcione el salario real semejante al del tiempo previo. De ahí la distingue entre un reajuste del salario (recomposición del salario real) y un verdadero incremento de salario (incremento del salario real). (Chiavenato, 2007. P.284)

Gracias a su enorme dificultad, el salario se puede tener en cuenta de muy distintas maneras:

1. La remuneración por un trabajo realizado.
2. Constituye una medida del importe que un trabajador tiene para la organización.
3. incorpora a un individuo dentro de una estructura de estatus en la institución.

El salario es el inicio de las relaciones de trueque entre la gente y las instituciones. Toda la gente que están en las instituciones invierten su tiempo y esfuerzo, a cambio de una remuneración, el cual indica el trueque de derechos y responsabilidades recíprocos equivalentes entre el trabajador y el empleador. (Chiavenato, 2007. P.284)

Salario mínimo: El sueldo mínimo se ha determinado como "la suma mínima de la asignación que un empleador tendrá que acreditar a sus asalariados por las prestaciones que éstos hayan realizado en el transcurso de un exacto lapso, fuera de que esa suma logre ser rebajada por intermedio de acuerdo colectivo ni acuerdo individual (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

Salario para las organizaciones: En las instituciones, el salario representa un valor y de forma simultanea una inversión. Valor ya que el salario tiene relación al valor del producto y servicio final. Inversión porque representa el dinero aplicado a un aspecto productivo (el trabajo) en un intento por hallar un desempeño más grande al corto o mediano período. (Chiavenato, 2007. P.285)

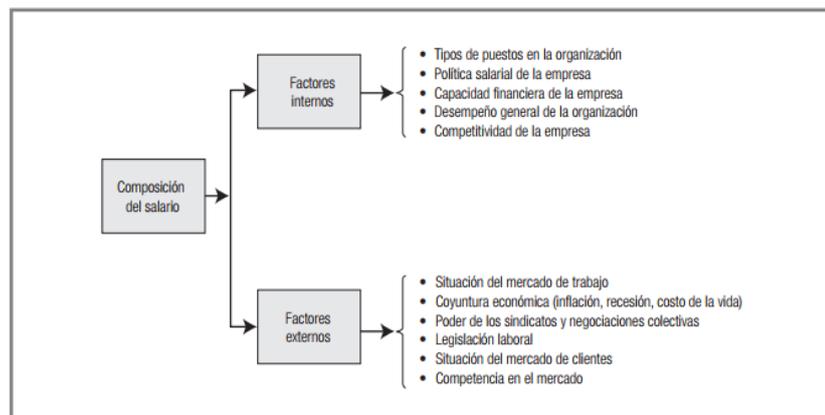


Figura 1: composición de salario

Fuente: Administración de Recursos Humanos p. 286

2.2.11. Plazas de trabajo

se define como plaza de trabajo al lugar que ocupan los empleados dentro de una organización del mismo nodo se entiende como la cantidad de plazas de trabajo que requieren las organizaciones para cubrir con personal calificado y continuar con las operaciones de la empresa.

2.2.12. Tipos de personal para servicio administrativo

Empleopublico.net (2017) El personal se clasifica en:

Funcionarios de carrera: Los funcionarios de carrera realizan funciones con carácter constante. Están relacionados a la Administración por una dependencia estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de sus servicios profesionales.

Personal eventual: aquel individuo que mediante una designación independiente se incorpora a la Administración Pública.

Personal interino: Son aquellos personales que prestan servicios de carácter transitorio o temporal. Se rigen por el derecho administrativo y llenan plazas que se hallan reservadas a los mandatarios de carrera.

Para ocupar cargos laborales en suplencia de mandatarios que gocen del derecho de reserva de plaza y destino (por ejemplo, una excedencia por maternidad).

Personal laboral: Son esos que, en virtud de un contrato de naturaleza laboral (es decir, se rigen por el derecho laboral), llenan cargos laborales clasificados como tales.

Personal laboral no persistente: Excepcionalmente, debido al carácter temporal de algunas tareas a llevar a cabo, o por causas de urgencia, la Administración puede contratar personal laboral con carácter no persistente.

2.2.13. Oferta laboral

La oferta de trabajo u oferta laboral representa la parte de los trabajadores en el mercado de trabajo.

Cada sujeto da al mercado una proporción de trabajo, la cual está cierta por la organización día tras día de su tiempo (el que es fijo) entre las ocupaciones que ejecuta dentro del mercado de trabajo (trabajo) y las ocupaciones que ejecuta fuera del mismo (ocio). El trabajo además es definido como el empleo en el cual se recibe remuneración, en tanto que el ocio tiene dentro todas las

ocupaciones llevadas a cabo por los individuos y por las que no reciben remuneración alguna. (Moran,2006, p.41).

Descripción de la población según condición de actividad

Población en Edad de Trabajar (PET): Se entiende como las personas en edad mínima donde a partir de la cual se considera que están en capacidad de trabajar.

En nuestro país, se estableció que la edad mínima para trabajar son los 14 años. La PET se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA), popular además como la Fuerza de Trabajo, y Población Económicamente Inactiva (PEI). (Huamán, B. 2000)

Población Económicamente Activa (PEA): La Población Económicamente Activa (PEA), es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está conformada por el grupo de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en la situación del Perú), proponen la mano de obra utilizable para la producción de bienes y/o servicios en el transcurso de un lapso de referencia preciso. Entonces, la gente se considera económicamente activas, si contribuyen o están accesibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a la gente, que a lo largo del lapso de referencia estaban haciendo un trabajo (empleados) o intentando encontrar activamente un trabajo (desempleados) (Huamán, B. 2000)

Población Económicamente Inactiva (PEI): La Población Económicamente Inactiva (PEI) es el conjunto de individuos en edad de trabajar que no forman parte en el mercado de trabajo. Quiere decir, que no hacen ni buscan hacer alguna actividad económica.

La PEI está conformada por los alumnos, retirados o pensionistas, rentistas, personas dedicadas a los quehaceres del lugar de vida, ancianos, etc. Esta designación se utiliza indistintamente con el de Población Económicamente No Activa.

En la PEI se puede distinguir dos enormes grupos: Inactivos con deseos de trabajar (Desempleo Oculto) e Inactivos sin deseos de trabajar (Inactivos Plenos). (Huamán, B. 2000)

2.3. Marco conceptual

Según a diferentes autores que conceptualizan y mencionan que existen formas de conocer con sus diferentes términos como: marco de referencia, mapa teórico entre otros términos sin embargo son sinónimos, Por lo general en la actualidad los investigadores con el término, marco conceptual, en tan sentido podemos decir que cualquier investigación requiere de una sistematización y estructuración de algunos conceptos básicos, en la presente investigación se utilizó diferentes términos y definiciones durante su desarrollo.

A continuación, se detalla de los principales referentes conceptos a partir de los cuales se construye la presente investigación.

Actitud. conducta que emplea un sujeto para realizar las labores. En este sentido, se puede expresar que es su forma de comportamiento de desenvolverse.

Aptitud. Es cualquier característica psicológica que permite pronosticar diferencias inter-individuales en situaciones futuras de instrucción. Carácter o agregado de situación que hacen a una persona fundamentalmente idónea para una ocupación determinada.

Capacidades. La capacidad es una serie de instrumentos con las que cuentan todas las personas. Es el proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento.

Conocimiento. El conocimiento es la capacidad de la persona para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas.

Desempleo. Carente de trabajo, un desempleado es aquella persona que forma parte de la población activa y que busca empleo sin conseguirlo.

Empleabilidad. Capacidades que tiene una persona y poseer los conocimientos habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para ser capaz de mantener su atracción en el mercado.

Empleo. Es la generación de valor a partir de la actividad realizada por una persona. A cambio de una retribución o remuneración por mutuo acuerdo.

Mercado laboral. Conjunto de relaciones entre empleadores personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena.

Involucramiento laboral. El involucramiento implica el conocimiento y la práctica del proyecto y de la axiología empresarial. Las decisiones empresariales prioritariamente deben estar direccionadas al involucramiento de las personas

Condiciones laborales. Implica las características internas y externas al trabajo, es decir, las condiciones de horario, las metas de cumplimiento de los encargos, el grado de perfección en el logro, la remuneración, las vacaciones y otros.

Salario. Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica

Sueldo. Dinero que, en concepto de paga, recibe regularmente una persona de la empresa o entidad para la que trabaja.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

Es una suposición que expresa la posible relación entre dos o más variables, cual se formula para responder tentativamente a un problema o pregunta de investigación. (Arias, 2006, p. 47)

La hipótesis viene representada como una respuesta anticipada en respuesta a los objetivos deseados.

3.2. Hipótesis general

Existe relación moderada, entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018

3.3. Hipótesis específica

- a) Existe relación moderada directa entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.
- b) Existe relación moderada directa entre la experiencia adquirida con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.
- c) Existe relación moderada directa entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.
- d) Existe relación moderada directa entre la competencia profesional con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA Andahuaylas, 2018.

3.4. Variables

Menciona que, “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objetivo de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014,p.105).

Menciona que las variables se clasifican en 2 categorías: cualitativas o cuantitativas. La variable cualitativa permite medir las cualidad o característica del objeto de estudio en cada unidad experimental y producen datos que se clasifican de acuerdo con las similitudes o diferencias de clase; por lo tanto, con frecuencia se llaman datos categóricos, Las variables cuantitativas miden una cantidad numérica en cada unidad experimental.

Variable 1: Empleabilidad

Variable 2: Mercado Laboral

3.5. Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores.
Variable: Empleabilidad	La capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero. (Hortal, 2012)	Empleabilidad es la capacidad de mantener nuestras competencias, y lograr incorporarse a un trabajo	Experiencia adquirida	Tiempo de trabajo Área de trabajo Funciones de trabajo
			Competencia profesional	Conocimiento básico Conocimiento técnica Conocimiento transversales
Variable: Mercado laboral	El mercado laboral es el espacio donde trabajadores y empleadores interactúan mutuamente, los primeros ofreciendo su trabajo y los	Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la	Demanda laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Salario mínimo • Plazas de trabajo
			Oferta laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Salario esperado

	segundos demandando trabajadores con ciertas habilidades. (Aguila, 2014)	demanda de trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de profesionales
--	--	---------------------	--	---

Fuente: *Elaboración propia*

3.6. Metodología

3.6.1. Enfoque

- Cuantitativa

La mencionada indagación corresponde al enfoque cuantitativo motivo que solo, “Utiliza el recojo de datos para experimentar con la hipótesis con base en la medición cuantitativas y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 4).

3.6.2. Tipo de estudio

- Básica

“No se obtiene propósitos de aplicación inmediatos, por tanto, solo espera profundizar el volumen de conocimientos científicos existentes acerca de la actualidad” (Carrasco , 2013, p. 43).

3.6.3. Diseño de Investigación

- Diseño no experimental de la investigación

El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental motivo a que, “se define como aquella que cuya variable autónoma carecen de manejo voluntario, y no tienen conjunto de inspección, menos experimental. Analizan u estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de la ocurrencia” (Carrasco, 2006, p.71).

- Correlacional

Sobre la investigación transeccionbal correlacional, este diseno tiene la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la

relacion de los hechos y fenomenos de la realidad para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relacion entre las variables que estudia,” (Carrasco, 2008, p.73)

- **Transeccional o trasversal**

Debido a que solo se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Dentro del tipo de diseño transeccional o transversal, este estudio se subdivide en el diseño transeccional correlacional.

Se menciona “Este diseño permite al indagador, comparar y conocer la situación de hechos y circunstancias que presenta la actualidad, y determinar su nivel de predominio o ausencia de ellas, busca conocer el grado de correspondencia entre las variables que se estudia (Carrasco, 2008, p.73).

La correlación mide la intensidad de la posible relación (asociación) que puede haber entre variables no continuas, y lo hace por medio de coeficientes, que toman valores entre 0 y 1 para la correlación positiva o directa, entre 0 y -1 para la correlación negativa o inversa. Entre más se acerca el valor del coeficiente a cero, menos relación existe entre las variables, y entre más se acerca a 1, mayor es la relación que puede haber entre variables.

Así se muestra el esquema del diseño correlacional, considerado la siguiente estructura:

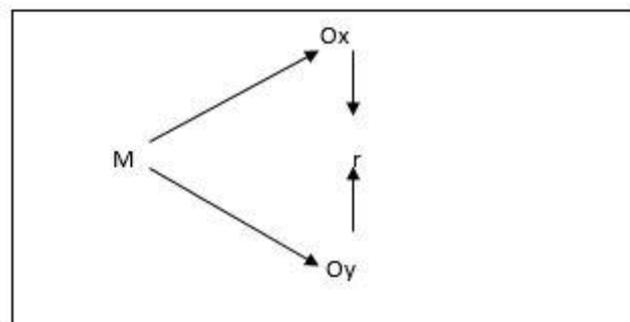


Figura 2: Diseño correlacional

Fuente: Carrasco, 2008, p.73

Donde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la V1 2015-2017 (Empleabilidad)

Oy = Observación de la V2 2015-2017 (Mercado Laboral)

r = representa la posible relación entre las variables.

3.7. Población y muestra de estudio

3.7.1. Población

Al respecto sobre la población, se entiende como, “El acumulado de todos los elementos (unidades de estudio) que pertenecen al ámbito espacial en que se desarrolla el compromiso de indagación” (Carrasco, 2008, p.73).

Se considera a los egresados del periodo 2015 – 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA.

Relación de Egresados - EPAE-UNAJMA					
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS					
EGRE 2015-1	EGRE 2015-2	EGRE 2016-1	EGRE 2016-2	EGRE 2017-1	EGRE 2017-2
39	40	58	57	61	64
Total					319

Fuente: Unidad de seguimiento al graduado- UNAJMA

3.7.2. Muestra

Sobre la muestra Arias (2012) considera que, “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83).

Para el trabajo de investigación se considerara 319 egresados de la escuela profesional de administración de empresas de la universidad nacional José María Arguedas, del periodo 2015 – 2017.

$$n = \frac{Z^2 x P x Q x N}{E^2(N - 1) + Z^2 x P x Q}$$

DONDE

n: Tamano de muestra por estimar.

Z: Nivel de confianza

P: Probabilidad de éxito

Q: Probabilidad de fracaso

E: Margen de error

N: numero total de poblacion

se tiene los siguientes valores predeterminados para el siguiente estudio

Z= Desviacion estandar con relacion al promedio (1.96)

P= 50% (0.5)

Q= 50% (0.5)

E= 5% (0.05)

N= 175

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 319}{0.05^2(319 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

n= 174.5286544

n= 175 (redondeando la muestra total)

Por tal razón es que se ha podido establecer la muestra de la presente investigación, siendo la misma cantidad que la población representada por 175 egresados correspondientes de los periodos 2015 -2017, con margen de error del 5% y seguridad del 95%.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnica

La encuesta

Para la mencionada investigación se utiliza como herramienta la encuesta, debido que, "Es una habilidad para la indagación social por

excelencia, debido a su beneficio, versatilidad, simplicidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2008,p.314).

En consecuencia, “La encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (Carrasco, 2008,p.314).

Entrevista

La entrevista también se considera como técnica dentro de la investigación científica, consiste en el intercambio de experiencias con una persona, con la finalidad de tomar información y registrarla para su posterior análisis.

3.8.2. Instrumento

Ortiz & Garcia (2008) define que, “es uno de los instrumentos mas utilizados para la recolección de datos, su validez y estructura va a depender de la capacidad y habilidades del investigador” (p.127).

El Cuestionario

El cuestionario es el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos en el proyecto de investigación, permitiéndonos estandarizar el proceso de recopilación de datos e información.

El siguiente instrumento que se está considerando es una representación o particularidad de la indagación, en la que no es necesaria la correspondencia directa, cara a cara con la muestra de observación (unidad de estudio o personas encuestadas), consiste en mostrar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados una hoja de papel (instrumentos), conteniendo una sucesión ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, exactitud y rectitud, para que sean resueltas de semejante manera. (Carrasco, 2008,p.318).

3.9. Métodos de análisis de datos

a. SPSS V23 (statistical package for the social sciences)

El SPSS es un software o programa estadístico que se utiliza para realizar la captura y análisis de datos, para crear tablas y graficas de datos complejas. También es conocido por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de textos entre otros formatos.

SPSS le facilita crear archivos de datos de una forma estructurada y también organizar una base de datos que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas. También permite capturar y analizar los datos sin la necesidad de depender de otros programas (Castañeda, Cabrera, Navarro, & Vries, 2010, pág. 15).

Procedimiento

- a. La herramienta que se utilizará es el paquete estadístico SPSS.
- b. Programación de la plataforma estadística.
- c. Vaciado de datos a la plataforma estadística.
- d. Procedimiento de análisis de datos:
 - Análisis de frecuencias por cada pregunta.
 - Cálculo de variable, se integran los ítem a la dimensión que pertenecen.
 - Recodificación para mantener la escala de medición.
 - Análisis de frecuencias por cada dimensión.
 - Cálculo de variable, se integran dimensión a su respectiva variable.
 - Recodificación para mantener la escala de medición.
 - Análisis de frecuencias y tablas cruzadas para conocer las diferencias.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach permitió calcular la fiabilidad y coherencia de la herramienta que se utilizó en el actual trabajo de investigación y está determinado en el rango de cero a uno, en el que cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, como referencia tenemos la tabla de Kuder Richardson que se presenta a continuación:

Tabla 1: Fiabilidad según kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2:
Fiabilidad (Empleabilidad y Mercado laboral)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	19

Fuente: Datos recogidos de la encuesta

En relación a la tabla 2, se observa que el valor alfa es de **,896** se encuentra ubicado en el rango de ,72 a ,99 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos del presente trabajo de investigación.

Tabla 3:
Estadística de Fiabilidad : V1 - Empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	11

Fuente: Datos recogidos de la encuesta

En la relación a la tabla 3, observamos que el valor alfa es de ,812 se encuentra en el rango de ,72 a ,99 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos del presente trabajo de investigación.

Tabla 4:
Estadística de Fiabilidad : V2 – Mercado Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	08

Fuente: Datos recogidos de la encuesta

En relación la tabla 4, observamos que el valor alfa es de ,815 se encuentra en el rango de ,72 a ,99 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos del presente trabajo de investigación.

4.1.2. Datos Generales de los egresados de la escuela profesional de administración de empresas.

Tabla 5:
Genero de los egresados- EPAE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	66	37.7	37.7	37.7
	Masculino	109	62.3	62.3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

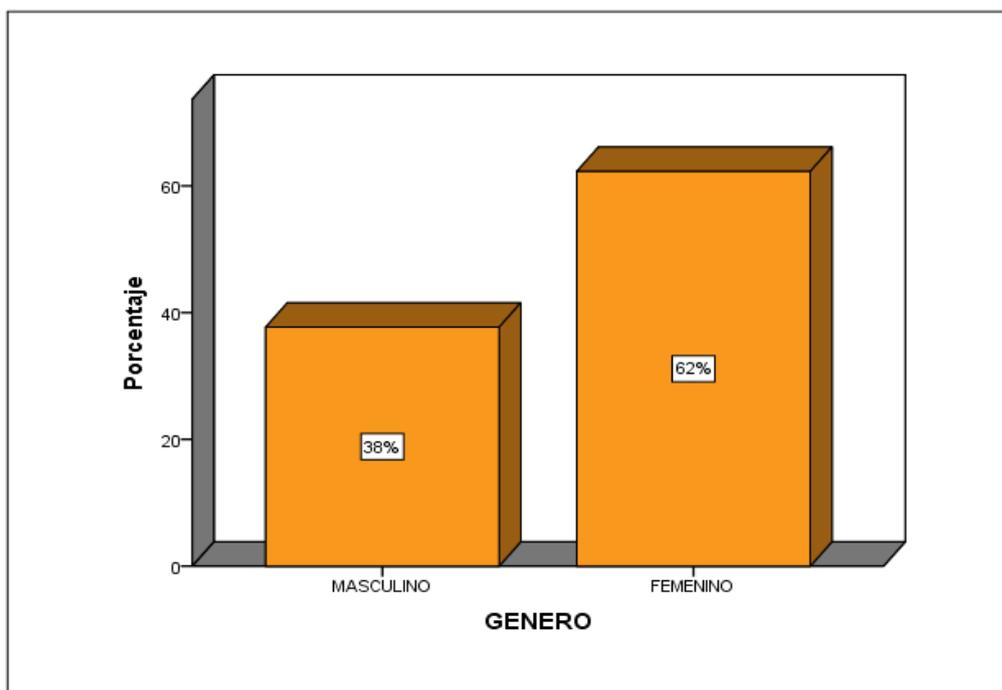


Figura 3: Género de los egresados - EPAE

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N°5 y figura N°3, se puede observar que de los 175 egresados encuestados el 62% son mujeres y el 38% son varones, quienes vienen trabajando en la provincia de Andahuaylas

los resultados nos muestran que en la provincia de Andahuaylas predomina el sexo femenino según los datos estadísticos.

Tabla 6: Edad de los egresados - EPAE

Edad de los egresados - EPAE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-25 años	0	0	0	0
Válido 26-30 años	175	100	100	100
Mas de 31 años	0	0	0	0
Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

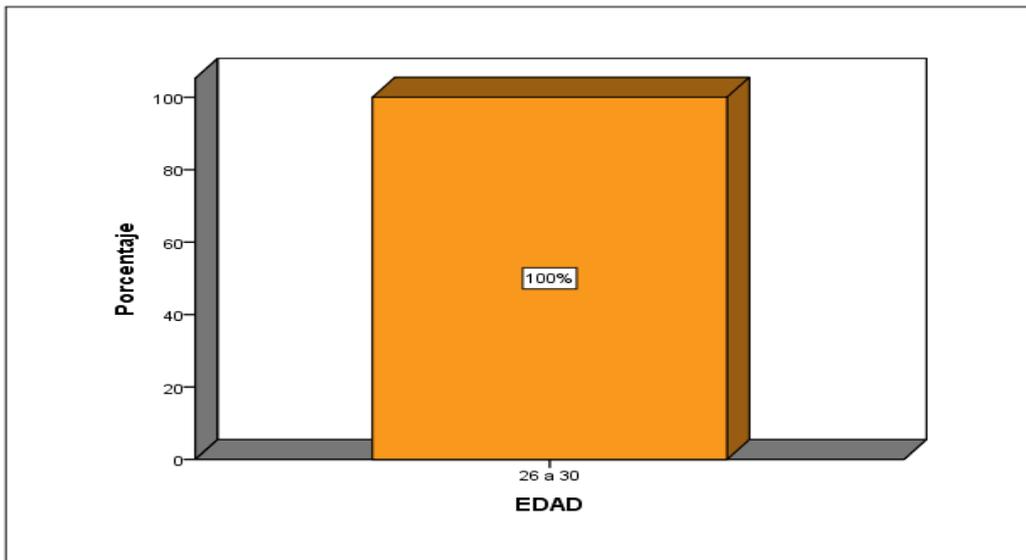


Figura 4: Edad de los egresados - EPAE

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N°6 y figura N°4, se puede observar que de los 175 egresados encuestados, el 100% representa que las edades oscilan entre los 26 a 30 años de edad lo cual indica que son jóvenes en su mayoría nuestros egresados que se encuentran laborando en la provincia de Andahuaylas.

4.1.3. Distribución de frecuencias de la investigación

Tabla 7: Variable 1: Empleabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo Ni desacuerdo	40	22,9	22,9	22,9
	Algo de Acuerdo	102	58,3	58,3	81,1
	Muy de Acuerdo	33	18,9	18,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

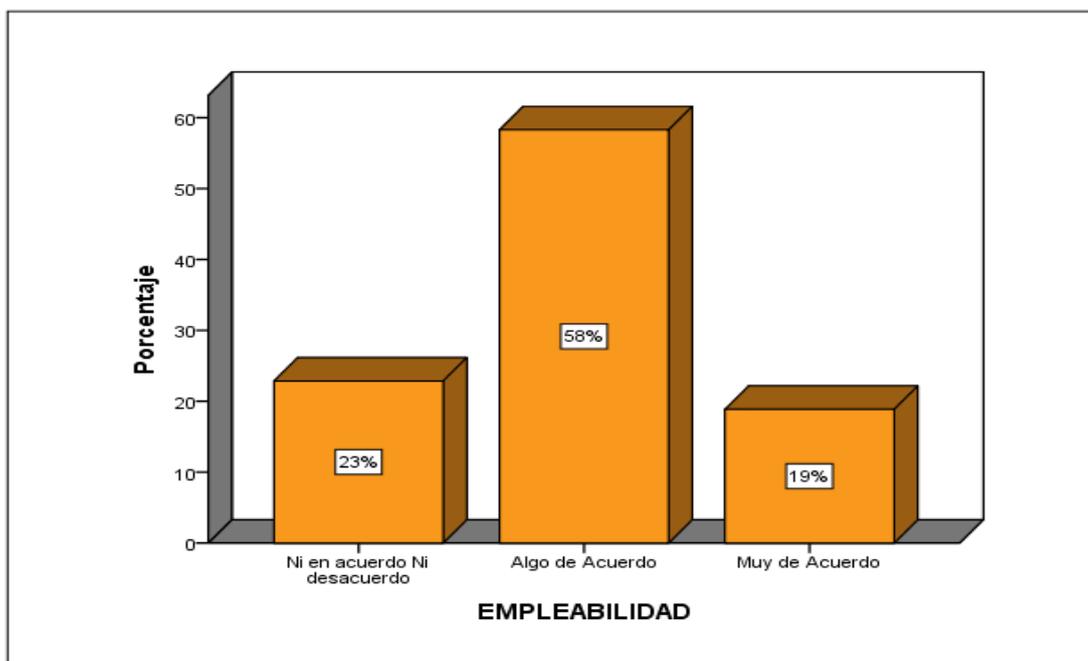


Figura 5: Variable 1 - Empleabilidad

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 7 y la figura N°5, se puede observar que el 58 % de los egresados encuestados señalan que están algo de acuerdo con su empleabilidad, mientras que el 22 % de los egresados encuestados manifiestan que ni están de acuerdo ni desacuerdo con su empleabilidad y el 19% de los egresados están muy de acuerdo con su empleabilidad.

Tabla 8: Frecuencia (V1-D1: Experiencia Adquirida)

Dimensión : Experiencia Adquirida

		EXPERIENCIA ADQUIRIDA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo en Desacuerdo	1	,6	,6	,6
	Ni en acuerdo Ni desacuerdo	63	36,0	36,0	36,6
	Algo de Acuerdo	82	46,9	46,9	83,4
	Muy de Acuerdo	29	16,6	16,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

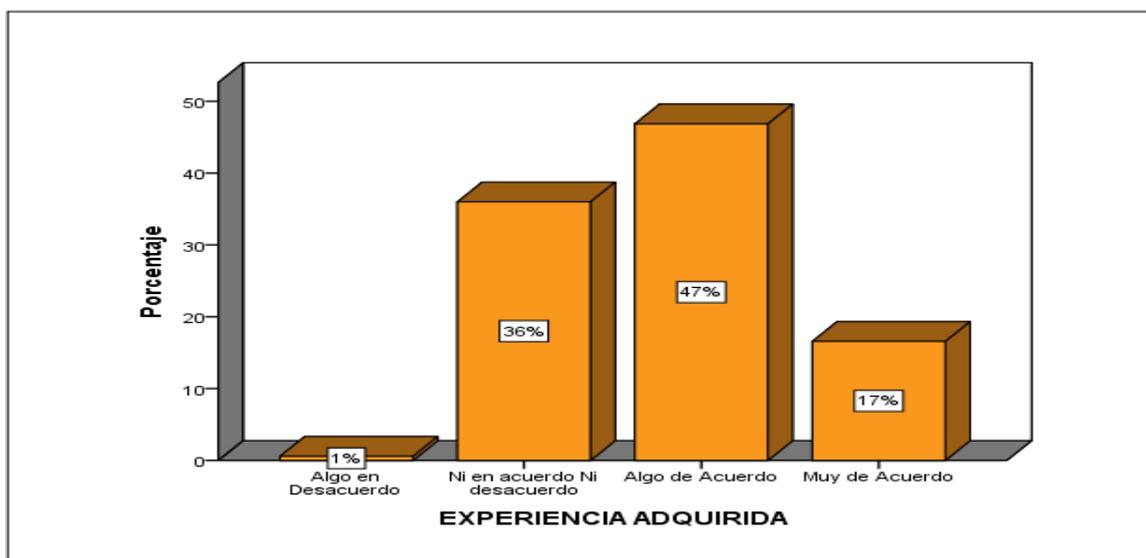


Figura 6: Experiencia Adquirida de los egresados - EPAE

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 8 y la figura N°6, se puede observar que el 47 % de los egresados encuestados señalan que están algo de acuerdo en cuanto a la experiencia adquirida, mientras que el 36% de los encuestados manifiestan que están ni de acuerdo ni desacuerdo con la experiencia adquirida y el 17% que están muy de acuerdo con la experiencia adquirida.

Tabla 9: Frecuencia (V1-D2: Competencia Profesional)

Dimensión: Competencia Profesional

		COMPETENCIA PROFESIONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo en desacuerdo	2	1,1	1,1	1,1
	Ni en acuerdo Ni desacuerdo	60	34,3	34,3	35,4
	Algo de Acuerdo	86	49,1	49,1	84,6
	Muy de Acuerdo	27	15,4	15,4	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

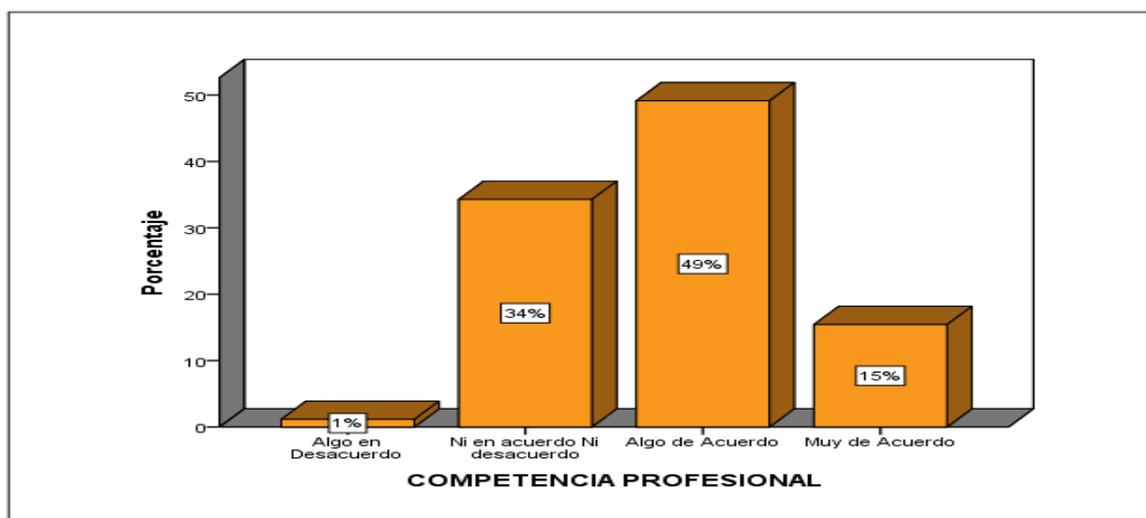


Figura 7: Competencia Profesional de los egresados -EPAE

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 9 y la figura N°7, se puede observar que el 49 % de los egresados encuestados señalan que están algo de acuerdo en cuanto a la competencia profesional, mientras que el 34 % de los egresados encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo con la competencia profesional y el 15 % que están muy de acuerdo con su competencia profesional.

Tabla 10: Variable 2: Mercado laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo en desacuerdo	2	1,1	1,1	1,1
	Ni en acuerdo Ni desacuerdo	53	30,3	30,3	31,4
	Algo de Acuerdo	105	60,0	60,0	91,4
	Muy de Acuerdo	15	8,6	8,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

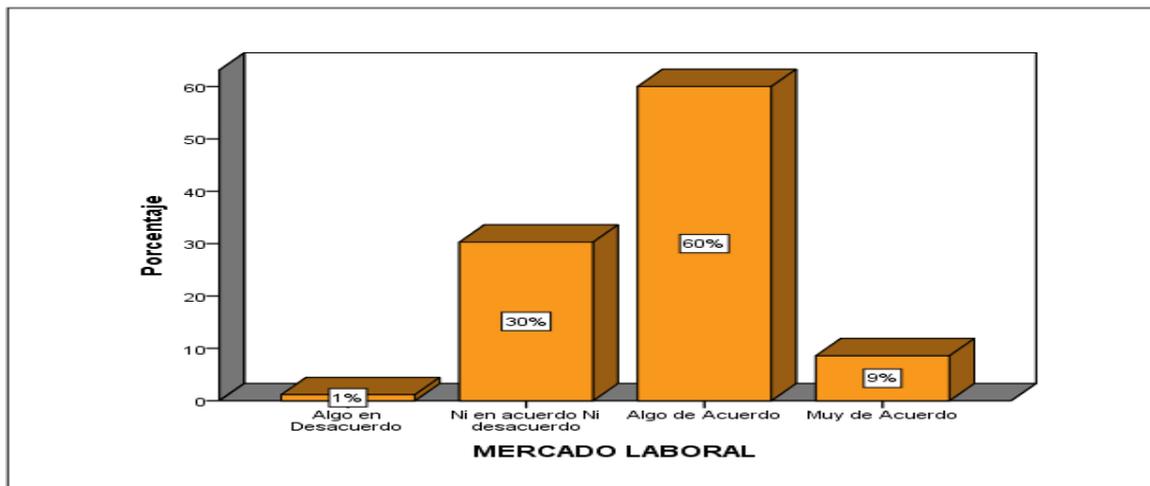


Figura 8: Mercado Laboral de los egresados -EPAE

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 10 y figura N° 8, se aprecia los resultados en base a la dimensión planteada y resuelta por los egresados de la escuela profesional de administración de empresas de la UNAJMA, se puede observar que el 60% de los egresados están algo de acuerdo con el mercado laboral, mientras que el 30% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 9% están muy de acuerdo con el mercado laboral. En conclusión, el resultado revela que el mercado laboral es relativamente accesible.

Tabla 11: (V2 – D1: Oferta Laboral)

Dimensión: Oferta Laboral

OFERTA LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo en desacuerdo	2	1,1	1,1	1,1
	Ni en acuerdo Ni desacuerdo	34	19,4	19,4	20,6
	Algo de Acuerdo	27	15,4	15,4	36,0
	Muy de Acuerdo	112	64,0	64,0	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

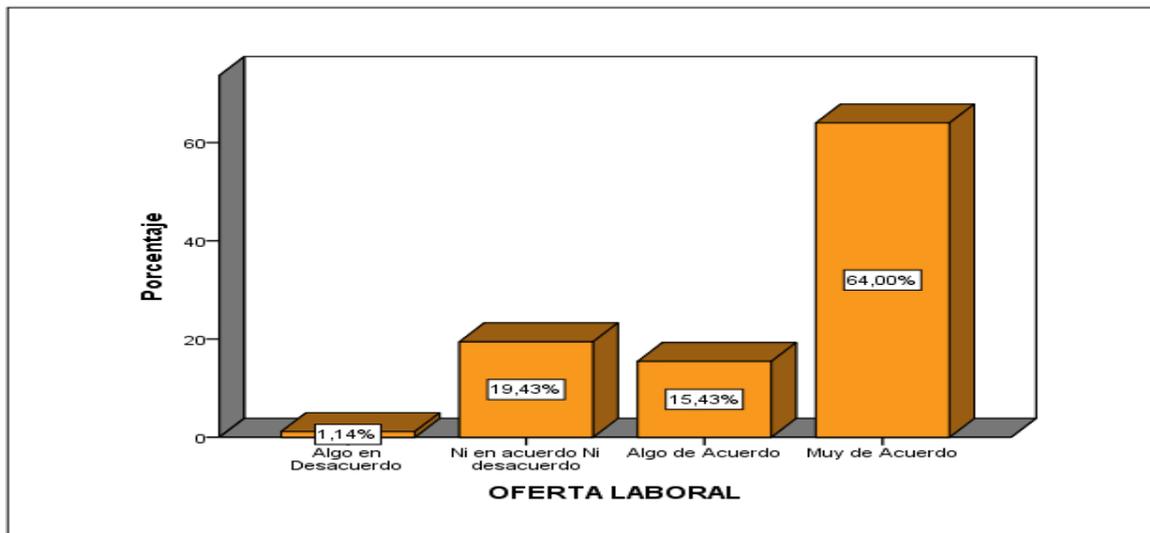


Figura 9: oferta laboral egresados - EPAE

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 11 y figura N° 9, se puede observar que el 64 % de los egresados están muy de acuerdo con la oferta laboral, mientras que el 19 % indican que están ni de acuerdo ni desacuerdo con la oferta laboral y el 15 % están algo de acuerdo con la oferta laboral, en conclusión, en Andahuaylas existe una oferta laboral moderada amplia.

Tabla 12: (V2 – D2: Demanda Laboral)

Dimensión: Demanda laboral

DEMANDA LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo en desacuerdo	13	7,4	7,4	7,4
	Ni en acuerdo Ni desacuerdo	81	46,3	46,3	53,7
	Algo de Acuerdo	4	2,3	2,3	56,0
	Muy de Acuerdo	77	44,0	44,0	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

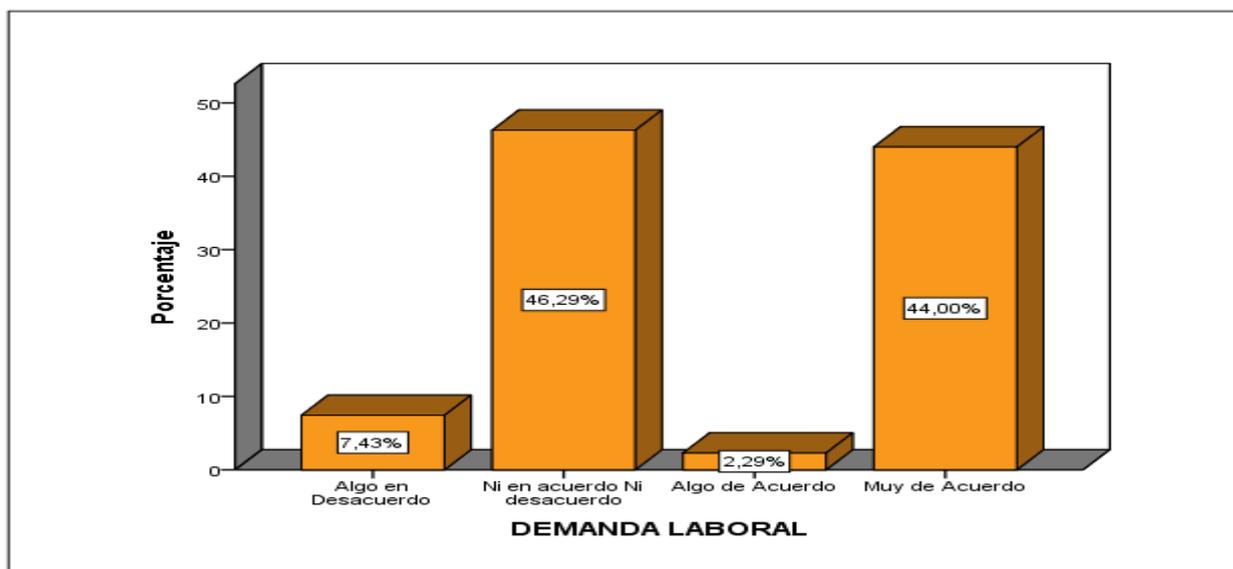


Figura 10: Demanda laboral de los egresados - EPAE

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 12 y figura N° 10, se puede observar que el 46 % de los encuestados manifiestan que está ni en acuerdo ni desacuerdo por cómo se ha ido dando la demanda laboral, mientras que un 44% señalan que están muy de acuerdo con la demanda laboral para cubrir los puestos de trabajo en el mercado laboral de Andahuaylas. Y el 7% están algo en desacuerdo.

4.2. Contrastación estadística hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

De acuerdo a la formulación del problema y el objetivo general ya planteado a continuación, se muestra las hipótesis nulas y alternas para su posterior aceptación o rechazo:

Ho: No Existe relación moderada, entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación moderada, entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Tabla 13: Correlación entre Empleabilidad y Mercado Laboral

Correlaciones

			EMPLEABILIDAD	MERCADO LABORAL
Rho de Spearman	EMPLEABILIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	175	175
<hr/>				
	MERCADO LABORAL	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175	175

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 13, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,563^{**}$, sig. = 0,000 $p = < 0.05$), por lo tanto a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre la empleabilidad y el mercado laboral.

4.2.2. Hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación moderada directa entre la experiencia adquirida con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación moderada directa entre la experiencia con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Tabla 14: correlación entre Experiencia adquirida y oferta laboral
correlaciones

			EXPERIENCIA ADQUIRIDA	OFERTA LABORAL
Rho de Spearman	EXPERIENCIA ADQUIRIDA	Coeficiente de correlación	1,000	,200**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	175	175
	OFERTA LABORAL	Coeficiente de correlación	,200**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	175	175

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla 14, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,200^{**}$, sig. = 0,008, $p \leq 0.05$), por lo tanto a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva baja entre experiencia adquirida y la oferta laboral.

4.2.3. Hipótesis específica 2

Ho: No Existe relación moderada directa entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación moderada directa entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Tabla 15 :correlación entre Experiencia adquirida y demanda laboral

Correlaciones

			EXPERIENCIA ADQUIRIDA	DEMANDA LABORAL
Rho de Spearman	EXPERIENCIA ADQUIRIDA	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	175	175
	DEMANDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175	175

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla 15, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: $r = 0,602^{**}$ sig. = 0,000, $p = <0 .05$), por lo tanto a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre experiencia adquirida y demanda laboral.

4.2.4. Hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación moderada directa entre la competencia profesional de la empleabilidad con la oferta laboral del mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación moderada directa entre la competencia profesional de la empleabilidad con la oferta laboral del mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Tabla 16: correlación entre Competencia profesional y oferta laboral

		Correlaciones		
			COMPETENCIA PROFESIONAL	OFERTA LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIA PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,042
		Sig. (bilateral)	.	,584
		N	175	175
	OFERTA LABORAL	Coeficiente de correlación	-,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,584	.
		N	175	175

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla 16, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: $r = -,042$ sig. = 0,584 por lo tanto a un nivel de confianza del 95%, existe correlación negativa baja entre competencia profesional y oferta laboral.

4.2.5. Hipótesis específica 4

Ho: No Existe relación moderada directa entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación moderada directa entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Tabla 17: correlación entre Competencia profesional y demanda laboral

Correlaciones

			COMPETENCI A PROFESIONAL	DEMANDA LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIA PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	175	175
	DEMANDA LABORAL	Coefficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175	175

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla 17, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: $r = 0,579^{**}$ sig. = 0,00 $p = <0 .05$), por lo tanto, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre la competencia profesional y la demanda laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Según los resultados que se obtuvieron del proceso de datos en el programa estadístico IBM SPSS statistic 22, sobre la investigación titulada: Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 – 2017 de la escuela profesional de administración de empresas, UNAJMA. Andahuaylas 2018 a continuación, detallamos los resultados de acuerdo con la revisión bibliográfica y los objetivos planteados.

Objetivo general. Determinar la relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018

En la tabla N° 07 y la figura 03, se puede observar que el 58% de los egresados que están algo de acuerdo con su empleabilidad, los resultados nos indican que la mayoría de los egresados están conformes con su empleabilidad a la hora de ingresar a un trabajo en el mercado laboral. Es decir que cuentan con las capacidades, habilidades, experiencias necesarias para ser atractivos ante un mercado competitivo.

Mientras que Altamirano, P.(2014). En su investigación titulada: Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la universidad nacional Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a abril 2014, con relación al objetivo general de la investigación, se determinó que 92% de los egresados trabajan, sino además la capacidad que tiene este de ser atractivos y empleables. Esto significa, que los estudiantes satisfagan los requerimientos o pretenciones de los empleadores para ocupar un deber, ya que las organizaciones presentemente demostraron que están en constante cambio, posición que los requerimientos del ámbito industrial de esta forma las requieren. Cabe indicar que en nuestra provincia de Andahuaylas existen numerosas casas universitarias, instituciones públicas y privadas de formación técnica y profesional que cada vez forman a profesionales y técnicos quienes serán los responsables de incorporarse a los diferentes puestos de trabajo y cubrir la demanda que se tiene.

En la tabla N° 09 y figura N° 6, se aprecia los resultados que el 60% de los egresados están algo de acuerdo con el mercado laboral, los resultados indican que la mayoría de los egresados es consiente que en la provincia de Andahuaylas existen numerosas

instituciones entre públicas y privadas que cada vez demandan más profesionales para cubrir los diferentes puestos laborales.

Mientras que Segundo, M. (2009). En su investigación titulada: Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. Con relación al objetivo general, determino que 58% de los estudiantes graduados están en desacuerdo al mercado laboral, basándose en la integración de los egresados del nivel superior dejó de darse automáticamente por consiguiente puede perjudicar el desarrollo futuro de los universitarios egresados en el mercado de trabajo.

Cabe indicar que en nuestra provincia de Andahuaylas existen numerosas instituciones ya sean públicas y privadas que requieren cada vez más profesionales por lo tanto existen las plazas necesarias para incorporarse a ellas mientras que del mismo modo la cantidad de egresados, debo mencionar que el mercado laboral en nuestra provincia a futuro se estará saturando lo que indica que los egresados tendrán que buscar más oportunidades laborales fuera de la provincia de Andahuaylas, abarcando los mercados regionales y nacionales.

CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,563^{**}$, sig. = 0,000 $p = < 0.05$), por lo tanto a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre las dos variables que son Empleabilidad y mercado laboral de los egresados de la UNAJMA, el cual indica que “A mayor empleabilidad del egresado se tiene como respuesta una mayor colocación del egresado en el mercado laboral”. Ello significa que, cualquier acción, capacidades, habilidades que incremente o fortalezca el egresado, mayor será su oportunidad de colocación laboral.

1. Con relación al objetivo específico 1 se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,200^{**}$ sig. = 0,008, $p = < 0.05$), por lo tanto, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva baja entre experiencia adquirida y la oferta laboral de los egresados de la UNAJMA, el cual indica que “A mayor experiencia adquirida conlleva a una menor oferta laboral”
2. Con Relación al objetivo específico 2, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: $r = 0,602^{**}$ sig. = 0,000, $p = < 0.05$), por lo tanto a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre experiencia adquirida y demanda laboral de los egresados de la UNAJMA, el cual indica que “A mayor experiencia adquirida conlleva a una mayor demanda laboral”
3. Con relación al objetivo específico 3 En la tabla 16, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: $r = -,042$ sig. = 0,584 por lo tanto a un nivel de confianza del 95%, existe correlación negativa moderada entre competencia profesional y oferta laboral de los egresados de la UNAJMA, el cual indica que “A mayor competencia profesional conlleva a una menor oferta laboral”
4. Con relación al objetivo específico 4 En la tabla 17, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: $r = 0,579^{**}$ sig. = 0,00 $p = < 0.05$), por lo tanto, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre la competencia profesional y la demanda laboral de los egresados de la UNAJMA, el cual indica que “A mayor competencia profesional, conlleva a una mayor demanda laboral”

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones presentadas a continuación, son producto de un análisis realizado a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, también se ha tomado en cuenta las recomendaciones son las siguiente.

Respecto al objeto específico 1: los egresados deben de acumular la suficiente experiencia a la hora de buscar empleo ya que se conforman con los conocimientos básicos adquiridos por tal motivo es necesaria la experiencia laboral de nuestros egresados y se le facilitara a la hora de buscar e incorporarse a un empleo.

Por otra parte, la Universidad Nacional José María Arguedas en la escuela profesional de administración de empresas debe considerar las practicas pre profesionales desde el cuarto semestre académico como requisito fundamental para poder continuar con la educación superior, siendo así el inicio de la adquisición de experiencias laborales de nuestros universitarios y así contribuir con su formación profesional.

Respecto al objetivo específico 2: la experiencia que se acumula es importante a la hora de buscar empleo sabiendo que las organizaciones cada vez son más exigentes a la hora de reclutar personal para su organización. Por lo tanto, a mayor capacitación y experiencia adquirida mayor será la demanda laboral.

Con el pasar de los años las organizaciones demandan cada vez más profesionales con experiencia para cubrir los diferentes puestos de trabajo por ende se debe realizar el seguimiento a los universitarios antes de que egresen para determinar los aspectos y características de trabajos iniciales que tienen los jóvenes, es ahí donde los universitarios encuentran sus primeras ofertas de trabajo e inician sus actividades fuera de la universidad.

Respecto al objetivo específico 3: los egresados están de acuerdo con su competencia profesional por lo cual deberían de mejorar más a la hora de desempeñarse como profesionales porque cada día la exigencia es más constante y solo personal idóneo logra incorporarse a un trabajo.

Nuestra Universidad debe realizar constantes capacitaciones, cursos de especializaciones como también de diplomados durante los años académicos que sumarian al fortalecimiento de capacidades profesionales, una vez concluidos los años requeridos el egresado ya contaría con las competencias necesarias para afrontar las diferentes ofertas laborales y lograr su inserción.

Respecto al objetivo específico 4: las competencias que tiene es fundamental ya que permite al egresado diferenciarse de los demás y así enmarca su carrera profesional y al mismo tiempo es más aceptado a la hora de mantenerse en un puesto laboral.

Para fortalecer más las competencias de los egresados nuestra universidad debe promocionar bolsas de trabajo y realizar convenios interinstitucionales para que nuestros egresados puedan desempeñarse profesionalmente al egresar y lograr experiencias que a futuro les sería útiles como profesionales.

Para culminar, recomendar a la facultad de ciencias de la empresa y a la escuela profesional de administración de empresas la continuidad de la presente Tesis denominada “Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018” al ser un tema sumamente importante que nos da a conocer la situación real de los egresados y conocer cuáles son las oportunidades que tienen una vez al salir de la universidad por lo que se hizo el esfuerzo de obtener datos importantes para tomar las acciones necesarias para mejorar el seguimiento necesario al egresado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, R. (2011). Formación académica en la carrera de ciencias de la comunicación social de la Universidad Mayor de San Andrés y su relación con la demanda del mercado laboral para comunicadores (2008-2009). (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Alles, M. (2006). Selección de Competencias. Buenos aires: Editorial Granica.
- Altamirano. (2014). Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la universidad nacional Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014 (Tesis de Pre Grado). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Armijos, L. (2010). Desempleo e Inactividad de la Población Juvenil en Ecuador (Tesis de Grado) Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador
- Biggs, J. (2005). Calidad del aprendizaje universitario. Madrid, España: Editorial Narcea, S.A
- Carrasco, D. S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrasco, D. S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). Administracion de recursos humanos. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Cancela, R., y Cea, M. (2010). Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex Post Facto. Madrid
- Campos Ríos, G. (2003,25 de Diciembre). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana De Educación. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/3003>

Casanova, F. (2003). Formacion Profesional y Relaciones Laborales. Recuperado de file:///C:/Users/LABO01PC01/Downloads/formacion_profesional_relaciones_laborales.pdf

Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos, El capital de las organizaciones. Mexico: Editorial Mc Graw Hill

Cuba, L. (2016). 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 (Tesis de grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

De Grip, Andries, Jasper van Loo y Jos Sanders. (1999,06 de abril). Empleabilidad en acción: un índice de empleabilidad de la industria. ReserchGates. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/254849759_Employability_in_action_an_industry_employablity_index.

Educaweb.(2018). Orientación Laboral. Recuperado de <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/competencias-profesionales/>

Economipedia. (2015). Haciendo Fácil la Economía, Recuperado de <http://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Editorial Mc Graw Hill

Humano, I. F. (2010). definicion y características del mercado laboral. los Fantasticos del talento humano.

Huamán, B. (2000). El mercado laboral peruano y decisiones de la empresa: el caso del envejecimiento (Tesis de Grado) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima

Hernández, R. (2010) Metodología de la Investigación. Calama, Chile: Editorial

Hortal, (2010), Empleabilidad, No tengas miedo a hacerlo mejor. Recuperado de <http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/>

- Temple, I. (2016). Empleabilidad y marketing personal. Lima, Perú: Editorial Planeta Perú S.A
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Nota de Prensa(217). Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n215-2017-inei.pdf>
- Meza, C. (2017). Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental del Perú y la Universidad Continental de Huancayo,2012-2014 (Tesis de Maestría). Universidad Continental de Huancayo, Perú.
- Meza,C. A.(2017). Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de administración de la universidad Nacional del Centro del Perú y la universidad continental de Huancayo,2012-2014(Tesis de Grado). Universidad Continental, Huancayo
- Moran, J. (2006). La Economía Comunal. Venezuela. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/335/Oferta%20de%20trabajo.htm>
- Muñoz, M. y Maria, S.(2016). Ámbito de Desarrollo e Iniciativa Personal y Laboral. Recuperado: <https://books.google.com.pe/books?id=rX60DgAAQBAJ&pg=PA18&dq=empleabilidad+interna+y+externa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiq8oeEubXbAhWyo1kKHdg6AbEQ6AEILDAB#v=onepage&q=empleabilidad%20interna%20y%20externa&f=false>
- Navarrete, O. I. (2013). La Experiencia, el conocimiento y el aprendizaje. Monografias.com. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos98/experiencia-conocimiento-y-aprendizaje/experiencia-conocimiento-y-aprendizaje.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Promover el empleo, proteger a las personas. Recuperado de http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_535207/lang--es/index.htm
- Pérez, P. (2005). Empleabilidad, Educación y Equidad Social. Revista de Estudios Sociales. Recuperado de <file:///C:/Users/LABO01-PC01/Downloads/Dialnet-EmpleabilidadEducacionYEquidadSocial-4690263.pdf>

- Ramos, E. G. (2014). Mercado laboral y sus principales características. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/223932991/Mercado-Laboral-y-Sus-Caracteristicas-Principales#scribd>
- Padilla, J. (2017). La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de centro universitario de los altos. (Tesis de Grado). Universidad de Guadalajara. México.
- RPPNOTICIAS. (2016). La importancia de los títulos profesionales. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/tu-carrera/la-importancia-de-los-titulos-profesionales-noticia-973591>
- Segundo, M. (2009). Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México.
- SUNEDU. (2018). Universidades, universidades públicas. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/universidades-publicas/>
- 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 de grado). Universidad Nacional de Piura, Perú
- Weinberg, P. (2004). Empleabilidad, Educación y Equidad Social. Revista de Estudios Sociales. Recuperado de <https://appsciso.uniandes.edu.co/pfaciso/res/view.php/873/index.php?id=873>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la experiencia adquirida con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO:</p> <p>Determinar la relación entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p> <p>Determinar la relación entre la experiencia adquirida con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación moderada, entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICO:</p> <p>Existe relación moderada directa entre la experiencia adquirida con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018</p> <p>Existe relación moderada directa entre la experiencia adquirida con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Empleabilidad</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1 Experiencia adquirida</p> <p>D2 Competencia profesional</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Mercado laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1 Demanda laboral</p> <p>D2 Oferta Laboral</p>

<p>Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la competencia profesional con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p>	<p>Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p> <p>Determinar la relación entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018?</p> <p>Determinar la relación entre la competencia profesional con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018</p>	<p>de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018</p> <p>Existe relación moderada directa entre la competencia profesional con la oferta laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de oferta de los Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018</p> <p>Existe relación moderada directa entre la competencia profesional con la demanda laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018</p>	
<p>METODOS Y DISEÑO</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA</p>	<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p>	
<p>METODO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deductivo. <p>NIVEL de INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No Experimental, Ex pos facto. <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional 	<p>POBLACION: egresados de la escuela profesional de administración de empresas 319 egresados.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>175 egresados de la Escuela Profesional de Administración de empresas, periodo 2015 - 2017</p>	<p>TECNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>TRATAMIENTO ESTADISTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispersión de frecuencia, - Coeficiente de correlación de Spearman 	<p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores.
Variable: Empleabilidad	<p>La capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero. (Hortal, 2012)</p>	<p>Empleabilidad es entendida como la capacidad de mantener nuestras competencias, experiencias y formación profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia adquirida 	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de trabajo Área de trabajo Funciones de trabajo
			<ul style="list-style-type: none"> Competencia profesional 	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento básico Conocimiento técnica Conocimiento transversales
Variable: Mercado laboral	<p>El mercado laboral es el lugar donde trabajadores y empleadores interactúan mutuamente, los primeros ofreciendo su trabajo y los segundos demandando trabajadores con ciertas habilidades. (Aguila, 2014)</p>	<p>Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Demanda laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Salario mínimo Plazas de trabajo
			<ul style="list-style-type: none"> Oferta laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Salario esperado Cantidad de profesionales

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de ítems	Ítems o Preguntas	E.V
Variable E1 Empleabilidad	DIMENSION 1: Experiencia Adquirida	1.1. Tiempo de trabajo 1.2. Área de trabajo 1.3. Funciones de trabajo	26.4%	5	1. Desde el momento que usted egresó, acumuló el tiempo necesario de experiencia laboral. 2. Usted cuenta con experiencia profesional para desempeñar algún trabajo 3. Considera usted que desde que egresó ocupó un puesto laboral que estaba realmente relacionado con su formación profesional 4. Considera usted que desempeñó funciones que estaba realmente relacionado con su formación profesional 5. Respecto a su empleabilidad usted ha tenido oportunidades de empleo antes de culminar su carrera profesional	A. Muy de acuerdo B. Algo de acuerdo C. Ni en acuerdo ni en desacuerdo D. Algo en desacuerdo E. Muy desacuerdo
	DIMENSION 2: Competencia Profesional	1.1. Conocimiento básico 1.2. Conocimiento técnico 1.3. Conocimiento transversales	31.58%	6	6. Considera usted que los conocimientos básicos adquiridos en su formación profesional le sirvieron para desempeñarse como buen profesional 7. Su perfil profesional tiene aceptación en el mercado laboral? 8. Considera usted que los conocimientos técnicos adquiridos en su formación profesional le sirvieron para fortalecerse frente a la competencia directa.	

					<p>9. Cree usted que sus compañeros de estudio demuestran competitividad profesional en su trabajo</p>
					<p>10. Considera usted que siempre fue necesario seguir recibiendo conocimientos transversales para ser competitivo.</p> <p>11. Usted antes de ingresar a trabajar se especializo para su puesto de trabajo</p>
Variable E2: Mercado Laboral	DIMENSION 1: Oferta laboral	<p>1.1. Sueldo esperado</p> <p>1.2. Cantidad de profesionales</p>	21.01%	4	<p>12. Usted estuvo de acuerdo con el salario mínimo que esperó recibir como profesional.</p> <p>13. Cree que en Andahuaylas existen las plazas necesarias para la cantidad de egresados que egresan periódicamente</p> <p>14. Cree usted que el tamaño de la empresa influye en la cantidad de personal que requiera las organizaciones</p> <p>15. Usted desarrolla actividades fuera de su formación profesional</p>
	DIMENSION 2: Demanda laboral	<p>1.1. Sueldo mínimo</p> <p>1.2. Plazas de trabajo</p>	21.01%	4	<p>16. Usted estuvo de acuerdo con el salario mínimo vital con el cual consolidó su contratación.</p> <p>17. Considera usted que siempre hubo escasez de plazas laborales</p> <p>18. Usted se encuentra dentro de la población económicamente activa</p> <p>19. La demanda laboral actual, brinda la cantidad de puestos de trabajo para su formación</p>

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: Rosa Nelida Ascue Ruiz

Grado académico: Magister en Administración de Empresas

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Levanta las observaciones -

ESTRUCTURA: (referido a la coherencia, dimensión, indicadores y ítems)

Revisa la estructura, terminos

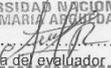
CONTENIDO: (referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

Repasa los reactivos, por palabras sencillas

III. VALIDACIÓN

Luego de evaluado el instrumento procede No procede para su aplicación

Verifica que hay duplicidad de ítems

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA AROLDAS

Sello y firma del evaluador
Rosa Nelida Ascue Ruiz
DNI..... DOCENTE.....

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: Edwin Mescco Cáceres

Grado académico: Licenciado en Administración de Empresas

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Revisar la Gramática.

ESTRUCTURA: (referido a la coherencia, dimensión, indicadores y ítems)

Mejorar la matriz de Operalización de Variables.

CONTENIDO: (referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN

Luego de evaluar el instrumento procede No procede para su aplicación



Lic Edwin Mescco Cáceres
DOCENTE

Sello y firma del evaluador

DNI 28001527

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: *Rosmel Ivan Rodriguez P.*

Grado académico: *Magister en Administracion*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejorar Cuadros Estadisticos

ESTRUCTURA: (referido a la coherencia, dimensión, indicadores y ítems)

CONTENIDO: (referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN

Luego de evaluado el instrumento procede No procede para su aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS

Rosmel Ivan Rodriguez P.
Mg. Rosmel Ivan Rodriguez Paez

DOCENTE

Sello y firma del evaluador

DNI. *41801006*

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad conocer la Relación entre la Empleabilidad y Mercado laboral de los Egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018 La encuesta es totalmente confidencial y anónima, Así que le agradeceremos ser los más sincero posible.

INFORMACIÓN BÁSICA					
Sexo		Edad			
M	<input type="checkbox"/>	Entre 18 y 25 años	<input type="checkbox"/>		
F	<input type="checkbox"/>	Entre 26 y 30 años	<input type="checkbox"/>		
		Mas de 31 años	<input type="checkbox"/>		
Actualmente emprende un negocio?					
a. Si					
b. No					
* si la respuesta es "Si" especifique:.....					
CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SEGÚN CORRESPONDA					
Instrucciones					
Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según la siguiente escala.					
	5	4	3	2	1
	Muy de acuerdo				
	Algo de acuerdo				
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo				
	Algo en desacuerdo				
	muy en desacuerdo				
VARIABLE 1: EMPLEABILIDAD					
DIMENSION 1: EXPERIENCIA ADQUIRIDA					
1	¿Desde el momento que usted egresó, acumuló el tiempo necesario de experiencia laboral?				
2	¿Usted cuenta con experiencia profesional para desempeñar algún trabajo?				
3	¿Considera usted que desde que egresó ocupó un puesto laboral que estaba realmente relacionado con su formación profesional?				
4	¿Considera usted que desempeñó funciones que estaba realmente relacionado con su formación profesional?				
5	¿Respecto a su empleabilidad usted ha tenido oportunidades de empleo antes de culminar su carrera profesional?				
DIMENSION 2: COMPETENCIA PROFESIONAL					
6	¿Considera usted que los conocimientos básicos adquiridos en su formación profesional le sirvieron para desempeñarse como buen profesional ?				
7	¿Considera usted que los conocimientos técnicos adquiridos en su formación profesional le sirvieron para fortalecerse frente a la competencia directa?				
8	¿Cree usted que sus compañeros de estudio demuestran competitividad profesional en su trabajo?				
9	¿Considera usted que siempre fue necesario seguir recibiendo conocimientos transversales para ser competitivo?				
10	¿Usted antes de ingresar a trabajar se especializo para su puesto de trabajo?				
11	¿Su perfil profesional tiene aceptación en el mercado laboral?				
VARIABLE 2: MERCADO LABORAL					
DIMENSION 1: OFERTA LABORAL					
12	¿Usted estuvo de acuerdo con el salario mínimo que esperó recibir como profesional?				
13	¿Cree que en Andahuaylas existen las plazas necesarias para la cantidad de egresados que egresan periódicamente?				
14	¿Cree usted que el tamaño de la empresa influye en la cantidad de personal que requiera las organizaciones?				
15	¿Usted desarrolla actividades fuera de su formación profesional?				
DIMENSION 2: DEMANDA LABORAL					
16	¿Usted estuvo de acuerdo con el salario mínimo vital con el cual consolidó su contratación?				
17	¿Usted se encuentra dentro de la población económicamente activa?				
18	¿La demanda laboral actual, brinda la cantidad de puestos de trabajo para su formación?				
19	¿Considera usted que siempre hubo escasez de plazas laborales?				

¡ Muchísimas Gracias !

Anexo 7: Base de datos de estudiantes graduados de la EPAE

AÑO	EPAE		
	EGRESADOS	BACHILLERES	TITULADOS
2007	18	0	0
2008	38	10	0
2009	34	26	0
2010	63	45	0
2011	19	49	0
2012	38	20	16
2013	63	42	2
2014	69	71	0
2015	79	106	89
2016*	115	115	16
2017	126	111	29
2018	62	123	25
	724	718	177

AÑO	EPIA		
	EGRESADOS	BACHILLERES	TITULADOS
2007	0	0	0
2008	8	0	0
2009	26	0	0
2010	37	30	0
2011	35	27	0
2012	34	33	2
2013	24	40	4
2014	30	31	12
2015	54	61	8
2016	69	47	5
2017	85	90	18
2018*	15	53	13
	417	412	62

AÑO	EPIS		
	EGRESADOS	BACHILLERES	TITULADOS
2007	0	0	0
2008	0	0	0
2009	0	0	0
2010	0	0	0
2011	7	0	0
2012	13	0	0
2013	31	18	0
2014	63	33	2
2015	42	81	5
2016*	48	51	8
2017	61	67	11
2018	47	60	13
	312	310	39

