

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO  
DE TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO,  
ANDAHUAYLAS – 2018**

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

**Presentado por:**

**HENMA ALHINSON QUEZADA LUJÁN**

**Andahuaylas, Perú**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO  
DE TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO,  
ANDAHUAYLAS – 2018**

**HENMA ALHINSON QUEZADA LUJÁN**

**Asesor:**

**Mg. Julio Cesar Machaca Mamani**

**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 FCE - EPPE - Auditorium sede Académica de Caxa  
huachio  
de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de  
San Jerónimo, siendo las 8:00 horas del día veintidos de  
Noviembre del año 2018, se reunieron el Mg. Doris Bustiza  
Saldívar —, Mg. Simón José Cama  
Flores — y el Lic. Adm. Edwin Mescco Cáceres,  
integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado:  
Insertión de los graduados de la Universidad  
Nacional José María Arguedas en el mercado  
de trabajo del sector financiero, Andahuaylas - 2018  
cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas,  
Henma Alkinson Quezada Lojañ y su Asesor Mg. Julio César  
Machaca Mamani, 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 Henma Alkinson Quezada Lojañ, obteniendo la siguiente  
calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
15	Quince	Bueno

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
DPTO. ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Mg. Doris Bustiza Saldívar  
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
FCE EPPE  
Lic Edwin Mescco Cáceres  
DOCENTE

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, tengo la certeza de que fue Él quien tomó el control del completo desarrollo de éste trabajo y que fue Él quien encamino a cada persona que me ayudó y aconsejó de principio a fin. Por hacerme sentir segura siempre, este trabajo está enteramente dedicado a Él.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por haber trazado siempre el camino a seguir, porque fue, es y será mi más grande motivador y principalmente por haberme enseñado a lo largo de mi vida universitaria a depender totalmente de Él mostrándome de muchas formas su existencia y poder.

A mi familia quienes son mis mejores amigos y mis más grandes confidentes, no alcanzarían todas las páginas para describir todas las veces que me demostraron su comprensión, paciencia y ayuda incondicional; papá, mamá, Sandra, Reber, Daniel, Keren y Cesia, por ser la mejor familia que Dios me pudo dar, gracias.

Al Mg. Julio Cesar Machaca Rejas quien es asesor del presente trabajo y quien también fue mi docente durante todo mi paso por la universidad, le agradezco por el asesoramiento y guía que ofreció durante el desarrollo de este proyecto a través de sus consejos, indicaciones y correcciones.

Agradezco a la Ing. Crisa Romero quien ha demostrado ser una profesional apta y dispuesta a ayudar a quien se lo pida, por haberme guiado y colaborado en la recolección de datos a través de la Unidad de Seguimiento al Graduado, unidad que ella preside y por haber prestado interés durante todo el desarrollo del proyecto.

A los jurados evaluadores, Mg. Doris Bustinza Saldivar, Mg. Simón Cama Flores y Lic. Adm. Edwin Mescco Cáceres, quienes compartieron conmigo sus conocimientos, experiencia y demostraron su paciencia no solo durante el desarrollo del presente sino también durante toda mi vida universitaria. Muchas gracias.

Mis agradecimientos a la Universidad Nacional José María Arguedas, me siento sumamente agradecida con ésta casa de estudios por haberme brindado más de 5 años de conocimientos y experiencias que me han formado profesionalmente, teniendo presente que con cada uno de mis actos represento a ésta hermosa institución.

## PRESENTACIÓN

El proyecto de investigación: Inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018 se presenta teniendo como propósito la obtención del título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, con anuencia y en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas. Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición la presente investigación esperando su consentimiento.

El problema principal de la presente investigación y por lo cual se optó por realizar la investigación presentada es porque existe una gran cantidad de graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas, por otro lado se observan diversas instituciones financieras que albergan en sus oficinas a un grupo de graduados, por tanto se buscó conocer y analizar esta relación para entender cómo se produce este intercambio de fuerza laboral y retribución económica, de manera que se pueda saber si es conveniente para los graduados insertarse laboralmente en instituciones del sector financiero y si esta opción laboral contribuye a su desarrollo profesional. Se consideraron los procesos metodológicos y los pasos que conforman el método científico, los cuales forman un conjunto sistemático de procesos y operaciones sistemáticas, en el desarrollo de la investigación propuesta.

Para la consecución y procesamiento de datos de la presente investigación se trabajó junto a la Unidad de Seguimiento al Egresado de la Universidad Nacional José María Arguedas, teniendo el apoyo de la mayoría de las instituciones y recolectando la información de la manera más cuidadosa posible, encuestando y entrevistando a los graduados para así obtener resultados comprensibles y claros, y es así como se llegaron a obtener conclusiones concretas, se espera que la presente investigación sirva como antecedente para posteriores investigaciones similares a ésta, en las que se estudien a los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas, dado que la inserción laboral es el fin de los estudios profesionales en nuestra casa de estudios.

En tal sentido, señores miembros del jurado, se presenta la investigación realizada con seriedad y entrega, la investigación analiza al mercado de trabajo que ofrece el sector financiero y el desarrollo de la presente se hizo respetando los principios éticos que la investigación responsable requiere.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
INDICE DE FIGURAS .....	ix
INDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xi
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I.....	18
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.1. Planteamiento del problema .....	18
1.2. Formulación del problema.....	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Delimitación de la investigación.....	21
1.3.1. Delimitación espacial .....	21
1.3.2. Delimitación temporal .....	21
1.3.3. Delimitación teórica.....	21
1.4. Justificación .....	22
1.4.1. Justificación práctica.....	22
1.4.2. Justificación teórica – científica .....	22
1.4.3. Justificación metodológica .....	23
1.5. Objetivo.....	23
1.5.1. Objetivo general .....	23
1.5.2. Objetivos específicos .....	23
CAPÍTULO II.....	24
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	28
2.1.3. Antecedente local.....	32
2.2. Marco teórico .....	33
2.3. Marco conceptual .....	57
CAPÍTULO III.....	60
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	60

3.1. Hipótesis .....	60
3.2. Variables .....	60
3.3. Operacionalización de Variables .....	60
3.3.1. Operacionalización de variables .....	60
3.4. Metodología  .....	62
3.4.1. Enfoque .....	62
3.4.2. Tipo de investigación .....	62
3.4.3. Diseño de Investigación .....	62
3.5. Población y muestra de estudio .....	63
3.5.1. Población .....	63
3.5.2. Muestra .....	64
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	65
3.6.1. Técnica .....	65
3.6.2. Instrumento .....	65
3.7. Métodos de análisis de datos .....	66
CAPÍTULO IV .....	67
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	67
4.1. Resultados de investigación .....	67
4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach .....	67
CAPÍTULO V .....	95
DISCUSIÓN .....	95
CONCLUSIONES .....	100
RECOMENDACIONES .....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	104
ANEXOS .....	107
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación .....	108
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....	109
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos .....	110
Anexo 4: Cuestionario .....	112



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: La ley de la demanda.....	38
Figura 2: La ley de la oferta.....	40
Figura 3: Relaciones entre mercado de recursos humanos y mercado laboral. ....	41
Figura 4: Las situaciones del mercado de recursos humanos.....	44
Figura 5: Las situaciones del mercado laboral.....	52
Figura 6. Género . ....	68
Figura 7. Edad . ....	69
Figura 8. Estado civil . ....	70
Figura 9. Grado académico.....	71
Figura 10. Graduados de la UNAJMA con título profesional.....	72
Figura 11. Carrera profesional . ....	73
Figura 12. Instituciones financieras.....	74
Figura 13. Situación laboral.....	76
Figura 14. Sueldo . ....	77
Figura 15. Habilidades de buena comunicación.....	78
Figura 16. Capacidad de adaptación.....	79
Figura 17. Habilidades numéricas.....	80
Figura 18. Habilidades de tecnologías de información.....	81
Figura 19. Conocimientos. ....	82
Figura 20. Actitud.....	83
Figura 21. Cursos y capacitaciones para laborar. ....	84
Figura 22. Estudios que contribuyan en su formación profesional. ....	85
Figura 23. Empleo y sub empleo.....	86
Figura 24. Beneficios e incentivos.....	87
Figura 25. Retribución adecuada por el trabajo.....	88
Figura 26. Relación con colegas.....	89
Figura 27. Trato de jefes.....	90
Figura 28. Ambiente de trabajo.....	91
Figura 29. Mercado de trabajo. ....	92
Figura 30. Mercado de recursos humanos. ....	93
Figura 31. Mercado laboral.....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Sistema peruano de fuentes de derecho.....	43
Tabla 2: Comportamiento de las personas en función al mercado de recursos humanos.....	44
Tabla 3: Comportamiento de las organizaciones en función al mercado laboral .....	53
Tabla 4: Cantidad de graduados de la UNAJMA que laboran en el sector financiero .....	64
Tabla 5: Valores de fiabilidad según Kuder Richardson.....	67
Tabla 6: Estadística de fiabilidad (V1: Mercado de trabajo).....	67
Tabla 7: Género.....	68
Tabla 8: Edad .....	69
Tabla 9: Estado Civil.....	69
Tabla 10: Grado académico .....	70
Tabla 11: Graduados de la UNAJMA con título profesional.....	72
Tabla 12: Carrera profesional.....	73
Tabla 13: Instituciones financieras.....	74
Tabla 14: Situación laboral.....	76
Tabla 15: Sueldo .....	77
Tabla 16: Desarrollo de habilidades de buena comunicación.....	78
Tabla 17: Incremento de capacidad de adaptación.....	79
Tabla 18: Desarrollo de habilidades numéricas.....	80
Tabla 19: Desarrollo de habilidades de tecnologías de información.....	81
Tabla 20: Conocimientos adquiridos en la universidad.....	82
Tabla 21: Actitud.....	83
Tabla 22: Cursos y capacitaciones para laborar .....	84
Tabla 23: Estudios que contribuyan a su formación profesional.....	85
Tabla 24: Empleo y sub empleo.....	86
Tabla 25: Beneficios e incentivos.....	87
Tabla 26: Retribución adecuada por el trabajo.....	88
Tabla 27: Relación con colegas .....	89
Tabla 28: Trato de jefes .....	90
Tabla 29: Ambiente de trabajo .....	91
Tabla 30: V1: Mercado de trabajo.....	92
Tabla 31: D1: Mercado de recursos humanos.....	93
Tabla 32: D2: Mercado laboral.....	94

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación .....	92
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....	93
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos .....	94
Anexo 4: Cuestionario .....	96
Anexo 5: Situación de egresados de la UNAJMA .....	101
Anexo 6: Fotografías de la investigación .....	104
Anexo 7: Documentos de la investigación .....	105

## RESÚMEN

El proyecto de investigación: Inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018, tuvo como objetivo principal el análisis del mercado de trabajo del sector financiero, buscando conocer tanto el mercado de recursos humanos, como el mercado laboral del que son partícipes los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas, llevándose a cabo la investigación en las 15 instituciones financieras de más presencia y debidamente formalizadas del distrito de Andahuaylas.

La investigación se desarrolló en base a los hechos ocurridos en los meses de enero a setiembre del año 2018, es decir, todos los graduados que laboraron o laboran en este periodo de tiempo conforman la investigación. El enfoque de la presente es cuantitativo de tipo descriptivo, el diseño aplicado fue no experimental y a su vez de diseño descriptivo transaccional. La población es de 69 graduados que laboran y se consideró a todos para la aplicación de encuesta, dicho instrumento presenta 9 preguntas abiertas con respuesta categorizada y 14 preguntas que se responden con la escala de Likert.

Respecto a la confiabilidad según el alfa de Cronbach, el análisis arrojó un valor de 0.77 lo que indica, según los valores de Kuder Richardson, que presenta una excelente confiabilidad; los resultados obtenidos del procesamiento de datos recogidos indican que las instituciones financieras contratan en su mayoría a graduados jóvenes varones en su mayoría solteros, también se encontró que todos los graduados que laboran tienen el grado de bachiller mínimamente y que la gran mayoría de los graduados no tienen título profesional; son cuatro las instituciones que albergan a más graduados siendo las más representativas la CMAC Ica CMAC Cusco, una amplia mayoría de graduados que laboran en instituciones del sector financiero estudiaron la carrera profesional de Administración de empresas y no se encontraron graduados de la carrera profesional de Ingeniería de sistemas, también es importante mencionar que gran parte de los graduados son contratados y un pequeño grupo está nombrado en dichas instituciones, los graduados perciben un salario relativamente bueno pero consideran que deberían ser mejor recompensados por el trabajo exigente que realizan. Además de ello se pudo verificar mediante las entrevistas que los graduados que laboran en las instituciones financieras no prestan mayor interés a continuar con su formación profesional, pero que esperan, en un futuro, cambiar de centro de trabajo.

Finalmente se llegó a la conclusión que un 66,67% de los encuestados están totalmente de acuerdo con el desenvolvimiento del mercado de trabajo y 33,33% restante está de acuerdo, lo que indica que los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas están conformes con el mercado de trabajo del que son parte. Por otro lado se identificó que los graduados laboran en las instituciones financieras por la estabilidad económica que les brinda su salario mensual, mas no por vocación profesional, dado que indicaron que en un futuro quisieran cambiar de trabajo.

Palabras claves: Mercado de trabajo, mercado de recursos humanos, mercado laboral.

## ABSTRACT

The research project: Insertion of graduates of the National University José María Arguedas in the labor market of the financial sector, Andahuaylas - 2018, had as main objective the analysis of the labor market of the financial sector, seeking to know both the resource market human as the labor market of which the graduates of the National University José María Arguedas are participants, carrying out the research in the 15 financial institutions of more presence and duly formalized of the district of Andahuaylas.

The research was developed based on the events that occurred in the first half of 2018, that is, all the graduates who worked or work in this period of time make up the research. The focus of the present is quantitative descriptive, the applied design was non-experimental and transactional descriptive design in turn. The population is 69 graduates who work and all were considered for the survey application, this instrument presents 9 open questions with categorized answer and 14 questions that are answered with the Likert scale.

Regarding the reliability according to the Cronbach's alpha, the analysis showed a value of 0.77 which indicates, according to the values of Kuder Richardson, that it presents an excellent reliability; the results obtained from the processing

of collected data indicated that financial institutions hire mostly young male graduates mostly single, it was also found that all graduates who work have a bachelor's degree minimally and that the vast majority of graduates do not they have a professional title; There are four institutions that house more graduates, the most representative being the CMAC Ica CMAC Cusco, a large majority of graduates who work in institutions of the financial sector studied the professional career of Business Administration and no graduates of the professional career of Engineering were found of systems, it is also important to mention that a large part of the graduates are hired and a small group is appointed in these institutions, graduates receive a relatively good salary but consider that they should be better rewarded for the demanding work they do. In addition, it was possible to verify through the interviews that the graduates who work in financial institutions do not pay more attention to continue with their professional training, but who hope, in the future, to change their workplace.

Finally, it was concluded that 66.67% of the respondents are in total agreement with the development of the labor market and 33.33% agree, indicating that the graduates of

the José María Arguedas National University are compliant with the labor market of which they are a part. On the other hand, it was identified that graduates work in financial institutions for the economic stability that their monthly salary gives them, but not for professional vocation, since they indicated that in the future they would like to change jobs.

Keywords: Labor market, human resources market, labor market.

## INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación: Inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018. Se centró en el análisis del mercado de trabajo del sector financiero, teniendo lo anterior como objetivo principal, buscó conocer tanto el mercado de recursos humanos como el mercado laboral que son quienes conforman el mercado de trabajo, el mercado de trabajo representa la oferta laboral y el mercado laboral la demanda laboral.

El mercado de trabajo ha sido estudiado a través de los años e incluso tiene teorías que analizan su funcionamiento, se puede definir como el espacio en el que la oferta y la demanda laboral realizan un intercambio, principalmente de fuerza laboral y salario, el mercado de trabajo puede encontrarse en diferentes sectores, como el sector educación o salud, ésta investigación se enfoca en el mercado de trabajo del sector financiero buscando conocer cómo están insertados los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en él y cómo lo anterior contribuye en su desarrollo profesional.

Se consideraron dos dimensiones en la presente investigación, el mercado de recursos humanos y el mercado laboral, según Chiavenato, éstos representan a la oferta y la demanda respectivamente, el mercado de recursos humanos se enfoca en lo que ofrece la fuerza laboral, sean condiciones demográficas, competencias, mejoramiento continuo o especialización, estos conceptos son analizados tanto teóricamente como aplicados al desempeño de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas durante el desarrollo de la investigación, verificando si la formación profesional ofrecida por la universidad ha direccionado correctamente a los graduados. Por otro lado se encuentra al mercado laboral que indica qué es lo que las instituciones financieras entregan a cambio de la fuerza laboral, sea condiciones laborales óptimas, beneficios o incentivos e incluso el clima organizacional del que son parte los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas una vez que pasan a laborar en dichas instituciones.

Todos los temas anteriormente mencionados son tratados durante el desarrollo de la investigación, desde su definición teórica hasta su análisis aplicado en los graduados de la universidad que laboran en dichas instituciones.



El primer capítulo de la investigación comprende el problema de la investigación, en éste capítulo se puede encontrar el planteamiento y formulación del problema, la delimitación y justificación de la investigación, así mismo, el objetivo general y objetivo específico están en éste capítulo.

El segundo capítulo está enfocado en la fundamentación teórica de la investigación, conteniendo los antecedentes internacionales y nacionales, además del marco teórico y el marco conceptual de la investigación, éste capítulo permite centrarnos y conocer el tema a profundidad antes de pasar a la aplicación.

El tercer capítulo se enfoca en la metodología de la investigación, comprende todos los aspectos metodológicos de la investigación, las variables y operacionalización de las mismas, la metodología aplicada: el enfoque, tipo y diseño de investigación, población y muestra de estudio, al finalizar éste capítulo también encontramos las técnicas, instrumentos, y método de análisis de datos.

Finalmente, en el cuarto y quinto capítulo encontramos la presentación de resultados, dónde se ubican los resultados de la investigación, la discusión, las conclusiones a las que se llegan y las recomendaciones que se dan a partir de los resultados obtenidos en la investigación.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

Durante la última década, alrededor del mundo se ha hecho evidente el cambio en el mercado de trabajo, el incremento en la cantidad de profesionales ha hecho que la competitividad se haga más fuerte, es así que la oferta y la demanda han ido cambiando de manera que los estándares que establecen las organizaciones para la consecución de los recursos humanos son cada vez más altos, así mismo las condiciones laborales solicitadas por los profesionales son más exigentes, a raíz de esto surge el incremento de entidades reguladoras y la creación de políticas de trabajo para el mercado laboral implementadas por la Organización Internacional del Trabajo.

El mercado de trabajo cuenta con una reglamentación que engloba a todas las instituciones y, en cierta forma a las políticas del mercado de trabajo, dentro de esta reglamentación se ven incluidas las instituciones que tienen la potestad de establecer las condiciones laborales, los salarios, el sistema de seguro de desempleo, las prestaciones sociales obligatorias, entre otros aspectos de la legislación laboral (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2008). Bajo ésta premisa el mercado laboral internacional torna atractivo para los profesionales que procuran especializarse y son debidamente direccionados a sectores específicos de trabajo desde su formación profesional.

En nuestro país, Moller (2010) señala que para cubrir la fuerza laboral generada por los peruanos serán necesarios 300,000 nuevos empleos anuales durante las próximas dos décadas, evitando de esa manera el crecimiento de la tasa de desempleo, dicha meta es alcanzable en el Perú, sin embargo surge un nuevo reto que será asegurar el empleo de alta calidad. Deducimos de lo anterior que el estado busca incrementar la cantidad de puestos de trabajo impulsando la creación de empresas, instituciones y entidades financieras que contribuyan a la generación de empleo. La cantidad entidades financieras en el Perú ha ido incrementando durante

los últimos años, estas entidades solicitan profesionales con competencias que contribuyan a la generación de ingresos y que las impulsen sobre la competencia, es por esos requerimientos que los graduados de las universidades buscan capacitarse fuera de la universidad con el fin de llenar dichos perfiles.

La descentralización en el Perú ha generado que el empleo en las regiones se incremente, Munive (2010) indica que conforme a la Ley N° 29381, Ley de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su Artículo N° 6 se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejerce competencias compartidas con los Gobiernos Regionales en materia de Trabajo y Promoción del Empleo y ejerce competencias compartidas con los Gobiernos Locales en materia de Promoción del Empleo. Por otro lado las instituciones financieras están reguladas por Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros. Ley N° 26702.

En Apurímac, a raíz de la descentralización y los esfuerzos por generar puestos de trabajo se crearon filiales de instituciones financieras debidamente formalizadas tanto privadas como públicas del sector financiero en las diferentes provincias, concentrándose principalmente en las provincias más grandes como es el caso de Andahuaylas.

En la provincia de Andahuaylas, existen diversas instituciones del sector financiero, bancos, cooperativas de ahorro y crédito, cajas municipales, financieras, entre otras instituciones del sector financiero que son debidamente reguladas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP quien supervisa también a la Federación Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Perú; las instituciones financieras debidamente supervisadas en Andahuaylas son 20, de ellas 15 albergan laboralmente a los graduados de las Universidad Nacional José María Arguedas hasta setiembre del 2018, según la información que ofrece la Unidad de Seguimiento al Graduado cuenta con 1440 graduados en total, 718 de administración de empresas, 310 de ingeniería de sistemas y 412 graduados de ingeniería agroindustrial, un 4.79% de los graduados conformado por 69 personas pasan a ocupar puestos de trabajo en las instituciones del sector financiero, dichas

instituciones buscan en su mayoría a jóvenes con disposición para laborar a tiempo completo, quienes se ven en la necesidad de recibir capacitaciones y son sometidos a evaluaciones que acrediten sus capacidades y competencias, realizando labores que son aprendidas en dichas capacitaciones y no necesariamente en la universidad, labores que cabe mencionar no contribuyen del todo a su crecimiento profesional.

Frente a todo lo anterior la presente investigación busca analizar la inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en las instituciones del sector financiero, conociendo así el funcionamiento del mercado del mercado de trabajo del que son parte, los estándares que tienen que cumplir en las entidades, las condiciones de trabajo en las que se encuentran, cómo contribuye su formación profesional durante este proceso y cómo su trabajo contribuye a su formación profesional.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo es la inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo es el mercado de recursos humanos de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018?
- b. ¿Cómo es el mercado laboral de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018?

### **1.3. Delimitación de la investigación**

#### **1.3.1. Delimitación espacial**

Institución: Instituciones del sector financiero

Ubicación: Provincia de Andahuaylas – Apurímac - Perú

#### **1.3.2. Delimitación temporal**

La investigación se desarrolló en relación a los hechos del siguiente periodo de tiempo: Del mes de enero al mes de setiembre del año 2018.

#### **1.3.3. Delimitación teórica.**

La investigación está abocada al mercado de trabajo; se desarrollan conceptos que permitan profundizar en el análisis del mismo, entre estos se encuentran:

- Mercado laboral
- Mercado de recursos humanos
- Empleo y sub empleo
- Beneficios y Salario
- Clima organizacional
- Competencias
- Aspectos demográficos
- Especialización

## **1.4. Justificación**

La justificación de la investigación permite fundamentar la construcción del conocimiento, ésta construcción es un proceso complejo desarrollado por el investigador, quien plasma su identidad en ella y es está quien define las razones del objetivo de la investigación (Sabaj y Landea, 2012).

### **1.4.1. Justificación práctica**

La investigación se establecerá como un antecedente que servirá como referencia bibliográfica en la realización de futuros trabajos, además el resultado de ésta investigación aportará información útil para que la universidad analice el impacto de sus graduados en el mercado de trabajo del sector financiero, conociendo así los aspectos y factores determinantes en el posicionamiento que deben ser fortalecidos en sus estudiantes (futuros graduados) para así impulsarlos como un producto fuerte en el mercado laboral.

### **1.4.2. Justificación teórica – científica**

La investigación permitirá describir el funcionamiento del mercado de trabajo en instituciones del sector financiero, analizando los aspectos cualitativos que se deben considerar para el correcto análisis de este tipo de mercado, la investigación basa su justificación en las teorías de mercado de trabajo que se mencionan en el marco teórico, por todo ello la presente investigación es considerada viable, teniendo en cuenta la correcta aplicación de instrumentos de recolección de datos que permitirán obtener resultados verídicos.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

La investigación utilizará métodos, procedimientos, instrumentos y técnicas que contribuyan con el logro a cabalidad los objetivos de la investigación garantizando la veracidad y confiabilidad de los resultados. Así mismo los instrumentos desarrollados para la presente investigación tienen validez para ser utilizados en futuras investigaciones y también serán aplicables en el seguimiento a los graduados de la universidad conociendo así su impacto en el mercado de trabajo.

## **1.5. Objetivo**

### **1.5.1. Objetivo general**

Analizar la inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a. Describir el mercado de recursos humanos de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018.
- b. Describir el mercado laboral de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018.

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes

Acerca de los antecedentes (Arias, 2012) indica que son investigaciones que han sido realizadas con anterioridad, estas tienen similitud a nuestra investigación en las variables y en los objetivos que se quiere alcanzar.

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. Ibarra, S. (2008). En la investigación *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- i) Los resultados de inserción laboral de las trabajadoras una vez terminada su participación en el ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios.
- ii) La inserción laboral desde la perspectiva de los recursos y activos de las trabajadoras.
- iii) La inserción laboral desde la perspectiva del mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad.

En base a estas tres dimensiones se reconstruye el objeto de estudio de esta investigación estableciendo como marco analítico de referencia una mirada sociológica del mercado de trabajo, a partir de la cual se enfatiza en la importancia que tienen los aspectos socioculturales, las relaciones sociales y los mecanismos institucionales en el funcionamiento de este mercado. A partir de los resultados de esta investigación se puede sostener que los procesos de inserción laboral de las Trabajadoras Comunitarias (que tal como ya se ha señalado presentan un perfil altamente vulnerable al desempleo) dependen no sólo de sus esfuerzos individuales, sino que también de la generación de un marco institucional que permita por una parte validar su experiencia y conocimientos en los



oficios específicos que desempeñan, y por otra, potenciar el desarrollo de un mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. Desde la perspectiva de los principales actores del Programa Servicios Comunitarios la generación de este marco institucional requiere de una adecuada intervención de las políticas públicas focalizadas en las áreas de trabajo que se desarrollan en el marco del Programa (salud, educación y vivienda-habitabilidad). Esta intervención se hace mucho más urgente teniendo en cuenta la población objetivo a la que están destinados los servicios prestados, caracterizada por encontrarse en condiciones de indigencia y pobreza y por no poseer los medios económicos necesarios como para sustentar estos servicios de manera particular. En este contexto, el desarrollo de competencias de empleabilidad, tanto genéricas (competencias socio-laborales) como específicas (conocimientos teóricos y prácticos en relación a los oficios desarrollados), resulta ser un aspecto relevante en los procesos de inserción laboral, ya que mejora las capacidades socio-laborales de trabajadoras con baja formación de capital humano y con una trayectoria laboral marcada por la inestabilidad y el desempleo. Sin embargo, si este desarrollo de competencias de empleabilidad en las trabajadoras no va acompañado de una consolidación institucional del mercado de trabajo en servicios sociales las posibilidades de las trabajadoras de insertarse laboralmente después del Programa se ven fuertemente reducidas.

- b. Bernardo, J., & Alonso, F. (2011). *Trabajo decente y evolución del mercado laboral* (tesis doctoral). Escuela nacional sindical, Bucaramanga, Colombia. Llegaron a las siguientes conclusiones:

Para Bucaramanga, dentro de lo que se refiere a las posiciones ocupacionales en las cuales se ubican los trabajadores, se convierte en un rasgo característico al igual que en el informe del 2009 - 2010, la importancia de la participación del trabajo Cuenta Propia, que mantiene un promedio de ocupación durante el 2011 del 44,8% y para el último trimestre móvil alcanza un 46,72%, que equivale a hablar de cerca de 243 mil trabajadores bajo esta denominación de un total de 519 mil trabajadores. Trabajadores dedicados a las labores que comúnmente se

conocen como de independientes, y de donde sale buena parte de la informalidad que experimenta la ciudad. Dentro de esta categoría de cuenta propia, es donde se encuentra, la realidad del también conocido “rebusque”, que las personas deben asumir como opción laboral cuando no hay alternativas de empleo, o cuando desean realizar una actividad como microempresarios, pero tampoco cuentan con el capital y la financiación necesaria para establecer una empresa. Los empleados particulares son la segunda posición ocupacional en importancia con un promedio cercano de 185 mil trabajadores y una participación que se encuentra alrededor del 36% durante el 2011, manteniendo durante los últimos dos años un comportamiento 30 relativamente estable en el mediano plazo y con pequeñas variaciones entre trimestres. Al igual que en el primer informe sobre Trabajo Decente en Bucaramanga, realizado para el 2009 – 2010 se debe destacar a partir de las cifras, la importancia de la empresa privada dentro de la generación de puestos de trabajo y la necesidad de elaborar políticas y estrategias que estimulen el crecimiento de las actividades económicas con mayor potencial de desarrollo en el área metropolitana. Además, de propiciar de esta manera el crecimiento económico y una mayor capacidad de generación de puestos de trabajo, también se puede establecer como la vía para la reducción de la informalidad. A través, del aumento en el tamaño de las empresas, el mejoramiento de su capacidad competitiva y el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, la creación de puestos de trabajo formales, contribuyendo a reducir los altos niveles de “cuentapropismo” e informalidad reinantes en la ciudad. En el tercer puesto encontramos la categoría de “patrones o empleadores” que se ubica con un 8,6% de promedio en el transcurso del 2011, como posición ocupacional que se mantiene estable dentro de su participación en los puestos de trabajo y nominalmente, representa un promedio de 44 mil puestos de trabajo, que para el trimestre de mayo a julio alcanzó los 46,6 mil trabajadores con un 9% de representatividad. Dentro de las menos representativas (ver figura 23), se encuentra con una participación importante a comienzos del 2010, el trabajador familiar sin remuneración, que para el primer trimestre del 2010 alcanza una participación del 5,5% y desciende desde ese momento

hasta alcanzar un 2,9% en mayo – julio del presente año, los empleados del gobierno tienen una baja participación dentro del total al llegar sólo a representar cerca del 4% del total de ocupados, que para el transcurso del 2011 implica estar hablando de un promedio de 20 mil trabajadores estatales. Y en el siguiente nivel de importancia, dentro de las menos representativas se tiene al empleado doméstico, categoría que sólo participa con el 2,9% de los puestos de trabajo durante el 2011. Las demás categorías tienen una participación que no alcanza el 1%, y dentro de las cuales se puede mencionar el jornalero o peón, el trabajador sin remuneración en otras empresas, y otros, que de manera conjunta sólo llegan a una participación del 0,6% en el último trimestre de mayo – julio de 2011. Así, se puede observar en qué tipo de posiciones se dan las principales tendencias en la generación de empleo, que en este caso se identifican como cuenta propia y el empleo particular que en conjunto son el 81% de los puestos de trabajo, desde la óptica de la posición ocupacional. Se obtiene así, una estructura ocupacional de trabajadores en empresas de baja escala y los problemas asociados, de actividades de poca capacidad para la creación de nuevos puestos de trabajo, alta informalidad y empleo inadecuado por ingresos.

- c. Crissien, E., & Rodriguez, N. (2014). *Impacto laboral y competencias de los graduados del programa de contaduría pública en la CUL* (tesis de maestría). Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia.

Concluyeron lo siguiente:

Los graduados son la evaluación que el medio realiza de la universidad, lo cual puede confirmarse haciendo lectura de su desempeño laboral y de su interacción social; al mismo tiempo son evaluadores de la calidad de la educación que recibieron, actividad en la cual manifiestan su racionalidad de consumidores, al comparar los beneficios esperados con los recibidos y se convierte en una lectura externa de la institución, pero con la ventaja de conocer sus principios y sus valores. El seguimiento a los graduados permite recolectar y sistematizar unas opiniones útiles para el desarrollo institucional y la búsqueda de la pertinencia, para asegurar un mejor impacto social. Conceptualmente, la labor de la universidad se enmarca

en discusiones, muy actuales, sobre la forma de entender la calidad y reconocer los productos más importantes del accionar del centro académico. En los últimos años, el egresado aparece como el principal producto, un producto en el que interactúan unos deseos profesionales y unas aspiraciones personales, estos elementos conforman su empleabilidad, condición necesaria para obtener los beneficios esperados de la educación superior, que se convertirán en referencia a la hora de evaluar la educación recibida.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Peralta, D. (2015). Formación profesional en hotelería y turismo e inserción en el mercado laboral, Caso: Facultad de Ciencias Aplicadas (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro de Perú, Tarma, Perú.

Concluyó lo siguiente:

- De acuerdo a la Investigación realizada los resultados indican que la formación profesional en Hotelería y Turismo incide de manera moderada en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012.
- La formación profesional que tienen los profesionales en Hotelería y Turismo en la Facultad de Ciencias Aplicadas en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012 es de nivel medio - alto.
- El grado de inserción laboral de los profesionales en Hotelería y Turismo de la Facultad de Ciencias Aplicadas en Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012, es medio.

- b. Becerra, M., & La serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico - empresarial en la actualidad* (Tesis de pregrado). Universidad del pacífico, Lima, Perú.

Concluyeron:

- A fines del siglo XX, el concepto de competencia se había extendido, tanto en los países desarrollados como en América Latina, especialmente, en los ámbitos laboral y educativo. Sin embargo, era

evidente que existían dos grandes tendencias para aproximarse a dicho concepto: la del mercado de trabajo, que está asociada a las denominadas competencias profesionales o laborales, y la educativa, vinculada a las competencias de egreso o curriculares.

- Sobre la base de las entrevistas a los reclutadores de personal, se determinó que todas las empresas de la muestra acuden o se aproximan al enfoque de competencias para sus procesos de selección. Sin embargo, los modelos son heterogéneos, algunos se refieren a conductas, mientras que otros aluden a comportamientos o desempeños.
- Los modelos de selección que emplean van desde los más generales, que solo incluyen los valores promovidos por la empresa, hasta algunos más específicos que se organizan en diccionarios o guías de competencias (transversales). Incluso, existen modelos que incorporan guías detalladas de competencias específicas o funcionales por puesto.
- La difusión de los modelos es diversa, existen modelos abiertos, de conocimiento público, disponibles en Internet; mientras que otros son reservados y de manejo interno.
- Todos los modelos descritos por los reclutadores de las empresas responden a la tendencia que conceptualiza las competencias desde el enfoque del mercado de trabajo, es decir, las competencias profesionales o laborales. De este modo, se diferencia a las competencias en sentido estricto, de las competencias técnicas.
- Para desarrollar los procesos de selección, algunas empresas acuden a consultoras externas; mientras que otras lo realizan con su propio personal (generalmente psicólogos de profesión). Sea como fuere, el área de recursos humanos es la encargada de evaluar las competencias en sentido estricto; mientras que la gerencia o el área solicitante evalúa las competencias técnicas.
- Es importante destacar que la evaluación por competencias que realiza el área de recursos humanos suele ser el primer filtro y, muchas veces, el determinante para acceder al puesto. Para ello, la modalidad más usada es la entrevista por competencias.

- A modo de síntesis, conviene adelantar que entre las competencias más demandadas se encuentran las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren de personal con mucha iniciativa, proactividad y orientación a los resultados. También, demandan compromiso, responsabilidad y capacidad para priorizar lo urgente. A ello, se suman pedidos constantes por egresados de las universidades con mucha creatividad, habilidad para la innovación y capacidad para adaptarse a los cambios.
- Asimismo, las empresas buscan personas muy analíticas y capaces de afrontar los problemas con sentido holístico. Igualmente, se demanda mucho esmero y detalle en los trabajos; así como sólidas habilidades comunicativas: redacción, síntesis, argumentación, exposición y realización de presentaciones efectivas. Finalmente y, por el lado más técnico, requieren de personal con un nivel avanzado del idioma inglés y de manejo del programa Excel.
- Entre las debilidades de los recién egresados, que no son atendidas de modo adecuado por las universidades, los reclutadores de la muestra de empresas enfatizaron las dificultades relacionadas con el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional; la incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa; la falta de proactividad, orientación a la acción y liderazgo; la falta de compromiso y del sentido del proceso que exige el desarrollo de una línea de carrera.
- Otros déficit importantes señalados por los reclutadores fueron la escasa capacidad analítica, de manejo de indicadores de gestión y de solución de problemas; las dificultades para pasar de la teoría a la práctica; la falta de cuidado en el detalle y el manejo inadecuado de la comunicación; las carencias en el dominio del idioma inglés y del programa Excel en un nivel avanzado.
- Se encontró que, para posiciones vinculadas a carreras del campo económico-empresarial, se suele preferir egresados de universidades privadas. Específicamente, de la Pontificia Universidad Católica, de la Universidad de Lima y de la Universidad del Pacífico.

- Los reclutadores también señalaron que, en menor grado, para carreras del campo económico-empresarial, demandan egresados de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, la Universidad de Piura y de la Universidad San Ignacio de Loyola. Igualmente indicaron que son pocos los pedidos por egresados de universidades públicas, pero cuando estos aparecen, se suele solicitar exalumnos de la Universidad Nacional de Ingeniería y de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

c. Valle, R. L. (2012). *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad* (tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. El 90.51 % de los egresados durante el periodo 1996 – 2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM se encontraban insertados profesionalmente. Sin embargo existen manifestaciones de precarización y desregulación en la profesión odontológica.
2. En relación a los factores sociodemográficos; destacó la presencia del fenómeno migratorio en el 10.13 % de los egresados.
3. Respecto a los factores educacionales relacionados al pregrado; las actividades extracurriculares que destacaron fueron las ayudantías en cátedras de la Facultad y el estudio de idiomas culminados. El promedio ponderado del pregrado no fue un factor de distinción en los insertados de los no insertados en la profesión odontológica.
4. Con respecto a los factores de capacitación de posgrado, el 77.22% de egresados realizó estudios de posgrado. Predominaron los estudios de Diplomados en Odontología, seguidos por los estudios de Maestría, Segunda Especialidad y finalmente Doctorado. Casi la mitad de los egresados que concluyeron estudios de Segunda Especialidad tienen el Título de Especialista. El porcentaje de egresados con Grado de Magister o Doctor fue bajo en relación al porcentaje total de egresados que realizaron estudios de Maestría o Doctorado.
5. Los factores asociados a la inserción profesional fueron los factores sociodemográficos (lugar de residencia) y los factores educacionales

relacionados al pregrado (haber realizado ayudantías y el estudio de idiomas culminados). Existe relación entre los factores estudiados y algunas características laborales de los egresados. El género y el Grado Académico fueron factores de distinción del sector laboral al que pertenecía el egresado. El plan curricular al que perteneció el egresado fue un factor de diferenciación del nivel de ingreso mensual proveniente de actividades laborales en odontología.

6. No existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la inserción profesional del egresado durante el periodo 1996 – 2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM presenta asociación con los factores sociodemográficos y los factores de capacitación de posgrado.

### **2.1.3. Antecedente local**

No se han encontrado antecedentes regionales acerca del mercado de trabajo.



## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Teorías de Mercado de Trabajo**

La teorías del mercado de trabajo según Figueroa (1993) nacen de las tres teorías convencionales, la neoclásica, keynesiana y clásica, están tienen características similares, pero también presentan grandes diferencias. Entre los elementos comunes más resaltantes que se pueden identificar entre ellos es que todas buscan explicar cantidades y precios en el mercado de trabajo; las diferencias que tienen entre ellas son las razones en las que se basan para determinar esas cantidades y precios.

#### **2.2.1.1. Teoría neoclásica**

La teoría neoclásica, indica que en su versión más convencional, lo que se intercambia en el mercado de trabajo son los servicios laborales por dinero. Como en cualquier otro mercado, los individuos intercambian servicios laborales a precios uniformes y las relaciones sociales son impersonales. Los precios relativos del mercado se determinan por la interacción de los individuos. Y como en cualquier otro mercado, al precio de equilibrio el mercado se limpia. Esta teoría supone (como proposición axiomática) que, al igual que el mercado de las papas o de los pescados, los mercados laborales operan como si fueran walrasianos. (Figueroa, 1993, p.3)

Referente al mercado walrasiano se puede señalar que cuando los precios y las cantidades se determinan relativamente, entonces es un mercado walrasiano. Todo lo anterior se puede dar independientemente a la estructura del mercado, si se diera una situación en la que el mercado presente una competencia perfecta, entonces que la demanda sea igual a cero se constituye la solución (Figueroa, 1993).

### 2.2.1.2. Teoría Keynesiana

Keynes propuso el abandono del anterior sistema conocido como “laissez-faire”. La teoría Keynesiana propuso que el estado participase en la economía, utilizando como medio la política fiscal y monetaria, y de esa manera evitar las posibles crisis de desempleo. El estado tiene como prioridad evitar que la inestabilidad de la empresa privada afecte a la población debido a que la empresa privada no tiene control sobre la inversión global teniendo en cuenta que ésta conduce al pleno empleo. Keynes consideraba que la intervención del estado era propicia en la medida en que se dirija a un objetivo global que busque la estabilización de las diferentes situaciones a través de la acción sobre agregados (Engongaga, 2010).

La economía keynesiana se aboco a analizar las consecuencias y las causas de las fluctuaciones de la demanda agregada y sus interacciones con el nivel de empleo y el nivel de ingresos (Martínez, 1980).

En la teoría keynesiana, ¿cómo funciona el mercado laboral? Hicks (como se citó en Figueroa, 1993) ha intentado darle una respuesta a esa pregunta. Según él, el mercado de trabajo presenta marcadas diferencias en su naturaleza frente a otros mercados. Dos de las diferencias más evidentes son: (a) las características sociales, la interacción de las personas es más fuerte en el mercado de trabajo que en otros tipos de mercado; (b) la duración de la relación de trabajo define la manera en que el mercado de trabajo se desenvuelva. La relación de trabajo de larga duración funciona de maneras distintas a las relaciones cortas. Las teorías solo se podrá aplicar en relaciones de trabajo de larga duración o estables. En cuanto al empleo eventual, no existe una buena organización en los mercados de trabajo.

### 2.2.1.3. Teoría Clásica

La teoría clásica del mercado de trabajo tiene como autor principal Adam Smith. Al respecto Chiavenato (2004) señala que Adam Smith (1723-1790) es el fundador de la economía clásica, cuya idea central es la competencia. Incluso cuando las personas guían sus acciones cuidando sus propios intereses, los mercados se desenvuelven de forma natural (a esto Adam Smith denominaba la mano invisible que gobierna al mercado), ésta mano hace que los recursos y la producción sean asignados eficientemente sin que hayan utilidades excesivas. Por ello el papel económico que se espera que cumpla el gobierno (además de su papel principal en la que garantiza la ley y el orden) yace en su intervención en la economía en situaciones en las que no existe mercado, cuando no funciona correctamente o como se espera, es decir se espera que el gobierno intervenga cuando no exista la libre competencia.

La teoría clásica gira en torno a la famosa frase “laissez faire” que traducido quiere decir “dejar hacer”. Ésta frase nace del concepto de mano invisible dando a entender que el estado debe dejar de intervenir en los conflictos económicos dejando que las empresas produzcan lo que deseen dado que la economía resuelve todo por si sola.

En cuanto la teoría clásica en el mercado de trabajo Figueroa (1993) indica que se intercambia la mercancía fuerza de trabajo a su costo de producción (o reproducción). Muy aparte de las cantidades, el salario real que se va a ofrecer al empleado se determina por la situación de la demanda. Teniendo lo anterior en cuenta el mercado de trabajo funciona relativamente como un mercado de precios autónomos

Además Figueroa (1993) también indica que existen tres predicciones de esta teoría. La primera consiste en que no hay una

política económica que erradique la situación de desempleo en el mercado de trabajo. La segunda predicción consiste en que a pesar de la competencia inevitable entre los trabajadores por evitar el desempleo no hay forma en que esto afecte los salarios. Y por último, tercero, los salarios influyen directamente en la productividad de los empleados.

De acuerdo a lo anterior, la teoría clásica está basada en la competencia perfecta del mercado de trabajo, éste se rige por las leyes de demanda y oferta buscando un equilibrio entre empleo y salario.

### **2.2.2. Mercado**

La manera más sencilla de definir el mercado consiste en señalar que está compuesto por individuos que ofrecen o venden, e individuos que demandan o compran, ésta actividad está regida (dependiendo de la situación) por arreglos institucionales o físicos que posibiliten la transacción de manera más sencilla (Friedman, 1998).

El mercado es el espacio en el que ofertantes y demandantes se encuentran para realizar intercambios que serán regidos por leyes y acuerdos que buscan el beneficio mutuo.

En la presente investigación el mercado de trabajo está conformado por la oferta y la demanda quienes se encuentran representados por el mercado laboral y el mercado de recursos humanos, basándose en las definiciones expuestas por Idalberto Chiavenato.

Profundizando en la definición de mercado, Astudillo (2012) señala que en su significado más común el término mercado denota un espacio en el que se compran y venden bienes. Por otro lado, el término mercado en economía adquiere un significado más amplio y profundo, en el que hace referencia a

todo acuerdo en el que compradores y vendedores hagan acuerdos estando en condiciones de fijar el precio.

Astudillo (2012) coincide con las definiciones anteriores, señala que el mercado está conformado por demandantes y oferentes. También señala que hay diferentes tipos de mercados, según el rubro en el que operen o el producto en el que se centren; hay mercados de bienes (autos), mercados de servicios (la universidad), existen mercados de diversos tipos entre ellos el mercado de valores y el mercado de trabajo, todos éstos con particularidades, pero con características compartidas, debido a que todas tienen oferentes y demandantes representados de diferentes formas.

Según Chiavenato (2001) La palabra mercado implica varios significados:

- Espacio en el que se realizaban los cambios en la antigüedad, es decir el local en el que vendedores y compradores se concentraban.
- El mercado también se constituye un espacio económico en el que los bienes y servicios ofrecidos se intercambian, supliendo así la demanda de los compradores con la oferta de los productores.
- Área geográfica o territorial en que convergen oferta y demanda para establecer un precio común.

#### **2.2.2.1 Demanda**

Astudillo (2012) respecto a la demanda señala que se puede definir como todo lo ofrecido por un individuo, que un demandante está dispuesto a adquirir por alguna motivación, dando a cambio una retribución que viene a constituirse como el precio.

Suarez (como se citó en Pérez, 1999) afirma:

La demanda se da cuando un individuo se encuentra en la disposición de obtener una mercancía pagando por ella. Está sujeto a diversos factores la definición de la cantidad, los factores que en su

mayoría de veces se consideran son: la capacidad económica del demandante, el valor de adquisición de la mercancía, el valor de adquisición de mercancías similares, el contexto económico y la complacencia de los demandantes. De todos los factores anteriormente señalados, cabe resaltar el precio o valor de adquisición debido a que es éste el más influyente en el proceso de elección de la demanda. La demanda se presenta de diferentes formas, puede ser individualmente, dónde se considera solo a una persona, también la demanda se presenta de manera grupal o de todo el mercado, dónde se verifica la demanda de todos los individuos en conjunto o de un grupo considerable.

- Ley de la demanda

Según Astudillo (2012):

La ley de la demanda: *ceteris paribus* (si los demás factores permanecen constantes), se da cuando el precio de la mercancía se incrementa, inevitablemente por un tiempo en particular, se ve la disminución de demandante, así mismo cuando el precio de la mercancía disminuye, los demandantes incrementan en número.

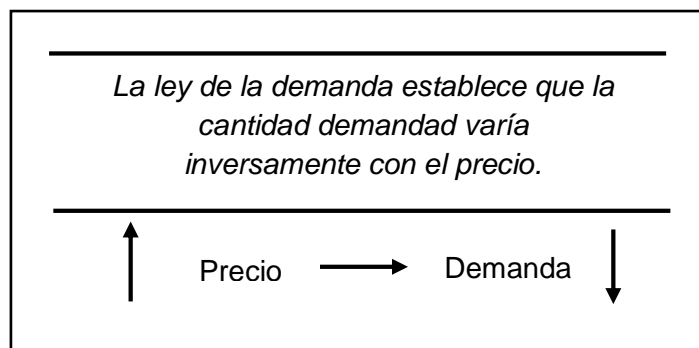


Figura 1. La ley de la demanda, tomado de fundamentos de economía, Astudillo (2012)

### 2.2.2.2 Oferta

Para Astudillo (2012) respecto a la oferta, señala que se puede definir como la cantidad ofrecida por los ofertantes, cantidad que están dispuestos a entregar a los compradores a cambio de una retribución que viene a constituirse como el precio.

Según Rodríguez y Núñez (como se citó en Astudillo, 2012) la oferta se conforma por aquellas mercancías que son producidas o que ya están en el mercado, podrían ser tanto bienes como servicios, además de ello, llegan al consumidor a través de productores y distribuidores en diversas situaciones de mercado e incluso con diferentes precios.

Así mismo Rivas (como se citó en Pérez, 1999) indica que la oferta se da luego de recibir una motivación en la que se insta a cualquier ente de la sociedad a ofrecer sus productos, sean bienes o servicios en el mercado, habiendo preparado con anterioridad un orden de colocación determinado y los procedimientos a seguir, de manera que se pueda tener control, el ofrecimiento de estos bienes o servicios puede realizarse de diversas maneras, utilizando estrategias y medios de publicidad sea en radio, televisión o medios escritos, a través de las cuáles se potenciará la venta, llegando de esa manera a cualquier persona, empresa, institución o intermediarios que contribuyan con el incremento de la venta.

- Ley de la Oferta

Astudillo (2012) señala que la ley de la oferta se verifica cuando existen fluctuaciones en el precio de la mercancía, inevitablemente por un tiempo en particular, cuando el precio de la mercancía sube, entonces los mercaderes estarán dispuestos a vender más por lo que se incrementará la mercancía, así mismo cuando el precio de la

mercancía disminuye, los ofertantes reducirán la cantidad de mercancía ofrecida. En ésta situación se verifica que entre cantidad y precio existe una relación interdependiente.

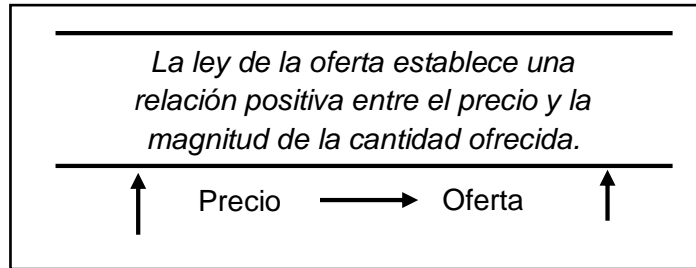


Figura 2. La ley de la oferta, tomado de fundamentos de economía, Astudillo (2012)

### 2.2.3. Mercado de trabajo

Según Resico (2010) el mercado de trabajo es el espacio en el que se encuentran e interactúan la fuerza laboral y los empleadores, éstos representan, respectivamente a la oferta y la demanda de trabajo, en la presente investigación la oferta laboral está representada por el mercado de recursos humanos y la demanda de trabajo por el mercado laboral.

Así mismo Chiavenato (2001) precisa que el mercado de trabajo presenta tres aspectos importantes:

- a) *Dimensión espacial.* Cualquier mercado sujeto a análisis presenta un espacio físico, geográfico o territorial. Todos los lugares distintos tienen mercados diferentes. Los mercados en las regiones son diferentes a los mercados que se puedan observar en las ciudades más grandes, es así que el mercado tiene como elemento importante el espacio en el que está ubicado.
- b) *Dimensión temporal.* El mercado se rige por el tiempo en el que se desarrolla. Si se observa un mercado en distintas épocas se identificarán características que las diferencien: el mercado laboral en su último trimestre es diferente respecto al primer trimestre debido a que incrementa su movimiento. La dimensión temporal es decir el tiempo es determinante en el mercado.



c) *Dimensión de oferta y demanda.* Cualquier mercado que se estudie tendrá una característica en común, la interacción entre oferta y demanda, encontramos a la oferta y los recursos disponibles que quiere entregar y también a la demanda y la cantidad de recursos que está dispuesta y necesita adquirir, si hay más oferta que demanda, entonces será sencillo para los demandantes adquirir los productos que busca debido a que existe variedad en la oferta y competencia entre los demandantes; por otro lado, si hay más demanda que oferta, la figura se invierte y la adquisición del producto se vuelve más complicada debido a que ahora serán los compradores quienes compitan por la adquisición del producto

Chiavenato (2001) afirma que cuando hacemos referencia al suministro de recursos humanos, se puede identificar la existencia de dos tipos de mercado diferentes que se entrelazan e interrelacionan entre sí: el mercado laboral y el mercado de recursos humanos.

Chiavenato (2001) señala que en teoría, el mercado de trabajo tiene un funcionamiento tipo espejo, en el que se da una interacción interdependiente, cuando el mercado laboral está en oferta el mercado de recursos humano está en demanda y cuando el mercado de recursos humanos está en oferta el mercado laboral está en demanda.

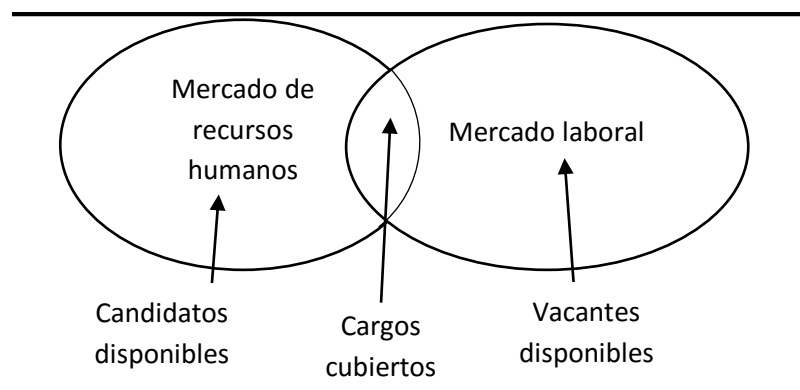


Figura 3. Relaciones entre mercado de recursos humanos y mercado laboral, tomado de Chiavenato (2001).

Erly (como se citó en Narvaez, 2015) indica que el mercado de trabajo es el conjunto de relaciones entre empleadores (demandantes de trabajadores) y

personas que ofrecen su fuerza de trabajo por una remuneración a cambio (oferente de empleo). El mercado de trabajo tiene características y particularidades que lo hacen diferente a otros mercados, como por ejemplo el mercado de materias primas, el mercado financieros, entre otros; la principal particularidad que caracteriza a éste mercado es que necesita la intervención del derecho laboral para garantizar los derechos de los empleadores y principalmente de los empleados.

### **2.2.3.1. Derecho laboral**

Flores y Carbajal (2013) señalan que el derecho laboral se define como la agrupación de normas que controlan la interacción de las partes, empleados y empleadores, el control busca cubrir todos los aspectos, tanto individual como grupalmente, de manera que no queden brechas que perjudiquen el correcto desempeño del capital, trabajo y producción.

Al respecto Resico (2010) indica que la desigualdad de poder de negociación entre empleados y empleadores siempre se ha constituido un problema continuo de la economía moderna. Por lo anterior, existe el argumento que sostiene a los sindicatos de trabajadores, señalan que sin una correcta organización y representación los empleadores podrían aprovechar su poder. La organización de los trabajadores es uno de los elementos que contribuye con el fortalecimiento de la equidad y justicia social, debido que uno de los objetivos principales del derecho laboral es evitar que una de las partes se sobreponga a la otra.

Según Resico (2010) el objetivo principal de la organización laboral es encontrar un punto de equilibrio en el que los empleadores generen beneficios a través de la productividad y eficiencia de los empleados, así mismo se busca que los empleados se vean beneficiados de manera equitativa con los resultados que ayuden a generar a la empresa de manera que garanticen una vida digna para su familia.

El mercado de trabajo es regulado por el Estado a través del derecho laboral, Neves (2007) indica que el sistema peruano de fuentes de derecho está conformado por normas que tienen determinado orden, éste se determina bajo dos criterios principales: la jerarquía y la competencia.

Así mismo Neves (2007) presenta el siguiente cuadro en el que se visualiza como queda configurado el sistema peruano de fuentes de derecho:

**Tabla 1**

*Sistema peruano de fuentes de derecho.*

<b>NIVEL</b>	<b>NORMAS</b>
Constitucional	Constitución Tratado de derechos humanos
Primario	Tratado Ley Decreto Legislativo Decreto de Urgencia Ley Regional Ordenanza municipal Sentencia anulatoria del Tribunal Constitucional
Secundario	Reglamento Decreto regional Edicto municipal Sentencia anulatoria del Poder Judicial
Terciario	Convenio colectivo Reglamento interno de trabajo Costumbre

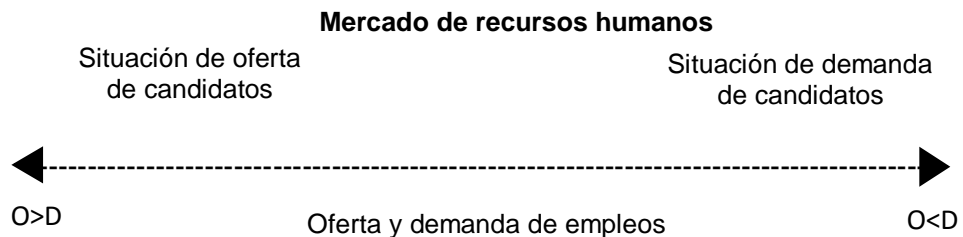
*Fuente: Neves (2007)*

#### **2.2.4. Mercado de recursos humanos**

Según Chiavenato (2001) el mercado de recursos humanos, representa a la oferta laboral, se conforma por un grupo de personas en condiciones de cubrir un puesto de trabajo, en un lugar y fecha específico, está conformado por todos aquellos que cuentan con las condiciones necesarias para trabajar, estos pueden ser los individuos empleados (mercado de RH aplicado), las

personas desempleadas que estén en condiciones de trabajar (mercado de RH disponible).

De acuerdo a Chiavenato (2001) los candidatos reales (aquellos individuos que están en búsqueda de un empleo) y los candidatos potenciales (aquellos individuos que no están en búsqueda de un trabajo pero si están en condiciones de ocupar el empleo satisfactoriamente) son quienes conforman el mercado de recursos humanos.



*Figura 4.* Las situaciones del mercado de recursos humanos tomado de Chiavenato (2001)

## Tabla 2

### *Comportamiento de las personas en función al mercado de recursos humanos*

SITUACION DE OFERTA	SITUACIÓN DE DEMANDA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad excesiva de candidatos.</li> <li>• Competencia entre candidatos para obtener empleo.</li> <li>• Reducción de las pretensiones salariales.</li> <li>• Dificultad extrema para conseguir empleo.</li> <li>• Temor de perder empleo actual y mayor apego a la compañía.</li> <li>• Baja incidencia en los problemas de ausentismo.</li> <li>• El candidato acepta cualquier oportunidad.</li> <li>• Orientación hacia la supervivencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad insuficiente de candidatos.</li> <li>• Falta de competencia entre candidatos.</li> <li>• Elevación de pretensiones salariales.</li> <li>• Mucha facilidad para conseguir empleo.</li> <li>• Disposición para dejar el empleo actual y menor apego a la compañía.</li> <li>• Alta incidencia en los problemas de ausentismo</li> <li>• El candidato elige entre múltiples oportunidades.</li> <li>• Orientación hacia el mejoramiento y el desarrollo.</li> </ul>

*Fuente:* Chiavenato (2001)

#### **2.2.4.1. Aspectos demográficos**

- Edad

La edad biológica según la Real Academia Española (RAE, 2018) es el tiempo que ha vivido una persona. Éste tiempo es medido generalmente en años.

- Sexo

La definición que la Real Academia Española (RAE, 2018) le da al sexo es la condición orgánica, masculina o femenina de los animales y plantas.

Podemos definir el término sexo en biología como las particularidades que caracterizan una especie distinguiéndolos en femeninos y masculinos. Diccionario de la Lengua Catalana (DLC, 2018).

- Estado civil

La Enciclopedia Jurídica (2018) indica que es la condición que tiene una persona según escenario personal y a las regulaciones legislativas a las que se verá sometido según estas circunstancias. Existen diversas maneras de identificar el estado laboral, se clasifica el estado civil: viudo, casado, divorciado, conviviente y el estado de soltero.

#### **2.2.4.2. Grado académico**

Respecto al grado académico D' Alessio (2016) señala que en el Perú se consideran únicamente tres grados académicos: doctor, magister y bachiller, estos grados deben ser otorgados para su debida inscripción nombre de la nación, posterior a haber obtenido los

créditos necesarios y haberse sometido a la evaluación correspondiente o a las disertaciones necesarias, mediante las cuales se colabore al conocimiento. El grado que el profesional obtenga debe ser indicado en los currículos y deben ser perfectamente verificables en las universidades que se las hayan otorgado.

Así mismo D'Alessio (2016) señala respecto a los licenciados, que la licenciatura no se constituye un grado académico, la licenciatura es un título que es obtenido luego de cumplir diversos requisitos, la licenciatura es necesaria para poder colegiarse y así poder ejercer con libertad un profesión, debido a que es necesario aprobar o emitir documentos legales como estados financieros, informes médicos, entre otras documentos.

#### **2.2.4.3. Competencias**

Se define la competencia laboral como la acción de desempeñarse satisfactoriamente haciendo uso de un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que conduzcan al logro de objetivos (Vargas, Casanova y Montanaro, 2004).

Sagi-Vela (2001) indica que la agrupación de actitudes (saber estar y querer), conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) se constituyen competencias laborales, la correcta aplicación de éstos garantizan el correcto desempeño de la persona en cuanto a responsabilidades y logro de objetivos.

- **Conocimientos**

Según Chiavenato (2001) el conocimiento es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad.

El conocimiento debe ser actualizado y renovado constantemente debido al constante cambio, para esto el administrador debe aprender a través de la lectura y la socialización. Es común observar individuos con un currículo impresionante pero que carecen de capacidad para transformar ese capital personal en aportes efectivos que contribuyan al desarrollo de la organización, por lo anterior es importante saber compartir y aplicar el conocimiento en el trabajo encomendado (Chiavenato, 2001).

- Habilidades

Maximova (1962) define la habilidad como un conjunto de capacidades que son realizadas de manera consciente que genera un resultado positivo o generan conocimientos y costumbres que facilitan su desempeño de manera que contribuyan a logro de sus objetivos.

Según Kantz (como se cita en Chiavenato, 2001) existen tres habilidades importantes:

- a. *Habilidades técnicas.* Hace referencia a los conocimientos técnicos y especializados que debe tener la persona en el trabajo, facilitando así su desenvolvimiento a través de la aplicación técnicas y procedimientos.
- b. *Habilidades humanas.* Ésta habilidad se enfoca en las relaciones que se tiene con otras personas y la capacidad que se tiene para interactuar con ellas, reflejando en sus relaciones su capacidad de comunicación, liderazgo, manejo de conflictos, entre otros.
- c. *Habilidades conceptuales.* Son habilidades estrechamente relacionadas al manejo de ideas, teorías, conceptos, entre

otros, estas habilidades nos permite entender a dónde se dirige una organización, cuál es la filosofía de la misma, entre otras cosas.

- Actitudes

Según Chiavenato (2001) la actitud es el comportamiento que las personas presentan frente a diversas situaciones en el trabajo, la actitud refleja la forma en la que una persona hace que las cosas pasen, podemos ver la manera de dirigir, motivar y sacar adelante las cosas, es decir como conduce la situación.

La actitud implica que el administrador sea un individuo impulsor, decidido a innovar, con decisión de mejoría constante y con espíritu emprendedor, además que tenga la capacidad de trabajar e interactuar positivamente con las personas (Chiavenato, 2001).

#### **2.2.4.4. Especialización**

Acerca de la especialización Sánchez (2015) señala:

La especialización puede definirse como la asignación de tareas específicas a una persona, en un proceso y sus actividades en particular, esta asignación se da teniendo en cuenta las características, habilidades y conocimientos de la persona, de manera que conozca bien las actividades que debe realizar incrementando así su productividad.

La definición de especialización de encuentra en la Dirección estratégica de empresas, ésta propone crear sistemas de trabajo en los que cada proceso está diseñado para un especialista (Sánchez, 2015).



Las organizaciones buscan que las personas se preparen académicamente según los puestos que quieran ocupar a futuro, logrando así que los puestos de trabajo sean ocupados por personas preparadas con anterioridad para formar parte de determinado proceso (Sánchez, 2015).

### **2.2.5. Mercado Laboral**

Chiavenato (2001) señala al respecto que está conformado por el conjunto de ofertas de empleo hechas por las instituciones en un espacio y tiempo específico, representa a la demanda de trabajo. El mercado laboral está definido por toda clase de ofertas de empleo que sean hechas por las instituciones. El crecimiento del mercado laboral es proporcional a la cantidad de instituciones y organizaciones que haya en un lugar, debido a que éstas generan ofertas laborales y tiene posibles vacantes de trabajo.

De acuerdo a Chiavenato (2001) El mercado laboral, si se desea, puede ser segmentado por actividades o categorías, como por ejemplo: bancos, entidades financieras, entre otros, o por tamaños, como por ejemplo: microempresa, mediana empresa o gran empresa, y también se puede segmentar por regiones de una país, cabe resaltar que cada una de las segmentaciones cuenta con sus propias particularidades y características.

#### **2.2.5.1 Sistema financiero peruano**

La investigación desarrollada considera a los trabajadores del sector financiero como población, para definir ésta población es necesario conocer el funcionamiento del sistema financiero peruano, de manera que se pueda trabajar con información veraz y con instituciones que se encuentren debidamente reguladas.

Pérez (1999) señala que el sistema financiero peruano es el conjunto de instituciones, medios o mercados, cuya finalidad primordial es canalizar el ahorro que generan los prestamistas hacia los prestatarios, así como facilitar y otorgar seguridad al movimiento de dinero y al sistema de pagos.

El sistema financiero peruano se somete a la Ley 26702, Ley general del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, dicha ley establece el marco de regulación y supervisión con las que se rigen las empresas que operen en el sistema financiero y se seguros, así como aquellas que realizan actividades vinculadas o complementarias al objeto social de dichas personas. El estado no participa en el sistema financiero nacional, salvo algunas inversiones e instituciones, entre ellas, el Banco de la Nación.

La supervisión del mercado financiero en el Perú se lleva a cabo a través de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, quién supervisa el mercado bancario y no bancario.

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP es el organismo encargado de la regulación y supervisión del Sistema financiero, de Seguros y del sistema Privado de Pensiones. La SBS supervisa el mercado bancario y no bancario, la banca múltiple, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas rurales de ahorro y crédito, edpymes, a la las Cooperativas de ahorro y crédito a través de la Federación Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Perú, quien se encargas representar, defender, educar, asistir y principalmente a supervisar a las Cooperativas de Ahorro y Crédito en el Perú.

## 2.2.5.2. Empleo, subempleo y desempleo

### a. Empleo

Pérez (1999) señala que el empleo en una situación de personas que cumplen con la edad y condiciones para poder laborar, ésta situación es aquella en la que ellos tienen dónde aplicar su fuerza laboral y son retribuidos y son retribuidos según el grado de utilización de dicha fuerza laboral.

De acuerdo a Chiavenato (2001) el empleo consiste en hacer uso del trabajo de las personas. Es una situación en la que una persona otorga su fuerza laboral a un individuo o empresa a cambio de recompensas salariales. El mercado laboral está conformado por el conjunto de empleos.

### b. Subempleo

Chiavenato (2001) define el subempleo como el empleo con malas condiciones laborales y con una retribución económica que no cubre el esfuerzo realizado.

Según la RAE (2018) el subempleo es una condición en la que una persona ocupa un puesto de trabajo que no corresponde a sus capacidades.

Según lo anterior podemos definir el sub empleo como una situación en la que una persona ocupa un empleo que no aprovecha completamente su fuerza de trabajo y que ofrece condiciones laborales por debajo del mínimo.

### c. Desempleo

Suárez (como se citó en Pérez, 1999) indica que es una condición en la que una persona en edad y capacidad de trabajar

no aplica su fuerza laboral y está en situación de desocupación laboral por diversos motivos, por lo que su capacidad productiva se ve detenida.

Chiavenato (2001) afirma que el desempleo es una situación en la que la fuerza laboral de un individuo se ve obligada a detenerse a causa de la falta de empleo

Acerca del desempleo y sub empleo Chiavenato (2001) señala que estas condiciones son más observables en los países en desarrollo.

Chiavenato (2001) considera que “el mercado laboral se comporta en términos de oferta y demanda, es decir, disponibilidad de empleos y demanda de empleos” (p.181).

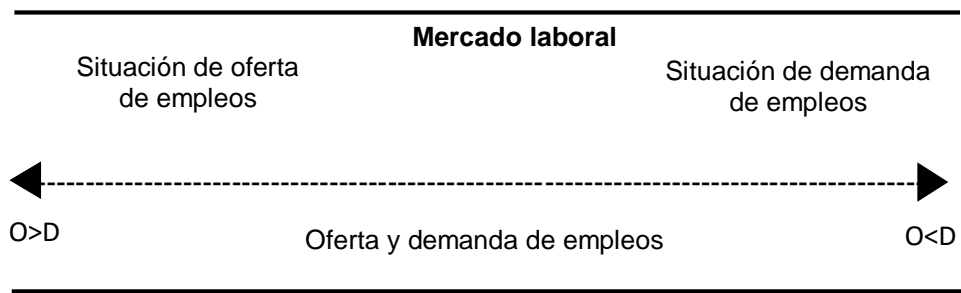


Figura 5. Las situaciones del mercado laboral, tomado de Chiavenato (2001)

Chiavenato (2001) identifica como puntos de referencia, tres posibles situaciones del mercado laboral:

- a. *Oferta mayor que la demanda:* Es una situación en la que hay gran cantidad de empleos disponibles de tal manera que éstas superan al número de personas que quieren ocupar aquellos empleos.
- b. *Oferta igual a la demanda.* Esta situación se da cuando la el número de empleos y candidatos se corresponden entre sí.

- c. *Oferta menor que la demanda.* Se da cuando la cantidad de empleos ofrecidos es reducida y la cantidad de candidatos que quieren ocupar esos puestos es excesiva.

**Tabla 3:**

*Comportamiento de las organizaciones en función al mercado laboral.*

SITUACIÓN DE OFERTA	SITUACIÓN DE DEMANDA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excesiva cantidad de ofertas vacantes.</li> <li>• Competencia entre las empresas para conseguir candidatos.</li> <li>• Aumento de inversiones en reclutamiento.</li> <li>• Reducción de exigencias a los candidatos y moderación del proceso selectivo.</li> <li>• Aumento de inversiones en capacitación.</li> <li>• Énfasis en el reclutamiento interno.</li> <li>• Desarrollo de políticas de retención de personal (conservación de capital humano).</li> <li>• Orientación hacia las personas y su bienestar.</li> <li>• Aumento de las inversiones en beneficios sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad insuficiente de ofertas de vacantes.</li> <li>• Poca competencia entre las empresas.</li> <li>• Reducción de inversiones en reclutamiento.</li> <li>• Aumento de exigencias a los candidatos y mayor rigor en el proceso selectivo.</li> <li>• Reducción de inversiones en capacitación.</li> <li>• Énfasis en el reclutamiento externo.</li> <li>• Desarrollo de políticas de sustitución de personal (mejoramiento del capital humano).</li> <li>• Orientación hacia el trabajo y la eficiencia.</li> <li>• Reducción o congelamiento de las inversiones en beneficios sociales.</li> </ul>

*Fuente:* Chiavenato (2001)

### 2.2.5.3. Salario

Pérez (1999) define el salario como “la retribución que percibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo” (p.288).

Según Chiavenato (2007) el salario es una transacción que implica el compromiso de la persona, y esto le da cierto nivel de complicación debido a que el empleado deberá cumplir con entregar el servicio que prometió dar al momento de aceptar el contrato, el empleado deberá obedecer los lineamientos de la empresa y además de ello se expondrá a diferentes relaciones interpersonales dentro de su centro de trabajo, todo lo anterior debido a que esa es la condición para que reciba el salario.

El salario es un costo y una inversión que las empresas deben saber manejar, en un costo cuando se refiere al producto o al servicio final y se puede decir también que es una inversión por que el trabajo que realiza el empleado a cambio del salario generará productividad para la organización a corto, mediano o largo plazo.

- Salario mínimo

Se considera salario mínimo al pago mínimo permitido por la ley que se le otorga a un trabajador en el mercado laboral (Krugman y Wells, 2007).

- Salario de eficiencia

Los salarios de eficiencia son aquellos que se otorgan en proporción a la alta productividad del trabajador, es así que éstos salarios están por encima del promedio de pago a los trabajadores (Krugman y Wells, 2007).

- Salario nominal

“Cantidad de unidades monetarias abonadas a un trabajador por los servicios prestados, basadas generalmente en tarifas por horas, días, etc” (Pérez, 1999, p. 289).

- Salario real

“Es el valor o poder de adquisición de los ingresos percibidos, medidos por los bienes o servicios que con él pueden adquirirse, referidos generalmente a la cantidad que podría adquirirse durante el periodo previo o en algún otro país” (Perez, 1999, p 289).

#### **2.2.5.4. Beneficios e incentivos**

Debido a las exigencias de las leyes laborales, las organizaciones suelen crear sistemas de compensación a los trabajadores que se sumen a los salarios regulares que perciben (BLS, 2008).

Según Chiavenato (2007) las organizaciones y las personas interactúan a través del intercambio de incentivos y contribuciones. Los incentivos llevan a los trabajadores a comprometerse con las actividades de la organización, un trabajador va a cooperar en el desarrollo de una organización en la medida en la que la organización contribuya en el logro de objetivos del trabajador.

Algunos beneficios laborales se constituyen un derecho siendo los más conocidos el seguro de salud, vacaciones, entre otros; por otro lado las organizaciones crean sistemas de incentivos y beneficios con la finalidad de que los empleados se desarrollen personalmente, los beneficios más conocidos son las capacitaciones, préstamos de estudios, entre otros; el objetivo de éstos últimos concierne a la

organización es que los individuos obtengan mejores resultados en favor de la misma.

Al respecto Chiavenato (2007) señala que toda relación laboral se basa en el intercambio entre empleado y empleador, el logro de objetivos de cada empleado está relacionado con la percepción que tiene de sus recompensas, si el empleado tiene una percepción positiva y excede sus demandas, entonces su contribución al logro de objetivos será alta.

#### **2.2.5.5. Clima Organizacional**

El clima organizacional se define como la atmósfera psicológica o las características internas de una organización, el clima organizacional está estrechamente relacionado con los valores, la moral y la satisfacción de las personas que conforman la organización. El clima organizacional puede ser bueno o malo, satisfactorio o insatisfactorio, depende de la percepción de las personas y cómo se sienten respecto a lo que perciben dentro de la organización (Chiavenato, 2001)

Según Chiavenato (2001) la definición de clima organizacional se basa en diversos aspectos como las políticas de la organización, la aplicación de tecnología, la estructura organizacional, las metas, los reglamentos de la organización y también el comportamiento de las personas que integran la organización, comportamientos que tiene repercusiones positivas o negativas en la organización.



## **2.3. Marco conceptual**

### **Aspectos demográficos**

Características generales de un grupo determinado de personas.

### **Beneficios laborales**

Están conformados por varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares.

### **Clima organizacional**

Está conformado por todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollen en todo lugar de trabajo.

### **Competencias**

Son aquellas habilidades, actitudes y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

### **Empleo**

Es el trabajo, ocupación u oficio que se realiza a cambio de una retribución denominada salario.

### **Especialización**

La especialización consiste en la asignación de tareas específicas dadas a un trabajador en un área determinada; por ello la preparación profesional y la capacitación son vitales en el cargo que se quiera desempeñar a futuro, es así que se distingue los trabajadores cualificados y no cualificados.

### **Grado académico**

Es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios.

### **Incentivos laborales**

Son estímulos que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

### **Mercado**

Es un espacio donde se encuentra la oferta y la demanda, y donde se toman decisiones para la determinación de precios.

### **Mercado de trabajo**

Es la relación que existe entre el mercado laboral y el mercado de recursos humanos en una época y en una determinada localidad.

### **Mercado de recursos humanos**

Representa a la oferta laboral, está conformado por las ofertas y demandas de individuos, es decir, la disponibilidad de gestionar talento humano disponibles y con capacidades para realizar un trabajo, en determinado lugar y en determinada época.

### **Mercado laboral**

Representa la demanda de trabajo, está conformado por las ofertas y demandas de trabajo o empleo ofrecidas por las organizaciones en determinado lugar y en determinada época.

**Salario**

Compensación económica que recibe una persona de la empresa o entidad en la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

**Sector Financiero**

El sector financiero corresponde a una actividad comercial realizada por un conjunto de empresas dedicadas a la intermediación financiera donde participan bancos, instituciones de financiamiento comercial, corporaciones de ahorro y crédito de diversas naturalezas, entre otros.

**Sub empleo**

Empleo por tiempo no completo, retribuido por debajo del mínimo o que no aprovecha completamente la capacidad del trabajador.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Hipótesis

Hernández et al. (2014) Señalan que no necesariamente toda investigación descriptiva debe presentar una hipótesis formulada, a excepción de las investigaciones que buscan anticipar los resultados de las variables que van a medir”.

Esta investigación no presenta hipótesis, debido a que no busca predecir o anticipar datos o valores, el objetivo principal de la investigación es analizar y describir el mercado de trabajo.

#### 3.2. Variables

Arias (2012) indica “Es una característica o cualidad; magnitud o cantidad que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57).

La variable considerada en la investigación es:

Variable única: Mercado de trabajo.

#### 3.3. Operacionalización de Variables

##### 3.3.1. Operacionalización de variables

Acerca de operacionalización de variable.

Aun cuando la palabra “operacionalización” no aparece en la lengua hispana, este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores (Arias, 2012, p. 62).

##### **Operacionalización de Variables**

**Título:** INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO, ANDAHUAYLAS – 2018.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Mercado de trabajo	<p>Según Resico (2010) el mercado de trabajo es el espacio en el que están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la oferta y la demanda de trabajo, respectivamente. (p.239)</p> <p>Respecto a la representación de la oferta y la demanda Chiavenato (2001) señala: En términos de suministro de recursos humanos, existen dos tipos de mercados diferentes aunque estrechamente entrelazados e interrelacionados: el mercado laboral y el mercado de trabajo. (p.180)</p>	<p>El mercado de trabajo es el espacio donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta y la demanda son representadas por el mercado de recursos humanos y el mercado laboral respectivamente, éstos interactúan en determinada época y determinada localidad; además, el mercado de trabajo puede ser operacionalizado de acuerdo a sus dimensiones.</p>	<p><b>Mercado de recursos humanos</b></p> <p>El mercado de recursos humanos representa la oferta laboral.</p> <p>Está conformado por las ofertas y demandas de individuos, es decir, la disponibilidad de gestionar talento humano disponibles y con capacidades para realizar un trabajo, en determinado lugar y en determinada época.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspectos demográficos</li> <li>• Grado académico</li> <li>• Competencias</li> <li>• Especialización</li> </ul>
			<p><b>Mercado laboral</b></p> <p>El mercado laboral representa la demanda de trabajo.</p> <p>Está conformado por las ofertas y demandas de trabajo o empleo ofrecidas por las organizaciones en determinado lugar y en determinada época.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo</li> <li>• Sub empleo</li> <li>• Salario</li> <li>• Beneficios e incentivos</li> <li>• Clima organizacional</li> </ul>

### **3.4. Metodología**

#### **3.4.1. Enfoque**

La investigación realizada presenta un enfoque cuantitativo puesto que para Hernandez et al. (2014) éste enfoque utiliza la recolección de datos para posteriormente realizar una medición numérica y analizar éstos datos estadísticamente con la finalidad de determinar formas de comportamiento y examinar teorías.

#### **3.4.2. Tipo de investigación**

Ésta investigación es de tipo descriptiva. Hernández et al. (2014) indica que las investigaciones que se enfocan en determinar propiedades y características resaltantes de cualquier hecho o suceso que esté bajo análisis describiendo tendencias de la población bajo análisis, son estudios descriptivos.

Así mismo Arias (2012) señala que la identificación y análisis de un objeto de estudio para establecer pautas y estructuras es el proceso de la investigación descriptiva. Referido a la profundidad, esta investigación arroja resultados que se posicionan en un nivel intermedio en cuanto a los conocimientos.

#### **3.4.3. Diseño de Investigación**

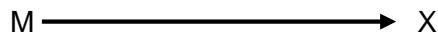
- Diseño no experimental de la investigación

El carácter de la presente investigación es no experimental, Hernández et al. (2014) afirma son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p.152).

El diseño de la presente investigación es un diseño transeccional descriptivo. Según Hernández et al. (2014) Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una

población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos (p.155).

Según Hernández et al. (2014) El esquema del diseño de la investigación por ser transeccional descriptivo simple es la siguiente:



Dónde:

M: muestra

X: variable única

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

Al respecto sobre la población, se entiende como, “El conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2008, p. 73).

Para la investigación se considera como población a los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas, teniendo en cuenta lo siguiente: hasta el 2018 existen seis escuelas profesionales en la universidad, tres de ellas aún no cuentan con egresados por su reciente creación, por tal motivo la investigación trabajará con los graduados que alcanzaron el grado de bachiller, título profesional u otro grado académico hasta junio del 2018, fecha en la que los datos de los graduados de la universidad fueron actualizados, los graduados serán de las escuelas profesionales: Administración de empresas, Ingeniería de sistemas e Ingeniería agroindustrial que laboren en instituciones del sector financiero del distrito de Andahuaylas, siendo un número de 69 graduados empleados hasta el mes de setiembre del 2018, como se detalla a continuación:

#### Tabla 4

*Cantidad de graduados de la UNAJMA que laboran en el sector financiero*

Institución Financiera	Número de graduados empleados
Banco de la Nación	2
Banco de Continental	3
Banco de Crédito del Perú	5
Mi Banco	4
CAC San Pedro	3
CAC Santiago Apóstol	1
CAC Los Andes	2
CAC Santa María Magdalena	3
CMAC Municipal Cusco	11
CMAC Municipal Arequipa	8
CMAC Municipal Ica	11
CMAC Piura	3
Financiera Pro Empresa	7
Adea	3
Financiera Confianza	2
<b>TOTAL:</b>	<b>69</b>

*Fuente:* Redacción propia en base a la información obtenida junto a la Unidad de Seguimiento al Graduado de la Universidad Nacional José María Arguedas.

#### 3.5.2. Muestra

- Muestra no probabilística

Respecto a la muestra no probabilístico intencionada, se define como, “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (Hernández, et al., 2014, p. 176).

La presente investigación utiliza una muestra no probabilístico intencionada, debido a que la población investigada es pequeña, se tomó toda la población para mayor precisión en la obtención de información acerca de mercado de trabajo.

La muestra de la presente investigación está conformada por toda la población de graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero en el distrito de Andahuaylas;  $n = 69$ .



### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnica**

- La encuesta

La presente investigación utilizará la encuesta como método de investigación, debido a que este nos permitirá conocer cómo es el mercado laboral desde la perspectiva de los graduados que laboran en las entidades financieras de la ciudad de Andahuaylas.

La encuesta se define como “un método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (Hernández, et al., 2014, p. 252).

- La entrevista

Nahoum (1961) considera que la entrevista puede ser definida como un encuentro de carácter privado y de mutuo acuerdo donde dos individuos dialogan y una de las partes cuenta su versión de los hechos, respondiendo así a las preguntas realizadas por la otra parte en relación a un problema específico.

#### **3.6.2. Instrumento**

- Cuestionario

Hernandez, et al. (2014) indica, “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (p.217).

### 3.7. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos de la presente investigación, se aplicaron los métodos que a continuación se mencionan.

#### a. SPSS 22

El programa estadístico SPSS 22 es comúnmente usado en las ciencias sociales y aplicadas, dado que permite analizar bases de datos de manera eficiente por la interfaz de fácil y sencillo manejo que presenta.

Luego de la aplicación de la encuesta se utilizó el programa SPSS 22 para el procesamiento de los datos, este programa permitió crear una base de datos con la información recopilada, dicha base de datos estructura y organiza los datos de manera que éstos pueden ser analizados con diversas herramientas y técnicas estadísticas que ofrece el programa.

#### b. Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach es un coeficiente que se enfoca en estimar la fiabilidad y consistencia de un instrumento de medida, éste toma valores entre 0 y 1 donde cero significa fiabilidad nula y uno fiabilidad perfecta, ésta prueba es aplicada a la data recolectada en una prueba piloto puesto que ella ayudará en la determinación de si el instrumento de medición es aceptable para su aplicación o no. Ésta prueba debe ser ejecutada en el programa que se utilice para el análisis de datos, en esta investigación se utilizó el SPSS 22.

#### c. Distribución de frecuencias

Para la presente investigación se utilizó en cuanto a la representación gráfica, la distribución de frecuencias, según Ávila (2006) se puede detallar la información a través de gráficas buscando así facilitar la lectura, comprensión e interpretación de las variables medidas.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Resultados de investigación

##### 4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach

Para medir la fiabilidad y consistencia del instrumento de recolección de datos aplicados, se utilizó el Alfa de Cronbach analizando las encuestas realizadas en la prueba piloto, se determinó la fiabilidad con el rango de cero a uno, dónde uno señala que hay una fiabilidad perfecta de los resultados y 0 indica que el instrumento de recolección de datos presenta una fiabilidad nula de los resultados.

**Tabla 5**

*Valores de 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 6**

*Estadística de fiabilidad (V1: Mercado de trabajo)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,77	14

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

Al comparar el resultado obtenido en la tabla 6 con los valores de la tabla 5, observamos que el valor alfa de Cronbach perteneciente a las 14 preguntas es de 0.77, que de acuerdo a los valores estipulados por Kuder Richardson es un valor que indica excelente confiabilidad, lo cual indica que el instrumento de recolección de datos presenta una excelente confiabilidad por lo que es óptimo para su aplicación.

**4.1.2. Datos generales de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas recogidos de las preguntas abiertas con respuesta categorizada.**

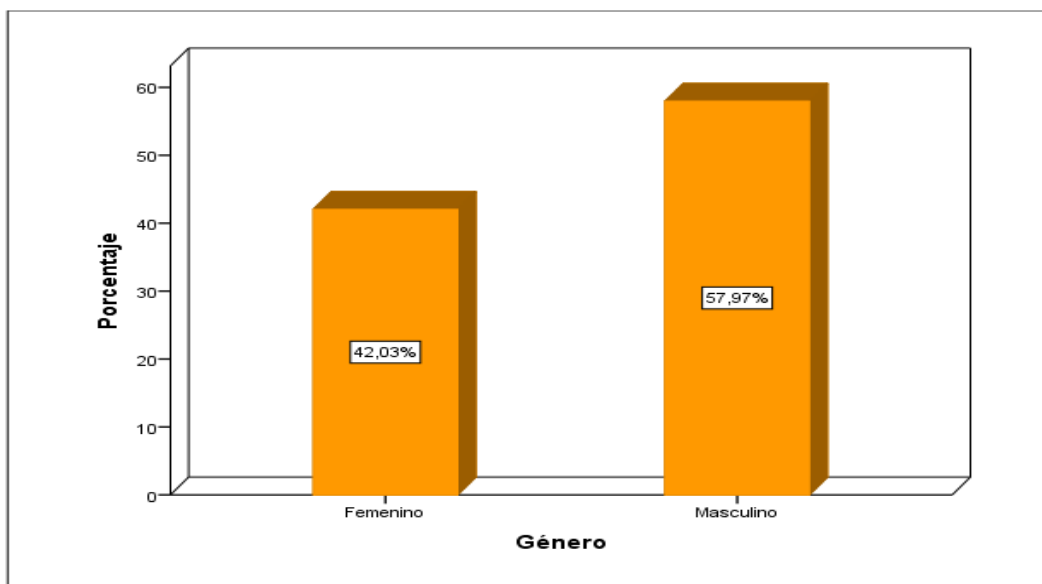
- **Preguntas abiertas con respuesta categorizada: Mercado de Recursos Humanos**

**Tabla 7**

*Género de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	29	42,03	42,03	42,0
	Masculino	40	57,97	57,97	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 6.* Género de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

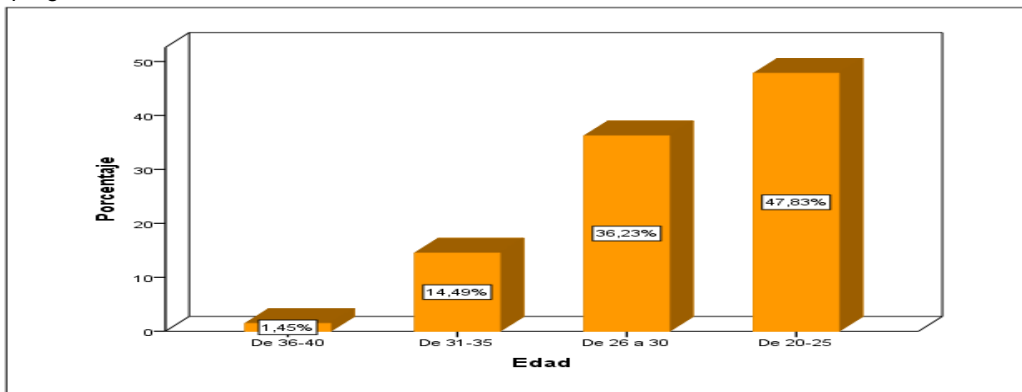
De los datos analizados y plasmados en la tabla 7 y la figura 6 referidos al género se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 42,03% que es conformado por 29 graduadas: son mujeres, mientras que un 57,97% que es integrado por 40 graduados: son varones. Éstos resultados evidencian que en los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas predomina el sexo masculino.

**Tabla 8**

*Edad de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 36-40	1	1,45	1,45	1,4
	De 31-35	10	14,49	14,49	15,9
	De 26 a 30	25	36,23	36,23	52,2
	De 20-25	33	47,83	47,83	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 7.* Edad de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 8 y la figura 7 referidos a la edad se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, solo un 1.45% que es conformado por 1 graduado: tiene de 36 a 40 años de edad, un 14,49% integrado por 10 graduados: tiene de 31 a 35 años, un 36.23% conformado por 25 personas: tiene de 26 a 30 años, mientras que un 47.83% que representa a 33 personas que tienen de 20 a 25 años.

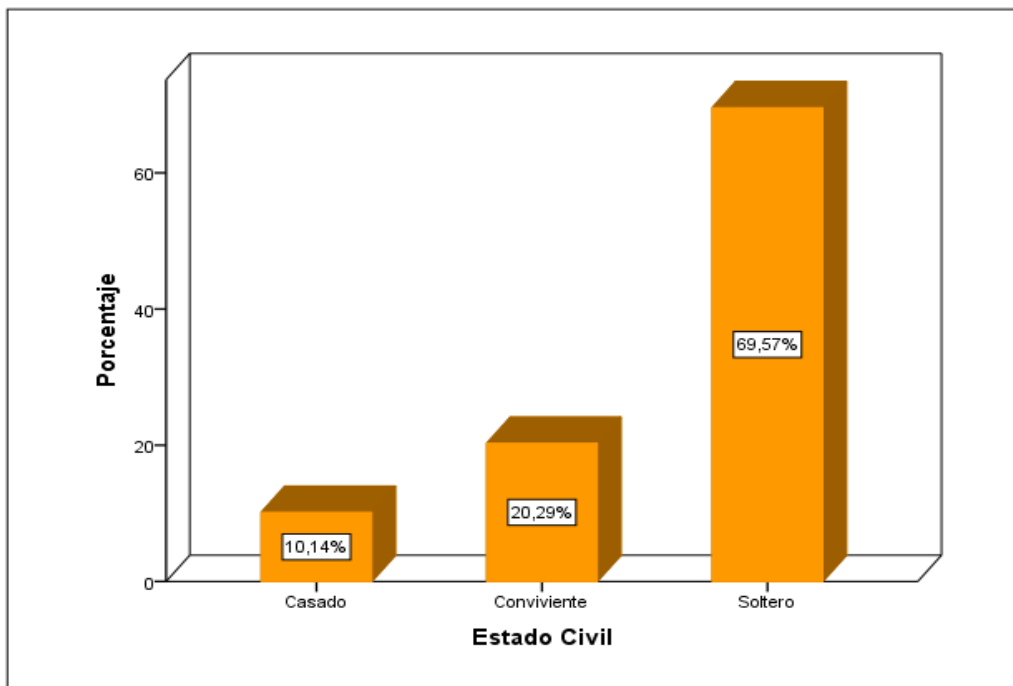
Éstos resultados muestran que los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas son en su mayoría personas jóvenes de 20 a 30 años, debido a que las entidades financieras prefieren jóvenes con disposición de tiempo y sin carga familiar.

**Tabla 9**

*Estado civil de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado	7	10,14	10,14	10,1
	Conviviente	14	20,29	20,29	30,4
	Soltero	48	69,57	69,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 8.* Estado civil de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

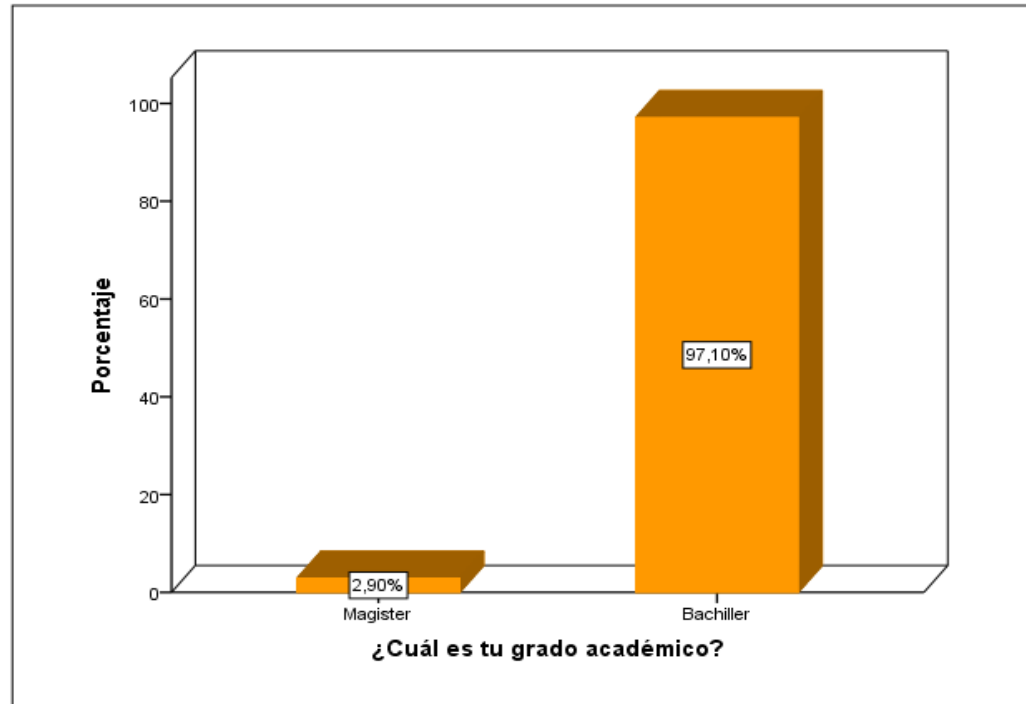
De los datos analizados y plasmados en la tabla 9 y la figura 8 referidos al estado civil se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, sólo un 10,14% que es conformado por 7 graduados: son casados, un 20,29% que es integrado por 14 graduados: son convivientes y un 69,57% que representa a una mayoría de 48 graduados son solteros. Éstos resultados evidencian que los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas son en su mayoría solteros sin carga familiar.

**Tabla 10**

*Grado académico de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Magister	2	2,9	2,9	2,9
	Bachiller	67	97,1	97,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 9.* Grado académico de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

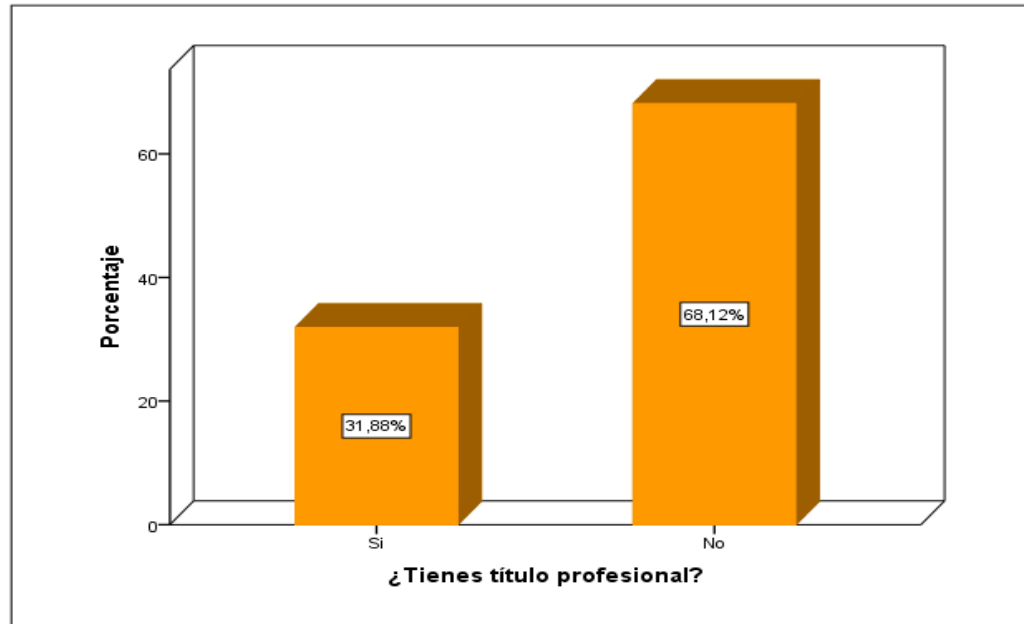
De los datos analizados y plasmados en la tabla 10 y la figura 9 referidos al grado académico se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 2,90% que representa a 2 graduados tienen el grado académico de magister, mientras que un 97.10% que representa a una amplia mayoría de 67 graduados: tienen el grado académico de bachiller. Éstos resultados evidencian que cerca de la totalidad de los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas tienen el grado académico de bachiller.

**Tabla 11**

*Graduados de la UNAJMA con título profesional que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	22	31,88	31,88	31,88
	No	47	68,12	68,12	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 10.* Graduados de la UNAJMA con título profesional que laboran en instituciones financieras.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 11 y la figura 10 referidos al título profesional se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 31,88% conformados por 22 graduados tienen título profesional, mientras que un 68,12% integrado por 47 graduados con cuentan con título profesional.

Éstos resultados evidencian que la mayoría de graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones financieras no tienen título profesional.



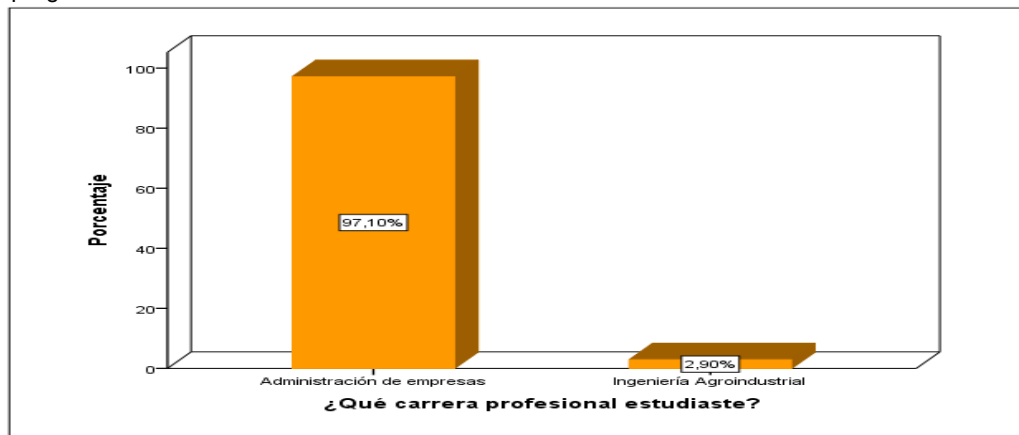
- Preguntas abiertas con respuesta categorizada: Mercado laboral

**Tabla 12**

*Carrera profesional de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administración de empresas	67	97,1	97,1	97,1
	Ingeniería Agroindustrial	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

**Fuente.** Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



**Figura 11.** Carrera profesional de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.

**Fuente:** Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 12 y la figura 11 referidos a la carrera profesional se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 97.10% que representa a una amplia mayoría de 69 graduado: ha culminado la carrera profesional de administración de empresas, mientras que un 2,90% integrado por 2 graduados: culminaron la carrera profesional de ingeniería agroindustrial. Éstos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas han culminado la carrera profesional de administración de empresas, así mismo se hace evidente que no se encontraron graduados de la carrera profesional de ingeniería de sistemas laborando en instituciones del sector financiero.

**Tabla 13**

*Instituciones financieras en las que laboran los graduados de la UNAJMA*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Banco de la Nación	2	2,90	2,90	2,9
	Banco Continental	4	5,80	5,80	8,7
	Banco de Crédito del Perú	5	7,25	7,25	15,9
	Mi Banco	4	5,80	5,80	21,7
	CAC San Pedro	3	4,35	4,35	26,1
	CAC Santiago Apóstol	1	1,45	1,45	27,5
	CAC Los Andes	2	2,90	2,90	30,4
	CAC Santa María Magdalena	3	4,35	4,35	34,8
	CMAC Cusco	11	15,94	15,94	50,7
	CMAC Arequipa	8	11,59	11,59	62,3
	CMAC Ica	11	15,94	15,94	78,3
	CMAC Piura	3	4,35	4,35	82,6
	Financiera Pro Empresa	7	10,14	10,14	92,8
	Adea	3	4,35	4,35	97,1
	Financiera Confianza	2	2,90	2,90	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22

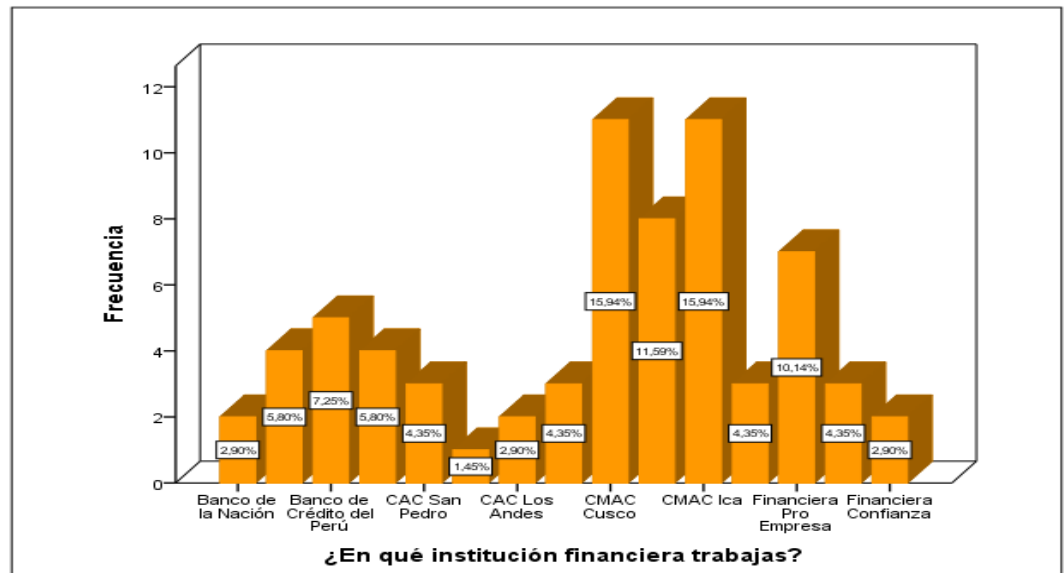


Figura 12. Instituciones financieras en las que laboran los graduados de la UNAJMA.

Fuente: Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 13 y la figura 12 referidos a las instituciones financieras donde laboran los graduados de la UNAJMA se puede indicar que de los 69 graduados, un 2,90% que

representa a 2 graduados: labora en el Banco de la Nación, un 5,80% integrado por 4 graduados: laboran en el Banco Continental, un 7,25% conformado por 5 personas: laboran en el Banco de Crédito del Perú, un 5,80% conformado por 4 graduados: laboran en Mi Banco, un 4,35% que representa a 3 personas: laboran en la CAC San Pedro, un 1,45% que representa a 1 egresada: labora en la CAC Santiago Apóstol, un 2,90% integrado por 2 graduados laboran en CAC Los Andes, un 4,35% integrado por 3 graduados: laboran en la CAC Santa María Magdalena, un 15,94 que representa a 11 graduados labora en CMAC Cusco, un 11,59% conformado por 8 graduados: laboran en la CMAC Arequipa, un 15,94% que representa a 11 graduados: labora en la CMAC Ica, un 4,35 de los graduados que laboran en el sector financiero se desempeñan en CMAC Piura, un 10,14% integrado por 7 graduados: laboran en Financiera Pro Empresa, un 4,35% conformado por 3 graduados: laboran en la institución financiera Adea y 2 graduados que son el 2,90% de los encuestados: laboran en Financiera Confianza.

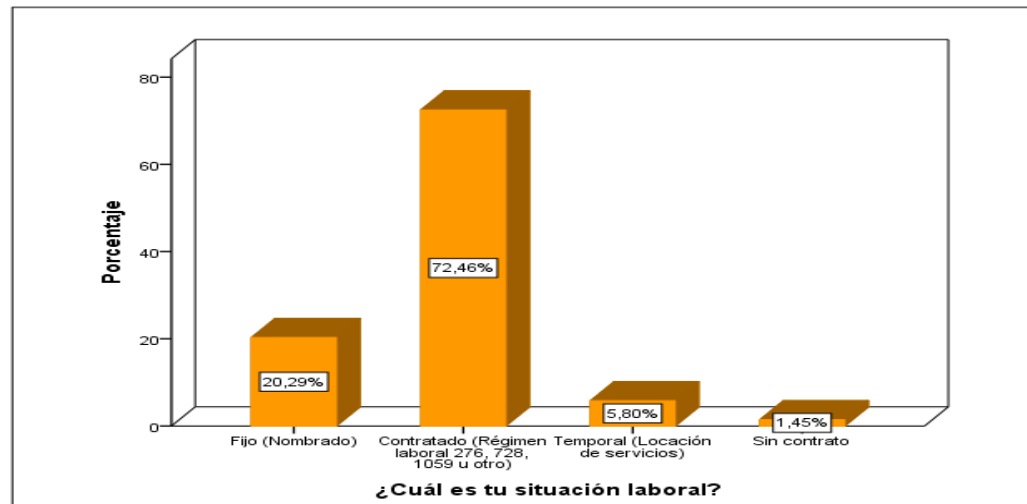
Éstos resultados muestran que los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas están concentrados mayormente en las siguientes instituciones: CMAC Cusco, CMAC Ica, CMAC Arequipa y Financiera Pro Empresa.

**Tabla 14**

*Situación laboral de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Fijo (Nombrado)	14	20,29	20,29	20,3
	Contratado (Régimen laboral 276, 728, 1059 u otro)	50	72,46	72,46	92,8
	Temporal (Locación de servicios)	4	5,80	5,80	98,6
	Sin contrato	1	1,45	1,45	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 13.* Situación laboral de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 14 y la figura 13 referidos a la situación laboral, se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, solo un 20,29% que es conformado por 14 graduados están nombrados, un 72,46% integrado por 50 graduados son contratados, un 5,80% conformado por 4 personas trabajan temporalmente o por locación de servicios, mientras que un 1,45% que representa a 1 personas no cuentan con contrato de trabajo.

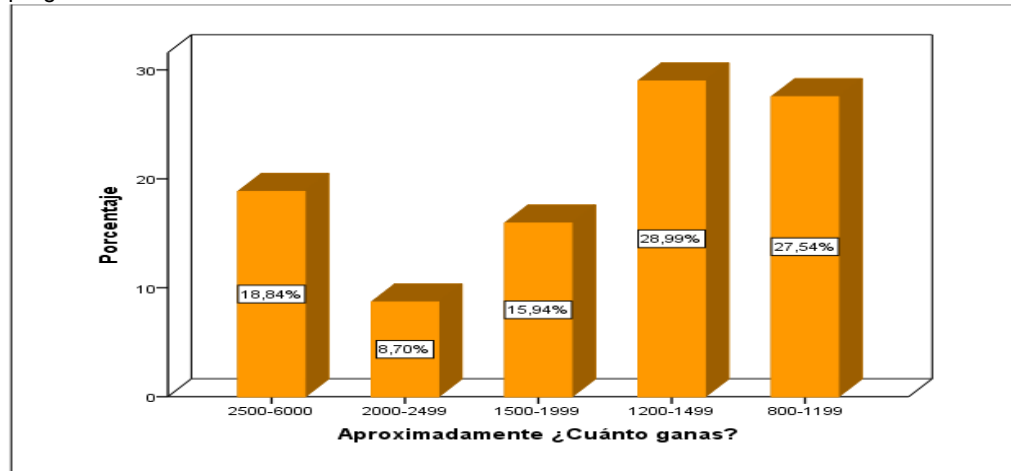
Éstos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas son contratados (Régimen laboral 276, 728, 1059 u otro).

**Tabla 15**

*Sueldo de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2500-6000	13	18,8	18,8	18,8
	2000-2499	6	8,7	8,7	27,5
	1500-1999	11	15,9	15,9	43,5
	1200-1499	20	29,0	29,0	72,5
	800-1199	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 14.* Sueldo de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 15 y la figura 14 referidos al sueldo, se puede indicar que de los 69 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 18,84% que es conformado por 13 graduados perciben un sueldo aproximado de entre 2500 a 6000 soles, un 8,70% integrado por 6 graduados perciben un sueldo aproximado de entre 2000 y 2499 soles, un 15,94% conformado por 11 graduados perciben entre 1500 y 1999 soles, un 28,89% integrado por 20 graduados perciben un sueldo aproximado de entre 1200 y 1499, mientras que un 27,54% que representa a 19 graduados perciben entre 800 y 1199 soles.

Éstos resultados evidencian que el sueldo de los trabajadores de las instituciones financieras que son graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas es variado pero que la mayoría percibe menos de 1500 soles.

#### 4.1.3. Distribución de frecuencias de la investigación por cada pregunta

##### Dimensión 1: Mercado de Recursos Humanos, Indicador: Competencias

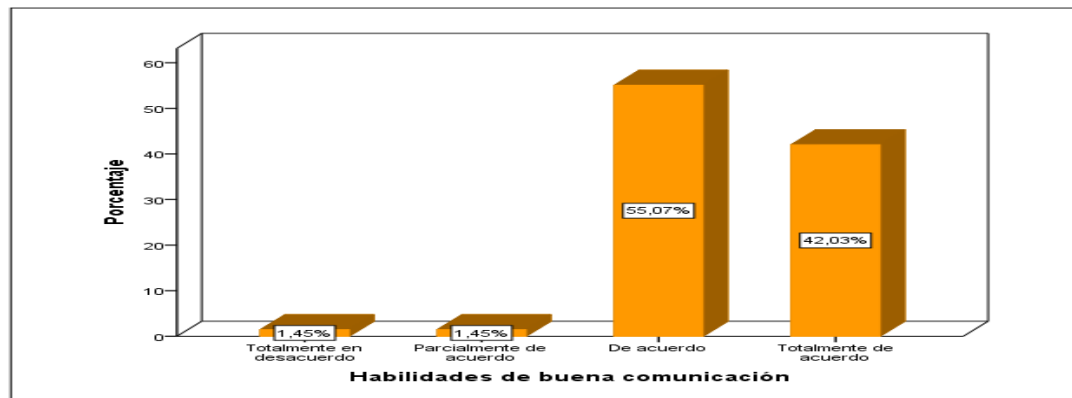
**Pregunta N° 1:** En tu experiencia, ¿Para obtener tu puesto de trabajo fue necesario el desarrollo de habilidades de buena comunicación?

**Tabla 16**

*Desarrollo de habilidades de buena comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Parcialmente de acuerdo	1	1,4	1,4	2,9
	De acuerdo	38	55,1	55,1	58,0
	Totalmente de acuerdo	29	42,0	42,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 15.* Habilidades de buena comunicación.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

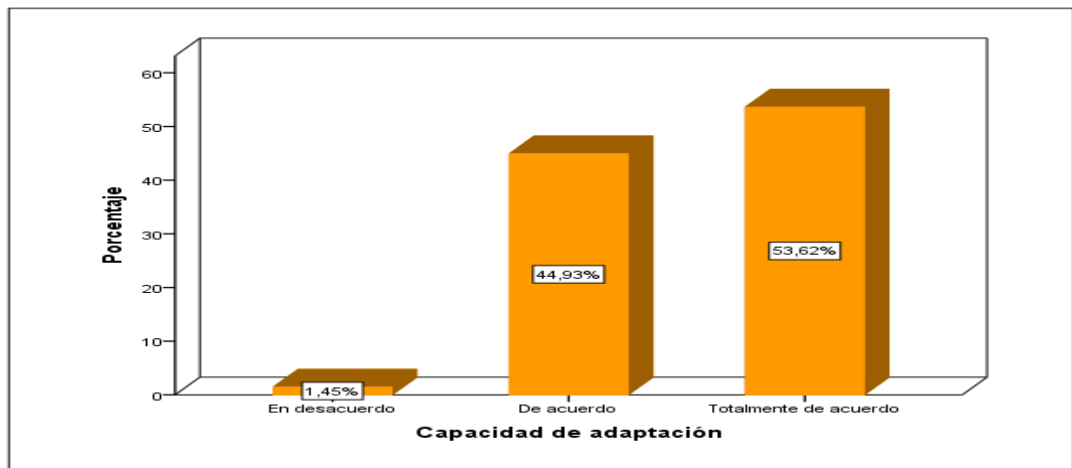
De los datos analizados y plasmados en la tabla 16 y la figura 15 referidos a la necesidad de desarrollar habilidades de buena comunicación para obtener un puesto de trabajo en instituciones financieras, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 1,45% está totalmente en desacuerdo, un 1,45% señaló que esta parcialmente de acuerdo, el 55,07% de los encuestados estuvieron de acuerdo mientras que un 42,03% está totalmente de acuerdo con la proposición. Éstos resultados nos muestran que los graduados de la UNAJMA que laboran en las instituciones financieras consideran que fue necesario desarrollar habilidades de buena comunicación para poder laborar en una institución financiera.

**Pregunta N° 2:** En tu experiencia, ¿Para obtener tu puesto de trabajo fue necesario incrementar tu capacidad de adaptación?

**Tabla 17**  
*Incremento de capacidad de adaptación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,45	1,45	1,4
	De acuerdo	31	44,93	44,93	46,4
	Totalmente de acuerdo	37	53,62	53,62	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 16.* Capacidad de adaptación

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

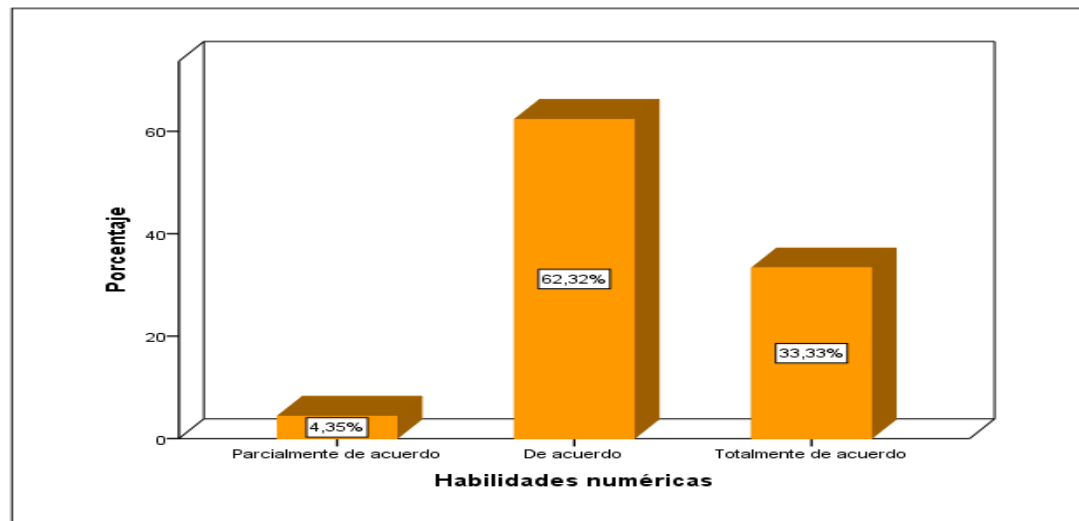
De los datos analizados y plasmados en la tabla 17 y la figura 16 referidos a la necesidad de incrementar la capacidad de adaptación para obtener un puesto de trabajo en instituciones financieras, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 1,45% indicó que está en desacuerdo, un 44,93% señaló que está de acuerdo, mientras que un 53,62% de los graduados indicaron que están totalmente de acuerdo con la proposición. Éstos resultados nos muestran que los graduados de la UNAJMA que laboran en las instituciones financieras consideran que fue sumamente importante incrementar sus capacidades de adaptación para poder conseguir un puesto de trabajo en las instituciones del sector financiero.

**Pregunta N° 3:** ¿Consideras que fue necesario para la obtención de tu trabajo el desarrollo de habilidades numéricas?

**Tabla 18**  
*Desarrollo de habilidades numéricas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente de acuerdo	3	4,35	4,35	4,3
	De acuerdo	43	62,32	62,32	66,7
	Totalmente de acuerdo	23	33,33	33,33	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 17.* Habilidades numéricas

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 18 y la figura 17 referidos a la necesidad de desarrollar habilidades numéricas para obtener un puesto de trabajo en instituciones financieras, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 4,35% indicó que está parcialmente de acuerdo, un 62,32% señaló que está de acuerdo, mientras que un 33,33% de los graduados indicaron que están totalmente de acuerdo con la proposición. Éstos resultados evidencian que los graduados de la UNAJMA que laboran en las instituciones financieras consideran que fue necesario desarrollar sus habilidades numéricas para poder conseguir un puesto de trabajo.



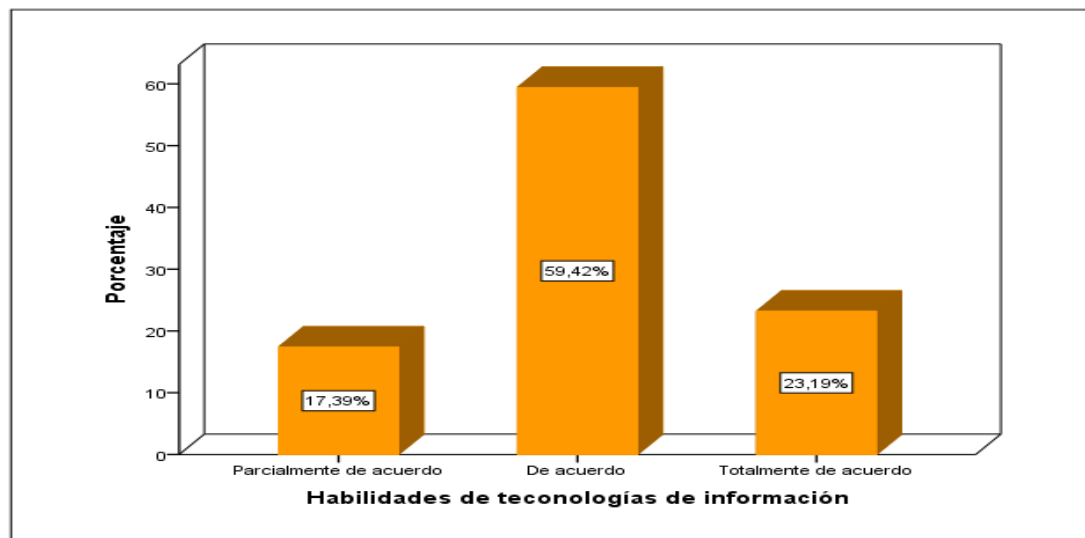
**Pregunta N° 4:** ¿Consideras que el desarrollo de habilidades de tecnologías de información fue necesario para obtener tu empleo?

**Tabla 19**

*Desarrollo de habilidades de tecnologías de información*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente de acuerdo	12	17,39	17,39	17,4
	De acuerdo	41	59,42	59,42	76,8
	Totalmente de acuerdo	16	23,19	23,19	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 18.* Habilidades de tecnologías de información.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

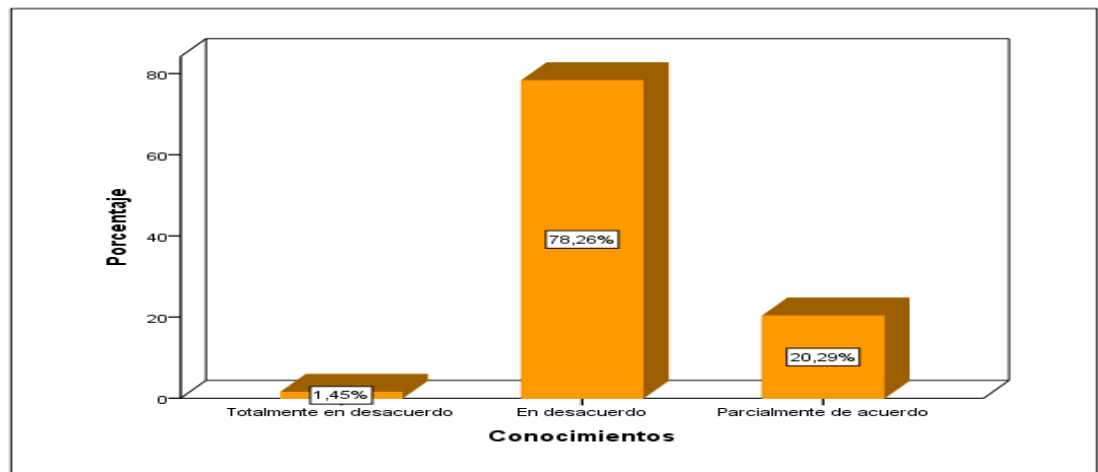
De los datos analizados y plasmados en la tabla 19 y la figura 18 referidos a la necesidad de desarrollar habilidades de tecnologías de información para obtener un puesto de trabajo en instituciones financieras, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 17,39% marcó que está parcialmente de acuerdo, la mayoría conformada por un 59,42% señaló que está de acuerdo, mientras que un 23,19% de los graduados indicaron que están totalmente de acuerdo con la proposición. Éstos resultados evidencian que los graduados de la UNAJMA que laboran en las instituciones financieras consideran que para la obtención de un puesto de trabajo fue necesario presentar habilidades de tecnologías de información.

**Pregunta N° 5:** ¿Considera que los conocimientos adquiridos en la universidad son determinantes en su desempeño laboral?

**Tabla 20**  
*Conocimientos adquiridos en la universidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	15	30,0	30,0	36,0
	Parcialmente de acuerdo	30	60,0	60,0	96,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 19.* Conocimientos

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

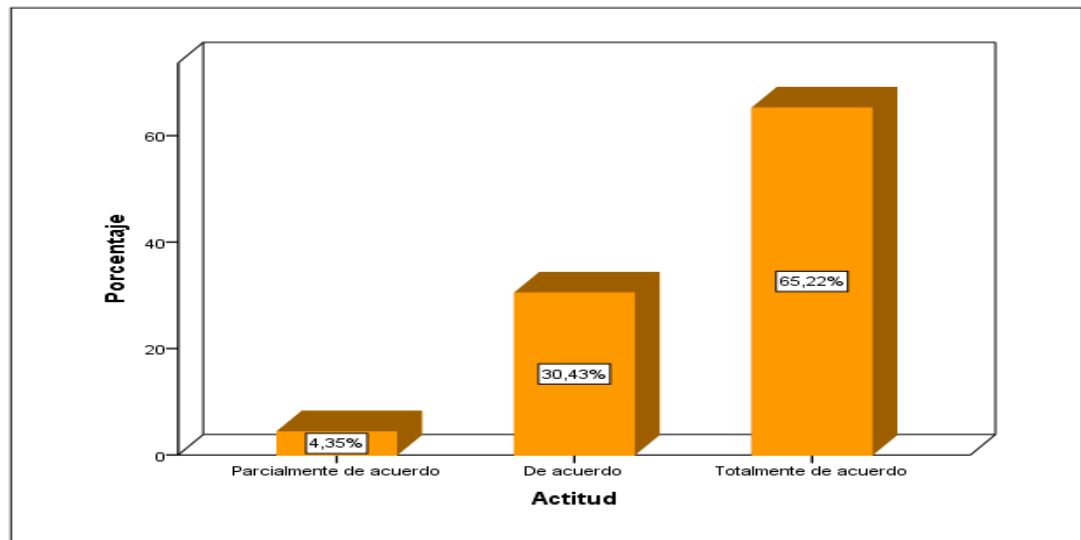
De los datos analizados y plasmados en la tabla 20 y la figura 19 referidos a la importancia de los conocimientos obtenidos durante su paso por la universidad en su desempeño laboral, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 1,45% está totalmente en desacuerdo, un 78,26% señaló que está en desacuerdo, mientras que un 20,29% está parcialmente de acuerdo con la proposición, los graduados de la UNAJMA que laboran en las instituciones financieras consideran en su mayoría, que los conocimientos adquiridos en la universidad no son determinantes en su desempeño laboral, no teniendo una influencia importante en sus elecciones laborales una vez graduados de la universidad.

**Pregunta N° 6:** ¿Considera que tu actitud en el trabajo es positiva y beneficiosa para la institución en la que laboras?

**Tabla 21**  
*Actitud*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente de acuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	De acuerdo	21	30,4	30,4	34,8
	Totalmente de acuerdo	45	65,2	65,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

**Fuente.** Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 20. Actitud*

**Fuente:** Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 21 y la figura 20 referidos a la importancia de la actitud en el trabajo en instituciones financieras, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 4,36% marcó que está parcialmente de acuerdo, un 30,43% señaló que está de acuerdo, mientras que la mayoría representada por un 65,22% de los graduados indicaron que están totalmente de acuerdo con la proposición. Lo que muestra que los graduados de la UNAJMA que laboran en las instituciones financieras consideran que la una actitud positiva es beneficiosa para la institución, además de ello la mayoría considera que su actitud es positiva en la institución en la que labora.

**Dimensión 1: Mercado de Recursos Humanos, Indicador: Especialización**

**Pregunta N° 7:** ¿Recibiste cursos o capacitaciones por parte de la empresa que fueron necesarios para conseguir su empleo y para laborar satisfactoriamente?

**Tabla 22**

*Cursos y capacitaciones para laborar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Parcialmente de acuerdo	7	10,1	10,1	11,6
	De acuerdo	9	13,0	13,0	24,6
	Totalmente de acuerdo	52	75,4	75,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

**Fuente.** Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



**Figura 21.** Cursos y capacitaciones para laborar.

**Fuente:** Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 22 y la figura 21 referidos a los cursos y capacitaciones que tuvieron que recibir para poder obtener y mantener su puesto de trabajo, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 1,45% está en desacuerdo, un 10,14% señaló que esta parcialmente de acuerdo, el 13,04% de los encuestados estuvieron de acuerdo mientras que un 75,36% está totalmente de acuerdo con la proposición. Éstos resultados nos señalan a través de la diversidad de las respuestas que si bien hay una mayoría que indica que tuvo que ser capacitada por su institución financiera, también hay un grupo considerable que señala que no está totalmente de acuerdo, lo que nos lleva a deducir que esto depende de las políticas de cada institución financiera.

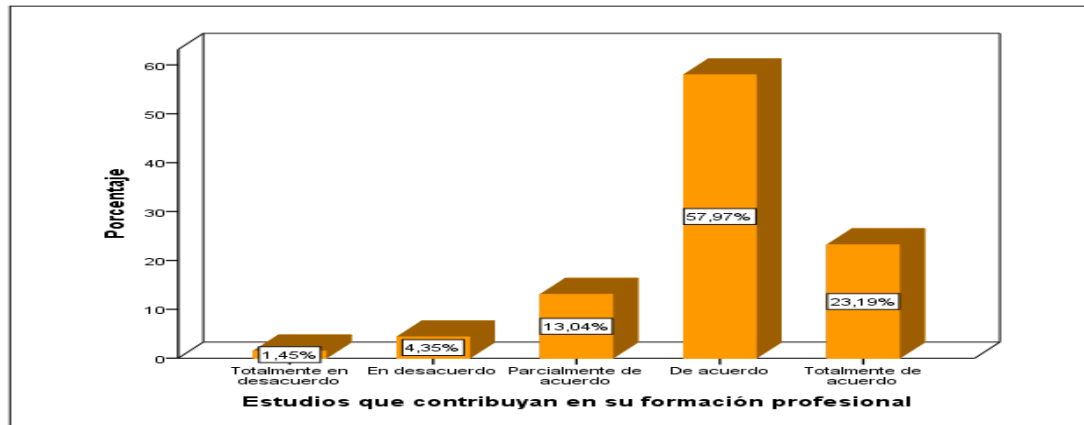
**Pregunta N° 8:** Desde su egreso de la universidad ¿Ha cursado algún tipo de estudios que contribuyan en tu formación profesional y en tu desempeño laboral?

**Tabla 23**

*Estudios que contribuyan a su formación profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,45	1,45	1,45
	En desacuerdo	3	4,35	4,35	5,8
	Parcialmente de acuerdo	9	13,04	13,04	18,8
	De acuerdo	40	57,97	59,97	76,8
	Totalmente de acuerdo	16	23,19	23,19	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 22.* Estudios que contribuyen en su formación profesional.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 23 y la figura 22 referidos a los estudios que contribuyan con la formación profesional, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 1,45% está totalmente en desacuerdo y un 4,35% señaló que está en desacuerdo, lo que indica que no continuaron su formación profesional de ninguna forma al culminar la universidad, el 13,04% de los encuestados estuvieron parcialmente de acuerdo mientras que un 57,97% estuvo de acuerdo lo que indica que si continuaron con sus estudios pero que están totalmente sumergidos en éstos, sin embargo un 23,19% señaló que está totalmente de acuerdo lo que indica que han continuado sus estudios de manera exitosa.

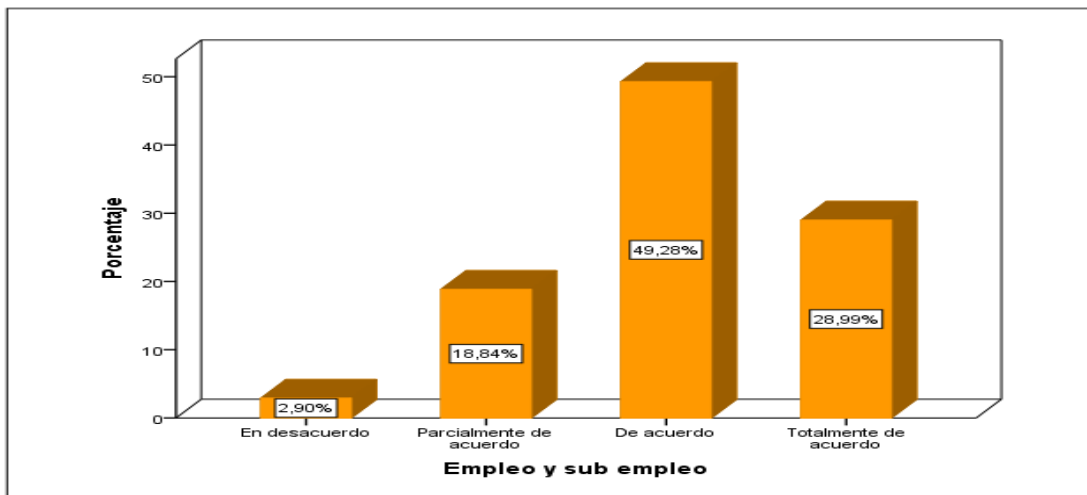
## Dimensión 2: Mercado laboral, Indicador: Empleo y sub empleo

**Pregunta N° 9:** ¿Su empleo está relacionado con la carrera profesional que estudió?

**Tabla 24**  
*Empleo y sub empleo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,90	2,90	2,90
	Parcialmente de acuerdo	13	18,84	18,84	21,7
	De acuerdo	34	49,28	49,28	71,0
	Totalmente de acuerdo	20	28,99	28,99	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 23.* Empleo y sub empleo

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 24 y la figura 23 referidos al empleo y sub empleo, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 2,90% está en desacuerdo y un 18,84% señaló que está parcialmente de acuerdo, el 49,28% de los encuestados estuvieron de acuerdo mientras que un 28,99% estuvo totalmente de acuerdo lo que evidencia que la mayoría de graduados que se encuentran laborando en instituciones financieras están correctamente empleados pero existe un grupo que se encuentra sub empleado, es complicado definir con precisión la situación de los graduados dado que se observó que realizan diversas tareas dentro de sus centros de trabajo.

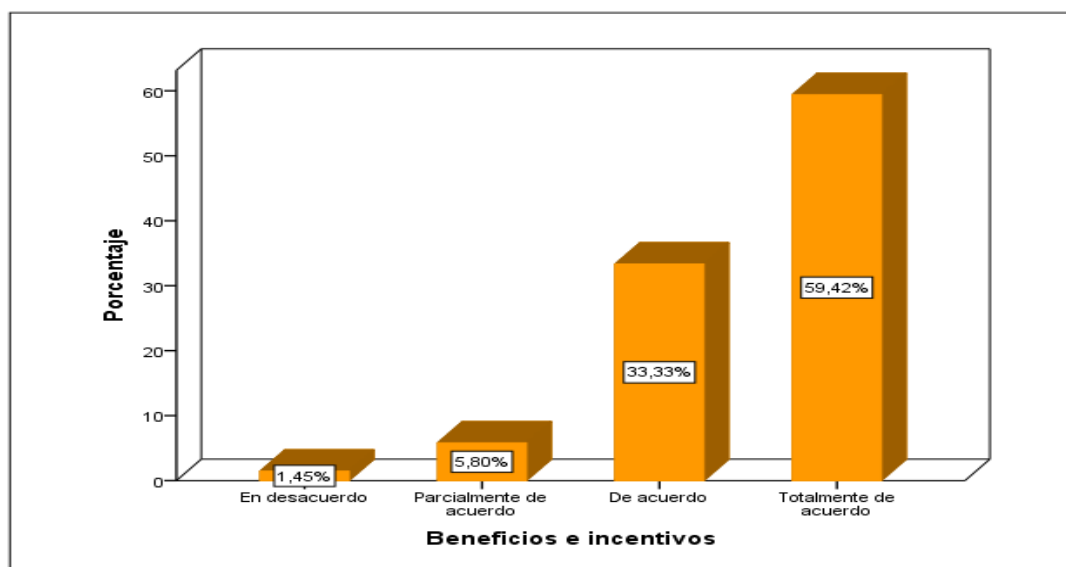
## Dimensión 2: Mercado laboral, Indicador: Beneficios e incentivos

**Pregunta N° 10:** ¿Recibe beneficios e incentivos en su trabajo?

**Tabla 25**  
*Beneficios e incentivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,45	1,45	1,4
	Parcialmente de acuerdo	4	5,80	5,80	7,2
	De acuerdo	23	33,33	33,33	40,6
	Totalmente de acuerdo	41	59,42	59,42	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 24.* Beneficios e incentivos

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 25 y la figura 24 referidos a los beneficios e incentivos, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 1,45% está en desacuerdo, lo que indica que no recibe beneficios ni incentivos, un 5,80% señaló que está parcialmente de acuerdo, el 33,33% de los encuestados estuvieron de acuerdo mientras que otro 59,42% estuvo totalmente de acuerdo, esto indica que la mayoría de las instituciones financieras otorgan beneficios e incentivos a los trabajadores.

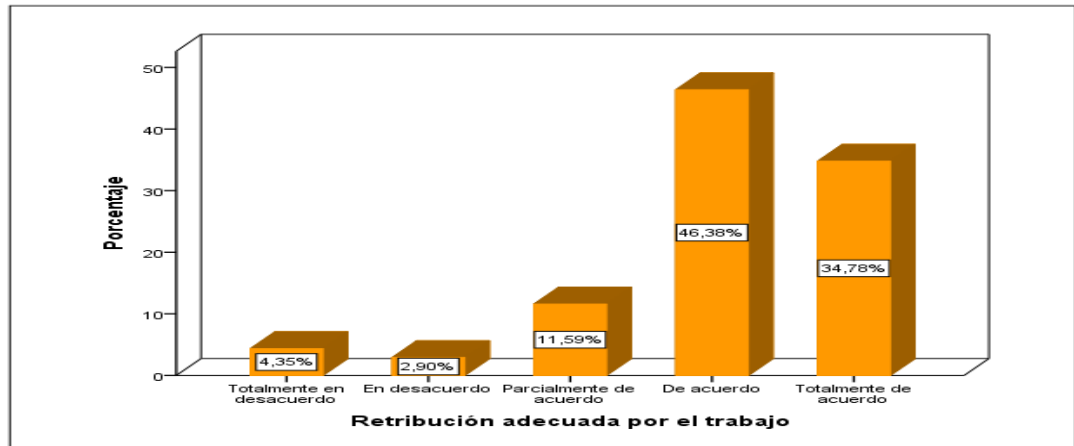
**Pregunta N° 11:** ¿Consideras que eres retribuido adecuadamente por el trabajo que realizas en la institución?

**Tabla 26**

*Retribución adecuada por el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,35	4,35	4,3
	En desacuerdo	2	2,90	2,90	7,2
	Parcialmente de acuerdo	8	11,59	11,59	18,8
	De acuerdo	32	46,38	46,38	65,2
	Totalmente de acuerdo	24	34,78	34,78	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 25.* Retribución adecuada por el trabajo

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 26 y la figura 25 referidos a la retribución adecuada por el trabajo se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 4,35% está en totalmente en desacuerdo, lo que indica que no recibe beneficios ni incentivos, un 2,90% señaló que está en desacuerdo lo que evidencia que no están satisfechos con su retribución, el 11,59% de los encuestados estuvieron parcialmente de acuerdo, un 46,38% estuvo de acuerdo y un 34,78% marcó de acuerdo esto indica no todas las instituciones financieras retribuyen adecuadamente a los graduados de la UNAJMA, pero no se debe dejar de señalar que hay instituciones que retribuyen adecuadamente a sus trabajadores.



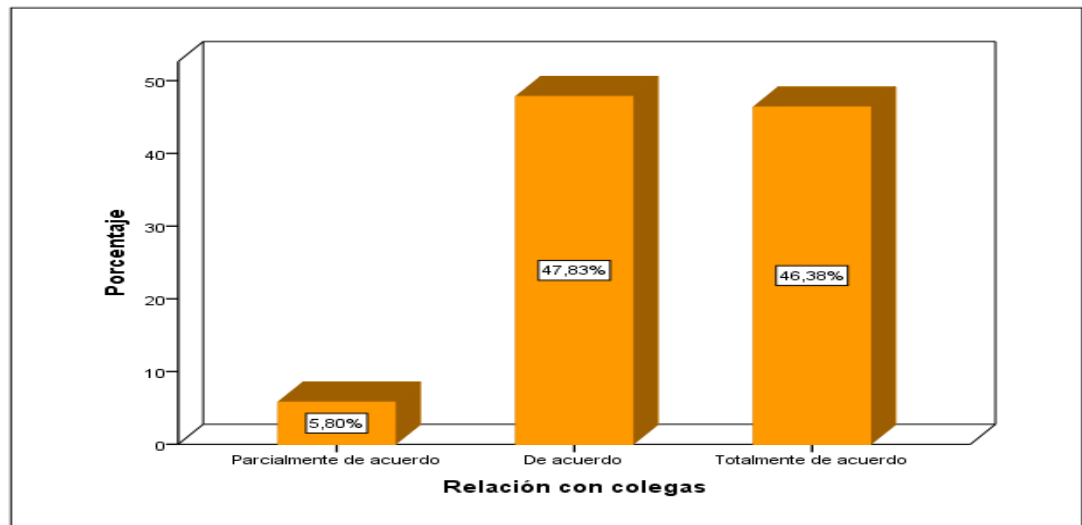
## Dimensión 2: Mercado laboral, Indicador: Clima organizacional

**Pregunta N° 12:** ¿Está satisfecho con la relación que tiene con sus colegas de la institución en la que trabaja?

**Tabla 27**  
*Relación con colegas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente de acuerdo	4	5,80	5,80	5,8
	De acuerdo	33	47,83	47,83	53,6
	Totalmente de acuerdo	32	46,38	46,38	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 26.* Relación con colegas

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

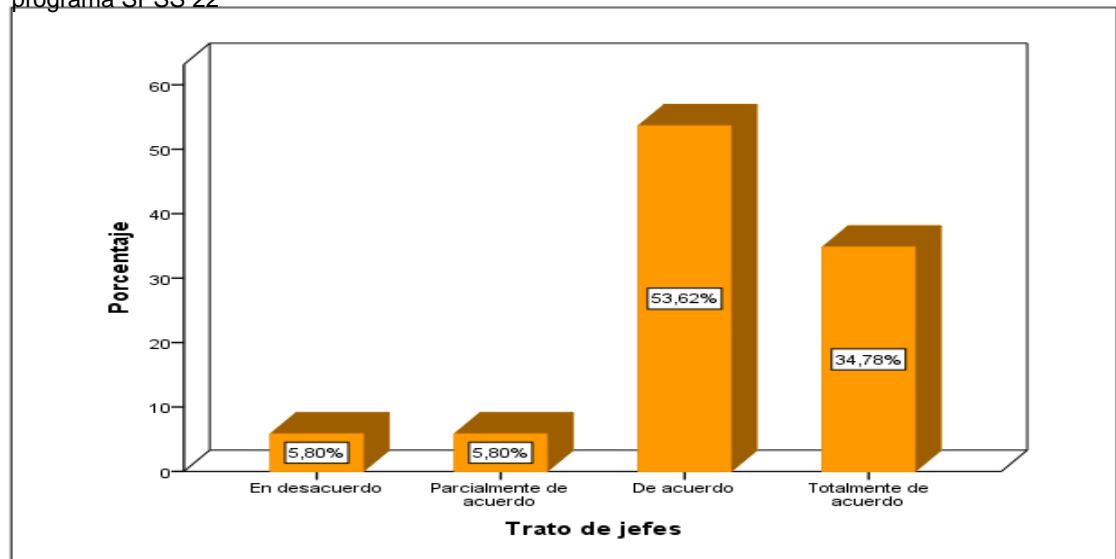
De los datos analizados y plasmados en la tabla 27 y la figura 26 referidos a la relación entre colegas de trabajo, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 5,80% marcó que está parcialmente de acuerdo, un 47,83% señaló que está de acuerdo, mientras que un 46,38 indicaron que están totalmente de acuerdo con la proposición. Lo que muestra que los graduados de la UNAJMA mantienen en general una buena relación laboral con sus colegas y que las instituciones financieras tienen políticas que potencian la fraternidad de sus trabajadores.

**Pregunta N° 13:** ¿Se siente cómodo con el trato que recibe por parte de sus jefes en la institución en la que labora?

**Tabla 28**  
*Trato de jefes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	5,8	8,0	5,8
	Parcialmente de acuerdo	4	5,8	10,0	11,6
	De acuerdo	37	53,6	50,0	65,2
	Totalmente de acuerdo	24	34,8	32,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 27.* Trato de jefes

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

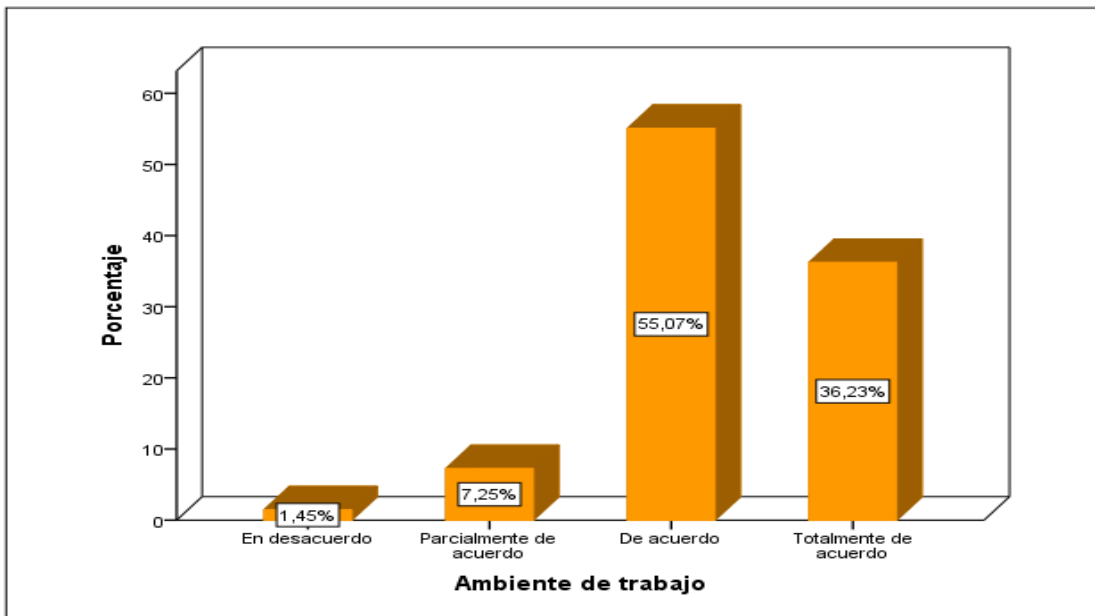
De los datos analizados y plasmados en la tabla 28 y la figura 27 referidos al trato por parte de los jefes, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 5,80% marcó que está en desacuerdo, otro 5,80% señaló que está parcialmente de acuerdo, un 53,62%, la mitad de los encuestados indicaron que están de acuerdo y un 34,78% señaló que está totalmente de acuerdo con la proposición. Esto indica que si bien hay instituciones que ofrecen un trato adecuado a los trabajadores, también hay instituciones financieras que no evalúan de trato de los jefes hacia sus subordinados.

**Pregunta N° 14:** ¿Se siente cómodo con el trato que recibe por parte de sus jefes en la institución en la que labora?

**Tabla 29**  
*Ambiente de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,45	1,45	1,4
	Parcialmente de acuerdo	5	7,25	7,25	8,7
	De acuerdo	38	55,07	55,07	63,8
	Totalmente de acuerdo	25	36,23	36,23	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22



*Figura 28.* Ambiente de trabajo.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 29 y la figura 28 referidos al ambiente de trabajo, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 1,45% marcó que está en desacuerdo, un 7,25% señaló que está parcialmente de acuerdo, un 55,07% indicó que está de acuerdo y un 36,23% señaló que está totalmente de acuerdo con la proposición. Esto indica que la mayoría de instituciones financieras ofrecen un ambiente de trabajo agradable, pero también hay instituciones financieras que no ofrecen un ambiente de trabajo atractivo para las personas que laboran en la institución.

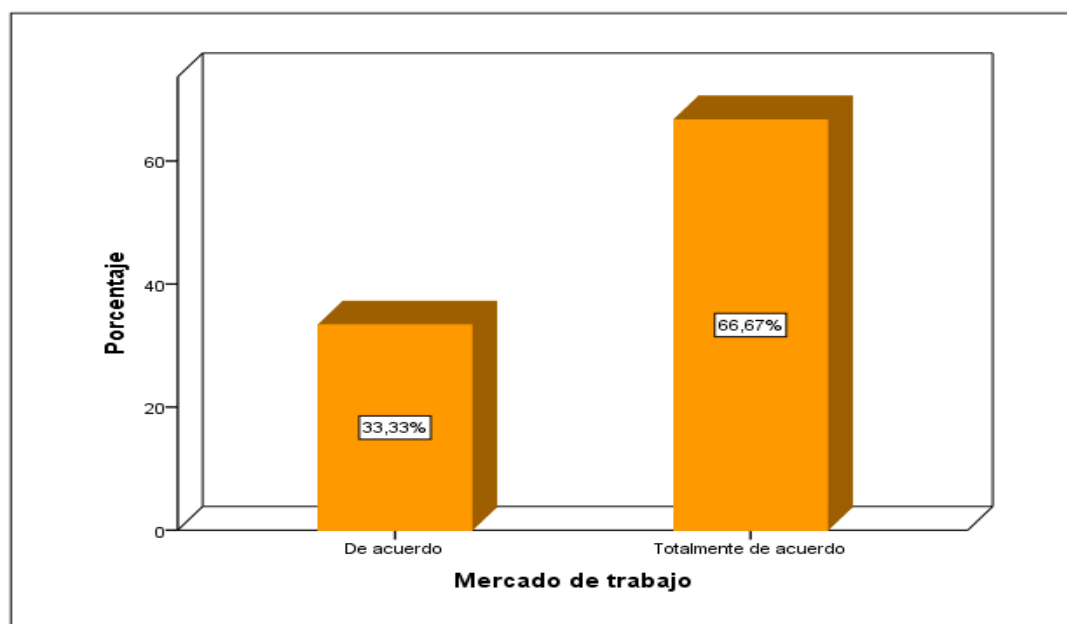
#### 4.1.3. Distribución de frecuencia de la investigación agrupada por cada dimensión

**Tabla 30**

*V1: Mercado de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	23	33,3	34,0	33,3
	Totalmente de acuerdo	46	66,7	66,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 29.* Mercado de trabajo.

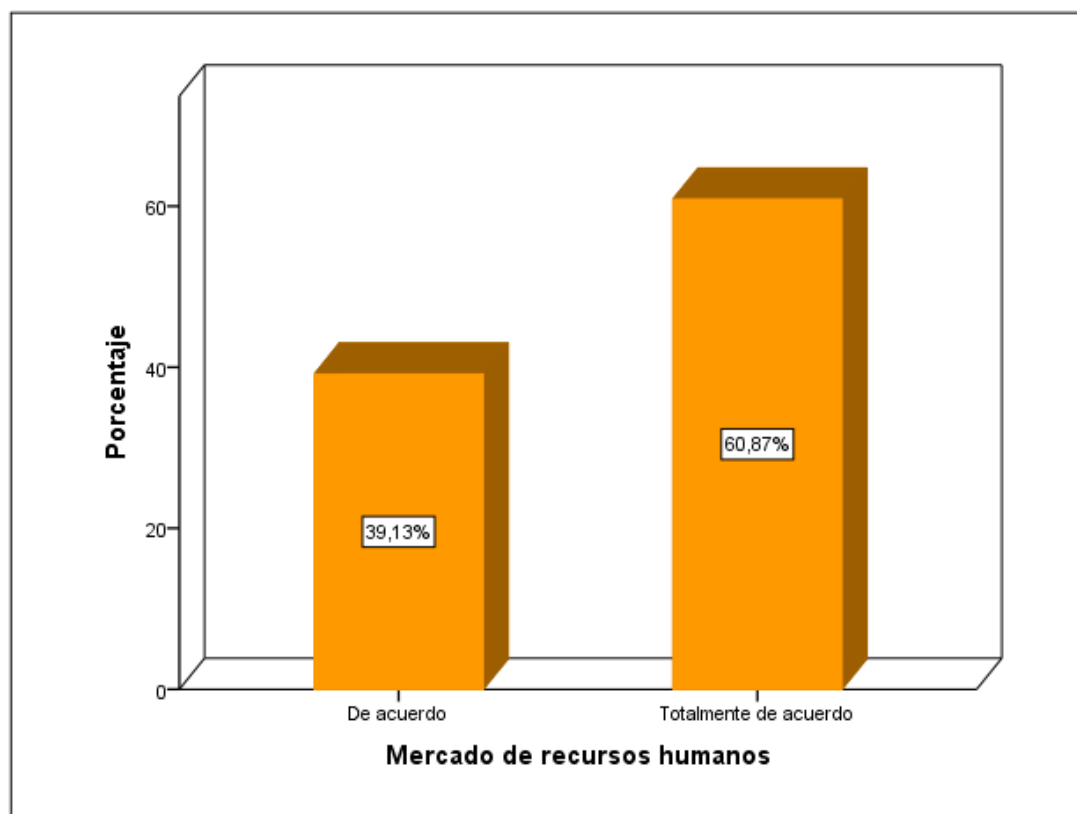
*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 30 y la figura 29 referidos al mercado de trabajo, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 33,33% marcó que está de acuerdo y un 66,67% señaló que está totalmente de acuerdo. Esto indica que en general, el mercado de trabajo se desenvuelve de manera positiva a percepción de los encuestados.

**Tabla 31***D1: Mercado de recursos humanos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	27	39,13	39,13	39,13
	Totalmente de acuerdo	42	60,87	60,87	100,0
Total		69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 30.* Mercado de recursos humanos.

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

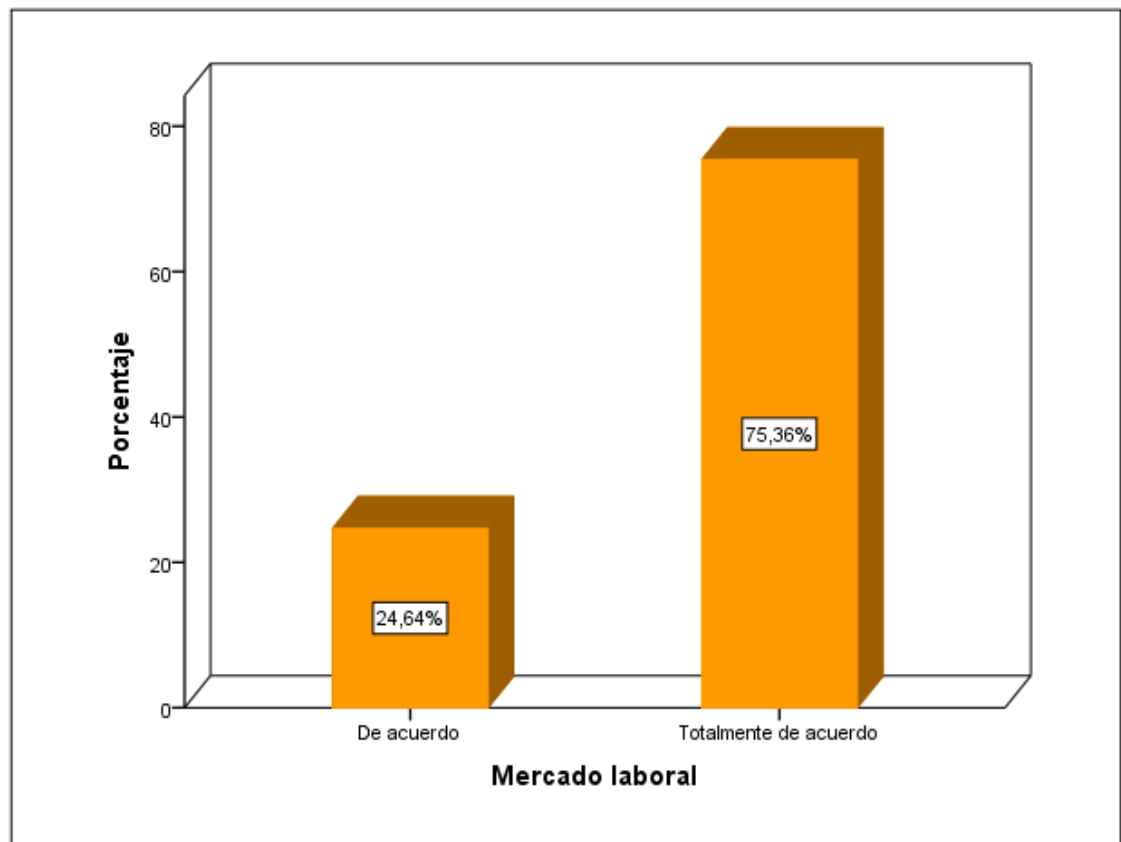
De los datos analizados y plasmados en la tabla 31 y la figura 30 referidos al mercado de recursos humanos, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 39,13% indicó que está de acuerdo y un 60,87% señaló que está totalmente de acuerdo. Esto evidencia que el mercado de recursos humanos se desenvuelve de manera satisfactoria a percepción de los graduados de la UNAJMA.

**Tabla 32**

*D2: Mercado laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	24,64	24,64	24,6
	Totalmente de acuerdo	52	75,36	75,36	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.



*Figura 31.* Mercado laboral

*Fuente:* Elaboración propia según la información obtenida del ingreso de datos en el programa SPSS 22.

De los datos analizados y plasmados en la tabla 32 y la figura 31 referidos al mercado laboral, se visualiza que del 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en instituciones del sector financiero, un 24,64% indicó que está de acuerdo y un 65,36% señaló que está totalmente de acuerdo. Esto evidencia que el mercado laboral se desenvuelve de manera satisfactoria a percepción de los graduados de la UNAJMA.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

La investigación titulada: Inserción de los graduados de la universidad nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018, luego del procesamiento de datos consiguió resultados que serán discutidos a continuación considerando el marco teórico planteado y los objetivos establecidos.

**Objetivo general.** Analizar la inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018.

En la tabla 30, figura 29, presentada páginas atrás, se visualiza que el 66,67% de los graduados de la UNAJMA que laboran en instituciones financieras están totalmente de acuerdo con el desempeño del mercado de trabajo, y que el 33,33% restante está de acuerdo, esto indica que en líneas generales, el mercado de trabajo del sector financiero está teniendo un adecuado intercambio entre el mercado de recursos humanos y el mercado laboral que representan a la oferta y la demanda laboral respectivamente, es decir, la fuerza laboral ofrecida por los graduados de la UNAJMA cubre las expectativas de las instituciones financieras sea respecto a los aspectos demográficos, el grado académico, las competencias y la especialización, los graduados de la UNAJMA han sabido cumplir con las exigencias que se les presentan para poder laborar en las instituciones financieras, si bien no todos los graduados ofrecen una óptima fuerza laboral es la mayoría representativa la que permite señalar que el mercado de recursos humanos tiene un desenvolvimiento positivo teniendo a un 39,13% de acuerdo y a un 60,87% totalmente de acuerdo; así mismo la demanda laboral que es representada por el mercado laboral cuenta con un 24,64% de graduados de acuerdo y un 75,36% totalmente de acuerdo lo que evidencia que las instituciones financieras también cumplen con brindar las condiciones necesarias de trabajo, desde el empleo, salario, beneficios e incentivos hasta el clima laboral, por los resultados obtenidos podemos señalar que si bien no todas las instituciones financieras ofrecen condiciones óptimas de trabajo la mayoría de ellas si cumplen con las expectativas de los trabajadores respecto a sus empleadores.

**Objetivo específico 1.** Describir el mercado de recursos humanos de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector

financiero, Andahuaylas 2018.

Se puede observar en la tabla 31 y figura 30 que del 100% de los encuestados un 36% está de acuerdo mientras que un 64% está totalmente de acuerdo con el funcionamiento del mercado de recursos humanos, esto quiere decir que los graduados de la UNAJMA han sabido adaptarse a los requerimientos de las instituciones financieras, éstos requerimientos han sido evaluados a través de los indicadores de la investigación demostrando así que el mercados de recursos humanos de la Universidad Nacional José María Arguedas cuenta con suficiente fuerza laboral en condiciones óptimas de trabajar, iniciando con los aspectos demográficos dónde se pudo verificar que las instituciones financieras están inclinadas a contratar personal joven y sin carga familiar, éstos seguidos de su grado académico, todos los graduados de la UNAJMA encuestados indicaron tener el grado de bachilleres en adelante, no se encontró trabajadores con condición única de graduados por lo que se deduce que el grado de bachiller es el mínimo requerido para laborar en las instituciones financieras de Andahuaylas, ésta información se corrobora en la investigación de Valle, R. L. (2012) que concluyó en su investigación que el género y el grado académico son factores de distinción en el sector laboral al que pertenecen los graduados; para el indicador competencias, de acuerdo a los antecedentes se pudo contrastar con la investigación titulada “Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico - empresarial en la actualidad” con respecto a las competencias que deben presentar los graduados para satisfacer las necesidades del mercado laboral, Becerra, M., & La serna, K. (2010). concluyen que las empresas se basan en un enfoque de competencias para su selección, sin embargo existen empresas que se enfocan en conductas, comportamientos o desempeños; al respecto se pudo verificar que las instituciones financieras de Andahuaylas tienen un modelo heterogéneo de selección enfocándose en competencias, comportamiento y desempeño.

Así mismo, en cuanto a los conocimientos presentados por los graduados de la UNAJMA, se pudo verificar que no todos los graduados que laboran en instituciones financieras consideran que lo aprendido en la universidad es determinante en su vida laboral, si bien una mayoría porcentual está de acuerdo con que si es determinante, existe un grupo de graduados que señalaron tanto en encuestas cómo en las entrevistas realizadas que lo aprendido en la universidad no influyó ni influye significativamente en su obtención de empleo o en su desempeño laboral, ésta información también se puede verificar en la



investigación de Valle, R. L. (2012) quién concluyó que el desempeño académico no fue un factor determinante en la inserción laboral de su población de estudio.

Referente a la especialización se pudo notar el intento por parte de los graduados por continuar su formación profesional e incrementar sus conocimientos respecto al trabajo que actualmente realizan para así mejorar su desempeño laboral, éstos intentos no en todos los casos culminan exitosamente aunque esto no influye en la relación laboral que tiene con la institución financiera, Valle, R. L. (2012) concluyó que no hay suficiente evidencia estadística para poder asociar la inserción profesional con factores de especialización y estudios post grado.

A raíz de la investigación realizada se pudo verificar que los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas están satisfechos laboralmente y por ello muchos han caído en el conformismo por lo que han desistido de continuar con su formación profesional, si bien la mayoría ha señalado que el empleo que actualmente ocupan no los satisface profesionalmente y que en un futuro quisieran cambiar de empleo, no hay una decisión firme por parte de ellos a causa de la estabilidad económica que ofrece un trabajo seguro, por otro lado, los graduados no saben específicamente cuál es el sector de trabajo del que quisieran formar parte debido a que durante su paso por la universidad no tuvieron experiencias laborales que los ayuden a direccionarse laboralmente.

**Objetivo específico 2.** Describir el mercado laboral de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018.

Respecto al mercado laboral que es quien representa a la demanda laboral se visualiza en la tabla 32 y la figura 31 referidos al mercado laboral, que un 24,64% indicó que está de acuerdo y un 75,36% señaló que está totalmente de acuerdo con el funcionamiento de éste mercado, las instituciones financieras en líneas generales están cumpliendo con su parte en el intercambio que se da según la teoría neoclásica, Figueroa (1993) mencionó que en el mercado de trabajo se da un intercambio de servicios laborales por dinero, también consideró que dichos servicios son intercambiados por precios fijos y que las relaciones en el trabajo son impersonales.

Las instituciones financieras del distrito de Andahuaylas brindan empleo a los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas, cabe señalar que algunos de los graduados están siendo sub empleados, pero es difícil llegar a una respuesta o una cifra concreta respecto al sub empleo en instituciones financieras debido a que los trabajadores realizan diversas funciones que si bien pueden estar estrechamente relacionadas a su formación profesional también pueden no tener ninguna relación. Al respecto Bernardo, J., & Alonso, F. (2011) señala que como parte de una evolución laboral las personas deben asumir como opción laboral alternativas de empleo que no necesariamente sean de su entera satisfacción pero que es parte de un proceso. Lamentablemente la mayoría de los graduados de la universidad han caído en el conformismo profesional e iniciaron su trayectoria laboral sin tener vocación profesional, por lo que han perdido la visión de crecimiento y han caído en un atasco profesional camuflado por un salario fijo y estabilidad laboral; todo lo anterior a raíz de la falta orientación profesional por parte de la universidad.

Cabe resaltar que la gran mayoría de los graduados que laboran en instituciones financieras son contratados y que esto está relacionado con su permanencia en el trabajo y su logro de objetivos, aunque también existe un grupo considerable que tienen condición de nobrados.

Respecto a salarios, beneficios e incentivos se puede señalar que el promedio de pagos de los graduados es considerablemente positiva a percepción de los graduados, pero también es importante señalar que se pudo recolectar información tanto a través de la entrevista como de la encuesta, de que una parte de los graduados no sienten que el trabajo que realizan es debidamente recompensado, indican que el trabajo que realizan no es proporcional con sus haberes. Esto nos lleva a deducir que no todas las instituciones financieras retribuyen adecuadamente a sus trabajadores.

En cuanto al clima laboral que entregan las instituciones se puede señalar que las respuestas fueron variadas según las instituciones, pero que la mayoría tiene una percepción positiva de la relación que mantienen con sus colegas, jefes y del espacio de trabajo que se les brinda para poder desenvolverse, si bien existe un grupo que no está de acuerdo se puede indicar que la relación entre colegas es la que ha arrojado resultados más positivos junto a la percepción del espacio de trabajo, lamentablemente no se puede decir lo mismo del trato que se recibe por parte de los jefes, los graduados señalaron tanto en la encuesta

como en la entrevista que no están de acuerdo con el trato que reciben por parte de los superiores por lo que es un aspecto que las instituciones financieras deben evaluar.

## CONCLUSIONES

1. Referido al objetivo general, los resultados indican que el 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas que laboran en las instituciones financieras están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el desenvolvimiento del mercado de trabajo. Según estos resultados se puede concluir respecto al desenvolvimiento como mercado de trabajo: que tanto el mercado de recursos humanos como el mercado laboral están cumpliendo con las expectativas satisfactoriamente creando un espacio de intercambio de fuerza laboral y salario que hasta la fecha funciona positivamente; lo anterior no necesariamente beneficia a ambas partes, si bien hay un intercambio positivo, también se observa que los graduados de la universidad no se vienen desarrollando profesionalmente y han caído en el conformismo laboral.
2. Referido al primer objetivo específico, los resultados del análisis de datos muestran que un 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el funcionamiento del mercado de recursos humanos. Según dichos resultados podemos concluir que el mercado de recursos humanos conformado por los graduados de la UNAJMA está cumpliendo con las exigencias de las instituciones financieras llenando así sus expectativas, por otro lado los graduados no consideran que el empleo que ahora ocupan los satisfaga profesionalmente, y debido a la exigencia del trabajo la mayoría de los graduados que laboran en instituciones del sector financiero han desistido de continuar con su formación profesional; los graduados carecen de orientación vocacional por lo que han perdido la visión de crecimiento y superación.
3. Referido al segundo objetivo específico, los resultados del análisis de datos muestran que un 100% de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el funcionamiento del mercado laboral. De acuerdo a éstos resultados podemos concluir que el mercado laboral integrado por las instituciones financieras del distrito de Andahuaylas está brindando las condiciones necesarias requeridas por los trabajadores, retribuyendo así de diversas formas a la fuerza laboral con la que cuenta. Si bien, el trabajo en las instituciones financieras es exigente, éste es retribuido adecuadamente en su mayoría por los

empleadores de manera que el sector financiero, por la investigación realizada, se constituye un buen espacio de trabajo para aquellos graduados que se direcciones y quieran seguir está línea laboral de manera que puedan crecer profesionalmente.

## RECOMENDACIONES

- a. Respecto al objetivo general se recomienda a la Universidad Nacional José María Arguedas, a través de sus diferentes unidades como la Unidad de Seguimiento al Graduado, impulsar la inserción de los graduados con la realización de convenios con las instituciones financieras, fortaleciendo así la participación de los graduados que quieran seguir ésta línea laboral en el mercado de trabajo del sector financiero, existen 1440 graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas, de todos ello sólo se encontraron 69 graduados laborando en las instituciones financieras, éste es un número que se puede incrementar con el seguimiento a los graduados, insertando así a profesionales que tengan vocación por éste trabajo y teniendo cuidado de que los puestos de trabajo que vayan a ocupar contribuyan en su desarrollo profesional, si bien existe una unidad ya establecida, se recomienda fortalecerla y apoyarla de manera que logre su objetivo que es el incremento de graduados insertados en el mercado de trabajo.
- b. Respecto al primer objetivo específico se recomienda a los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas mejorar los servicios laborales que ofrecen, esto a través de la especialización y la continuidad de sus estudios profesionales, es importante saber que cada trabajador insertado en el mercado laboral del sector financiero es un representante de la Universidad Nacional José María Arguedas y que las puertas que a futuro de abran o cierren depende en gran parte de los graduados ya insertados, por ello es importante mejorar día a día la calidad del servicio laboral que se ofrece creando así una imagen óptima y positiva de los profesionales de la Universidad Nacional José María Arguedas que sea justamente retribuida y valorada en el mercado de trabajo. Además se recomienda que la universidad implemente un plan de prácticas pre profesionales y profesionales que inserten a los estudiantes y les permitan contactar con el mundo laboral antes de graduarse, de esa manera, al graduarse de la universidad tendrán conocimiento de que línea laboral quieren seguir y esto permitirá su crecimiento profesional evitando así que los graduados caigan en el conformismo y la baja autoestima profesional, y generando así buenos representantes que reflejen la buena formación que recibieron de la universidad.
- c. Respecto al segundo objetivo específico se recomienda a las instituciones financieras prestar más atención al ambiente laboral que ofrecen y a la retribución justa a sus trabajadores, si bien existe una remuneración fija que es percibida mensualmente,

también es importante implementar nuevas formas de incentivar a sus colaboradores dado que son ellos quienes, en cierta forma, determinan el éxito de la organización. También se recomienda a las instituciones financieras que abran sus puertas a graduados jóvenes que buscan insertarse en el mercado de trabajo, a través de convenios con la Universidad Nacional José María Arguedas, reconociendo que graduados tienen vocación por ésta línea de trabajo, éstos graduados conforman la fuerza laboral que a futuro, con la experiencia adecuada, llegaran a ser activos importantes de sus instituciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LIBROS

- Arias, G. F. (2012). *El proyecto de investigación*. Venezuela: Episteme.
- Astudillo, M. M. (2012). *Fundamentos de economía*. México: Probooks.
- Carrasco, D. S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Castillo, J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. España: CIS.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos* (Quinta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Figuroa, A. (1993). *La naturaleza del mercado*. Perú: Publicaciones serie Doctra.
- Flores, G. F. (2013). *Nociones de derecho positivo mexicano*. Mexico: Porrúa.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Krugman, P., & Wells, R. (2007). *Macroeconomía: Introducción a la economía*. España: Reverte.
- Martinez, C. R. (1980). *Diccionario Enciclopédico*. España: Ed. Planeta.
- Maximova, V. (1962). Problemas actuales de la didáctica. Conferencias Leningrado. Rusia.
- Nahoum, C. (1961). *La entrevista psicológica*. Buenos Aires: Kapelusz
- Organización mundial de trabajo. (2010). *El mercado laboral peruano durante auge y caída*. Perú: Banco mundial.
- Perez, R. M. (1999). *Diccionario de administración*. Perú: San Marcos.
- Posada, M., & Gonzales, M. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Argentina: Publicaciones EMTD.
- Resico, F. R. (2010). *Introducción a la economía social de mercado*. Argentina: Konrad - Adenauer - Stiftung.
- Sabaj, M. O., & Landea, B. D. (2012). *Descripción de las formas de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas*. Chile: Onomazein.
- Sadornil, d. R. (2013). *Diccionario Glosario de Metodología de la Investigación Social*. España: Uned Publicaciones.



Sagi-Vela, & Luis, G. (2004). *Gestión por competencias*. España: Esic.

Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia: manual de formación*. Uruguay: Cinterfor.

## **TESIS Y TRABAJOS DE GRADO**

Becerra, A. M., & La serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico - empresarial en la actualidad* (Tesis de pregrado). Universidad del pacífico, Lima, Perú.

Bernardo, R. J., & Alonso, G. F. (2011). *Trabajo decente y evolución del mercado laboral* (tesis doctoral). Escuela nacional sindical, Bucaramanga, Colombia.

Crissien, B. E., & Rodriguez, Q. N. (2014). *Impacto laboral y competencias de los graduados del programa de contaduría pública en la CUL* (tesis de maestría). Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia.

Ibarra, G. S. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Munive, P. E. (2011). *Análisis del procesos de descentralización en materia de trabajo y promoción del empleo*. Perú: tesis de pregrado.

Peralta, M. D. (2015). *Formación profesional en hotelería y turismo e inserción en el mercado laboral, Caso: Facultad de Ciencias Aplicadas* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro de Perú, Tarma, Perú.

Valle, R. L. (2012). *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad* (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

## **REVISTAS Y PERIÓDICOS**

D'Alessio, F. (14 de Enero de 2016). Grados, título, apelativos y otros. *Diario El comercio*.

Friedman, M. (1998). Premio nobel de economía. *Revista comercio y producción*, 12.

## ENCICLOPEDIA EN LINEA

Asociación académica de la lengua española. (2018). *Diccionario RAE*. Obtenido de Diccionario virtual de la RAE: <https://dle.rae.es/?id=EN8xfff>

Asociación jurídica de derecho. (2014). *Enciclopedia jurídica*. Obtenido de Sitio web Diccionario juridico de derecho: [www.encyclopedia-juridica.biz14.com](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com)

Instituto de estudios catalanes. (2018). *Diccionario de la lengua catalana*. Obtenido de Diccionario virtual de la lengua catalana: <https://dlc.iec.cat/results.asp>

Sanchez, G. J. (2015). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: Creative commons: <https://economipedia.com/definiciones/especialización>

## REFERENCIAS DE PÁGINAS WEB

Engongaga, A. (Julio de 2010). *Economía*. Obtenido de Ade Economía: <https://economia-ade.wikispape.com/space/content>

Narvaez, C. (2015). *Academia*. Obtenido de Academia. Edu Sitio Web: [https://www.academia.edu/15492407/mercado\\_laboral\\_banco\\_de\\_la\\_republica](https://www.academia.edu/15492407/mercado_laboral_banco_de_la_republica)

Oficina de estadísticas del trabajo. (2008). *División de servicios de información: Glosario*. Obtenido de Sitio web Oficina de estadísticas del trabajo: <https://bls.gob/home.htm>

Vielma, V. (03 de Julio de 2016). *¿Cómo se efectúa la incorporación de las personas?* Obtenido de Gestión humana : <http://gestionhumanabeccy.blogspot.com/2016/07/como-se-efectua-las-incorporacion-de.html>

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

TITULO: INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO, ANDAHUAYLAS – 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo es la inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo es el mercado de recursos humanos de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018?</p> <p>¿Cómo es el mercado laboral de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Analizar la inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Describir el mercado de recursos humanos de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018.</p> <p>Describir el mercado laboral de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas 2018.</p>	<p>Hernández et al. (2014) Considera que “En toda investigación descriptiva no se tiene que formular una hipótesis necesariamente, salvo en Estudios descriptivo, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar” (p.108).</p>	<p><b>VARIABLE ÚNICA:</b> Mercado de trabajo</p> <p><b>DIMENSIÓN 01:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercado de recursos humanos</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos demográficos</li> <li>- Grado académico</li> <li>- Competencias</li> <li>- Especialización</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN 02:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercado laboral</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleo</li> <li>- Sub Empleo</li> <li>- Salario</li> <li>- Beneficios e incentivos</li> <li>- Clima organizacional</li> </ul>
METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	
<p><b>TIPO</b> Básica</p> <p><b>METODO</b> Deductivo - Inductivo</p> <p><b>DISEÑO</b> No experimental - transeccional</p> <p><b>NIVEL</b> Descriptivo</p>	<p><b>POBLACION</b> Graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas. P = 53</p> <p><b>MUESTRA</b> Se utilizará el muestreo no probabilístico, la muestra será toda la población. N= 53</p>	<p><b>TECNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul> <p><b>TRATAMIENTO ESTADISTICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spss 22</li> </ul>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

TITULO: INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO, ANDAHUAYLAS – 2018.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE ÚNICA</p> <p>Mercado de trabajo</p> <p>Según Resico (2010) el mercado de trabajo es el espacio en el que están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente. (p.239)</p> <p>Respecto a la representación de la oferta y la demanda Chiavenato (2001) señala: En términos de suministro de recursos humanos, existen dos tipos de mercados diferentes aunque estrechamente entrelazados e interrelacionados: el mercado laboral y el mercado de trabajo. (p.180)</p>	<p>DIMENSION 1</p> <p>Mercado de recursos humanos</p> <p>El mercado de recursos humanos representa la oferta laboral.</p> <p>Está conformado por las ofertas y demandas de individuos, es decir, la disponibilidad de gestionar talento humano disponibles y con capacidades para realizar un trabajo, en determinado lugar y en determinada época.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos demográficos</li> <li>- Grado académico</li> <li>- Competencias</li> <li>- Especialización</li> </ul>
	<p>DIMENSIÓN 2</p> <p>Mercado laboral</p> <p>El mercado laboral representa la demanda de trabajo.</p> <p>Está conformado por las ofertas y demandas de trabajo o empleo ofrecidas por las organizaciones en determinado lugar y en determinada época.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleo</li> <li>- Sub empleo</li> <li>- Salario</li> <li>- Beneficios e incentivos</li> <li>- Clima organizacional</li> </ul>

Anexo 2: Matriz de instrumento de recojo de datos

TITULO: INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO, ANDAHUAYLAS – 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de ítems	Ítems o Preguntas	Escala Valorativa
<b>VARIABLE</b> <b>Mercado de trabajo</b>	<b>DIMENSION 1:</b> Mercado de recursos humanos	1.1. Aspectos demográficos 1.2. Grado académico 1.3. Competencias 1.4. Especialización	56.52 %	13	1. Género	Preguntas abiertas con respuesta categorizada
					2. Edad	
					3. Estado Civil	
					4. ¿Cuál es tu grado académico?	
					5. ¿Tienes título profesional?	- Totalmente en desacuerdo  - En desacuerdo.  - Parcialmente de acuerdo  - De acuerdo.  - Totalmente de acuerdo.
					6. En tu experiencia, ¿Para obtener tu puesto de trabajo fue necesario el desarrollo de habilidades de buena comunicación?	
					7. En tu experiencia, ¿Para obtener tu puesto de trabajo fue necesario incrementar tu capacidad de adaptación?	
					8. ¿Consideras que fue necesario para la obtención de tu trabajo el desarrollo de habilidades numéricas?	
					9. ¿Consideras que el desarrollo de habilidades de tecnologías de información fue necesario para obtener tu empleo?	
					10. ¿Considera que los conocimientos adquiridos en la universidad son determinantes en su desempeño laboral?	
					11. ¿Considera que tu actitud en el trabajo es positiva y beneficiosa para la institución en la que laboras?	
					12. ¿Recibiste cursos o capacitaciones por parte de la empresa que fueron necesarios para conseguir su empleo y para laborar satisfactoriamente?	
					13. Desde su egreso de la universidad ¿Ha cursado algún tipo de estudios que contribuyan en tu formación profesional y en tu desempeño laboral?	
	<b>DIMENSION 2:</b> Mercado laboral	1.1. Empleo 1.2. Sub empleo 1.3. Salario 1.4. Beneficios e incentivos	43.48%	10	14. ¿Qué carrera profesional estudiaste?	Preguntas abiertas con respuesta categorizada
					15. ¿En qué institución financiera trabajas?	
					16. ¿Cuál es tu situación laboral?	
					17. Aproximadamente ¿Cuánto ganas?	

		1.5. Clima organizacional			18. ¿Su empleo está relacionado con la carrera profesional que estudió?	- Totalmente en
					19. ¿Recibe beneficios e incentivos en su trabajo?	desacuerdo
					20. ¿Consideras que eres retribuido adecuadamente por el trabajo que realizas en la institución?	- En
					21. ¿Está satisfecho con la relación que tiene con sus colegas de la institución en la que trabaja?	desacuerdo.
					22. ¿Se siente cómodo con el trato que recibe por parte de sus jefes en la institución en la que labora?	-Parcialmente de acuerdo
					23. ¿Está satisfecho con el ambiente de trabajo que le brinda la institución en la que labora?	- De acuerdo. - Totalmente de acuerdo.

## Anexo 3: Cuestionario



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**  
**Escuela profesional de Administración de empresas**



### **CUESTIONARIO**

Estimado(a) colaborador(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración por aportar su opinión sobre su situación laboral, para el trabajo de investigación titulado: “Inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero, Andahuaylas – 2018” Por favor no escriba su nombre es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas según corresponda, marcar una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

#### **I. DATOS GENERALES**

##### **1.1. Género**

- a) Femenino ( )
- b) Masculino ( )

##### **1.2. Edad**

- a) De 41 a 45 ( )
- b) De 36 a 40 ( )
- c) De 31 a 35 ( )
- d) De 26 a 30 ( )
- e) De 20 a 25 ( )



### 1.3. Estado Civil

- a) Casado ( )
- b) Conviviente ( )
- c) Viudo ( )
- d) Soltero ( )

### 1.4. ¿Cuál es tu grado académico?

- a) Doctor ( )
- b) Magister ( )
- c) Bachiller ( )

### 1.5. ¿Tienes título profesional?

- a) Si ( )
- b) No ( )

### 1.6. ¿Qué carrera profesional estudiaste?

- a) Administración de empresas ( )
- b) Ingeniería Agroindustrial ( )
- c) Ingeniería de Sistemas ( )

### 1.7. ¿En qué institución financiera trabajas?

- a) Banco de la Nación ( )
- b) Banco de Continental ( )
- c) Banco de Crédito del Perú ( )
- e) Mi Banco ( )
- f) CAC San Pedro ( )
- g) CAC Santiago Apóstol ( )

- h) CAC Los Andes ( )
- i) CAC Santa María Magdalena ( )
- j) Caja Municipal Cusco ( )
- k) Caja Municipal Arequipa ( )
- l) Caja Municipal Ica ( )
- m) Caja Piura ( )
- n) Financiera Pro Empresa ( )
- o) Adea ( )
- p) Financiera Confianza ( )

**1.8. ¿Cuál es tu situación laboral?**

- a) Fijo (Nombrado) ( )
- c) Contratado (Régimen laboral 276, 728, 1059 u otro) ( )
- d) Temporal (Locación de Servicios) ( )
- e) Sin contrato ( )

**1.9. Aproximadamente ¿Cuánto ganas?**

- a) 2500 a 6000 ( )
- b) 2000 a 2499 ( )
- c) 1500 a 1999 ( )
- d) 1200 a 1499 ( )
- e) 800 a 1199 ( )

Para evaluar las dimensiones de la inserción en el mercado de trabajo del sector financiero, marque con una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	En tu experiencia, ¿Para obtener tu puesto de trabajo fue necesario desarrollar habilidades de buena comunicación?					
2	En tu experiencia, ¿Para obtener tu puesto de trabajo fue necesario incrementar tu capacidad de adaptación?					
3	¿Consideras que para obtener tu puesto de trabajo fueron necesarias desarrollar habilidades numéricas?					
4	¿Consideras que para obtener tu puesto de trabajo fueron necesarias desarrollar habilidades de tecnologías de información?					
5	¿Considera que los conocimientos adquiridos en la universidad son determinantes en su desempeño laboral?					
6	¿Considera que su actitud en el trabajo es positiva y beneficiosa para la institución en la que labora?					
7	¿Recibió cursos o capacitaciones por parte de la empresa que fueron necesarios para conseguir empleo y para laborar satisfactoriamente?					
8	Desde su egreso de la universidad ¿Ha cursado algún tipo de estudios que contribuyan en tu formación profesional y en tu desempeño laboral?					
9	¿Su empleo está relacionado con la carrera profesional que estudió?					
10	¿Recibe beneficios e incentivos en su trabajo?					

11	¿Consideras que eres retribuido adecuadamente por el trabajo que realizas en la institución?					
12	¿Está satisfecho con la relación que tiene con sus colegas de la institución en la que trabaja?					
13	¿Se siente cómodo con el trato que recibe por parte de sus jefes en la institución en la que labora?					
14	¿Está satisfecho con el ambiente de trabajo que le brinda la institución en la que labora?					

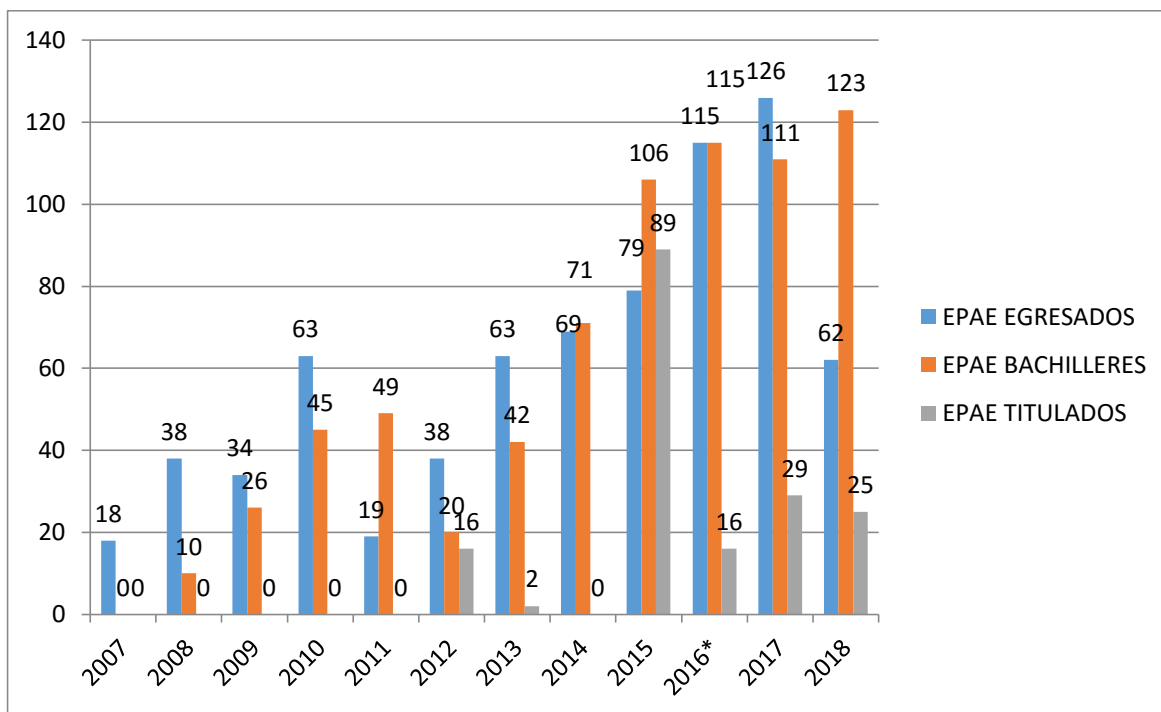
*Gracias por su colaboración*

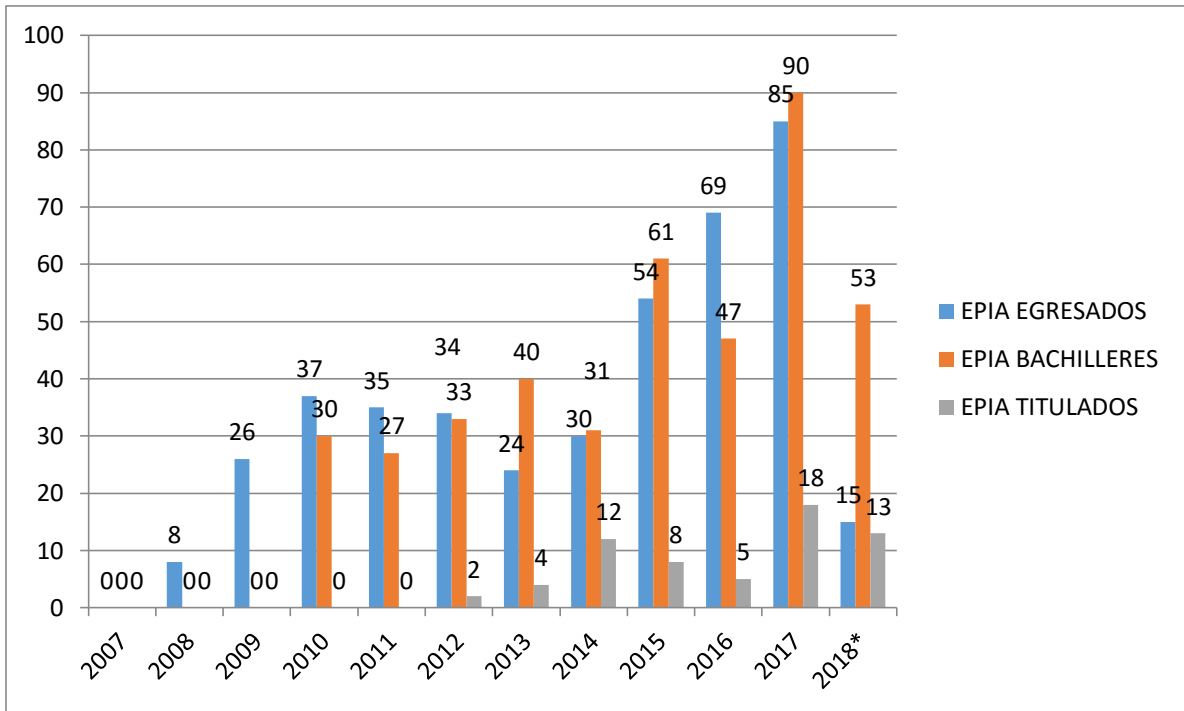
Anexo 5: Situación de egresados de la UNAJMA

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
	<b>724</b>	<b>718</b>	<b>177</b>

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
	<b>417</b>	<b>412</b>	<b>62</b>

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
	<b>312</b>	<b>310</b>	<b>39</b>





Anexo 6: Fotografías de la investigación





Anexo 7: Documentos de la investigación

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Mg. Lic. Adm. Juan Cieb Ramirez Cajamarca  
Grado Académico: Mg. Administración de Empresas  
Fecha: 30.07.18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....  
.....  
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....  
.....  
.....

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

Mejorar  
Preguntas  
y Reactivos

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento  Procede  No Procede para su aplicación.

.....  
.....

  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA SÁNCHEZ BUSTILLO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Mg. Lic. Adm. Juan Cieb Ramirez Cajamarca  
DOCENTE  
Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 07598927

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: John Peter Apurte Landa  
Grado Académico: Magister en Gestión Pública  
Fecha: 30.07.18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejorar redacción de preguntas

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

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

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento  Procede  No Procede para su aplicación.

  
Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 10002345

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nelida Ascue Ruiz  
Grado Académico: Mg. Ra Administración de Empresas  
Fecha: 30/07/18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

regula su título, ordena de acuerdo a su investigación  
y define bien sobre que es su contenido

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

levanta las observaciones

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

presentación de reactivos

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento  Procede  No Procede para su aplicación.

levanta las observaciones; existe duplicidad  
de título

  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA APOQUINPA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
Sello y Firma del Evaluador  
CLAD: 08016  
DNI: 44346273



# 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

San Jerónimo, 22 de junio del 2018

## CARTA-2018-UNAJMA-CO-EPAE/D

### **SEÑORA:**

Ing. Crisa Romero Banda  
Unidad de Seguimiento al Graduado – UNAJMA

### Presente.-

Asunto : Presento tesista asesorada

Ref. : Br. Henma Alhinson Quezada Luján

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la señorita Henma Alhinson Quezada Luján, identificada con DNI N° 70378830, es Bachiller de nuestra casa de estudios, de la Facultad de Ciencias de la Empresa, y se encuentra desarrollando su proyecto de tesis "Inserción en el mercado de trabajo del sector financiero de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2018", tesis que mi persona asesora; la investigación mencionada requiere información acerca de los estudiantes graduados de nuestra universidad, para lo cual pido a usted facilitar dicha información en bien de la investigación.

Finalmente aprovecho la oportunidad para manifestarle mi agradecimiento por la comprensión y las facilidades otorgadas.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

c.c./archv.





Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Esistencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



APROBACIÓN DEL ASESOR

Quien suscribe:

Mg. Lic. Adm. Julio Cesar Machaca Mamani  
(Grado académico/Título profesional y Nombres y apellidos del asesor), por la presente;

CERTIFICA:

El Bachiller en Administración de Empresas

HENNA ALHINSON QUEZADA LUJÁN  
(Nombres y apellidos del tesista)

Ha culminado satisfactoriamente el trabajo final de tesis titulada:

INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR EMPRESARIAL ANDINO 2018  
(De acuerdo al título del proyecto de tesis)

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

en Jerónimo, el día de noviembre de 2018.

Julio Cesar Machaca Mamani  
Firma y nombre (s) y apellidos del asesor

HENNA ALHINSON QUEZADA LUJÁN  
Firma y nombres y apellidos del tesista



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo



ANEXO 32

CONSTANCIA DE SIMILITUD DEL INFORME FINAL DEL ASESOR

Quién suscribe:

MG. JULIO CESAR MACHACA MAMANI ..... por la presente:

CERTIFICA:

El Informe Final del Tesis intitulado:

INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL  
SECTOR FINANCIERO, ANDAHUAYLAS - 2018

Para la obtención del Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, realizado por el bachiller en:  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, HENNA ALHINSON QUEZADA LUJÁN,

tiene un porcentaje de similitud de 24.....%, cumpliendo con lo establecido  
en la normatividad vigente de la universidad.

Asimismo, se adjunta el reporte del sistema informático (TURNITIN),  
indicando el porcentaje de similitud.

San Jerónimo a los 05.... días del mes de NOVIEMBRE....., del 2018..

San Jerónimo, 05 de noviembre de 2018

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE MARIA ARGUEDAS  
Julio César Machaca Mamani



# 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

## DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL INFORME FINAL

Los que suscribimos:

Integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado:

INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO, ANOHUALLAS - 2018

Cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas:

HENMA ALVARADO QUEZADA LUJAN  
(Nombres y apellidos del tesista)

Damos fe de que el referido Informe de Tesis ha sido APROBADO SIN OBSERVACIONES, por cuanto cumple con los requisitos exigidos por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas, conexas a las normativas de la Facultad de Ciencias de la Empresa; estando declarado apto para la sustentación y autorización para su publicación.

Para lo cual se determina la fecha, hora y lugar de sustentación y defensa pública de la tesis, cuyo detalle es el siguiente:

Fecha: 22 DE NOVIEMBRE DE 2018  
Hora: 8:00 am  
Lugar: FCE - EPAE - AUDITORIUM SEDE ACADÉMICA DE COYAHUACHO

San Jerónimo, 12 de noviembre de 2018.

(Grado académico/Título profesional y nombres y apellidos)  
Presidente del Jurado Evaluador



Simón José Cama Flor

(Grado académico/Título profesional y nombres y apellidos)  
Secretario del Jurado Evaluador



Lic Edwin Mesco Cáceres  
DOCENTE

(Grado académico/Título profesional y nombres y apellidos)  
Vocal del Jurado Evaluador