

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS
EN LOS AÑOS 2015 - 2016**

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

**Presentado por:
YESENIA GÓMEZ CARTOLÍN**

Andahuaylas, Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS
EN LOS AÑOS 2015 - 2016**

YESENIA GÓMEZ CARTOLÍN

Asesor:

Dr. Clemente Marín Castillo

Andahuaylas, Perú

2019



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 Auditorio de la EPAE - FCE,
 de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo,
 siendo las 15:00 horas del día 18 de Setiembre
 del año 2019, se reunieron el Mg. Julio Cesar Machaca Mamani,
Mg. Juan Cielo Ramirez Cajamarca y el Mg. Simon Jose cama Flores,
 integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado:
Inserción Laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015-2016
 cuyo autor es el Bachiller en Administración Yesenia Gomez Cartolin,
 y su Asesor Dr. Clemente - Maria Castillo, 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 Mayoría, al Bachiller en Administración Yesenia Gomez Cartolin,
 obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>14</u>	<u>Catorce</u>	<u>Bueno</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en dos (02) ejemplares.

[Firma]
Mg. Juan C. Ramirez C.

[Firma]
Mg. Simon Jose Cama Flores

DEDICATORIA

A Dios, por haberme guiado por el camino correcto y por estar presente en mis alegrías y tristezas, iluminándome de sabiduría para poder resolver las adversidades en la vida.

A mis padres, Getrudes y Paulino por brindarme su apoyo y estar presente en todo este largo camino, por haberme formado con principios y valores, por darme su amor y su comprensión agradezco a ellos por ser la persona que soy.

A mis hermanos Claudia, Dario y Liliana por su compañía y su comprensión, por darme aliento y apoyo, por ser guías en mi camino, con sus consejos aportaron conocimientos de gran valor que complementan mi formación personal, agradecerles por ser como son.

A, Nelson por haberme acompañado en todo este proceso, por su comprensión y apoyo, y su amor infaltable. Y por último a esos amigos que me apoyaron en este proceso de alcanzar un sueño más.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por, darme la oportunidad de conocer la vida, y poner a personas muy importante en mi camino, aportantes de cada valor y amor en mí, por su cuidado incondicional a lo largo de mi vida.

A la Universidad Nacional José María Arguedas por recibirme en sus instalaciones, y ser parte del proceso de formación profesional de mí persona, a la plana de docentes de la Escuela Profesional de Administración de empresas por compartir sus conocimientos y experiencias personal, que fueron de gran apoyo en mi formación.

A los jurados evaluadores, Mag. Simón José Cama Flores, Mag. Juan Cielo Ramírez Cajamarca y al Mag. Julio Cesar Machaca Mamani por su apoyo y orientación en este proceso de investigación.

A la Sra. Crisa Romero Banda responsable de la Unidad de Seguimiento al Egresado de la Universidad Nacional José María Arguedas por el apoyo recibido y la comprensión por brindarme la información requerida para la investigación, a mis compañeros egresados por ser partícipes en este proyecto y por su colaboración en la encuesta.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

El presente trabajo de investigación lleva por título: “Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 – 2016”; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas que tiene como propósito obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar la inserción laboral de los egresados de la Escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas en los años 2015 – 2016. Ya que el mercado laboral se ha venido transformando a un ritmo muy rápido al que la sociedad está acostumbrada, sin embargo, el proceso de búsqueda de un empleo radica en hallar un trabajo que cumpla con los objetivos profesionales y logre una calidad de vida.

Para la presente investigación se tomó en cuenta los procesos metodológicos y los pasos que conforman el método científico, los cuales forman un conjunto sistemático de procesos y operaciones, en el desarrollo de la investigación propuesta. A si mismo este trabajo de investigación es fruto de la recopilación de información a través de la encuesta, entrevista y la ficha de observación, los resultados se analizaron y se plasmaron, de tal manera que se brindan resultados claros y comprensivos, es de fácil entendimiento para otras investigaciones.

En tal sentido se presenta este trabajo de investigación que tomó en cuenta los parámetros del Reglamento General de Grados y Títulos aprobado por resolución N° 115-2019-CO-UNAJMA de la Universidad Nacional José María Arguedas.

La autora.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1 Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3 Delimitación de la investigación.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo general.....	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	26
2.1.3. Antecedentes locales.....	30
2.2. Marco teórico.....	33
2.3. Marco conceptual.....	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTTIGACIÓN.....	50
3.1. Hipótesis.....	50
3.2. Variables.....	50
3.3. Operacionalización de variables.....	51
3.4. Metodología.....	52
3.4.1. Enfoque.....	52
3.4.2. Tipo de estudio.....	52

3.4.3. Diseño de investigación.....	52
3.5. Población y muestra de estudio	53
3.5.1. Población.....	53
3.5.2. Muestra	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
3.6.1. Técnica.....	55
3.6.2. Instrumento	56
3.7. Métodos de análisis de datos.....	57
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	59
4.1. Resultados de investigación	59
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....	99
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES.....	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	107
ANEXOS.....	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Elementos de la empleabilidad.....	37
Tabla 2. Factores de la inserción laboral.....	46
Tabla 3. Cantidad de egresados.	54
Tabla 4. Fiabilidad según kuder Richardson.....	59
Tabla 5. Estadística de fiabilidad.....	59
Tabla 6. Género de los egresados.	60
Tabla 7. Edad de los egresados.....	61
Tabla 8. Formación académica	62
Tabla 9. Tipo de trabajo	63
Tabla 10. Sector al que pertenece su centro laboral	64
Tabla 11. Tiempo que le tomo encontrar un empleo	65
Tabla 12. Medio que más utilizas para buscar empleo.....	66
Tabla 13. Proyección laboral tienes	67
Tabla 14. Vínculo laboral.....	68
Tabla 15. Frecuencia de busqueda de empleo.....	69
Tabla 16. Red de contactos para buscar empleo	70
Tabla 17. Cursos adicionales para conseguir un empleo	71
Tabla 18. Trabajas de acuerdo a tu formación profesional.....	72
Tabla 19. Adaptación a los cambios en el trabajo	73
Tabla 20. Disponibilidad para desempeñarse en trabajo.....	74
Tabla 21. Socialización rápida con personas que no conoces	75
Tabla 22. Conocimientos cognitivos en el centro laboral.....	76
Tabla 23. Conocimientos, habilidades y valores.....	77
Tabla 24. Competencias socioemocionales en el trabajo.....	78
Tabla 25. Conocimientos adquiridos en la vida cotidiana	79
Tabla 26. Competencias psicologicas en el trabajo.....	80
Tabla 27. Aprobación constante de otras personas para tomar decisiones.....	81
Tabla 28. Experiencia laboral.....	82
Tabla 29. Experiencia acumulada para insertarse al mercado laboral.....	83
Tabla 30. Condiciones del mercado laboral para la obtención de empleo	84
Tabla 31. Situación en que se encuentra el mercado laboral	85
Tabla 32. Trabajos fuera de la región.....	86
Tabla 33. Salario de acorde al trabajo.....	87
Tabla 34. Sobre tiempo de la jornada laboral en el trabajo.....	88

Tabla 35. Riesgo laboral	88
Tabla 36. Plataformas del Estado de promoción del empleo	90
Tabla 37. Gobierno Regional promueve el empleo juvenil.....	91
Tabla 38. Circunstancias personales para un puesto de empleo.....	92
Tabla 39. Nepotismo laboral	93
Tabla 40. Género en el acceso a un puesto de trabajo	94
Tabla 41. Edad para ingresar a un puesto de trabajo.....	95
Tabla 42. Tabla de frecuencia inserción laboral.	96
Tabla 43. Tabla de frecuencia empleabilidad	97
Tabla 44. Tabla de frecuencia ocupabilidad	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de inserción laboral. Montane (1990)	40
Figura 2. Género de los egresados	60
Figura 3. Edad de los egresados	61
Figura 4. Formación académica	62
Figura 5. Tipon de trabajo	63
Figura 6. Sector al que pertenece su centro laboral	64
Figura7. Tiempo que le tomo encontrar un empleo.....	65
Figura 8. Medio que más utilizas para buscar empleo	66
Figura 9. Proyección laboral.....	67
Figura 10. Tipo de vínculo laboral	68
Figura 11. Frecuencia de búsqueda de empleo.....	69
Figura 12. Red de contactos para buscar empleo	70
Figura 13. Cursos adicionales para conseguir un empleo	71
Figura 14. Trabajas de cuerdo a tu formación profesional.....	72
Figura 15. Adaptación a los cambios en el trabajo	73
Figura 16. Disponibilidad para desempeñarse en el trabajo	74
Figura 17. Socialización rápida con personas que no conoces.....	75
Figura 18. Conocimientos cognitivos en el centro laboral	76
Figura 19. Los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la Universidad	77
Figura 20. Competencias socioemocionales en el trabajo.....	78
Figura 21. Conocimientos adquiridos en la vida cotidiana	79
Figura 22. Competencias psicologicas en el trabajo.....	80
Figura 23. Aprobación constante de otras personas para tomar decisiones	81
Figura 24. Experiencia laboral en instituciones privadas o auto empleos	82
Figura 25. Experiencia acumulada para insertarte al mercado laboral.....	83
Figura 26. Condiciones del mercado laboral para la obtención de empleo	84
Figura 27. Situación en que se encuentra el mercado laboral	85
Figura 28. Trabajos fuera de la Región	86
Figura 29. Salario de acorde al trabajo.....	87
Figura 30. Sobre tiempo de la jornada laboral en el trabajo.....	88
Figura 31. Riesgo laboral	89
Figura 32. Plataformas del Estado de promoción del empleo.....	90
Figura 33. Gobierno Regional promueve el empleo juvenil.....	91
Figura 34. Circunstancias personales para un puesto de trabajo	92

Figura 35. Nepotismo laboral.....	93
Figura 36. Género en el acceso a un puesto de trabajo	94
Figura 37. Edad para ingresar a un puesto de trabajo	95
Figura 38. Variable inserción laboral	96
Figura 39. Dimensión de empleabilidad.....	97
Figura 40. Dimensión de ocupabilidad.....	98

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia de la investigación.....	112
ANEXO 2. Matriz de operacionalización de variables.....	114
ANEXO 3. Matriz de instrumento de recojo de datos.....	115
ANEXO 4. Ficha de validación de expertos.....	117
ANEXO 5. Encuesta de la investigación.....	120
ANEXO 6. Entrevista de investigación.....	123
ANEXO 7. Ficha de observación.....	128
ANEXO 8. Relación de egresados.....	129
ANEXO 9. Fotografías de la investigación.....	134
ANEXO 10. Documentación presentada a la Facultad de Ciencias de la Empresa ...	136

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 – 2016, tuvo como objetivo principal analizar la inserción laboral de los egresados, y conocer que factores participan en este proceso hacia la inducción al mercado laboral.

La investigación tomó el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, de diseño no experimental y a su vez de diseño transeccional, por otro lado, se consideró a la muestra de 121 egresados la cual se seleccionó a través del tipo probabilístico, el instrumento aplicado para la recolección de datos se utilizó la encuesta de 27 preguntas las cuales están enfocadas para recolectar información valiosa acerca de la inserción laboral y conocer de forma veraz la situación actual de los egresados. Los resultados del procesamiento del programa SPSS V23 nos muestra la confiabilidad de la investigación es de 0.803 eso indica una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos, los resultados de los datos generales muestran que el 58% son mujeres, mostrando así que el mercado laboral está más compuesto por el sexo femenino, la edad de los egresados en el mercado laboral está comprendida en su mayoría entre 25 a 30 años que representa al 68%, el grado de profesión de los egresados es de 54% bachiller, el 59% da a conocer que a veces tienen inserción laboral, de las cuales se muestra que el 47% menciona que su trabajo a veces si se relaciona con su formación profesional pero el 23% da a conocer que casi nunca su trabajo está relacionado con su formación profesional. Por otro lado, el 65% da a conocer que casi nunca y a veces la empleabilidad, habilidades, destrezas, actitud y competencias personales no le ayuda al egresado a conseguir un empleo o mantenerlo, por lo que se puede inferir que la mayoría de egresados están teniendo problemas para poder utilizar de mejor manera su empleabilidad y enfocarlo a la consecución de un puesto laboral, durante un tiempo y las mejores condiciones, también es importante mencionar que el 58% de egresados da a conocer que la ocupabilidad, los factores externos que intervienen en este proceso de inserción laboral, casi nunca y a veces no le ayuda para conseguir un empleo o mejorar de empleo.

Palabras clave: inserción laboral, empleabilidad y ocupabilidad

ABSTRACT

This research work entitled: "Job placement of graduates of the Professional School of Business Administration of the National University José María Arguedas, in the years 2015 - 2016" had as main objective to analyze the job placement of graduates, and to know what factors participate in this process towards induction to the labor market.

The investigation took the quantitative approach of descriptive type, of non-experimental design and in turn of transectional design, on the other hand, the sample of 121 graduates was considered which was selected through the probabilistic type, the instrument applied for the collection The survey of 27 questions was used, which are focused to collect valuable information about labor insertion and to know truthfully the current situation of graduates. The results of the processing of the SPSS V23 program show us the reliability of the research is 0.803 that indicates an excellent reliability of the data collection instrument, the results of the general data show that 58% are women, thus showing that the labor market It is more composed of the female sex, the age of graduates in the labor market is mostly between 25 and 30 years representing 68%, the degree of profession of graduates is 54% high school, 59% gives to know that sometimes they have employment, of which it is ours that 47% mention that their work sometimes does relate to their professional training but 23% discloses that their work is almost never related to their professional training, on the other hand, 64% say that almost never and sometimes employability, skills, abilities, attitude and personal skills help the graduate to get a job or keep it, During the time and the best conditions, it is also important to mention that 58% of graduates disclose that occupability, the external factors involved in this process of labor insertion, almost never and sometimes helps you to get a job or improve job.

Keywords: job placement, employability and occupability

INTRODUCCIÓN

El mundo está en constante cambio, la globalización está afectando a todos los sectores del mercado laboral, la inserción laboral de los egresados también se ve afectado, es por ello que la presente investigación denominada. “Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 – 2016”, tuvo como objetivo principal analizar la inserción laboral, a través de un enfoque cuantitativo descriptivo, se observó cómo es y quienes interviene en este proceso.

El primer capítulo, de la investigación está enfocado a dar a conocer el planteamiento del problema de la investigación y la formulación de ella misma, en esta parte además se da a conocer las delimitaciones que tiene por otro lado, también se muestra la justificación correspondiente, así mismo podemos encontrar los objetivos que tiene esta investigación tanto general y específicos.

El segundo capítulo, está comprendido por aquellas investigaciones relacionadas con los temas conocidos como antecedentes, además, en este capítulo podemos encontrar la parte teórica de la investigación, aquellos estudios sobre la inserción laboral que nos ayudaron a comprender mejor acerca del tema en investigación, también se encuentra el marco conceptual en ella encontramos los términos más relacionados con la investigación.

El tercer capítulo, se centra en la metodología de la investigación, en esta parte veremos la variable y la operacionalización, comprendida por las dimensiones y los indicadores que tiene nuestra variable en estudio, además podemos encontrar el enfoque, tipo de estudio y el diseño de la investigación, igualmente forma parte de este capítulo la población y muestra, las técnicas, instrumentos que se utilizaron para la investigación y el método de análisis de datos.

El cuarto capítulo, se centra en los resultados obtenidos después de haber aplicado el cuestionario y su análisis correspondiente de cada uno de los ítems que ayudaron a conocer más acerca de la inserción laboral.

Finalmente, el quinto capítulo se enfoca en la presentación de la discusión y las conclusiones, y recomendación que se hace sobre el tema de inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día el mercado laboral atraviesa por una situación difícil, el crecimiento constante de la población ha influenciado directamente en las ofertas y oportunidades de empleo. Estos cambios que se observan en el mercado laboral muestran un desequilibrio entre ofertas laborales y demandas laborales, esto conlleva a los egresados a capacitarse constantemente y poner en práctica su actitud y sus componentes personales y profesionales, el desconocimiento de los cambios del entorno laboral genera al egresado una desventaja para lograr su inserción laboral.

En nuestro país según Chacaltana (2006) menciona que la situación de crisis socioeconómica de nuestro país provoca entre otros, que los universitarios tengan serias dificultades para encontrar un lugar en el mercado de trabajo, sobre todo ajustado a su formación y cualificación; y esto puede generar expectativas laborales negativas, así como afectar tanto a su implicación y compromiso laboral, como su actitud ante la ardua tarea de encontrar un empleo.

A esto es necesario mencionar que el mercado actual se caracteriza por tener un alto desempleo juvenil, y esto genera una sobreoferta, es allí donde se origina la precariedad laboral de aquellos trabajadores, donde lamentablemente por el hecho de mantener su empleo son privados de muchos derechos.

Por otro lado cabe mencionar que el mercado laboral en los últimos años se ha enfocado más en las competencias personales del trabajador y cómo estas pueden generar un valor agregado diferente del resto y poder utilizarlo en la mejora organizacional, es por ello que las universidades tienen un rol fundamental en este proceso de formación profesional, el poder ser una institución formadora de profesionales le da la ventaja de analizar al mercado laboral y poder plasmar aquellas necesidades del mercado en su malla curricular.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) realizó una encuesta a las demandas laborales, en el que da conocer que el 71,5% no influye la edad en el proceso de contratación, mientras que para el 28.5% sí influiría de manera directa solicitando personal adulto con edad de 30 años a más. Esto nos pone una barrera más, para aquellos egresados que están buscando insertarse en el mundo

laboral, es por ello que la tasa de desempleo juvenil supera a la de los adultos, sin embargo, esta situación es preocupante tanto económico como social.

En Apurímac el Observatorio Socio Económico Laboral (2013) menciona que el desempleo juvenil está muy elevado en cuanto al nivel educativo de la Población Económicamente Activa joven, casi la mitad (48,9%) ha logrado concluir en nivel secundario y sólo el 9,8% el nivel superior, siendo un problema relevante en la Región. Se teme que siga en incremento la informalidad laboral ya que eso generaría debilidad en aquellos empleos formales, y mayor demanda en la oferta laboral, incremento en la inestabilidad económica.

Es así que, que la realidad problemática del egresado, es un problema latente a nivel regional y local se puede observar que los egresados están teniendo dificultades para insertarse al mercado laboral ya que cuentan con trabajos precarios, tienen inestabilidad laboral, el mal manejo de la empleabilidad, también genera alargar el proceso de inserción, por otro lado, los contratos laborales son en su mayoría por locación de servicios. A esta situación se suma la cantidad de egresados de diferentes universidades que genera mayor competencia para ganar un puesto laboral.

Frente a este panorama surge la necesidad de estudiar la problemática de la inserción laboral de los graduados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, analizando los factores que intervienen en este proceso para así poner hincapié en cada uno de ellos, buscando estrategias y herramientas que puedan facilitar y conseguir de forma rápida empleos o de retenerlos, para poder crecer y desarrollarse profesionalmente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se viene dando la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 al 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo es la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 - 2016?

- b. ¿Cómo es la ocupabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 - 2016?

1.3 Delimitación de la investigación

Arias (2012) menciona que la “delimitación implica establecer los alcances y límites en cuanto a lo que pretende abarcar el estudio.” (p.56)

1.3.1 Delimitación espacial

Según Carrasco (2013) “consiste en señalar expresamente el lugar donde se realiza la investigación, para ello es necesario consignar el nombre del lugar, centro poblado, distrito, provincia, departamento, etc.” (p.87)

El estudio de investigación se desarrolló en las instituciones Públicas, instituciones Privadas de la Provincia de Andahuaylas – Apurímac – Perú.

1.3.2 Delimitación temporal

Según Carrasco (2013) “está referida al periodo de tiempo que se toma en cuenta, con la relación de hechos, fenómenos y sujetos de la realidad, y deben ser uno, dos o más años.” (p.87)

La presente investigación de acuerdo a los hechos y fenómenos se desarrolló, del mes de abril hasta el mes de agosto, del año 2019, donde se estudió la inserción laboral y sus dimensiones.

1.3.3 Delimitación teórica

Según Carrasco (2013), “consiste en organizar en secuencia lógica, orgánica y deductiva los temas ejes que forman parte del marco teórico en la que se circunscriben las variables del problema de investigación.” (p.88)

El estudio planteado tiene como tema principal la inserción laboral, los conceptos que se utilizaron permitió profundizar más la investigación, en sus dimensiones de empleabilidad y ocupabilidad.

1.4. Justificación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante. (p. 40)

El mercado laboral se compone de la oferta y la demanda de trabajo la inestabilidad entre ambas unidades podría generar que exista mayor población económicamente activa en estado de desempleo, las causas para que se genere esta inestabilidad son muchas como, por ejemplo, las empresas manufactureras están remplazando al capital humano por maquinas.

También vemos la crisis económica que se suscitan tanto nacionales como internacionales, se están implementando nuevas tecnologías a las empresas, la deficiente oferta de trabajo con falta de conocimientos y experiencia. Por otro lado, las universidades inciden positiva o negativamente en el mercado laboral a través de sus egresados ya que ellos aportan gran parte de la formación en la oferta de trabajo.

Por esta razón esta investigación busca recolectar información valiosa identificando cuales son los factores principales que intervienen en el proceso de inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, proveyendo de información valiosa que pueda contribuir al diseño de estrategias que permitan una adecuada inserción, en beneficio de todos los involucrados en este proceso.

Finalmente cabe señalar que esta investigación nos ayudó a identificar con mayor precisión qué tipo de actividades formativas se requiere para que se aproxime al perfil de los egresados que requiere la demanda laboral de la Región. También, el trabajo es importante para el propio autor puesto que pondrá en práctica los conocimientos adquiridos, en todo el proceso de formación académica, para ser parte de esta inserción laboral.

1.4.1 Justificación teórica - Científica

Según Bernal (2010), menciona que el “propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados.” (p. 103)

Este trabajo busca, contribuir con aquellas investigaciones que contengan temas similares y poder enriquecer más al tema de inserción laboral, mediante la aplicación de conceptos en empleabilidad, ocupabilidad, busca analizar la problemática realidad que están pasando los egresados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

1.4.2 Justificación práctica

Según Bernal (2010), menciona que “se realiza cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirá resolverlo.” (p. 103)

En lo que refiere a la importancia de este trabajo de investigación, da a conocer la situación laboral que pasan los egresados, de la misma manera busca analizar las causas, factores, características, que influyen en este proceso de inserción laboral. Con los resultados obtenidos se tomará mejores decisiones en diferentes Universidades, como también en aquellas personas que recién están egresando.

1.4.3 Justificación metodológica

Según Bernal (2010), menciona que el “estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable.” (p. 103)

El presente trabajo está compuesto por métodos, estrategias e instrumentos, acerca de la inserción laboral, los resultados obtenidos de la investigación tienen validez de medio, el cual fue supervisado por personas conocedoras del tema.

1.4.4 Justificación socioeconómica

Según Carrasco (2009), menciona que la importancia “radica en los beneficios y utilidades que reporta para la población, constituye base esencial y punto de partida para realizar proyectos de mejoramiento social y económico” (p. 119)

El presente trabajo de investigación contribuirá a las universidades e instituciones involucradas en la formación profesional y las empresas, los resultados obtenidos ayudaran a conocer de mejor manera que factores del

proceso de inserción, son donde están teniendo problemas los egresados y poner énfasis de solución para poder mejorar su transcurso a la vida laboral.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 - 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Describir la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 – 2016.

- b. Describir la ocupabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 – 2016.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

Para la investigación a desarrollarse se encontró referencias internacionales, nacionales y locales de los cuales se pudo seleccionar las investigaciones más relevantes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. Battauz (2015), realizó la siguiente investigación, titulada: *La inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Facultad de Ciencias de la Gestión UADER*, (Tesis de pregrado) Universidad de Argentina,

Esta investigación utilizó el método descriptivo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario a la muestra de 20 egresados.

Se llegó a las siguientes conclusiones.

- Referente a la formación recibida en un porcentaje elevado los encuestados respondieron estar conformes y en segundo lugar muy conformes, lo que se puede complementar con el punto siguiente de la encuesta cuando se pregunta sobre las debilidades en la formación, siendo el porcentaje más alto que no encuentran debilidades y en segundo lugar otras debilidades no contempladas en la tabla, donde se vuelve a advertir el problema de la formación pedagógica. Luego se ubican en un tercer lugar deficiente formación en informática y nuevas tecnologías como también en idiomas, repetición de contenidos entre las asignaturas y la formación centrada en los procesos técnicos, esto puede deberse a los cambios vertiginoso que está sufriendo la profesión relacionado con las nuevas tecnologías de la información y comunicación como se advierte en el Marco teórico. En este sentido es responsabilidad de la Universidad revisar a la brevedad el plan de estudio y adecuarlo a las nuevas exigencias de la actual sociedad. Por otra parte, no es representativo la poca exigencia académica y la falta de actualización de los docentes, lo que queda demostrado en el punto de la encuesta referido a las fortalezas mercado.

- En los aspectos laborales y de acuerdo a los datos que arrojó la encuesta se puede afirmar que es muy alto el índice de ocupación en el área de la bibliotecología de los egresados encuestados, de la investigación se puede inferir que su principal fuente laboral está en el área de educación (bibliotecas escolares) y es en este punto que se advierte una dificultad con respecto a la formación pedagógica exigida por el Consejo General de educación de Entre Ríos. Dado que el título que obtienen es de Técnicos, la universidad tendrá que brindar las herramientas necesarias en respuesta a una demanda social y también laboral para todos los estudiantes como así también egresados que quieran formarse en educación.
 - Con respecto a la percepción laboral de los egresados se desprende que todos los encuestados se encuentran desempeñándose satisfactoria y muy satisfactoriamente, es decir, que se advierte una formación centrada en la realidad laboral del medio social por parte de la Universidad.
- b. Ibarra (2008) realizó la siguiente investigación, titulada: *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad* (Tesis de pregrado), Universidad de Chile.

Este trabajo de investigación utilizó el método descriptivo, la técnica manejada fue la encuesta a la muestra de 201 egresados.

Se llegó a las siguientes conclusiones.

- Estas diferencias en los resultados de inserción laboral estarían reflejando los distintos niveles de desarrollo y consolidación del mercado laboral en servicios sociales a la comunidad en cada una de estas áreas. Desde esta perspectiva es posible concluir que el área de vivienda habitabilidad se ha centrado en la prestación de servicios que no responden necesariamente a necesidades urgentes de las comunidades en situación de pobreza y vulnerabilidad social, y que, por lo tanto, presentan una escasa demanda de trabajo fuera del marco del Programa Servicios Comunitarios. Lo anterior plantea un dilema entre los dos componentes del Programa, en términos de si necesariamente se debe dejar de prestar un servicio teniendo en consideración las bajas probabilidades que tienen las trabajadoras de insertarse laboralmente.

- Los principales obstaculizadores a los que se enfrentan las trabajadoras al intentar este tipo de estrategias de inserción laboral tienen que ver con dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, con la escasez de pago que presentan los usuarios en los que se focaliza este tipo de servicios, lo cual redundaría en una débil demanda de trabajo por parte de usuarios particulares. En segundo lugar, los proyectos de carácter comunitarios se enfrentan con la dificultad de obtener los recursos necesarios para poner en funcionamiento este tipo de servicios, los que por lo general se destinan exclusivamente para dar sustentabilidad a la prestación del servicio y no al empleo de las trabajadoras. Como consecuencia de lo anterior este tipo de proyectos se convierten para las trabajadoras en un voluntariado y no en una fuente permanente de ingresos.
 - Finalmente, las características del empleo de inserción de las Trabajadoras Comunitarias también se pueden interpretar como un desafío pendiente. Si bien es cierto que éste no es un aspecto que se pueda atribuir a las responsabilidades del diseño, implementación y ejecución del Programa Servicios Comunitarios, resulta relevante enfatizar que estos empleos se caracterizan en general por su inestabilidad (las categorías “ocasional”, “reemplazo”, “a prueba” y “a plazo determinado” acumulan el 72% de las inserciones laborales), por la falta de contratos laborales (sólo un 56% de las trabajadoras que se insertaron laboralmente tienen algún tipo de contrato laboral) y por las escasas posibilidades de capacitación que ofrecen a las trabajadoras (dos tercios de estos empleos no ofrecen oportunidades de perfeccionamiento a sus trabajadoras). Desde la perspectiva de la empleabilidad y del mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad las características del empleo de inserción laboral se constituyen en un aspecto que se debiera tener en consideración si realmente se considera el mercado de trabajo como una estructura de oportunidades de acceso al bienestar social.
- c. Stark y Veroli (2015) realizó la siguiente investigación titulada: *Inserción laboral de los licenciados en administración de negocios agropecuarios graduados de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de la Pampa*, (Tesis de posgrado), Universidad Nacional de la Pampa.

Esta investigación es de tipo descriptivo, se utilizó la técnica de entrevista y se utilizó el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario a la muestra de 60 egresados.

Se llegó a las siguientes conclusiones.

- Los egresados consideran que es mucho más importante el ámbito laboral de los LANAs en sectores conexos a la producción primaria, en tanto se demostró que no es tan así, pues al menos la tercera parte sí trabaja como empleado o como empresario del sector primario.
- Los egresados de la universidad de LANAs a la hora de buscar trabajo creen que lo más efectivo para acceder a una entrevista es por medio de un contacto o conocido principalmente, los factores que inciden a la hora de ser seleccionados para el puesto son la experiencia previa, el manejo de la entrevista y las referencias personales. En su mayoría, los LANAs que continuaron estudiando al finalizar la carrera de grado proyectan desarrollar su propio emprendimiento.
- Los egresados de la universidad de LANAs que residen en un determinado lugar, lo hacen principalmente por cuestiones laborales. Los entrevistados en su mayoría radican en la provincia de La Pampa, los que eran oriundos de Santa Rosa en su totalidad se quedaron viviendo en la misma ciudad y el resto más de la mitad no vive en su lugar de origen.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Huacchillo (2018) realizó la siguiente investigación titulada: *Inserción laboral de los egresados del programa complementación pedagógica y universitaria en la USP- filial Sullana, promociones 2010 - 2014*, Tesis de pre grado), Universidad privada del Antenor Trujillo - Perú.

Este trabajo de investigación utilizó el método descriptivo, la técnica manejada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, a la muestra de 27 egresados.

Se llegó a las siguientes conclusiones.

- Los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en La USP filial Sullana. promociones 2010 - 2014,

consideran como factores para insertarse laboralmente: al buen promedio, el 37% lo considera muy importante y el 26% importante, mientras que el 18.50% lo consideran nada y poco importante. Respecto a los buenos contactos, el 26% afirman que es importante y muy importante, sin embargo, el 22% lo estima poco importante y el 26% nada importante. En relación a la buena suerte, el 48% asegura que no es importante, y el 7.50% que es poco importante; pero el 37% lo considera muy importante y el 7.50% importante. Correspondiente al ser adaptables y flexibles, el 63% asegura que es muy importante y el 9.25% que es importante, mientras que el 27.50% lo considera poco importante. En razón a la experiencia laboral previa, el 92.50% aseguran que es importante y muy importante, aun cuando el 7.50% lo considera poco importante. Con respecto a la preparación para trabajar en equipo, el 63% cree que es muy importante y el 18.50% importante, sin embargo, hay un 18.50% que cree que es poco importante. En referencia a la formación global recibida de la universidad, el 44.50% afirma que es nada importante y el 55.50% que es poco importante.

- De los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP filial Sullana, promoción 2010 – 2014, el 37 % ya trabaja, al 29%50 le tomo menos de un 1 año para insertarse laboralmente, el 26 % se demoró de 1 a 3 años, mientras que el 7.50 % aun no consigue.
- La gran mayoría (92.50%) de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP filial Sullana. promociones 2010 - 2014, su estado ocupacional es empleado, sin embargo, el 7.50% están desempleados. Respecto a la relación del empleo actual con sus estudios, muestran que el 81.50% de los egresados afirma que se relacionan mucho, el 11% aseguran que se relacionan parcialmente, y el 7.50% afirma que en nada se relacionan. En referencia al sector institucional en el que laboran y a la categoría, el 88% respondió que se encuentran en el sector estatal pero su categoría es contratada, mientras que el 12% se encuentran laborando en el sector privado en categoría de contratados.

- b. Osorio y Quiñones (2018) realizó la siguiente investigación titulada: *Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de empresas de una universidad privada de Chimbote 2018*, (Tesis de pre grado). Chimbote - Perú

Este trabajo de investigación es utilizó el método descriptivo, la técnica manejada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, a la muestra de 140 egresados.

Se llegó a las siguientes conclusiones.

- Se describió el mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que, los egresados encuestados, manifiestan una percepción positiva respecto a esta dimensión, por cuanto opinan estar de acuerdo respecto al conocimiento de las necesidades actuales del mercado laboral (60%), la prospectiva profesional o visión de crecimiento y desarrollo (56%), las exigencias o requisitos del mercado laboral (60%), y el (51%) está de acuerdo en mantenerse informado en la oferta profesional de la carrera (Tabla 2).
- Se describió la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que, los egresados encuestados, manifiestan una percepción positiva respecto a esta dimensión, por cuanto opinan estar de acuerdo respecto al conocimiento recibido de la universidad, respecto a las necesidades del sector empresarial (51%), el desarrollo de las competencias académicas y laborales de los egresados que les posibilitan insertarse en el mundo laboral (62%), la obtención de competencias laborales (48%) y el desarrollo de actividades de formación profesional (51%) (Tabla 3).
- Se describió las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018, concluyendo que los egresados encuestados, manifiestan una percepción positiva respecto a que los egresados poseen las capacidades intelectuales (56%), la experiencia (48%), el (37%) están de acuerdo en que posean habilidades competitivas para las exigencias del mercado, las capacidades básicas (44%), las capacidades de

gestión (41%), las actitudes (46%) y valores profesionales (62%) para ser empleables en su profesión, mientras que presentan debilidades en las capacidades de idioma extranjero (20%) y limitaciones en las habilidades informáticas (39%) (Tabla 6).

- Se describió el marketing y disposición para el empleo de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018, concluyendo que, los egresados encuestados; manifiestan una percepción positiva respecto al conocimiento de las habilidades de búsqueda de empleo (56%) y habilidad para la gestión de la hoja de vida (62%), el (51%) están de acuerdo en que son realistas frente a las oportunidades de empleo, mientras que el (37%) están de acuerdo en que tengan movilidad profesional para su desarrollo en el mercado laboral, por tanto las actitudes y disponibilidad para el trabajo son valoradas negativamente con un (44%) en relación al conocimiento de normas y proyecciones en el trabajo y de las fuentes de empleo (tabla 7).

c. Ñurka (2014) realizó la siguiente investigación titulada: *Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la universidad nacional de san Cristóbal de huamanga cohorte: 1998-2003*, Universidad Nacional de san Cristóbal de Huamanga. (Tesis de posgrado). Ayacucho - Perú

Este trabajo es una investigación utilizó el método descriptivo, la técnica manejada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, la muestra es de 78 egresados.

Llegando así a las siguientes conclusiones:

- El desempeño académico influye en la inserción laboral directamente e indirectamente. Respecto de las causas directas: Un rendimiento académico alto influye negativamente en el tiempo necesario que se necesita para incorporarse al mercado laboral, negativa y positivamente en el número empleos desempeñados y en el tiempo de permanencia en su actual empleo. Sin embargo, estos resultados no son concluyentes dado que dicha relación no es estadísticamente significativa; Respecto de las causas indirectas: los mejores alumnos se

encuentran laborando en instituciones públicas con una retribución económica menor a diferencia de aquellos que laboran en instituciones privadas, son los mejores alumnos que poseen título con una retribución económica mejor. Toda esta evidencia es concluyente puesto que estas relaciones son estadísticamente significativas.

- La influencia de las redes sociales (recomendación política, recomendación de docentes y familiares) no influye positivamente en la inserción laboral de los egresados de la Escuela de Formación Profesional de Economía. Quienes se han insertado al mercado laboral de inmediato, son aquellos que han ingresado mediante concurso público, quienes han ingresado mediante recomendación han desempeñado mayor número de empleos y tienen una estabilidad laboral menor. Por otro lado, aquellos que han ingresado al mercado laboral por concurso público tienen una retribución económica mejor y contrariamente a lo que se piensa para ingresar a cualquier tipo de institución, así como obtener algún tipo de contrato específico son independientes del medio utilizado para incorporarse al mercado laboral.
- La competencias académicas y laborales influyen en la inserción laboral del egresado de la Escuela de Formación Profesional de Economía. Aquellos egresados que consideran que el grado de bachiller es necesario para insertarse al mercado laboral, lapso de tiempo que fue necesario para su incorporación al mercado laboral es menor, el número de empleos desempeñados menor el tiempo de permanencia en su actual empleo es mayor. La retribución económica de los egresados titulados es mayor que de los bachilleres y fundamentalmente la experiencia laboral influye positivamente en su retribución económica.

2.1.3. Antecedentes locales

- a. Quezada (2018) realizó la siguiente investigación titulada: *Inserción de los graduados de la Universidad Nacional José María Arguedas en el mercado de trabajo del sector financiero 2018*. (Tesis de pre grado) Apurímac - Perú

Este trabajo es una investigación utilizó el método descriptivo, la técnica manejada fue la encuesta y entrevista el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, a la muestra de 69 graduados.

Llegando así a las siguientes conclusiones:

- 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.
- 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.
- 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 estos 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 101 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 esta línea laboral de manera que puedan crecer profesionalmente.

La investigadora realizó la búsqueda correspondiente de más antecedentes locales, en diferentes repositorios universitarios y diferentes páginas de investigación, no hallando otros trabajos de relacionadas con la misma variable.

Paginas revisadas por el investigador:

- Registro Nacional de trabajos de Investigación (RENATI)
- Repositorio digital del Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica CONCYTEC
- Repositorio Institucional Universidad Nacional Micaela Bastidas
- Repositorio Institucional Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco
- Repositorio Institucional Universidad Alas Peruanas
- Repositorio Institucional Universidad César Vallejo
- Repositorio Institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Repositorio Institucional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial SENATI
- Entre otros.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Inserción laboral

Romero, Pérez, Vidal y Juez (2004), menciona que la inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

Chacaltana (2006), la inserción laboral se orienta a la búsqueda, creación de oportunidades, generación de capacidades y actitudes necesarias para ingresar y conseguir un puesto de trabajo en el mercado laboral, ya sea como asalariado o como autoempleado. (p.16)

García y Gutiérrez (1996), la inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posición del sistema educativo y de la familia. (p.269)

Sobrino (2009), menciona que:

Es un periodo de transición se entiende como una de caracterizar sucesos importantes en la vida de una persona que tienen especial relevancia para el futuro de quienes pasan por ellos. Suponen experiencias personales y sociales en las que se altera la situación personal del individuo y el papel que tiene que jugar la sociedad, tanto en la esfera pública como en la privada. Ese espacio de transición entre el periodo de formación y el empleo supone un vacío de duración incierta que cada titulado debe intentar aprovechar para incrementar su nivel de empleabilidad, a la vez que busca su primer empleo, y así continuar completando un currículum que constituirá su carta de presentación laboral. (p. 12)

Bisquerra y Figuera (1992), citado por Echevarria, Isus, Martínez & Sarasola (2008), se centra en el “logro de la inserción laboral de las personas, como en desarrollar las capacidades para afrontar los cambios psicológicos y sociales roles, autoconcepto, rutinas, relaciones sociales que implica dicho proceso”. (p. 223)

Del mar (2008), la orientación ocupacional tendría objetivos similares a los perseguidos por los programas de orientación profesional, pero atendiendo de forma especial a las estrategias de transición para así relacionarse no tanto con los conceptos globales de trabajo y profesión si no con los conceptos de ocupación y de inserción laboral. (p. 289)

Weller (2007), “la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas.” (p. 62)

Cruz (1999), “la empleabilidad es la capacidad para posicionarse favorablemente ante el mercado de trabajo, desarrollo de la empleabilidad es el proceso de adquisición y aprendizaje de esa capacidad.” (p. 22)

En este sentido se entiende que la inserción laboral, es el proceso de inducción al mundo laboral, tomando en cuenta diferentes factores que complementan todo este procedimiento, con el fin de conseguir mejores resultados para aquellas personas que están pasando por esta traza.

2.2.2. Factores que impactan en el proceso de inserción laboral

Según Romero et al. (2004) da a conocer los factores que condicionan la inserción, en el que integran los factores de empleabilidad y ocupabilidad que tiene intervención en distintas fases y distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la empleabilidad y la ocupabilidad como factores que inciden directa o indirectamente. (p.18)

2.2.3. Empleabilidad

Se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presenta las personas que buscan una vacante. Otra definición que emplea habilidad es la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional.

Arbaiza (2010), menciona que la empleabilidad alude a la capacidad para obtener y mantener un empleo durante el tiempo y las mejores condiciones.

Alles (2006), menciona que la empleabilidad “es la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo” teniendo presente el compromiso y esfuerzo para poder mantenerse en ella.

De Elena y Peña (2004), señala que la empleabilidad pone en manifiesto las habilidades y características psicosociales del sujeto para buscar y hallar ese trabajo, la empleabilidad se considera solamente factores como la orientación y la actitud positiva del demandante de empleo. Las expectativas, los estilos atributos personales y los valores, las capacidades sociales, así como el acontecimiento de las actividades más eficientes para la búsqueda de empleo donde esta y como se busca, que le van a permitir lograr un puesto de trabajo.

Según Escobar (2005), indica que: “Las diferentes cualidades de los seres humanos, para desempeñarse fructuosamente, en un ámbito laboral, no solo es necesario el aprendizaje escolar, sino también un ganar experiencia en situaciones específicas de trabajo”

Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humano (2000) define esta como la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de la vida. A esto se añade que esa capacidad hace referencia a su vez a una serie de acontecimientos, habilidades, valores y comportamientos que se asocian a ella y que son los que permiten al individuo alcanzar sus objetivos personales, y en el contexto de la organización permiten que la empresa alcance sus objetivos.

Con este cambio de perspectiva se va generalizando los dispositivos de inserción, inicialmente previstos para personas, inempleables por razones mediáticas, dirigiéndose a poblaciones que se caracterizan por haber sido alejadas del mercado laboral o por no haber ingresado nunca al mercado laboral por razones o tipo más económicos o sociales que psicológico. También afecta al concepto mismo de empleabilidad que pasa a adquirir una perspectiva de carácter interaccional. Ya no se trata de una capacidad reducida para la inserción que radica en la persona, si no en la

confluencia entre capacidades de la persona para insertarse y las capacidades de su entorno sociolaboral para facilitar la inserción.

Para Rodríguez (2006), “los productos de destrezas del dominio de conceptos y actitudes, la competencia de la humanidad en general de ser competente”

“Ser competitivo, implica también contar con una buena capacidad de ejecutar, teniendo destrezas, llevando a cabo el desempeño sobre el objeto” Rodríguez (2006).

Según Scans (2001), menciona tres habilidades que posee la empleabilidad.

a. Habilidades:

- Habilidades básicas: se refería a las habilidades de la comprensión de lectura, escribir redactar documentos, análisis de los números, cuentas, captar información y tener una comunicación fluida.
- Habilidades pensantes: estas habilidades están relacionadas con la capacidad cognitiva que tiene la persona, como se utiliza su conocimiento en la toma de decisiones, resolución de problemas, su creatividad y la capacidad de aprender.

b. Cualidades personales:

Son aquellas cualidades que realzan a trabajador.

- Responsabilidad: mantener un elevado nivel de esfuerzo y perseverancia en las labores, compromiso y disponibilidad para el trabajo.
- Autoestima: mantener una imagen positiva de sí mismo
- Sociabilidad: demostrar amabilidad y cortesía hacia otras personas.
- Autoadministración: establecer metas personales y evaluar los logros.
- Integridad y honestidad: mantener un código de ética personal.

c. Competencias:

- Entender y trabajar dentro de la cultura de grupo.
- Tomar de cisiones conjuntamente con otras personas.
- Respetar las ideas de los demás.
- Buscar el trabajo en equipo constantemente.

Tabla 1
Elementos de la empleabilidad

SUBJETIVOS PERSONALES /	INDICADORES
ACTITUDES	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por trabajar, por buscar un empleo: - Predisposición, disponibilidad para trabajar, actividades para la búsqueda de empleo - Valor que se concede al trabajo: Autonomía personal, económico, desarrollo personal / profesional. - Comportamiento según mínimas normas sociales: Aspectos físicos, disciplina, tolerancia. - Opinión sobre sí mismo: Autoestima - Interés por aprender: Predisposición a aprender, actividades de aprendizaje / formación.
COMPETENCIAS PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Transversales: Iniciativa, responsabilidad, organización. - Básicas: Fluidez verbal, numérica, habilidad manual, capacidad creativa - Relacionales: Facilidad de relación, capacidad de persuasión, trabajo en equipo.
COMPETENCIAS PROFESIONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Formación académica, ocupacional, otras formaciones. - Experiencia laboral

Fuente: Cuadernos para la inserción laboral. Cruz (1999)

2.2.3.1. Las competencias como acción

Gallart (1997) señala que “las competencias son inseparables de la acción, pero exige a la vez conocimientos y se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas”.

Para ello los sujetos deberán contar con los conocimientos necesarios que les permite integrar las capacidades para desarrollar funciones y situaciones de trabajo en el nivel requerido por el empleo y las posibilidades de participar activamente en la mejora y su trabajo y de actividad. En este sentido aparece la relevancia de los conocimientos.

Las competencias personales o potencialidades de las personas que engloban las competencias cognitivas o el saber científico, las

competencias estratégicas o básicas en el ámbito disciplinar-profesional que constituyen el “saber hacer” (habilidades); y, las competencias actitudinales o de acción profesional que constituyen el “saber ser” (valores) y el “saber estar” (actitudes) Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010).

Entonces podemos mencionar que la empleabilidad, es parte del proceso de inserción laboral, ya que en esta se centran las características personales del individuo como podemos ver, los conocimientos básicos que se requiere en un trabajo (leer, escribir, calculo matemáticos) otras habilidades que forman parte de ello. Poniendo en práctica todo en cuanto a sus conocimientos, experiencias, sus destrezas, valores, red de contactos, todo enfocado en la búsqueda de empleo, y la realización profesional.

2.2.4. Ocupabilidad

Rodríguez, Alvares & Rodríguez (2009), la capacidad de una persona de proceder de manera auto suficiente en el mercado de trabajo para desarrollar el potencial mediante la ocupación sostenible.

Para Berdasco (2019), es la capacidad de una persona de acceder y conservar un puesto de trabajo. Hace referencia a la posibilidad de inserción laboral dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, la ocupabilidad es un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

La información sobre las tendencias del mercado laboral actual y de los sectores que generan empleo es básica para situarse en la realidad del mundo del trabajo. Suele estar influido y regulado por el Gobierno a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de empleo.

2.2.4.1. Factores de la ocupabilidad

Ibáñez (1999), señala que en “el mercado laboral genera una economía laboral imperfecta, fruto de la falta de información entre los empresarios y ofertantes de empleo. Menciona la teoría de e quitamiento

y las de señales, son difíciles de demostrar, ya que estas están enfocadas en dar respuestas exactas a los empresarios en edad, sexo, situación familiar, cultura, experiencia, etc.”

Echevarría (2008), menciona “existe acciones encaminadas a incrementar la ocupabilidad ante el hecho de existencia de factores que influyen sobre las posibilidades del sujeto para encontrar un puesto de trabajo.”

- Factores estructurales:

son aquellos que se refieren al estado del mercado laboral mencionan los empleos disponibles, las tendencias del mercado, etc. Estos factores no los podemos modificar ni influir en ello no se puede, por otro lado, es muy difícil poder predecirlos, es en ahí donde tenemos que enfocarnos en nuestros puntos fuertes relacionados a nuestra ocupación se nos ara más fácil comprender al mercado laboral más complejo.

- Factores competenciales:

Se refiere a determinadas características personales del demandante y su influencia en el desempeño del puesto de trabajo (competencias profesionales, idiomas, nivel de cultura, etc.), son característica relacionadas directamente con sus capacidades profesionales. Algunos factores competenciales de ocupabilidad son:

Formación de base

Nivel cultural

Cualificaciones profesionales

Experiencia laboral

- Factores psicosociales:

Son factores relacionados directamente con la conducta humana y su inserción en la sociedad, el accionar individual analizado desde un aspecto social. Sin embargo, para la orientación, lo más importante es que dichos factores son susceptibles de sufrir cambios.

Desde una perspectiva psicopedagógica, el modelo elaborado por Montané (1990), ha inspirados estudios posteriores, ha sido utilizado como marco teórico para investigaciones y para la elaboración de programas para la inserción laboral.

El modelo se basa en la interacción dinámica de los tres principales elementos que condicionan la inserción para el autor:

1. El bagaje del sujeto que busca trabajo.
2. Las ofertas y demandas del mercado de trabajo.
3. Las técnicas y procesos necesarios para la inserción laboral

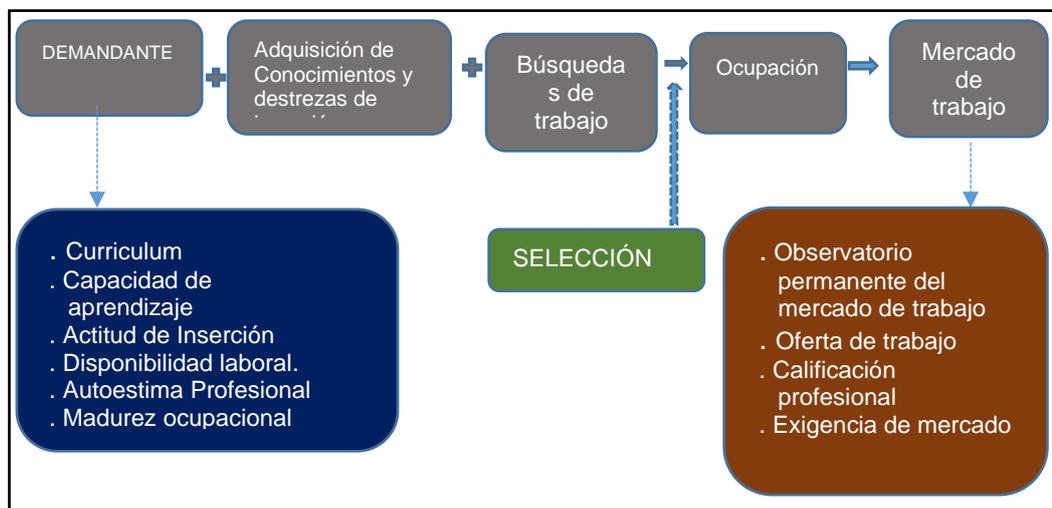


Figura 1. Modelo de inserción laboral. Montané (1990)

2.2.4.2. Actores de la ocupabilidad

Pérez (1996) propone un análisis de los diversos factores y variables integrantes que componen la ocupabilidad.

- Mercado laboral

Según Santomé (2004) menciona que el “mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones, empresas, personas que buscan empleo.”

Según Wayne (1999) da a conocer que el “mercado laboral consiste en los empleados potenciales que se encuentran dentro del área geográfica donde se realiza el reclutamiento de personal.”

Según Garcia (1996) da a conocer:

La sociedad actual, desde la perspectiva del mercado del trabajo (mercado laboral), se encuentra sometida a constantes y vertiginosas transformaciones, atribuidas frecuentemente a la interacción de diversos factores: prolongación de la crisis económica, crecimiento natural de la población activa, aumento de la población femenina activa, flexibilización de las relaciones laborales, diversidad en el grado de desarrollo de las diferentes regiones, cambios demográficos, falta de cohesión social, cambios culturales y axiológicos, competitividad creciente a nivel internacional, avances tecnológicos y sus múltiples aplicaciones.

- Empresas

Echebarria (2008) indica que “es la entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados. et al.”

Weller (2007) alude que “las prácticas en empresas tienen como principal objetivo mejorar la formación práctica del universitario y adecuar, en mayor medida, su formación a las demandas del mercado laboral.”

- Salario

Para la Organización Internacional del Trabajo (1996) da a conocer:

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno.

- Educación

Diez de Medina (2001) la educación generalmente es vista como elemento central para mejorar la inserción laboral de la población juvenil y se ha constatado que un mayor nivel educativo reduce el riesgo de desempleo. Sin embargo, otros han cuestionado la efectividad de la educación como vehículo para mejorar inserción laboral.

Según Echevarria et. al. (2008) menciona que las universidades, principales núcleos de formación de los recursos humanos, deberemos colaborar, posibilitando modelos formativos a la vez que profesionalizadores que favorezcan la inserción laboral de las generaciones jóvenes, siendo necesarias para ello ciertas adaptaciones de las estructuras de formación a los cambios del mundo laboral.

Rodríguez (2009) menciona que:

Será necesario que la educación superior se diversifique y se adapte a las nuevas necesidades sociales, convirtiéndose en un ámbito de formación flexible y permanente, colaborando con los sistemas empresariales, mediante la elaboración de proyectos de investigación compartidos, prácticas en empresas. Conciliar aspectos irrenunciables vinculados a la tradición universitaria, de carácter formativo, con nuevas orientaciones relacionadas con las nuevas formas de organización del trabajo y del mercado laboral, constituyen un reto, a partir del cual se deberá dotar a las personas de nuevas competencias imprescindibles para desempeñar un trabajo.

- Sector político

Promovemos un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) señala que: “Las Políticas Nacionales de Empleo presentadas, constituyen un conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión

Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país.”

- Entorno social y familiar.

Berdasco (2018), las redes de amigos o de relaciones familiares que trabajan son determinantes para encontrar empleo. De tal manera que los que viven en entornos, sea cual sea su formación, tienen mayor probabilidad de encontrar trabajo, que el que vive en entornos deprimidos con muchos desempleados entre amigos y familiares.

Las circunstancias socio familiares más influyentes son el acceso a los recursos y a redes de apoyo, así como su variedad y cantidad. El acceso a los recursos, sobre todo monetarios, es un factor determinante de la empleabilidad, en la medida que la situación económica está referida al acceso a fuentes, ya sean formales o informales, de apoyo financiero.

Asimismo, el transporte y la vivienda resultan ser factores importantes cuya carencia o precariedad pueden ser limitantes para el acceso al empleo. Del mismo modo, el contar con redes de contacto es un punto de apoyo que permite incrementar las posibilidades de conseguir oportunidades para la inserción laboral y la movilidad dentro del mercado de trabajo. Por su parte, los factores externos con mayor preponderancia son los propios del mercado de trabajo y los factores macroeconómicos.

- Indicadores de cualificación

Según Echevarria et al. (2008), menciona que la “cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral y capacitaciones.”

Una cualificación se alcanza cuando un organismo competente determina que el aprendizaje de una persona ha alcanzado un nivel determinado de conocimientos destrezas, y competencias más amplias, el nivel de los resultados del aprendizaje se confirman por un proceso de evolución o por la superación de un programa de formación, una cualificación otorga un reconocimiento oficial con valor para el mercado laboral y para la educación y la formación.

2.2.5 Problema de la información entre empleadores y empleados

Precariedad laboral.

Según Romero (2004) citado por Pelayo (2012) agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantener laboralmente para considerar una plena inserción: “la capacidad laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo”

La aceleración del cambio en los mercados, como consecuencia de la integración global y los avances tecnológicos, afecta también al funcionamiento del mercado de trabajo. A veces facilitada por reformas legales, la inestabilidad laboral tendió a aumentar. Sin embargo, hasta ahora pareciera que en la mayoría de los países no ha habido transformaciones generalizadas de las relaciones contractuales. Weller (2007)

Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica. Por lo tanto, también se reducen los ingresos netos presentes y debido al impacto negativo en su capacidad de ahorro los ingresos futuros de los padres.

Segmentación socioeconómica

Según las características sociodemográficas relevantes más valoradas son el ámbito geográfico de procedencia o lugar de residencia del candidato es la alternativa más valorada en primer lugar, estos resultados se podrían explicar deduciendo la cercanía del domicilio del candidato al lugar del centro de trabajo como sinónimo de mayor disponibilidad, y por ende, de mayor atractivo para el empleador al tratarse de personas que no han de desplazarse grandes distancias, con lo que redundaría indirectamente tanto en la motivación como en la

satisfacción del empleado con su ocupación, en segundo lugar fue la edad. (Valero Osuna, 2012 p.49)

En efecto, el trasfondo familiar determina en gran medida las perspectivas laborales de los jóvenes, pues influye en las oportunidades de acumular capital humano (acceso a educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). La situación, los problemas y las perspectivas de los jóvenes, por lo tanto, son heterogéneos.

2.2.5.1 La estructura del mercado

Osterman (1983), considera que:

Los jóvenes que abandonan o terminan sus estudios están en una situación "moratoria" pues tienen una actitud instrumental hacia el trabajo, utilizándolo exclusivamente para conseguir los ingresos necesarios, que serán de todo tipo. Por ello el empresario no va a confiarles trabajos que requieran cualificaciones, dedicación o responsabilidad, produciendo vínculos débiles con la fuerza de trabajo, con el paso del tiempo ira apareciendo el comportamiento sentimental, el asentamiento de los amigos, acontecimientos que irán llevando al joven a la madurez y con ella el cambio de actitud.

Las empresas analizan dos segmentos de mercado de trabajo.

- Segmento secundario del mercado de trabajo: En ésta, los jóvenes no tienen experiencia, pasan por una trayectoria caótica hasta los 25 años, los empresarios no tienen mucha confianza en ellos, falta de experiencia, pasando por distintos puestos de trabajo.
- Segmentación primaria: Las empresas prefieren contratar a jóvenes que ya pasaron por la etapa moratoria, con la que se caracteriza por dos cosas, mayor edad y cierta experiencia laboral merecedor de confianza y el deseo de independización familiar mayor responsabilidad.

Una vez que el joven ha accedido al segmento primario, sobre todo compuesto por grandes empresas con un mercado interno de trabajo, ira dibujando cierta carrera ordenada y dejando de ser joven.

La propuesta de romero et al. (2004), menciona “dos factores muy importantes en el proceso de inserción laboral, da a conocer el factor de empleabilidad y el de ocupabilidad son aquellos que están directamente relacionados tanto macro económicos como aspectos sociales del individuo.”

Tabla 2
Factores de la inserción laboral

INSERCIÓN LABORAL	
EMPLEABILIDAD	OCUPABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Importancia que se le concede al trabajo - Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad) • Autoestima personal y profesional • El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos • Madurez ocupacional Competencias • Competencias transversales • Competencias básicas • Competencias relacionales • Competencias profesionales • Formación y titulación académica, experiencia (laboral) • Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación • Los factores sociales • El contexto personal • Situaciones de rechazo 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura características y tendencias del mercado laboral - Coyuntura económica -Las ofertas de empleo • Las demandas del empleo y las concurrencias • Los índices económicos • Los cambios demográficos • La política laboral del momento • La reestructuración del mercado de trabajo • Edad • Sexo • Nacionalidad

Fuente: Propuesta de Romero et al. (2004)

2.2.6. Problemas de la inserción laboral

Weller (2007), menciona una característica de los mercados de trabajo latinoamericanos es la persistencia de graves problemas para la inserción laboral de hombres y mujeres jóvenes, sobre todo, elevadas tasas de desempleo y alta precariedad en el trabajo. Por razones económicas y sociales, esto es motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general. Entre estas razones se pueden mencionar las siguientes.

Los problemas de inserción laboral generan dudas sobre la eficiencia de la inversión en educación y capacitación, por lo tanto, sobre las perspectivas del crecimiento económico.

Una débil acumulación de experiencia laboral incidiría negativamente en los ingresos futuros de los individuos jóvenes.

Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a cerrar el canal de la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso en la región.

La inserción laboral débil, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta sobre todo a jóvenes procedentes de hogares pobres, con lo que hay una alta probabilidad de una transmisión intergeneracional de la pobreza. Jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social.

Entre las primeras vale resaltar el cambio demográfico y la evolución de los sistemas educativos. Con el descenso de las tasas de crecimiento demográfico, las nuevas cohortes entrantes a los mercados de trabajo forman una proporción decreciente de la población en edad de trabajar.

A la vez, la expansión de los sistemas educativos tiene un doble efecto respecto a la oferta laboral juvenil: primero, un efecto cuantitativo, pues la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema escolar reduce la participación laboral, lo que limita la competencia intergeneracional y debería mejorar sus ingresos relativos; y segundo, un efecto cualitativo, ya que los jóvenes entran al mercado de trabajo con mejores niveles educativos.

En consecuencia, del lado de la oferta, una menor presión de participación laboral juvenil y una mayor calidad de la mano de obra de las nuevas cohortes entrantes a los mercados de trabajo tenderían a favorecer la inserción laboral de los jóvenes. Al mismo tiempo, en la discusión sobre cambios recientes en la demanda laboral se ha hecho énfasis en que habría un sesgo en favor de la mano de obra más calificada, a causa del cambio tecnológico y la creciente competencia en los mercados, fomentada sobre todo por la apertura comercial.

Marco conceptual

Calidad de vida

Es la satisfacción de necesidades en la esfera física, psicológica, social, de actividades, material y estructural.

Comportamiento socioemocional

Son un conjunto de rasgos, conductas que fueron aprendidas de forma natural que se manifiestan en situaciones interpersonales.

Crecimiento demográfico

Es el incremento poblacional que se registra de una población en un plazo determinado.

Empleabilidad

Empleabilidad es el potencial de las características personales que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella.

Estabilidad laboral:

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral, busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley.

Mercado laboral:

Es el entorno donde se relacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo.

Ocupabilidad:

Es el grado de influencia de los factores externos que intervienen en el logro de consecución de empleo de las personas.

Precariedad laboral:

Se denomina precariedad laboral al estado de situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

Psicosocial:

Está relacionado con la conducta humana y su inserción en la sociedad, el accionar individual analizado desde los aspectos sociales. El ser humano y su comportamiento en un contexto social.

Realización personal:

Expresa los logros y resultados esperados que la persona debe ser capaz de demostrar para conseguirlos superando obstáculos.

Satisfacción laboral:

Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

Hernández et. al. (2014) Considera que “en toda investigación descriptiva no se tiene que formular una hipótesis necesariamente, salvo en estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar” (p.108)

La presente investigación busca describir, analizar la realidad de los hechos, es por ello que no se formula hipótesis, por otro lado, no se utiliza la “r” de Pearson, ya que se utiliza en investigaciones con dos variables y a través de ello se puede medir si existen relación y por ello formular posibles hipótesis.

Por otro lado, este tipo de investigación analiza la variable de forma independiente con el objetivo principal de observar y dar a conocer en su estado real la variable única sin realizar modificaciones con relación a otras variables.

3.2. Variables

Según Arias (2012) da a conocer que “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 es un conjunto de cualidades, características, atributos que se desea estudiar en un problema planteado.

La presente investigación está compuesta por una sola variable la cual es inserción laboral, esta no depende de otras variables para ser estudiada ya que se buscó analizar en su estado real, sin hacer ninguna modificación a los resultados obtenidos.

3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Variable única:</p> <p>Inserción laboral</p>	<p>La Inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.</p> <p>Romero et al. (2004)</p>	<p>Es un proceso integral en la que intervienen dos factores fundamentales como la empleabilidad, donde se encuentra todas las características, habilidades conocimientos, y el otro factor fundamental es la ocupabilidad está relacionado con el exterior y las oportunidades del mundo laboral. En base a estos factores se hará un análisis como es la inserción laboral.</p>	Empleabilidad	Técnicas de búsqueda de empleo
				Flexibilidad y adaptabilidad
				Competencias sociales
				Competencias cognitivas
				Competencias personales
				Experiencia laboral
			Ocupabilidad	Preparación profesional
				Mercado de trabajo
				Salario
				Jornada laboral
				Riesgo laboral
				Políticas de empleo
				Segmentación socio demográfico

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

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

La presente investigación utilizó el enfoque cuantitativo debido a que se realizó la recolección de datos subsiguientemente se procesó la información en cantidades numéricas para mayor comprensión y mejor análisis de los resultados obtenidos.

3.4.2. Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo básica, según Carrasco (2009), define que “no tiene propósitos aplicativos inmediatos solo busca profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes, acerca de la realidad”. (p.43)

De acuerdo a la definición la presente investigación es de tipo básica, porque busca ampliar y profundizar cada vez nuestro saber de la realidad basándose en teorías ya establecidas, con el fin de contribuir con el estudio a problemas ya existentes en el ámbito de la inserción laboral.

Por otro lado, el régimen de la investigación de acuerdo al artículo 11 del reglamento para la elaboración y sustentación de tesis para la obtención del título profesional de licenciado en Administración de Empresas, de la Universidad Nacional José María Arguedas de la Escuela Profesional de Administración de Empresas. La presente investigación se encuentra en el ítem 4: bajo la línea de dirección y gestión del talento humano.

3.4.3. Diseño de investigación

Diseño no experimental de la investigación

La presente investigación es de diseño no experimental. Según Hernández, et al. (2014), menciona que el diseño no experimental es el “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en que

solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.”
(p.152)

La investigación es de diseño transversal descriptivo Según Hernández et al. (2014), menciona que “indagan la incidencia de las modalidades, categorías a niveles de una o más variables en la población, son estudios puramente descriptivos, 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” (p.155)

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

M —————> X

Dónde:

M: muestra

X: variable única

Esta investigación utilizó el diseño de investigación no experimental - transversal porque no se va a manipular ninguna la variable en estudio, se observará y analizará cada resultado obtenido.

3.5. Población y muestra de estudio

Arias (2010), “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”

3.5.1. Población

Arias (2010), se considera que “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81)

Para la investigación se tomó a todos los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas en los años 2015 – 2016.

Tabla 3

Cantidad de alumnos egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 – 2016.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS		
(Escuela Profesional de Administración de Empresas)		
SEXO	AÑO	
	2015	2016
Mujer	48	75
Varón	31	40
Total	79	115
Población total	194	

Fuente: Autoría propia (información de USEG de la UNAJMA).

3.5.2. Muestra

Según Carrasco (2009), menciona que es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetivas y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población (p.237).

Para el presente trabajo de investigación el fragmento fue tomado de acuerdo a la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

n = Tamaño de muestra	121
N= Población total	194
p= Probabilidad de éxito	70%
q= Probabilidad de fracaso	30%
E= Margen de error	5%
z= Coeficiente de confiabilidad 95%	1.96

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.70 \times 0.30 \times 194}{(0.05)^2(194 - 1) + (1.96)^2 \times 0.70 \times 0.30} \quad n = 121$$

En la investigación se tomó una muestra de 121 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

3.5.2.1. Muestreo probabilístico

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) refiere a “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogido para la muestra y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra” (p.175)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

- Encuesta

Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular (Arias, 2012, p. 72).

Esta investigación utilizó la encuesta para recolectar información a través de preguntas que nos ayudaron a entender mejor la realidad que atraviesan los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, de la Universidad Nacional José María Arguedas

- Entrevista

Es un intercambio verbal que nos ayudó a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión del hecho y responde a preguntas relacionadas con un problema. Acevedo & López (2004)

Esta investigación utilizó la técnica de entrevista estructurada a través de ello se pudo recoger información y así poder entender mejor como es el mundo laboral y que esperan ellos de los nuevos trabajadores.

- **Observación**

Respecto a la observación, Hernández, et al. (2014), menciona “es 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” (p. 252)

Para el presente trabajo de investigación, se utilizó la técnica de observación debido a que esta técnica, nos permite ver el comportamiento de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en el proceso de inserción laboral a diversas instituciones públicas y privadas.

3.6.2. Instrumento

- **El cuestionario**

Según Arias (2006), indicó que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 68).

Por otro lado, Hernández et. al. (2014) menciona que, “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217)

Para la investigación se utilizó el cuestionario, para tomar la percepción acerca de la inserción laboral que están pasando los egresados, se recolecto información envase a preguntas que están relacionados al tema y sus dimensiones de empleabilidad, ocupabilidad.

- **Guía de entrevista**

Según Yuni & Hurbano (2006), menciona que es un documento que contiene un listado de preguntas abiertas enfocados a un objetivo que generan y permiten mantener un proceso de interacción entre el entrevistado y el entrevistador.

La investigación utilizó la guía de entrevista para conocer como las empresas hacen frente a la inserción laboral de los egresados, de tal manera se puede conocer cómo influye el mercado laboral.

- **Ficha de Observación**

Según Yuni & Hurbano (2006), menciona que la ficha de observación es un cuadro de recogida de datos, en el que registra los hechos descriptivos básicos de la unidad de observación, se elige entre los aspectos de la realidad del campo de observación los que considere que sean de mayor interés para la investigación.

Para la investigación se utilizó la ficha de observación para conocer como es la inserción laboral de los egresados, mediante un cuadro que está conformado por ítems relacionados al tema de investigación. Se realizó una observación natural e instantánea.

3.7. Métodos de análisis de datos

3.7.1. Programa SPSS V23 (Statistical Package for the Social Sciences)

Para el presente trabajo se utilizó el programa SPSS V23. Según Castañeda, et al. (2010), el programa permite administrar bancos de datos de manera eficiente y desarrollar perfiles de usuarios, hacer proyecciones y análisis de tendencias que permitirán planificar actividades a largo plazo y, en general, hacer un mejor uso de la información capturada en forma electrónica (p. 15)

Para conocer en cantidades cuantitativas la información recolectada a través de la encuesta, se procedió a ser la incorporación de la información al programa SPSS V23 con el objetivo de analizar cada dimensión y poder mostrar datos reales que ayuden a conocer más acerca de la empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Por otro lado, la investigación realizó a través de la interpretación de los gráficos, tablas. El análisis se realizó de los cuadros obtenidos gracias al SPSS V23, los resultados serán en índices y se mostrarán en barras para que haya mayor claridad en los resultados al momento de mostrarlo.

3.7.2. Alfa de Cronbach

Sirve para estimar la confiabilidad de su instrumento, lo debe aplicar a su muestra y sobre la base de los resultados calcular tal coeficiente que es de cero (coeficiente de confiabilidad nula), hasta 1.96 (coeficiente de confiabilidad altamente confiable) y que el método de cálculo de estos requiere una sola administración de instrumento de medición. Hernández et. al. (2014) (p.282)

En este estudio el alfa de Cronbach permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento a través de un conjunto de ítems de los cuales se pueden tomar valores de uno a cero, donde cero significa confiabilidad negativa y uno confiabilidad positiva de los resultados.

El trabajo de investigación tiene una excelente confiabilidad del instrumento y se encuentra en el rango de ,72 a ,99 teniendo en cuenta que está conformado por preguntas de acuerdo a cada dimensión, que ayudaron a conocer más de la inserción laboral.

3.7.3. Representación gráfica

Según Avila (2006) menciona que se realiza a partir de la distribución de frecuencia se procede a presentar los datos por medio de graficas. La información puede describir por medio de gráficos a fin de facilitar la lectura e interpretación de las variables. (p. 105)

La investigación realizó la presentación de los resultados de cada dimensión y sus ítems respectivos, a través de gráficos mostrados en barras y porcentajes para mayor entendimiento y mejor interpretación, de tal manera se pudo llegar a una mejor conclusión.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

4.1.1. Confiabilidad de instrumento - alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación y está determinado en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, como referencia tenemos la tabla de Kuder Richardson que se presenta a continuación:

Tabla 4
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: Mejía (1994), técnicas de investigación educativa.

Tabla 5
Estadística de fiabilidad (V1): Inserción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	27

Fuente: Datos recogidos de la encuesta

Al comparar el resultado obtenido con la tabla 5, se observa que el valor alfa es de ,803 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 27 preguntas.

4.1.2. Datos generales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Tabla 6

Género de los egresados de la EPAE de los años 2015 – 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	71	58,7	58,7	58,7
	Masculino	50	41,3	41,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

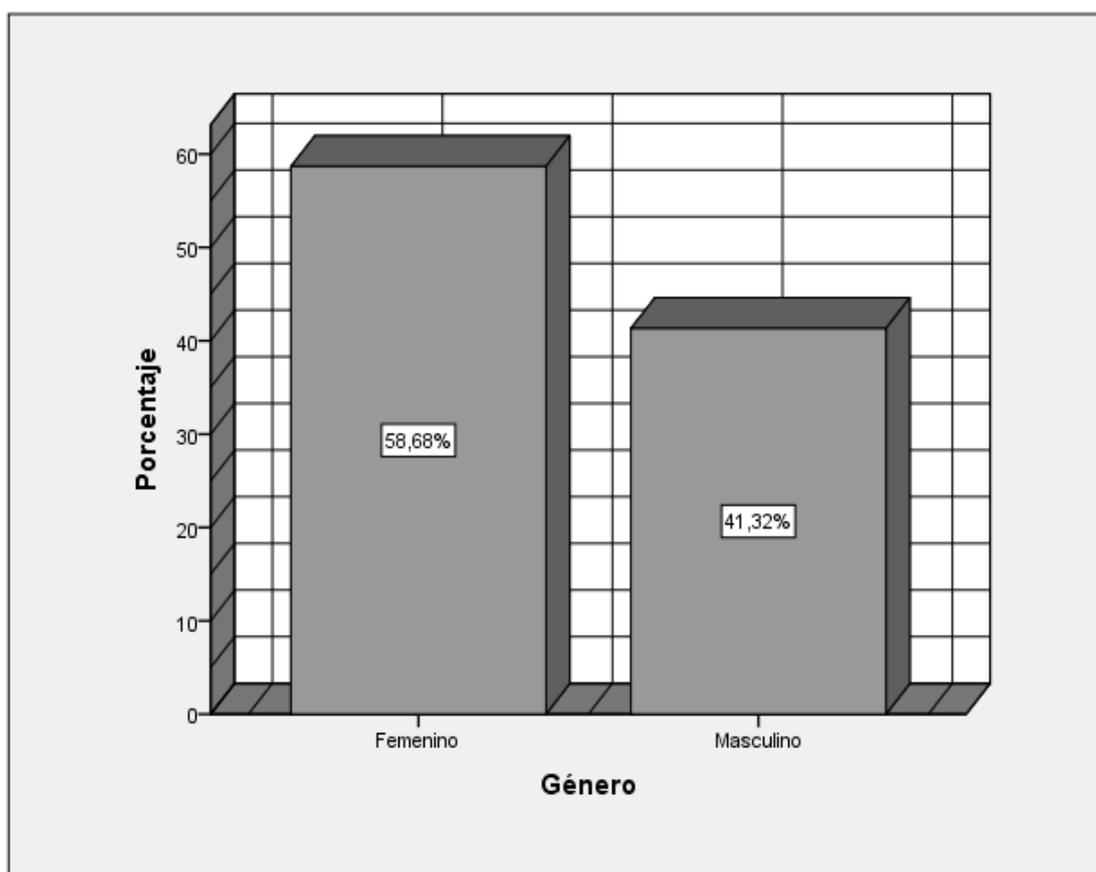


Figura 2. Género de los egresados de la EPAE

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 6 y figura 2, se verifica que de los 121 egresados encuestados el 58.68% representa a 71 mujeres y el 41.34% representa a 50 varones, quienes egresaron en los años 2015 – 2016 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas. En base a este resultado se puede mencionar que, de los encuestados ubicados en el mercado laboral se llegó a ubicar a más mujeres ejerciendo su trabajo.

Tabla 7

Edad de los egresados de la EPAE de los años 2015 – 2016

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 años a 25 años	32	26,4	26,4	26,4
	26 años a 30 años	83	68,6	68,6	95,0
	31 años a 35 años	6	5,0	5,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

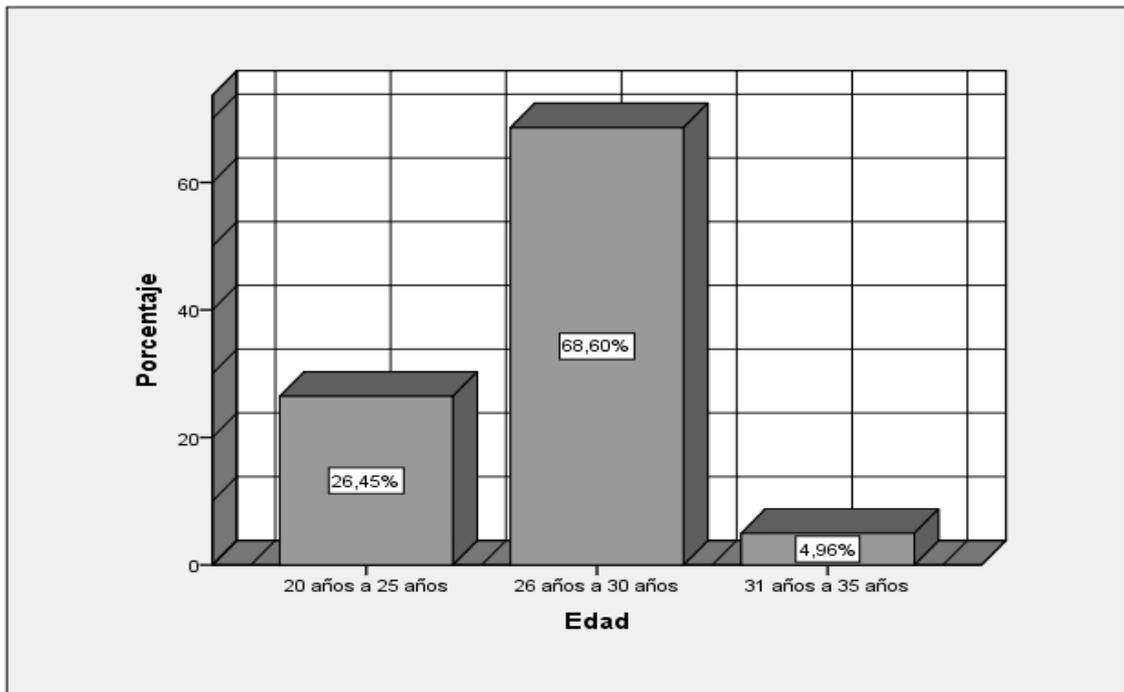


Figura 3. Edad de los egresados de la EPAE

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 7 y figura 3, se puede notar que de los 121 egresados encuestados el 68.60% que representa a 83 encuestados indican que su edad está comprendida entre los 26 años a 30 años y el 26.45% que representa a 32 egresados que su edad se encuentra entre los parámetros de 20 años a 25 años y el 4.96% egresados su edad esta entre 31 años a 35 años, teniendo en cuenta esta información podemos mencionar que en su mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 – 2016 a la fecha se encuentran con edades entre 26 años a 30 los egresados se encuentran en una edad llena de energía y fuerzas pero con muchos retos por delante, el mismo hecho debe tener esa edad tienen ventajas, que si no las aprovechamos en enfocar a una buena inserción laboral se estará incurriendo en cierta desventaja.

Tabla 8

Formación académica de los egresados de la EPAE de los años 2015 – 2016

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Titulado	40	33,1	33,1	33,1
	Bachiller	66	54,5	54,5	87,6
	Postgrado	15	12,4	12,4	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

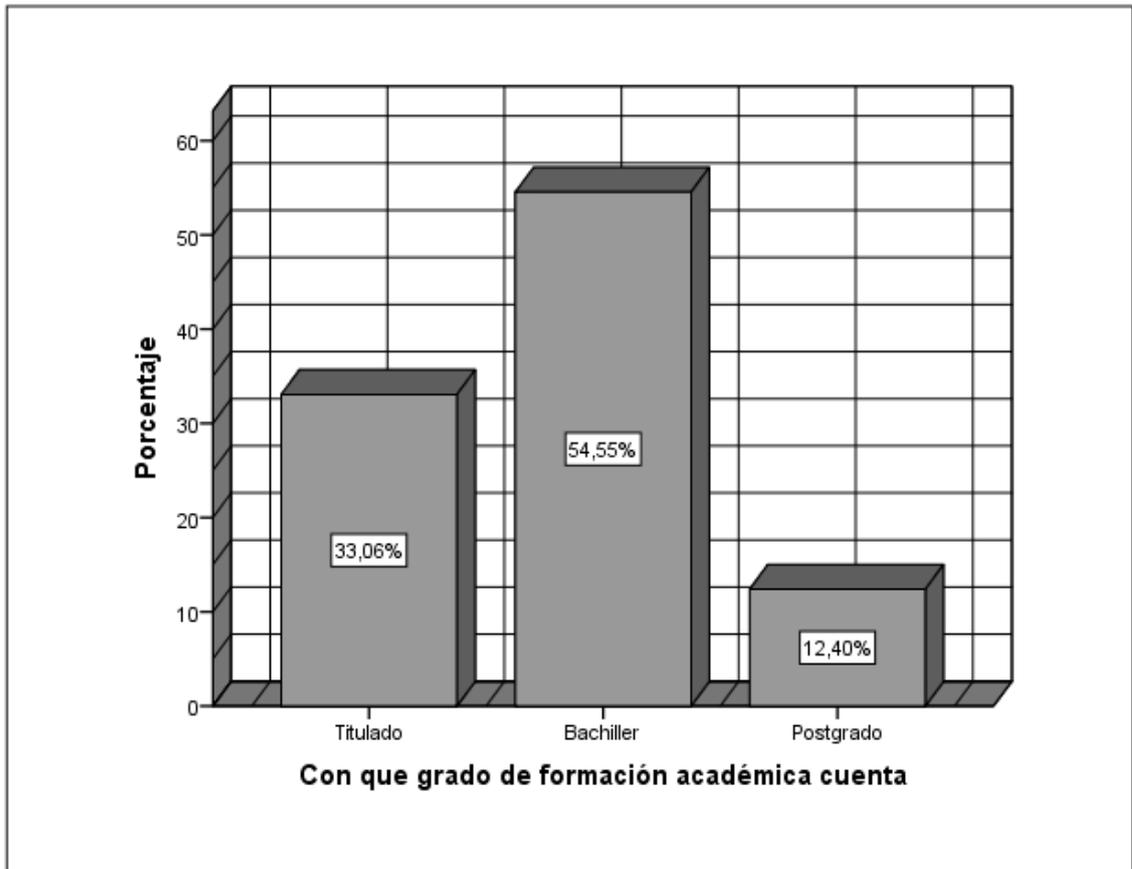


Figura 4. Formación académica de los egresados de la EPAE

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 8 y figura 4, de los 121 egresados encuestados el 54.5% que representa a 66 egresados encuestados indican que cuentan con grado de bachiller y el 33.1% que representa a 40 egresados encuestados indica que cuenta título profesional y el 12.4% que representa a 15 egresados encuestados da a conocer que cuentan con postgrado. Teniendo en cuenta esta información podemos mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 – 2016, en su mayoría cuentan con formación profesional de bachiller.

Tabla 9
Tipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Temporal	39	32,2	32,2	32,2
	Eventual	82	67,8	67,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

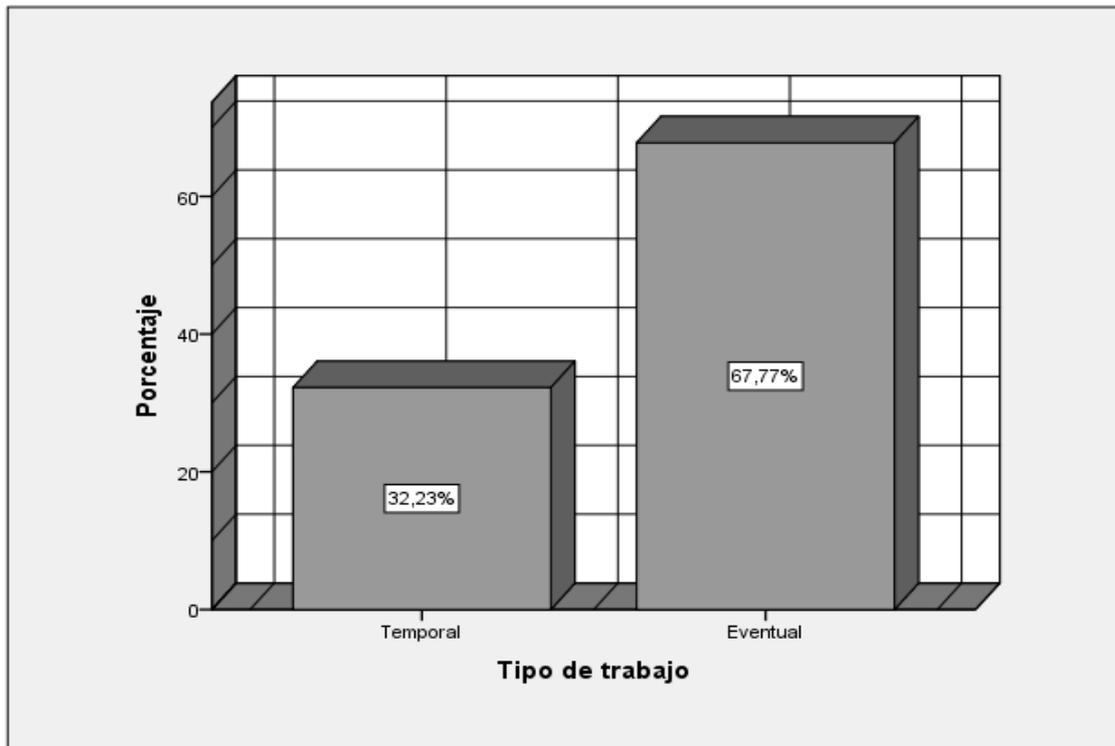


Figura 5. Formación académica de los egresados de la EPAE
Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 9 y figura 5, se puede verificar que de los 121 egresados encuestados el 67,77% que representa a 82 egresados encuestados indican que su trabajo es eventual y el 32,23% que representa a 39 egresados encuestados indica que su trabajo es temporal. Conociendo esta información se puede mencionar en su mayoría los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 – 2016 no tienen un trabajo estable, alargando más el proceso de inserción de estos egresados al mercado laboral.

Tabla 10
Sector al que pertenece su centro laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pública	41	33,9	33,9	33,9
	Privada	80	66,1	66,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

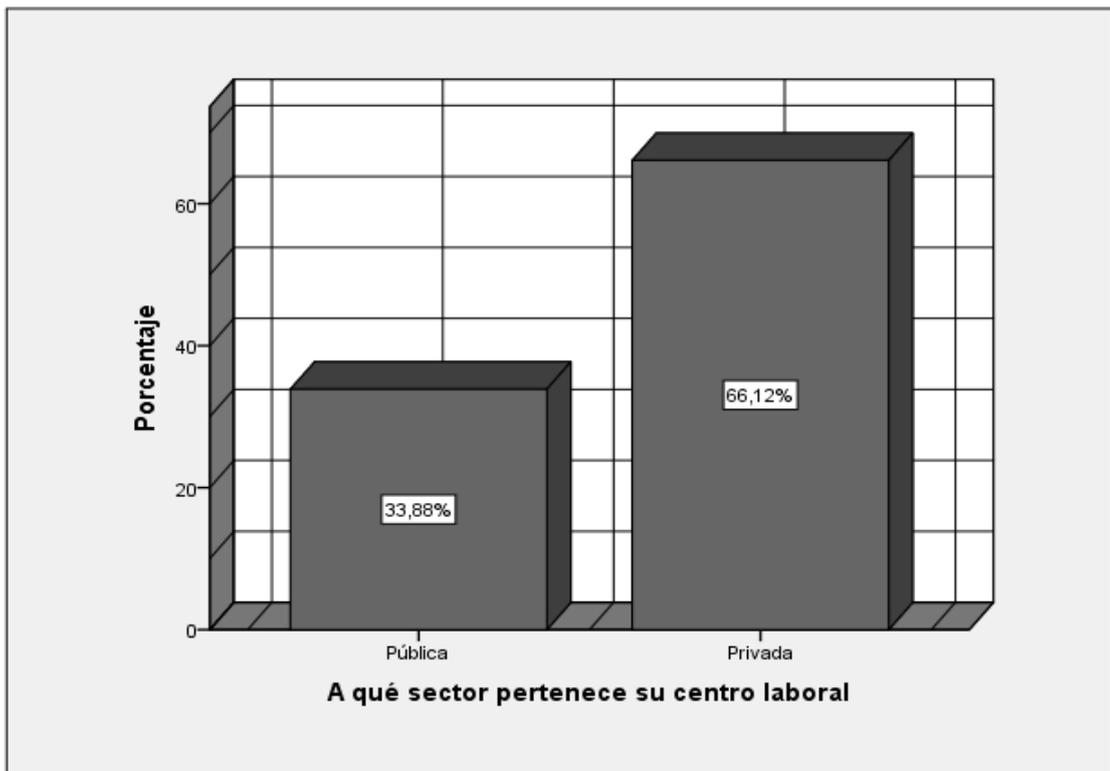


Figura 6. Sector al que pertenece su centro laboral
Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 10 y figura 6, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 53.72% que representa a 65 egresados encuestados indican que cuentan que se encuentran trabajando en el sector público y el 46.28% que representa a 56 egresados encuestados indica que se encuentran trabajando en el sector privado está conformado por todo tipo de trabajadores desde choferes, comerciantes u otros oficios independientes por otro lado también se encuentran instituciones privadas. Conociendo esta información se puede mencionar que en su mayoría los egresados se encuentran laborando en el sector público, pero por otro lado no hay mucho margen de dispersión entre los trabadores del sector privado y el sector público.

Tabla 11

Desde el egreso de la Universidad cuanto tiempo le tomo encontrar un empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 3 meses a 6 meses	21	17,4	17,4	17,4
	De 7 meses a 1 año	67	55,4	55,4	72,7
	De 1 año a 1 año y medio	33	27,3	27,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

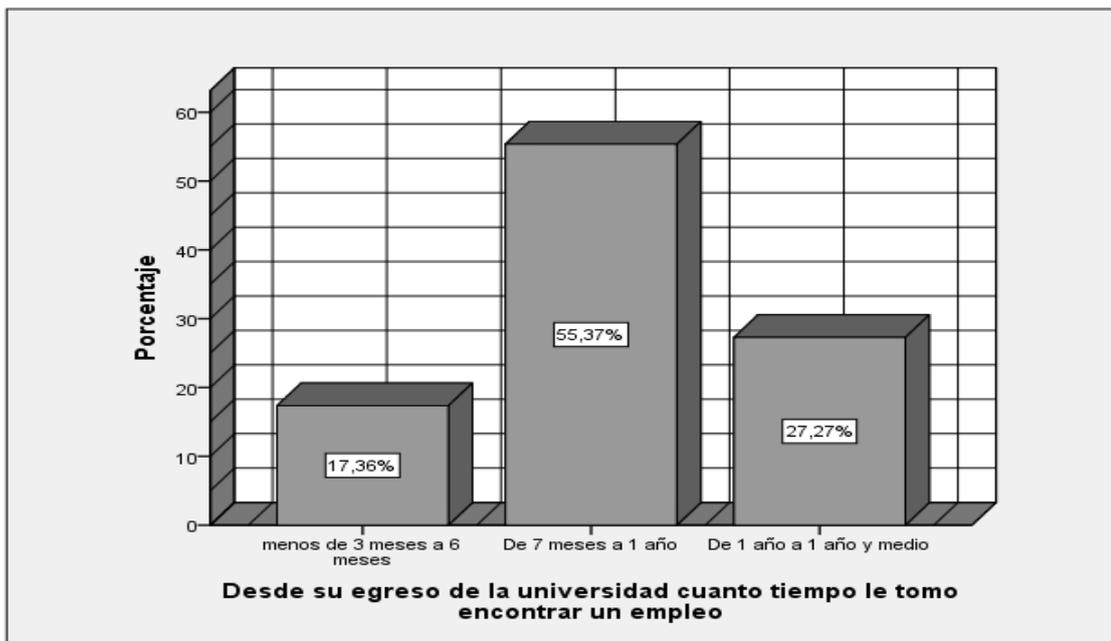


Figura 7. Desde el egreso de la Universidad cuanto tiempo le tomo encontrar un empleo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 11 y figura 7, se puede comprobar que de los 121 egresados encuestados el 55.4% que representa a 67 egresados indican que encontraron un puesto de trabajo en un tiempo de 7 meses a un año y el 27.3% que representa a 33 egresados encuestados indica que les tomo entre 1 año a 1 año y medio para poder encontrar un empleo y al 17.4 que representa a 21 encuestados respondieron que antes de los 6 meses ya contaban con empleo. Conociendo esta información se puede mencionar que de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas en su mayoría tardaron de 7 meses en adelante poder encontrar un empleo desde que egresaron de la universidad.

Tabla 12
Medio que más utiliza para buscar empleo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Internet	78	64,5	64,5	64,5
Puntos de anuncio de oferta laboral	8	6,6	6,6	71,1
Entorno social y familiar	35	28,9	28,9	100,0
Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

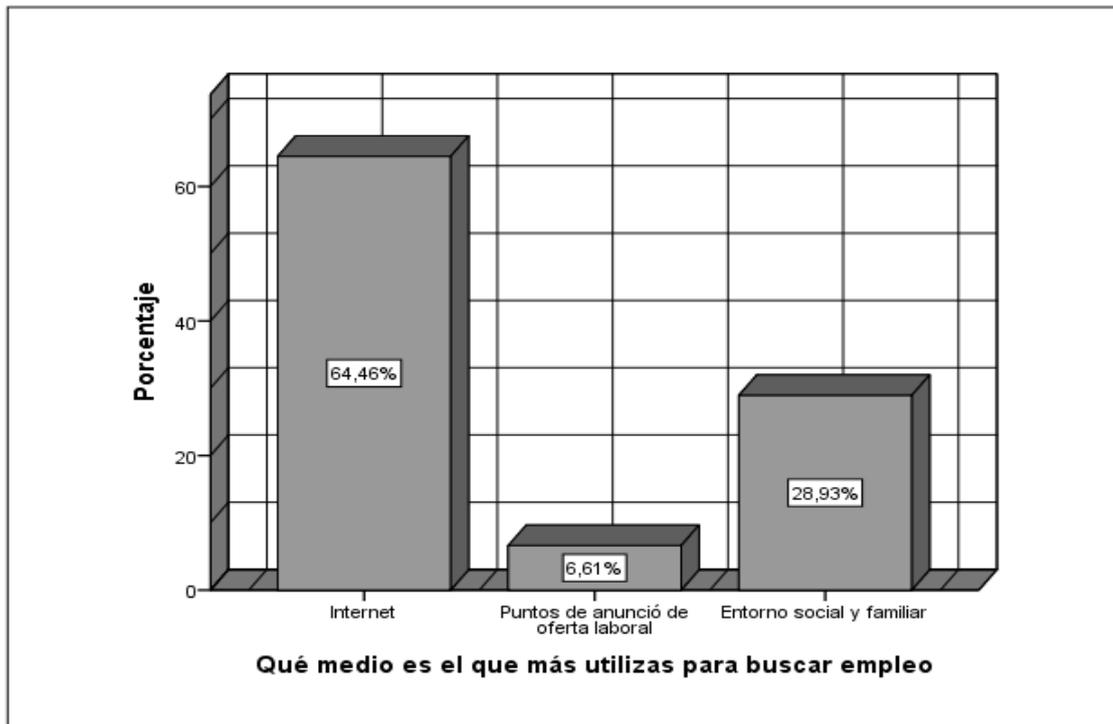


Figura 8. Medio que más utiliza para buscar empleo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 12 y figura 8, se puede evidenciar que de los 121 egresados encuestados el 64.5% que representa a 78 egresados indican que buscan trabajo a través del internet y el 28.9% que representa a 35 egresados encuestados indica que buscan trabajo en su entorno social y familiar y el 6.6% que representa a 8 encuestados respondieron que buscan trabajo en los anuncios de oferta laboral. Contando con esta información se puede mencionar que la mayoría de egresados utilizan el medio de internet para buscar empleos, pero hay que tener en cuenta que a mayores medios utilizados de búsqueda de empleo será mayor la oportunidad de poder encontrar uno. Es así que se mejoraría el proceso de inserción laboral.

Tabla 13
Proyección laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Quedarte tu misma institución	6	5,0	5,0	5,0
	Ganar experiencia	42	34,7	34,7	39,7
	Buscar mejor oportunidad laboral	29	24,0	24,0	63,6
	Migrar a otros lugares en busca de empleo	20	16,5	16,5	80,2
	Generar su propio negocio	24	19,8	19,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

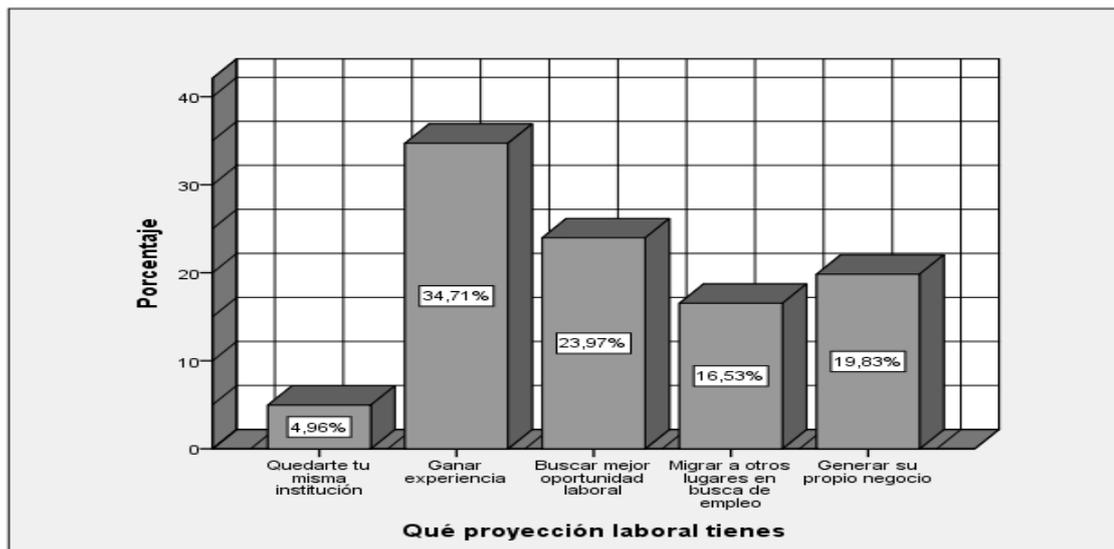


Figura 9. Proyección laboral

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 13 y figura 9, se puede demostrar que de los 121 egresados encuestados el 34.7% que representa a 42 egresados indican que buscan ganar mayor experiencia laboral y el 24.0% que representa a 29 egresados encuestados indica que buscan mejor oportunidad laboral y el 19.8% que representa a 24 egresados encuestados indica que buscan generar su propio empleo, y el 16.53% que representa a 20 egresados encuestados indica que buscan migrar a otros lugares en busca de empleo. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas en su mayoría dan a conocer que buscar acumular experiencia, porque en gran parte, para poder postular a mejores empleos o encontrar empleos, es requisito indispensable. Por otra parte, la proyección laboral que tienen los egresados es generar su propio negocio, que mejor generar su micro pequeña y ser su propio jefe.

Tabla 14

Tipo de vínculo laboral con tu empleador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sin contrato	16	13,2	13,2	13,2
	Locación de servicios	50	41,3	41,3	54,5
	CAS	35	28,9	28,9	83,5
	Indeterminado	4	3,3	3,3	86,8
	Trabajo propio	16	13,2	13,2	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

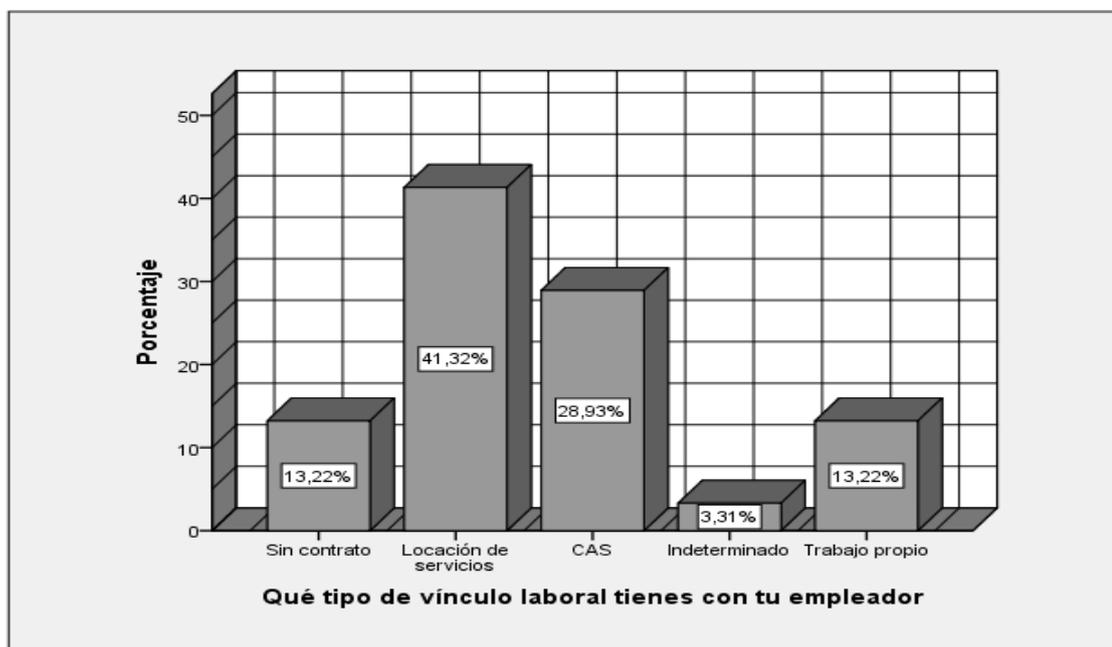


Figura 10. Tipo de Vínculo laboral con tu empleador

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 14 y figura 10, se puede probar que de los 121 egresados encuestados el 41.32% que representa a 50 egresados indican que el vínculo laboral que tienen con su empleador es solo por locación de servicios y el 28.9% que representa a 35 egresados encuestados indican el vínculo laboral que tienen es CAS. Contando con esta información se puede mencionar que en su mayoría los egresados tienen un vínculo laboral por locación de servicios. Este tipo de contratos no posibilitan crecimiento, estabilidad ni motivación en el talento humano, debido a no generan garantías laborales ni mejoras profesionales.

4.1.3. Distribución de frecuencias de la investigación por cada pregunta

Dimensión 1: Empleabilidad

Tabla 15

Frecuencia de búsqueda de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	20,7	20,7	20,7
	Casi nunca	24	19,8	19,8	40,5
	A veces	32	26,4	26,4	66,9
	Casi siempre	27	22,3	22,3	89,3
	Siempre	13	10,7	10,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

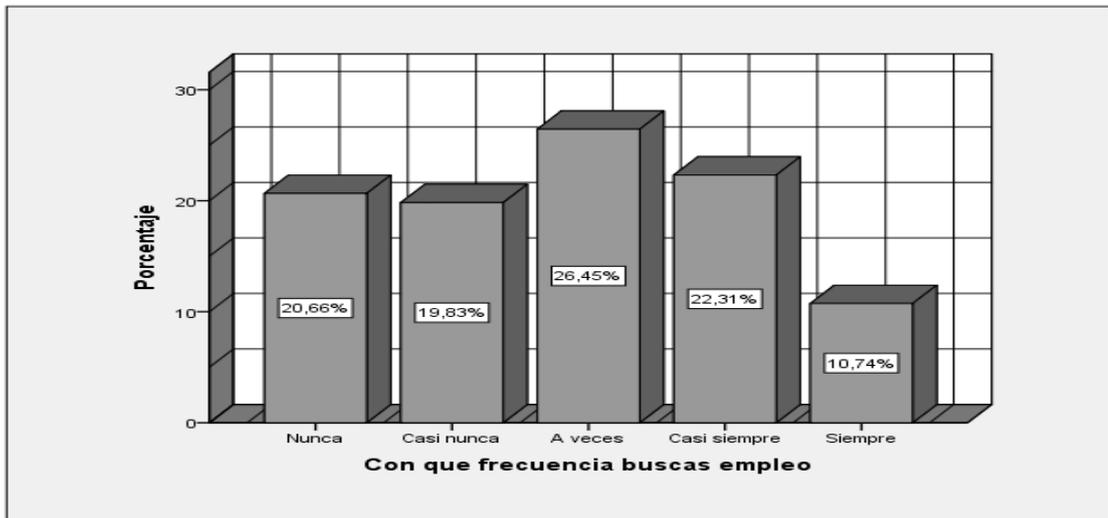


Figura 11. Frecuencia de búsqueda de empleo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 15 y figura 11, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 26.45% que incorpora a 32 egresados encuestados indican que a veces buscan empleo mientras el 22.31% que comprende a 27 egresados encuestados dan a conocer que casi siempre buscan empleo. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría a veces buscan empleo, como se puede observar el mercado laboral está en constante cambio y si los egresados desean insertarse en el mercado laboral lo recomendable sería que con frecuencia busquen oportunidades laborales de tal manera que acortarían el proceso de inserción.

Tabla 16
Red de contactos para buscar empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	21,5	21,5	21,5
	Casi nunca	28	23,1	23,1	44,6
	A veces	36	29,8	29,8	74,4
	Casi siempre	14	11,6	11,6	86,0
	Siempre	17	14,0	14,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

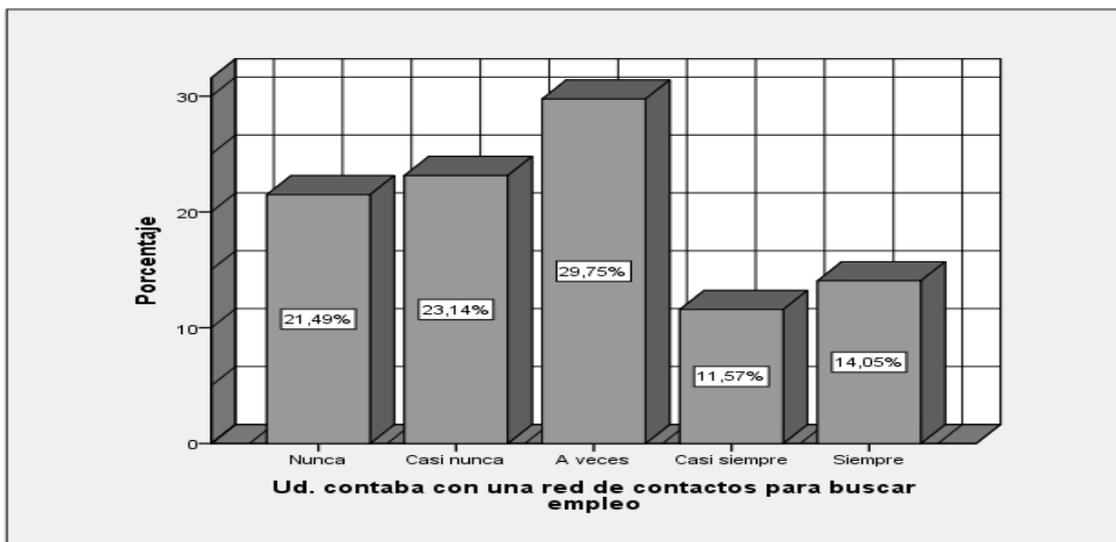


Figura 12. Red de contactos para buscar empleo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 16 y figura 12, se puede evidenciar que de los 121 egresados encuestados el 29.7% que incorpora a 36 egresados encuestados indican que a veces cuentan con una red de contactos para buscar empleos y el 44% que comprende a 54 egresados encuestados dan a conocer que nunca y casi nunca cuentan con una red de contactos para buscar empleo. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría nunca y casi nunca cuentan con una red de contactos para buscar empleo. Se pone énfasis en este punto ya que el contar con una red de contactos es una ventaja para poder hallar con mayor facilidad un empleo, sería de conveniencia que siempre se utilizará esta estrategia para ganar mayor mercado laboral.

Tabla 17
Cursos adicionales para conseguir un empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	25,6	25,6	25,6
	Casi nunca	33	27,3	27,3	52,9
	A veces	25	20,7	20,7	73,6
	Casi siempre	18	14,9	14,9	88,4
	Siempre	14	11,6	11,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

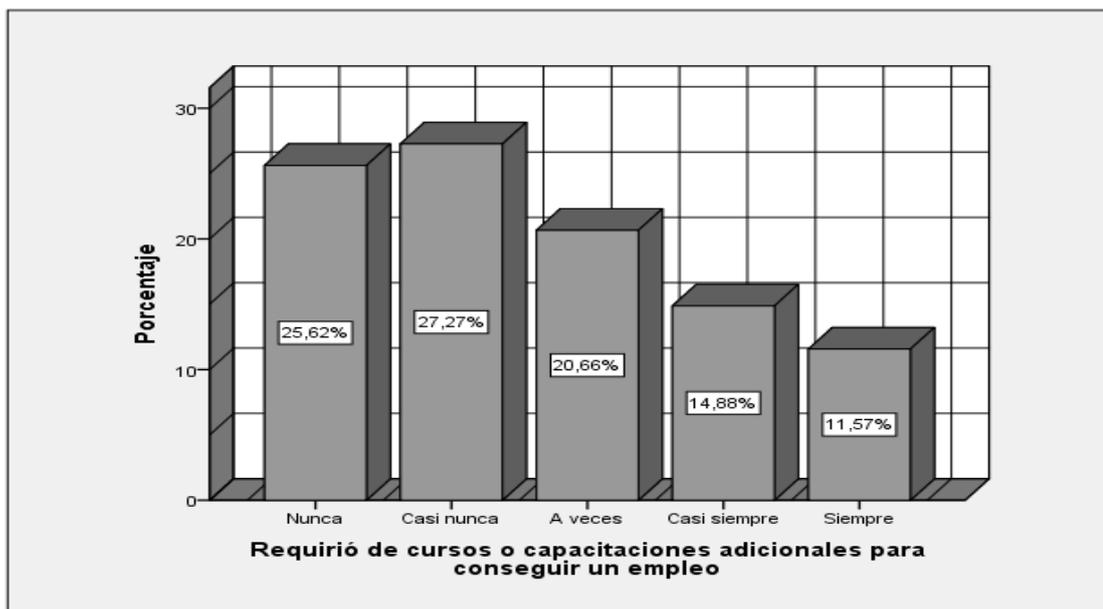


Figura 13. Cursos adicionales para conseguir un empleo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 17 y figura 13, se puede comprobar que de los 121 egresados encuestados el 27.27% que representa a 37 egresados encuestados indican que casi nunca requieren de capacitaciones adicionales para conseguir un empleo y el 25.62% que comprende a 31 egresados encuestados dan a conocer que nunca requieren de cursos o capacitaciones para conseguir un empleo. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría no requieren de cursos o capacitaciones adicionales a parte de formación profesional para conseguir un empleo. Esta competencia personal es muy importante los cursos y capacitaciones, mantener actualizado los conocimientos es de suma importancia ya que el mercado laboral así lo requiere ya que influye indirectamente en el proceso de inserción laboral y mantener un grado elevado de actualización de nuestros conocimientos nos ayudaría insertarnos más rápido en el mercado.

Tabla 18
Trabajas de acuerdo a tu formación profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Casi nunca	29	24,0	24,0	25,6
	A veces	57	47,1	47,1	72,7
	Casi siempre	25	20,7	20,7	93,4
	Siempre	8	6,6	6,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

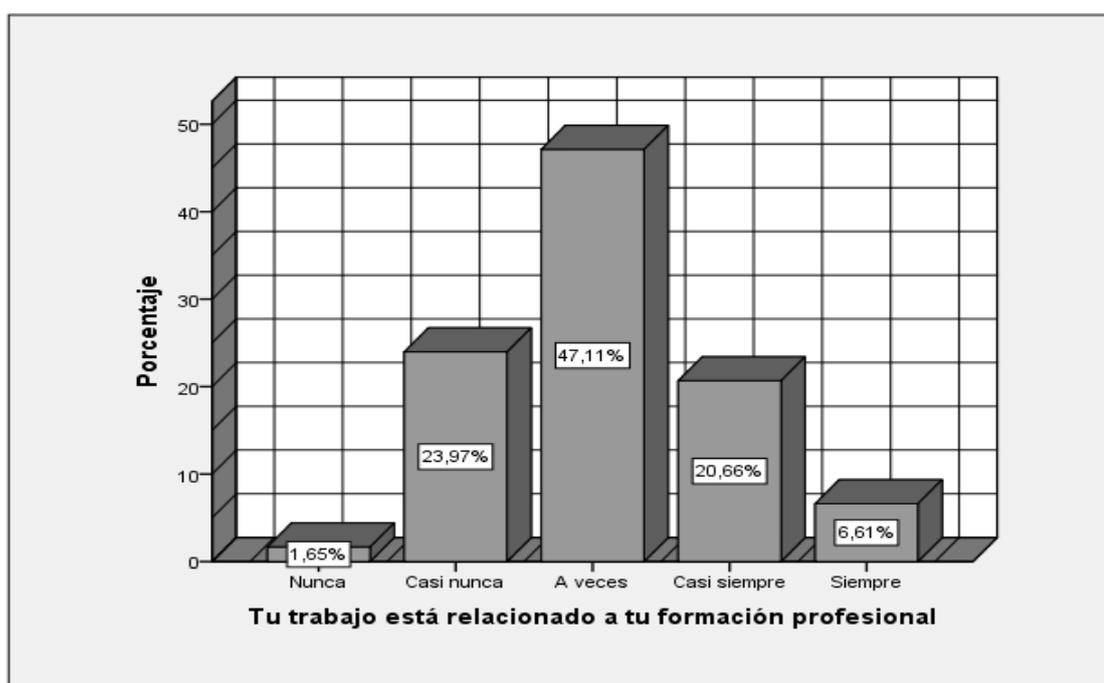


Figura 14. Trabajas de acuerdo a tu formación profesional
 Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 18 y figura 14, se puede verificar que de los 121 egresados encuestados el 47% que representa a 57 egresados encuestados indican que a veces su trabajo está relacionado con su formación profesional y el 24% que comprende a 29 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca su trabajo está relacionado con su formación profesional. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría a veces y casi nunca su trabajo está relacionado a su formación profesional, ya sea porque están desempeñando otras actividades diferentes a su formación.

Tabla 19
Adaptación a cambios en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	25	20,7	20,7	20,7
	A veces	36	29,8	29,8	50,4
	Casi siempre	48	39,7	39,7	90,1
	Siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

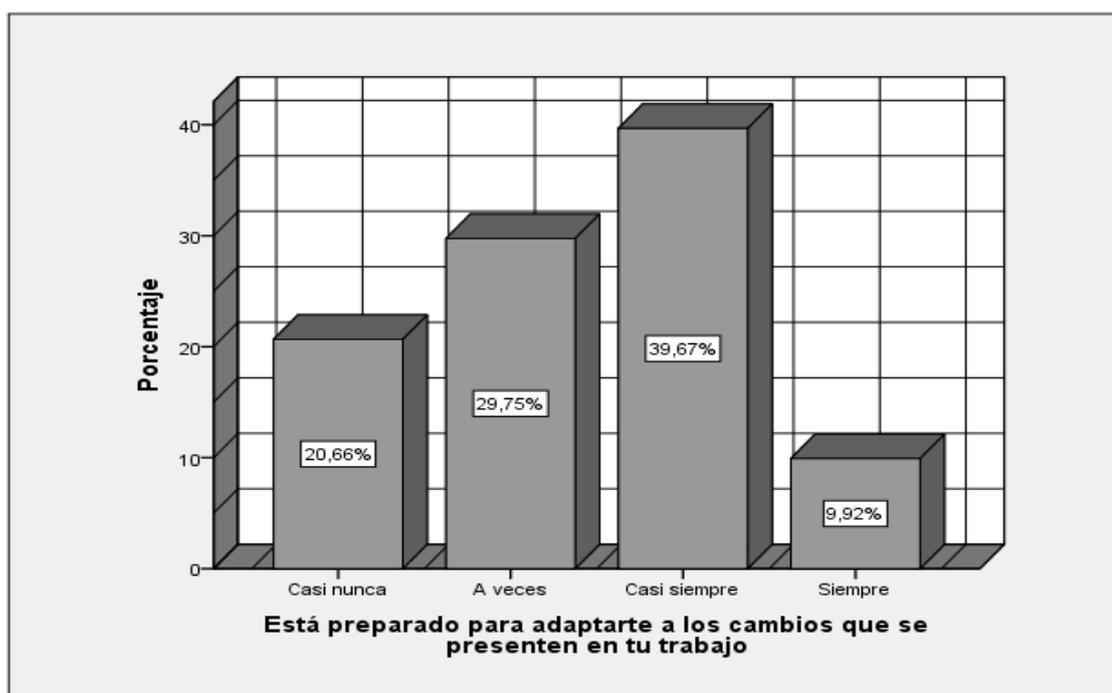


Figura 15. Adaptación a cambios en el trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 19 y figura 15, se puede evidenciar que de los 121 egresados encuestados el 39.67% que representa a 48 egresados encuestados indican que casi siempre están preparados para poder adaptarse a los cambios que se presente en su trabajo y el 29.7% que comprende a 36 egresados encuestados dan a conocer que a veces están preparados para poder adaptarse a los cambios que se presente en su trabajo. Teniendo en cuenta, esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría casi nunca y a veces están preparados para poder adaptarse a los cambios que se presente en su trabajo, esto es un factor muy importante para lograr la inserción laboral estar preparado para los nuevos retos y saber afrontarlos, por otro lado ayuda al egresado estar a la vanguardia de los cambios que se suscitan a su alrededor y saber reaccionar de manera correcta, sin dejar que nos agarre por desapercebido.

Tabla 20

Disponibilidad para desempeñarse en cualquier trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	31	25,6	25,6	28,9
	A veces	41	33,9	33,9	62,8
	Casi siempre	27	22,3	22,3	85,1
	Siempre	18	14,9	14,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

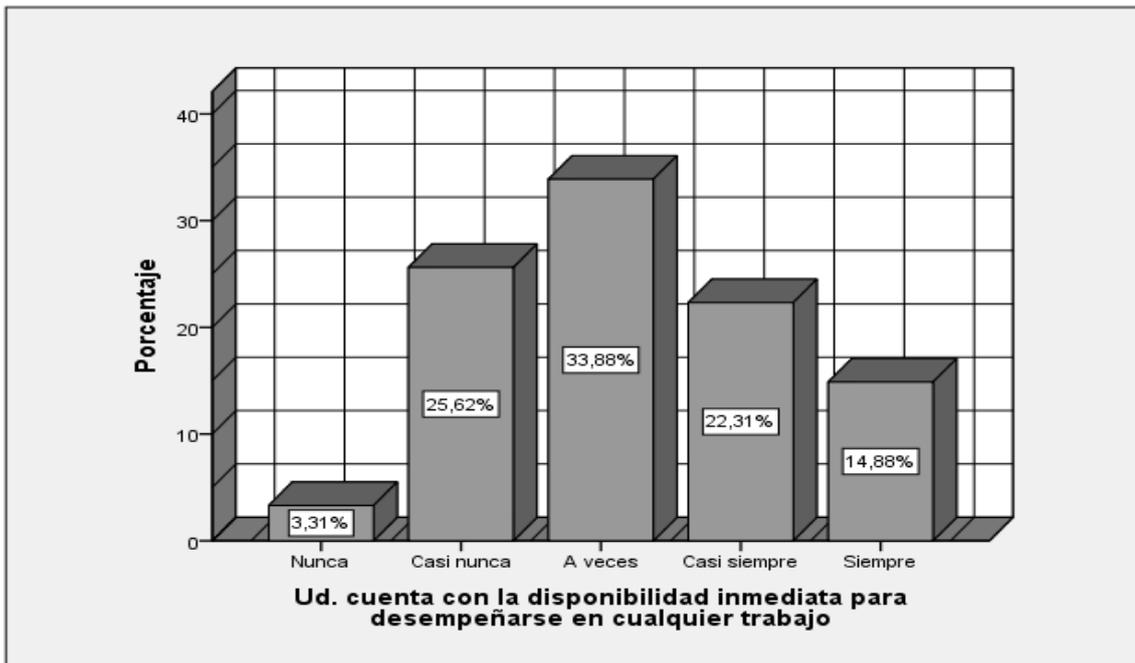


Figura 16. Disponibilidad para desempeñarse en cualquier trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 20 y figura 16, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 33,88% que representa a 41 egresados encuestados indican que a veces cuentan con la disponibilidad inmediata para desempeñarse en cualquier trabajo y el 35,5% que comprende a 31 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca cuentan con la disponibilidad inmediata para desempeñarse en cualquier trabajo. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría casi nunca y a veces cuentan con la disponibilidad inmediata para desempeñarse en cualquier trabajo. Esto ponen en desventaja a los egresados ya que la mayoría de trabajos buscan la disponibilidad laboral de sus trabajadores para poder ganar mayor campo como empresa en el mercado laboral.

Tabla 21

Socialización rápida con personas que no conoces

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	29	24,0	24,0	32,2
	A veces	47	38,8	38,8	71,1
	Casi siempre	22	18,2	18,2	89,3
	Siempre	13	10,7	10,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

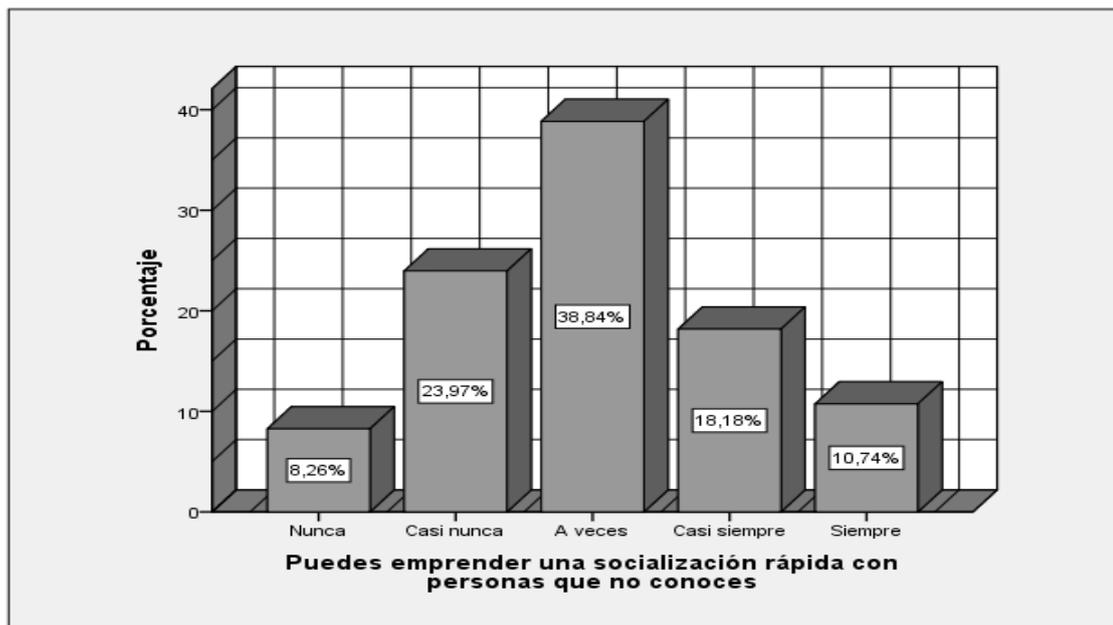


Figura 17. Socialización rápida con personas que no conoces

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 21 y figura 17, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 38% que representa a 47 egresados encuestados indican que a veces pueden emprender una socialización rápida con personas que no conocen y el 24% que comprende a 29 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca pueden emprender una socialización rápida con personas que no conocen. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría a veces y casi nunca pueden emprender una socialización rápida con personas que no conocen, este resultado nos muestra que están teniendo dificultades en poner en práctica su empleabilidad que es muy importante en este proceso de inserción laboral, ya que realiza sus competencias personales y mantener una buena comunicación con otras personas ayuda en el proceso de inserción al mercado.

Tabla 22
Conocimientos en el centro laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	10,7	10,7	10,7
	Casi nunca	6	5,0	5,0	15,7
	A veces	32	26,4	26,4	42,1
	Casi siempre	46	38,0	38,0	80,2
	Siempre	24	19,8	19,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

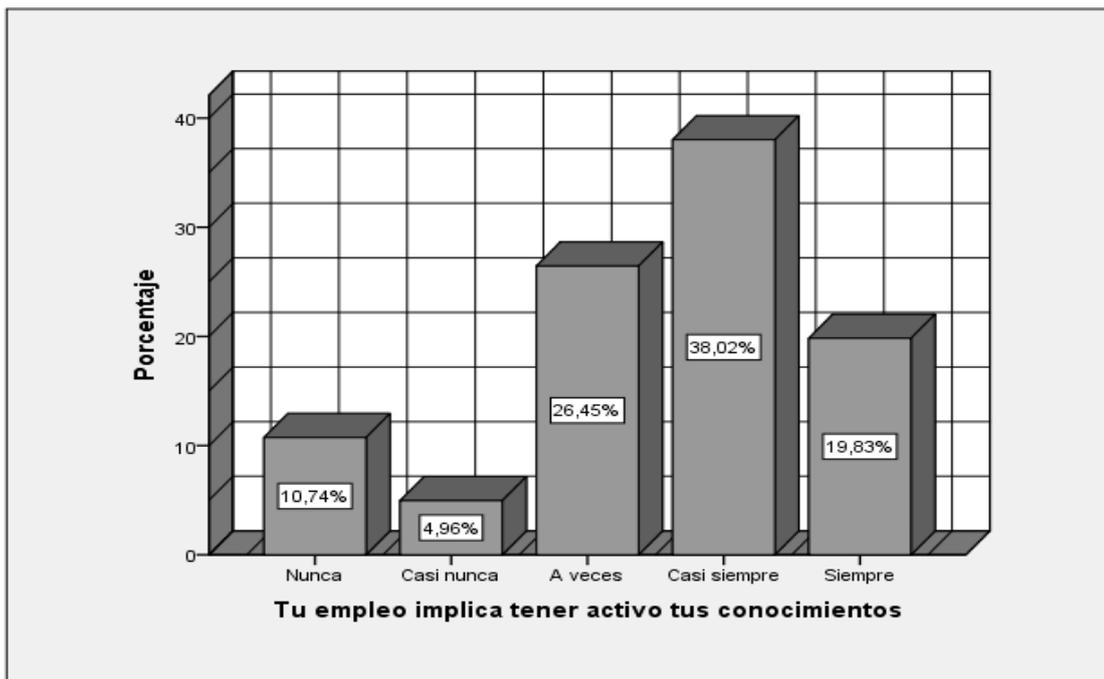


Figura 18. Conocimientos en el centro laboral

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 22 y figura 18, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 38% que representa a 46 egresados encuestados indican que casi siempre su empleo implica tener activos sus conocimientos cognitivos y el 27% que comprende a 32 egresados encuestados dan a conocer que a veces su empleo implica tener activos sus conocimientos cognitivos. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría su trabajo implica tener activos sus conocimientos para desempeñarse mejor, cualquier trabajo necesita de capacitación constante para desempeñarse de mejor manera y enforcarlo a la mejoría de su empresa de esta manera los egresados se mantendrán en constante mejoría de sus conocimientos cognitivos para ser más empleables y competitivos.

Tabla 23

Los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la Universidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	10,7	10,7	10,7
	Casi nunca	19	15,7	15,7	26,4
	A veces	47	38,8	38,8	65,3
	Casi siempre	20	16,5	16,5	81,8
	Siempre	22	18,2	18,2	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

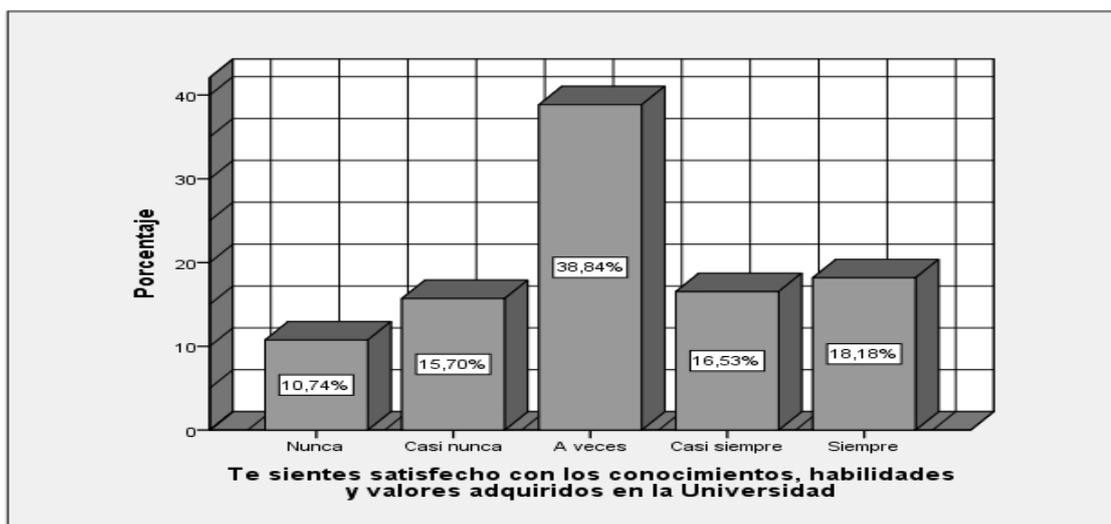


Figura 19. Los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la Universidad

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 23 y figura 19, se puede comprobar que de los 121 egresados encuestados el 38.8% que representa a 47 egresados encuestados indican que a veces se sienten satisfecho con los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la Universidad y el 33.9% que comprende a 22 egresados encuestados dan a conocer que siempre se sienten satisfecho con los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la Universidad. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría a veces y siempre se sienten satisfecho con los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la Universidad. Por otro lado, es fundamental que las entidades formadoras de profesionales conozcan el grado de satisfacción de sus egresados de esa manera se podrá mejorar los servicios brindados y será más competitiva la Universidad en el mercado laboral.

Tabla 24
Competencias socioemocionales en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	17,4	17,4	17,4
	Casi nunca	39	32,2	32,2	49,6
	A veces	20	16,5	16,5	66,1
	Casi siempre	25	20,7	20,7	86,8
	Siempre	16	13,2	13,2	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

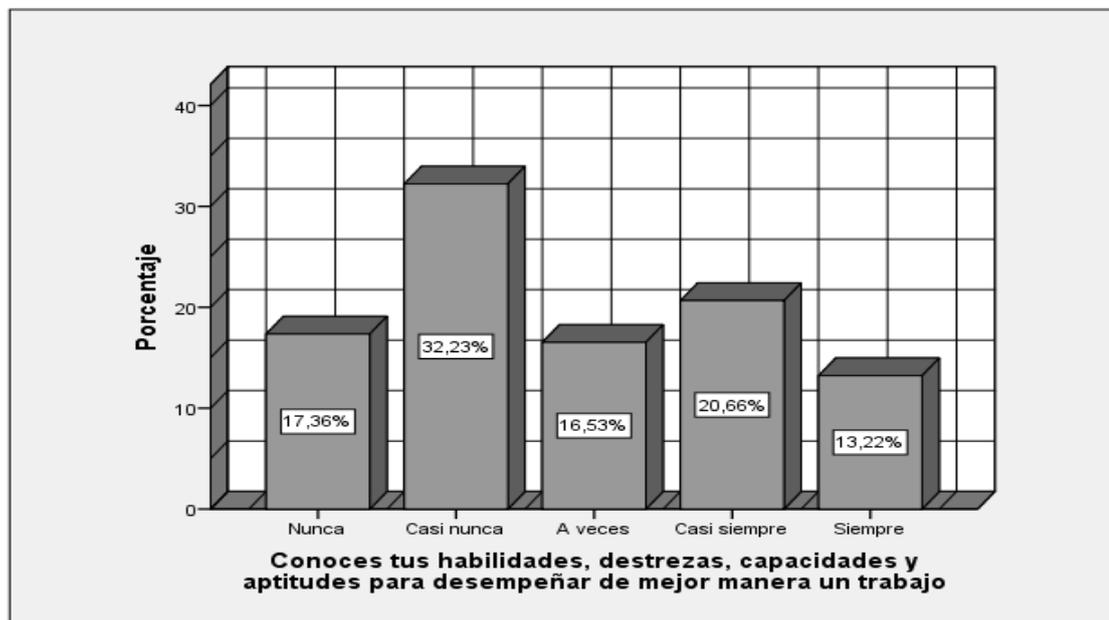


Figura 20. Competencias socioemocionales en el trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 24 y figura 20, se puede demostrar que de los 121 egresados encuestados el 32.23% que representa a 39 egresados encuestados indican que casi nunca conocen sus habilidades, destrezas, capacidades y aptitudes para desempeñar de mejor manera su trabajo y el 20.66% que comprende a 25 egresados encuestados dan a conocer que casi siempre conocen sus habilidades, destrezas, capacidades y aptitudes para desempeñar de mejor manera su trabajo. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría casi nunca y a veces conocen sus habilidades, destrezas, capacidades y aptitudes para desempeñar de mejor manera su trabajo. Esto conlleva al egresado a tener dificultades de mejoría personal y profesional por otro lado genera una lenta inserción laboral.

Tabla 25
Conocimientos adquiridos en la vida cotidiana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	25,6	25,6	25,6
	Casi nunca	39	32,2	32,2	57,9
	A veces	18	14,9	14,9	72,7
	Casi siempre	21	17,4	17,4	90,1
	Siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

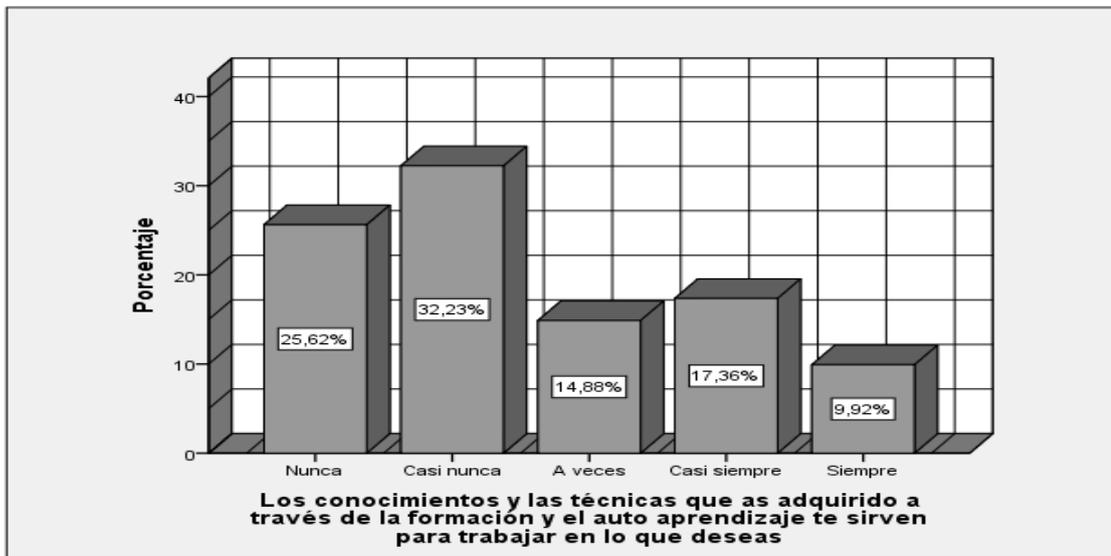


Figura 21. Conocimientos adquiridos en la vida cotidiana
Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 25 y figura 21, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 32.23% que representa a 39 egresados encuestados indican que casi nunca les sirve los conocimientos y las técnicas que han aprendido en el auto aprendizaje para trabajar en lo que desean y el 25.62% que comprende a 31 egresados encuestados dan a nunca les sirve los conocimientos y las técnicas que han aprendido en el auto aprendizaje para trabajar en lo que desean. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 mencionan que casi nunca y nunca les sirve los conocimientos y las técnicas que han aprendido en el auto aprendizaje para trabajar en lo que desean. Por otro lado, la experiencia acumulada en el transcurso de su desarrollo personal no le ayuda para postular a convocatorias en instituciones, por el hecho de no contar con documentación que sustente dicha experiencia, es ahí una barrera más para poder insertarse en el mercado laboral.

Tabla 26

Competencias psicológicas en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	7,4	7,4	7,4
	Casi nunca	5	4,1	4,1	11,6
	A veces	26	21,5	21,5	33,1
	Casi siempre	61	50,4	50,4	83,5
	Siempre	20	16,5	16,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

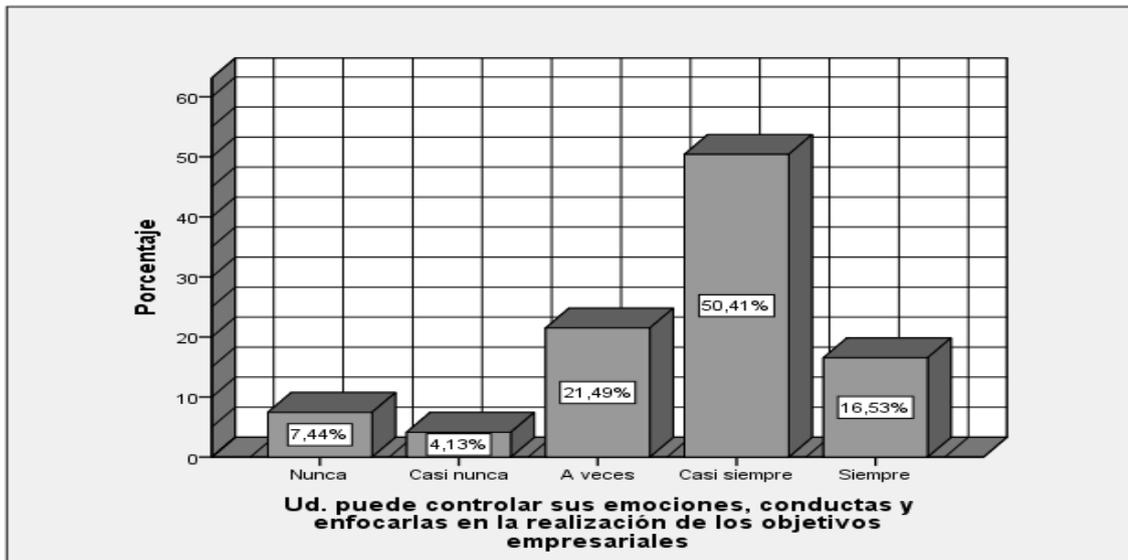


Figura 22. Competencias psicológicas en el trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS S V23

En la tabla 26 y figura 22, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 50% que representa a 61 egresados encuestados indican que casi siempre pueden controlar sus emociones, conductas y enfocarlas en la realización de los objetivos empresariales y el 19.8% que comprende a 26 egresados encuestados dan a conocer que a veces pueden controlar sus emociones, conductas y enfocarlas en la realización de los objetivos empresariales. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría casi siempre y a veces pueden controlar sus emociones, conductas y enfocarlas en la realización de los objetivos empresariales. Hay que tener en cuenta que las competencias psicológicas están tomando fuerte importancia en el mercado laboral ya que en la mayoría de empresas están implementando los exámenes psicosomáticos para escoger al mejor candidato para el puesto ofertado.

Tabla 27

Aprobación constante de otras personas para tomar decisiones en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	31	25,6	25,6	31,4
	A veces	31	25,6	25,6	57,0
	Casi siempre	49	40,5	40,5	97,5
	Siempre	3	2,5	2,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

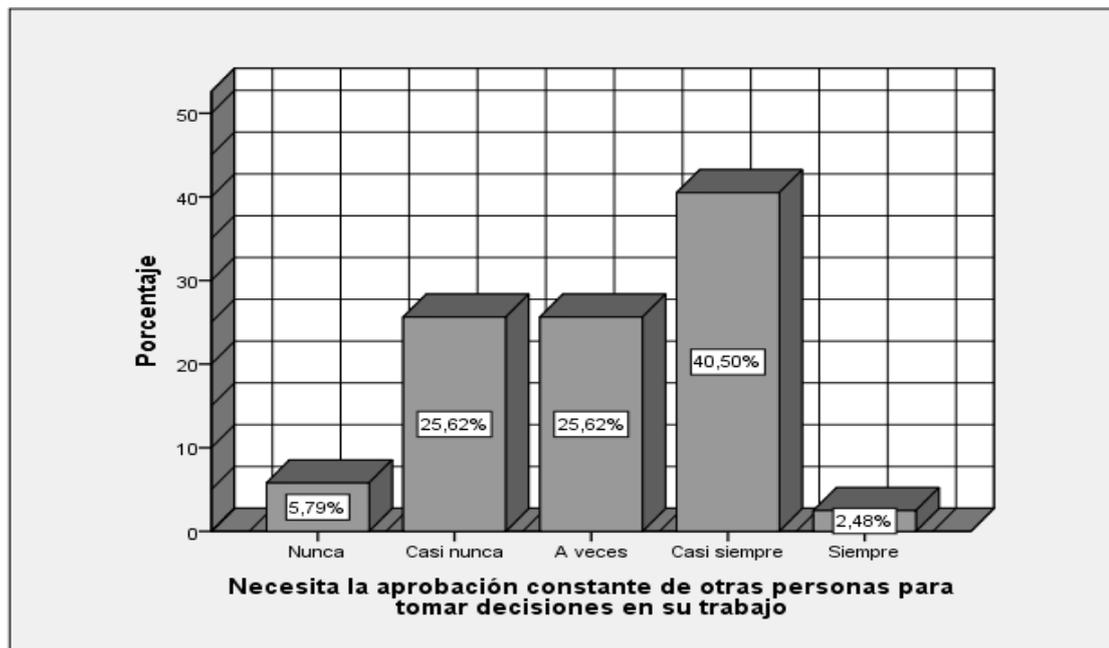


Figura 23. Aprobación constante de otras personas para tomar decisiones

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 27 y figura 23, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 40.5% que representa a 49 egresados encuestados indican que casi siempre necesitan la aprobación de otras personas para tomar decisiones en su trabajo y el 25.6% que comprende a 31 egresados encuestados dan a conocer que a veces necesitan la aprobación de otras personas para tomar decisiones en su trabajo. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 en su mayoría casi siempre y a veces necesitan la aprobación de otras personas para tomar decisiones en su trabajo.

Tabla 28

Experiencia laboral en instituciones privadas o auto empleos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	32,2	32,2	32,2
	Casi nunca	19	15,7	15,7	47,9
	A veces	33	27,3	27,3	75,2
	Casi siempre	17	14,0	14,0	89,3
	Siempre	13	10,7	10,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

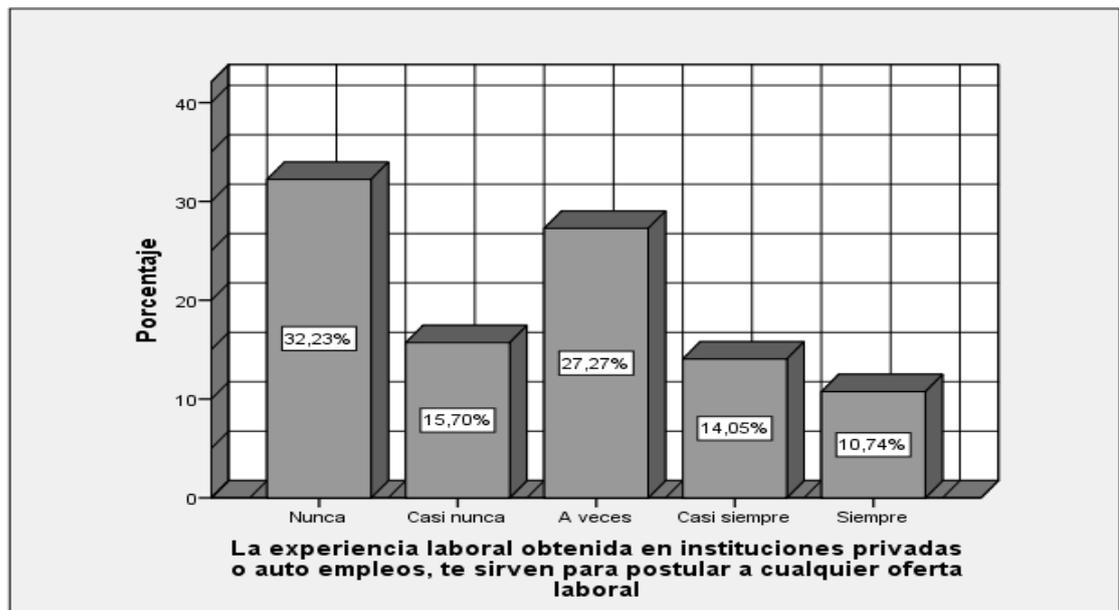


Figura 24. Experiencia laboral en instituciones privadas o auto empleos

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 28 y figura 24, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 32.23% que representa a 39 egresados encuestados indican que nunca le sirve la experiencia obtenida en instituciones privadas para postular a ofertas laborales y el 27,27% que comprende a 33 egresados encuestados dan a conocer que a veces le sirve la experiencia laboral obtenida en instituciones privadas o auto empleos para postular a ofertas laborales. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 en su mayoría nunca y a veces le sirve la experiencia obtenida en instituciones privadas para postular a ofertas laborales. Si el egresado desea postular a instituciones públicas poco les ayuda la experiencia obtenida en instituciones privadas ya que ponen como requisito indispensable un año de experiencia en el sector público, de esa manera cierran las puertas a aquellos egresados que no cuentan con la experiencia laboral requerida generando así un lento proceso de inserción al mercado de trabajo.

Tabla 29

Experiencia acumulada para insertarse en el mercado laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Casi nunca	2	1,7	1,7	3,3
	A veces	36	29,8	29,8	33,1
	Casi siempre	54	44,6	44,6	77,7
	Siempre	27	22,3	22,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

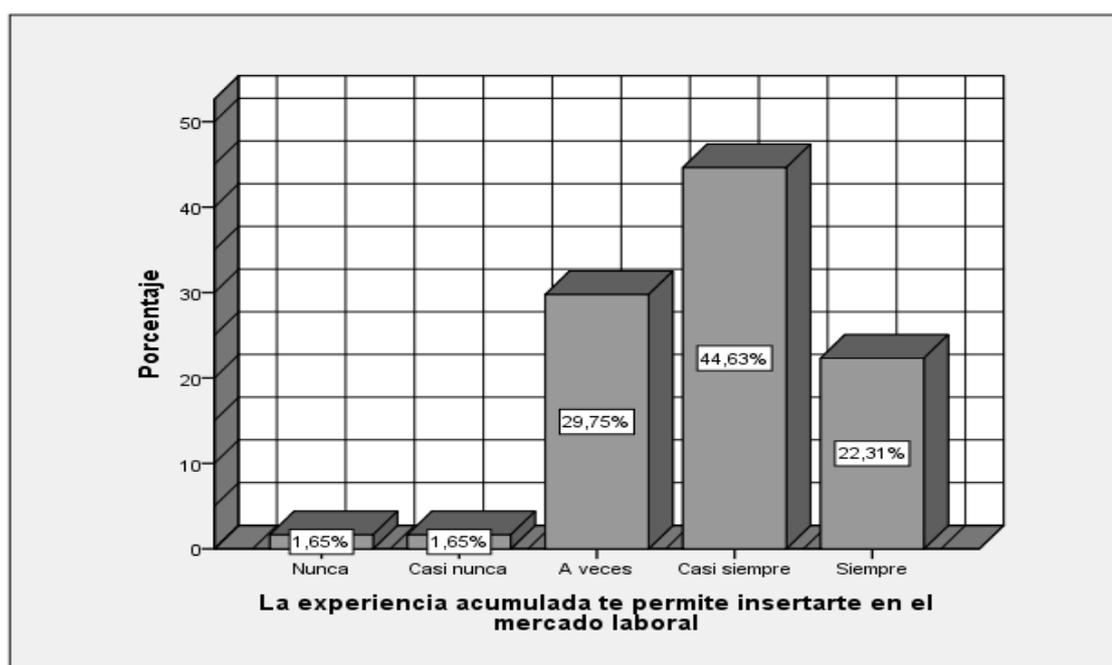


Figura 25. Experiencia acumulada para insertarse en el mercado laboral

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 29 y figura 25, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 44.6% que representa a 54 egresados encuestados indican que casi siempre le sirve la experiencia acumulada para insertarse al mercado laboral y el 29.7% que comprende a 36 egresados encuestados dan a conocer que a veces le sirve la experiencia acumulada para insertarse al mercado laboral. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 en su mayoría casi siempre le sirven la experiencia acumulada para insertarse al mercado laboral. Pero algunos a veces les sirve la experiencia aculada, ya sea por diferentes factores que se les pude presentar en este proceso de inserción en el mercado laboral, ya que para lograr la inserción laboral hay que mantener un puesto de trabajo y en las buenas condiciones.

Dimensión 02: Ocupabilidad

Tabla 30

Condiciones del mercado laboral para la obtención de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	24,0	24,0	24,0
	Casi nunca	61	50,4	50,4	74,4
	A veces	3	2,5	2,5	76,9
	Casi siempre	16	13,2	13,2	90,1
	Siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

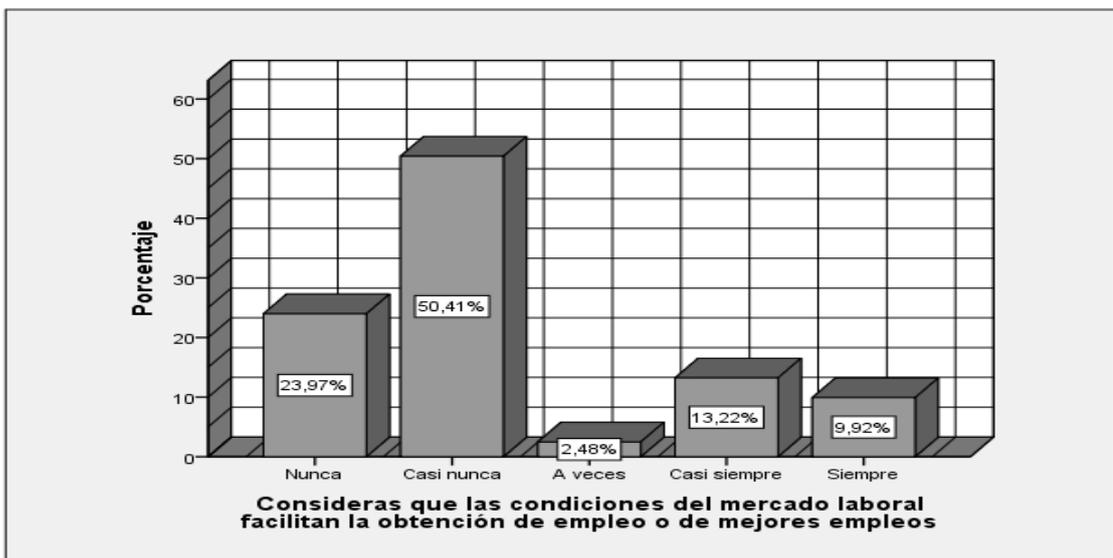


Figura 26. Condiciones del mercado laboral para la obtención de empleo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 30 y figura 26, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 50.41% que representa a 61 egresados encuestados indican que casi nunca las condiciones del mercado facilitan la obtención de empleo o mejores empleos y el 24% que comprende a 29 egresados encuestados dan a conocer que nunca las condiciones de mercado facilitan la obtención de empleo o mejores empleos. Contando con esta información se puede mencionar que los egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 en su mayoría mencionan que casi nunca y a veces, las condiciones de mercado facilitan la obtención de empleo o mejores empleos ya que el mercado laboral es dinámico y está en constante cambio muchas veces el mercado laboral pone barreras para aquellos egresados pidiendo años de experiencia en sus ofertas laborales, por otro lado la poca cantidad de empresas en nuestro sector dificulta el ingreso al mercado laboral .

Tabla 31

Situación en que se encuentra el mercado laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	24,8	24,8	24,8
	Casi nunca	23	19,0	19,0	43,8
	A veces	36	29,8	29,8	73,6
	Casi siempre	28	23,1	23,1	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

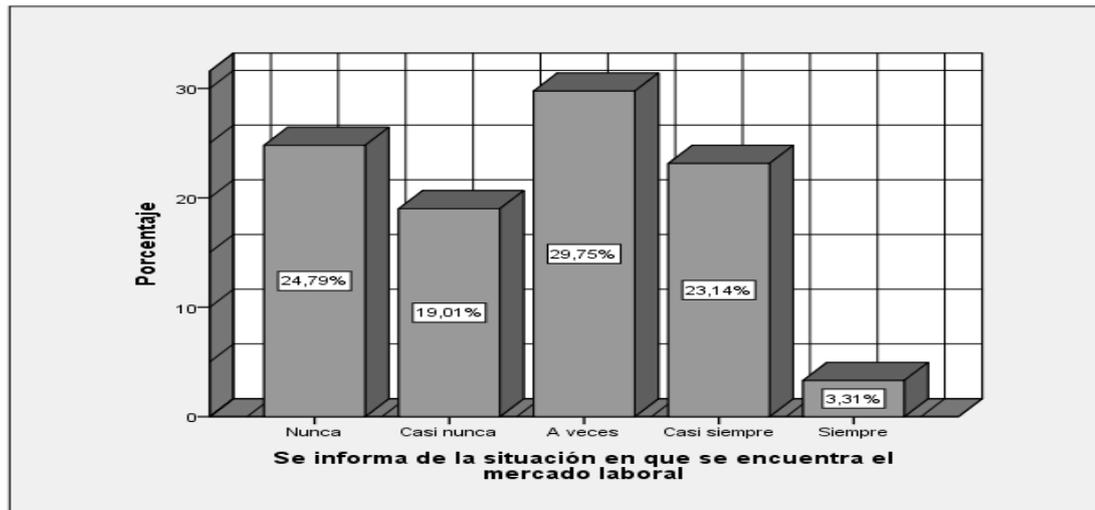


Figura 27. Situación en que se encuentra el mercado laboral

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 31 y figura 27, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 30% que representa a 36 egresados encuestados indican que a veces se encuentran informados sobre la situación en que se encuentra el mercado laboral y el 25% que comprende a 30 egresados encuestados mencionan que nunca se informan sobre la situación del mercado laboral. Teniendo en cuenta esta información se puede mencionar que el 42% los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 a veces y nunca se informan sobre los cambios en el mercado laboral, ya que de ello depende la toma de decisiones laborales. Los egresados se encuentran en desventaja debido a que no se informan de la situación del mercado laboral, ya que si uno busca insertarse al mercado laboral hay que tener en cuenta de las tendencias que tiene el mercado, de esa manera estar preparados para los cambios que se suscitan.

Tabla 32
Trabajos fuera de la Región

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	24,0	24,0	24,0
	Casi nunca	35	28,9	28,9	52,9
	A veces	23	19,0	19,0	71,9
	Casi siempre	21	17,4	17,4	89,3
	Siempre	13	10,7	10,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

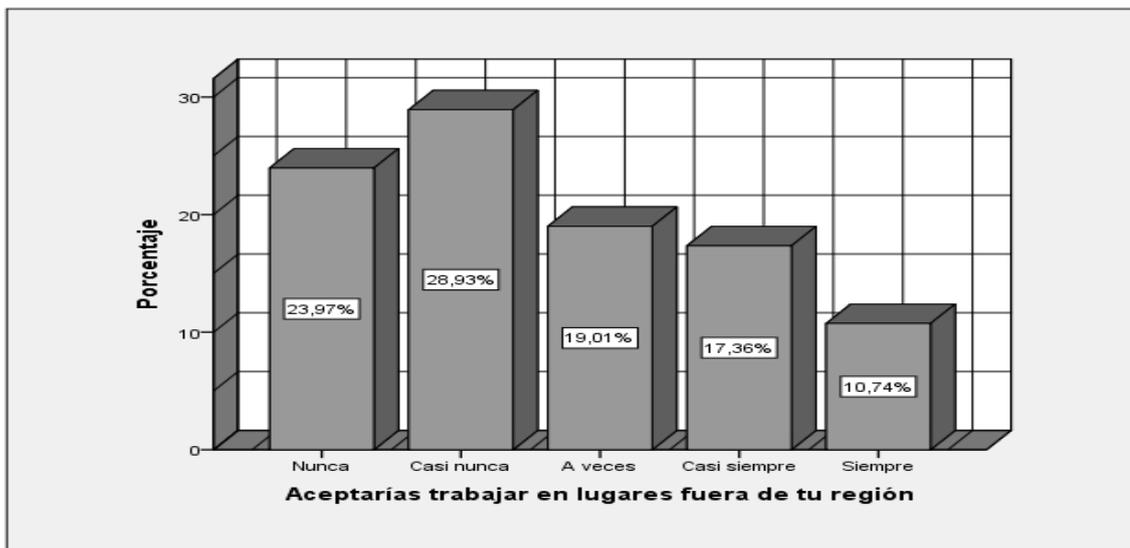


Figura 28. Trabajos fuera de la Región

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 32 y figura 28, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 29% que representa a 35 egresados encuestados indican que casi nunca aceptarían trabajar en lugares fuera de su región y el 28.9% que comprende a 29 egresados encuestados mencionan que nunca aceptarían trabajar en lugares fuera de su región. Teniendo en cuenta esta información se puede mencionar los encuestados de la EPAE de los años 2015 y 2016 no cuentan con una flexibilidad laboral ya que dan a conocer que no aceptarían trabajos fuera de su Región, ya sea por motivos personales, sociales, económicos u otros que le impidan desplazarse a otro lugar. Esto genera una barrera más que se pone el egresado ya que si el mercado local está lleno sería conveniente ampliar su horizonte de trabajo de esa manera influiría más en su proceso de inserción en el mercado laboral.

Tabla 33
Salario de acorde al trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	22,3	22,3	22,3
	Casi nunca	41	33,9	33,9	56,2
	A veces	30	24,8	24,8	81,0
	Casi siempre	19	15,7	15,7	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

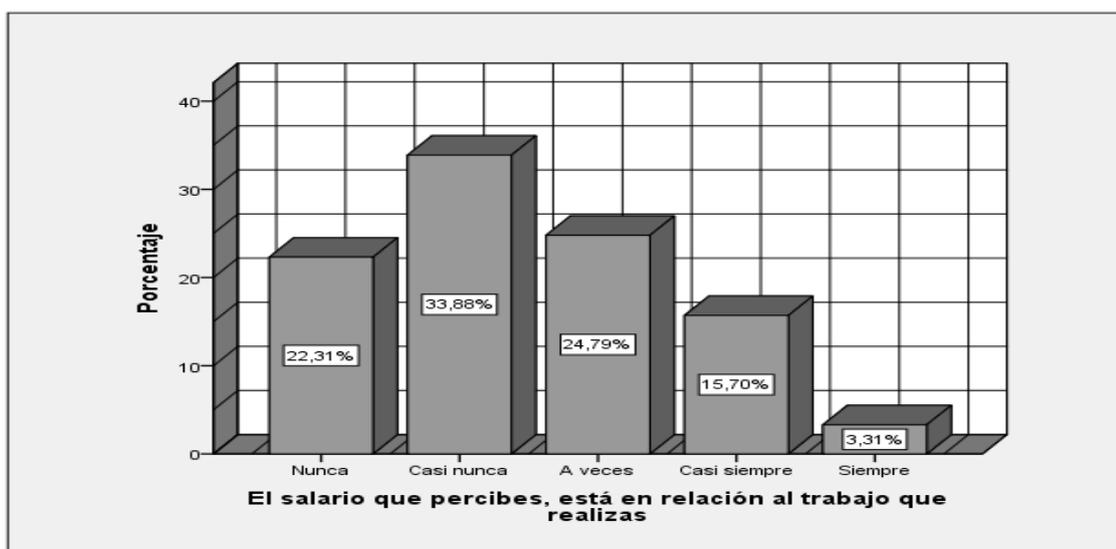


Figura 29. Salario de acorde al trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 33 y figura 29, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 33.9% que representa a 41 egresados encuestados indican que casi nunca su salario es de acuerdo al trabajo que realizan y el 24.8% que comprende a 30 egresados encuestados dan a conocer que a veces su salario es de acuerdo al trabajo que realizan. Teniendo en cuenta esta información se menciona que el 56% de los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 su salario no está en relación al trabajo que realizan. El mismo hecho de querer aprender más, obliga al egresado a realizar más actividades de lo establecido por su contrato el querer conocer y relacionarse con su entorno laboral conlleva a que realice más trabajo de lo normal, por otro lado, también hay empresas que aprovechan la situación de desempleo y pagan sueldos bajos y no recompensan al trabajo que realizan algunos trabajadores.

Tabla 34
Sobre tiempo de la jornada laboral en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	32,2	32,2	32,2
	Casi nunca	51	42,1	42,1	74,4
	A veces	18	14,9	14,9	89,3
	Casi siempre	11	9,1	9,1	98,3
	Siempre	2	1,7	1,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

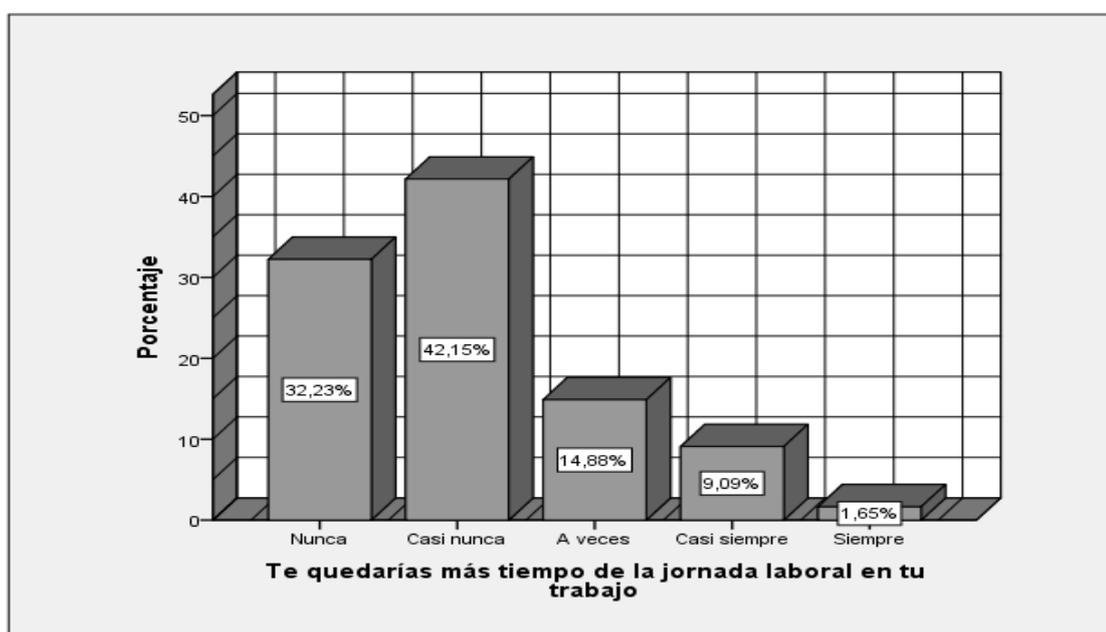


Figura 30. Sobre tiempo de la jornada laboral en el trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 34 y figura 30, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 42.1% que representa a 51 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca se quedarían más tiempo de lo establecido en su jornada laboral y el 32.2% que comprende a 39 egresados encuestados dan a conocer que nunca se quedarían más tiempo de lo establecido en su jornada laboral. Conociendo esta información se llega a la conclusión que el 74% de los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 no se quedarían más tiempo de lo establecido en su jornada laboral. El mismo hecho que la mayoría de egresados cuentan con contratos por locación de servicios no les genera seguridad ni estabilidad laboral y eso se repercute en el compromiso con la organización generando el desgano a quedarse más tiempo de la jornada laboral. Por otro lado, una pequeña parte de los encuestados dan a conocer que si se quedarían más tiempo de su jornada laboral.

Tabla 35
Riesgo laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	57	47,1	47,1	47,1
	Casi nunca	51	42,1	42,1	89,3
	A veces	8	6,6	6,6	95,9
	Casi siempre	5	4,1	4,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

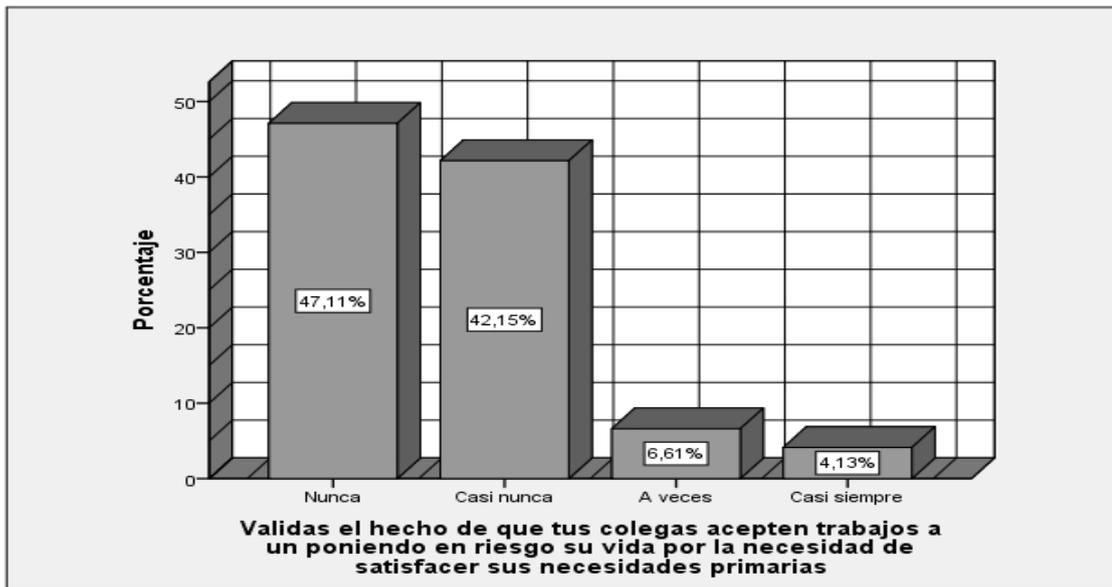


Figura 31. Riesgo laboral

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 35 y figura 31, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 47.1% que representa a 51 egresados encuestados dan a conocer que nunca validarían el hecho de que sus colegas acepten trabajos poniendo en riesgo su vida a un teniendo la necesidad de satisfacer su necesidad primaria y el 42.15% que comprende a 39 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca validarían el hecho de que sus colegas acepten trabajos poniendo en riesgo su vida a un teniendo la necesidad de satisfacer su necesidad primaria. Conociendo esta información se llega a la conclusión que el 89% de los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 nunca y casi nunca validarían el hecho que sus colegas acepten trabajos poniendo en riesgo su vida.

Tabla 36

Plataformas del Estado de promoción del empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	14,0	14,0	14,0
	Casi nunca	32	26,4	26,4	40,5
	A veces	53	43,8	43,8	84,3
	Casi siempre	14	11,6	11,6	95,9
	Siempre	5	4,1	4,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

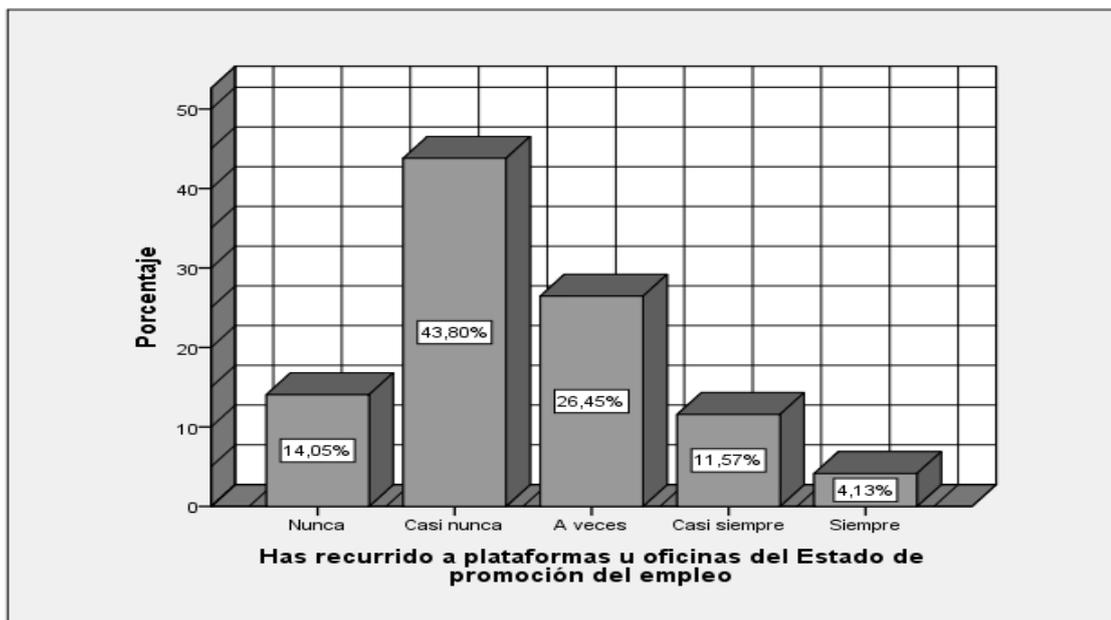


Figura 32. Plataformas del Estado de promoción del empleo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 36 y figura 32, se puede comprobar que de los 121 egresados encuestados el 43.8% que representa a 53 egresados encuestados dan a conocer que a veces han recurrido a plataformas u oficinas del estado buscando empleo y el 26.4% que comprende a 32 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca han recurrido a plataformas u oficinas del estado buscando empleo. Teniendo esta información se llega a la conclusión que el 40% de los encuestados egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 nunca y casi nunca han recurrido a plataformas u oficinas del estado buscando empleo. Esto nos muestra que no hay interés de por parte del egresado de recurrir a los programas de promoción del empleo y eso pone en desventaja ya que el estar informado sobre las diferentes plataformas de empleo ayudaría al egresado para tener una mejor inserción en el mercado laboral.

Tabla 37
Gobierno Regional promueve el empleo juvenil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	24,0	24,0	24,0
	Casi nunca	54	44,6	44,6	68,6
	A veces	28	23,1	23,1	91,7
	Casi siempre	10	8,3	8,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

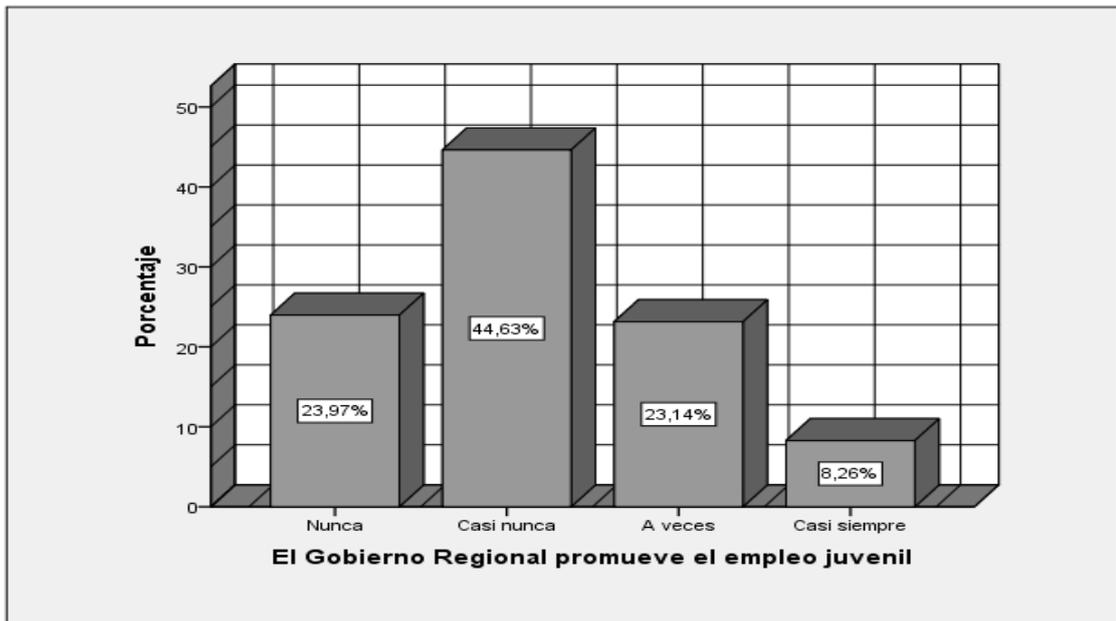


Figura 33. Gobierno Regional promueve el empleo juvenil
 Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 37 y figura 33, los 121 egresados encuestados el 44.6% que representa a 54 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca el Gobierno Regional promueve el empleo juvenil y el 24% que comprende a 29 egresados encuestados dan a conocer que nunca el Gobierno Regional promueve el empleo juvenil. Teniendo esta información se llega a la conclusión que el 68% de los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 mencionan que nunca y casi nunca el Gobierno Regional de su localidad promueven el empleo juvenil. Cuando el Gobierno Regional debería ser la primera entidad preocupada por el empleo juvenil ya que a través de ello se lograría mejoría de crecimiento Regional, los primeros trabajos de los egresados serían impulsados por los Gobiernos Locales y Regionales.

Tabla 38

Circunstancias personales para un puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	45	37,2	37,2	37,2
	Casi nunca	45	37,2	37,2	74,4
	A veces	24	19,8	19,8	94,2
	Casi siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida del SPSS V23

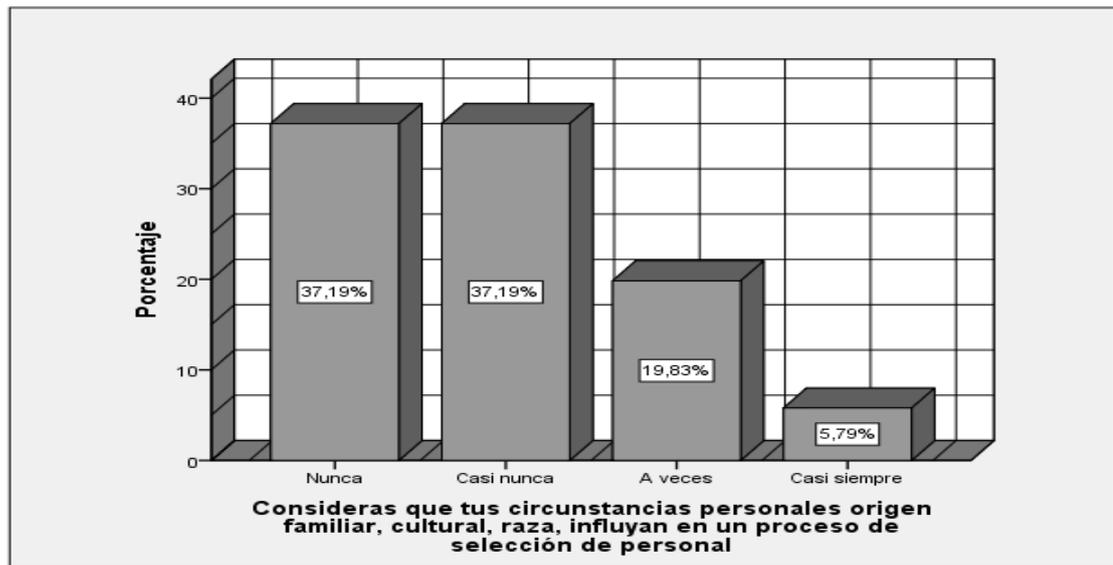


Figura 34. Circunstancias personales para un puesto de trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 38 y figura 34, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 37.2% que representa a 45 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca y nunca afecto sus circunstancias personales en algún proceso de selección de personal y el 19.8% que comprende a 24 egresados encuestados dan a conocer que a veces afecto sus circunstancias personales en algún proceso de selección de personal. Teniendo esta información se llega a la conclusión que el 74% los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 nunca y casi nunca les afecto sus circunstancias personales en algún proceso de selección de personal. Poco a poco se va disminuyendo temas del racismo y la exclusión de ámbito laboral al sexo femenino. Para ser un país que está en plena globalización debería ser nulo la existencia de exclusión de personas con alguna diferencia social, personal y género.

Tabla 39
Nepotismo laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	29	24,0	24,0	39,7
	A veces	44	36,4	36,4	76,0
	Casi siempre	23	19,0	19,0	95,0
	Siempre	6	5,0	5,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

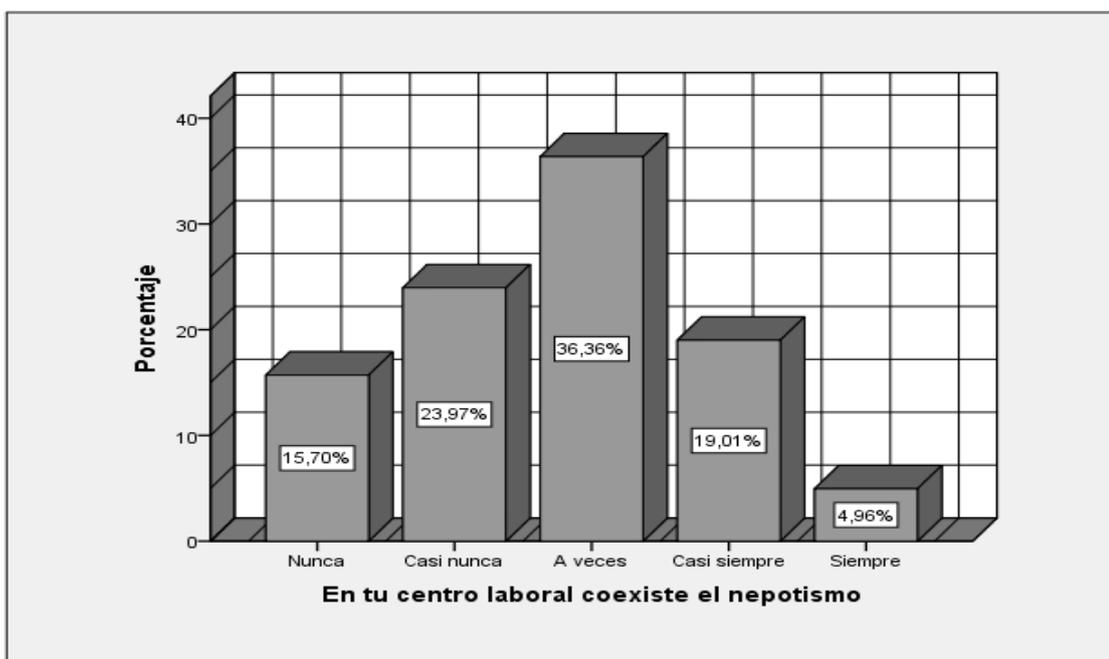


Figura 35. Nepotismo laboral

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 39 y figura 35, se puede verificar que de los 121 egresados encuestados el 36.4% que representa a 44 egresados encuestados dan a conocer que a veces se da el nepotismo en sus centros laborales y el 24% que comprende a 29 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca existe el nepotismo en sus centros laborales. Teniendo esta información se llega a la conclusión que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 dan a conocer que casi siempre y siempre existe en las instituciones donde se encuentran laborando el nepotismo, lamentablemente perjudicando aquellos posibles postores a la plaza que se destinó directamente por nepotismo, esto conlleva a un desequilibrio institucional porque muchas veces las instituciones están conformadas por familias.

Tabla 40
Género en el acceso a un puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	23,1	23,1	23,1
	Casi nunca	41	33,9	33,9	57,0
	A veces	40	33,1	33,1	90,1
	Casi siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

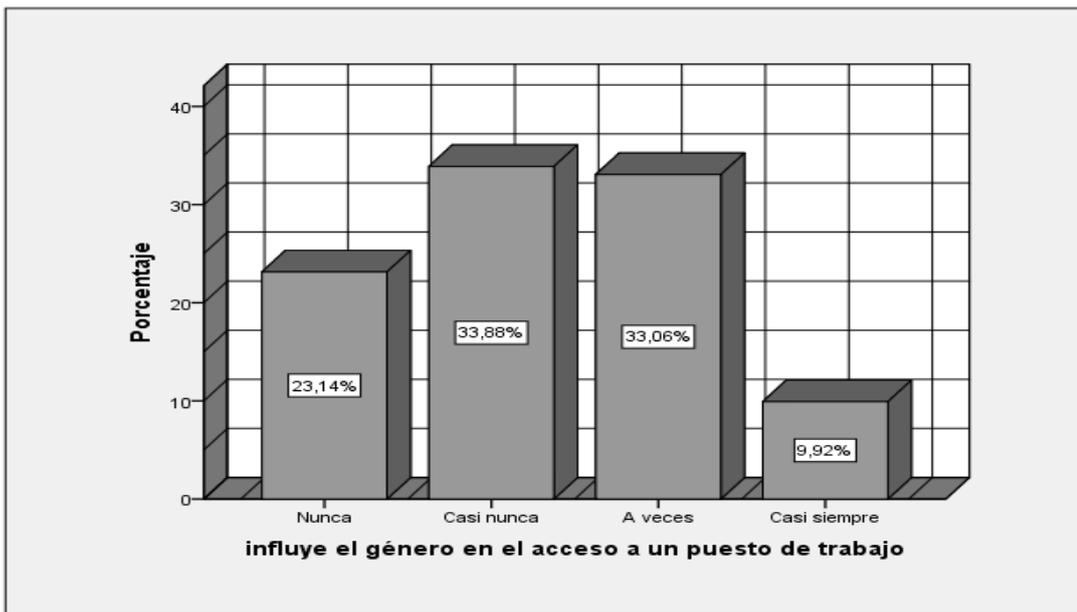


Figura 36. Género en el acceso a un puesto de trabajo
 Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 40 y figura 36, se puede verificar que de los 121 egresados encuestados el 33.9% que representa a 41 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca influye el género en el acceso a un puesto de trabajo y el 33% que comprende a 40 egresados encuestados dan a conocer que a veces influye el género en el acceso a un puesto de trabajo. Teniendo esta información se llega a la conclusión que los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 dan a conocer que, de acuerdo al mercado a donde uno se oriente tendrá más o menos influencia del género. Pero hay que tener en cuenta que en este contexto globalizado ya no es impedimento el género tanto varones como mujeres están preparados para afrontar a los retos que se presenten en el mercado laboral.

Tabla 41

Edad para ingresar a un puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	29	24,0	24,0	39,7
	A veces	47	38,8	38,8	78,5
	Casi siempre	20	16,5	16,5	95,0
	Siempre	6	5,0	5,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

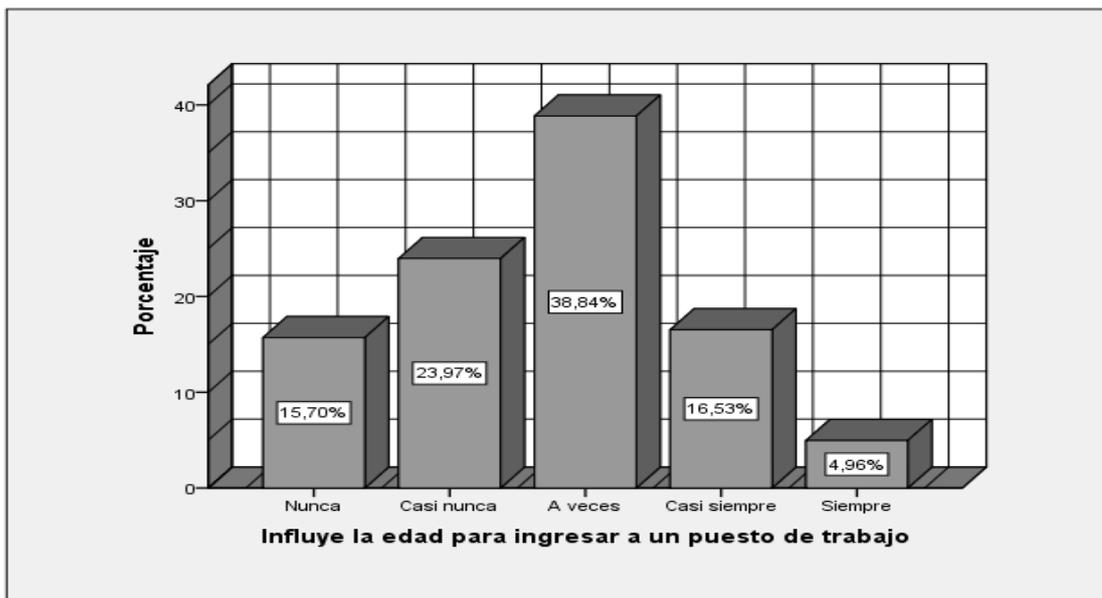


Figura 37. Edad para ingresar a un puesto de trabajo

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 41 y figura 37, los 121 egresados encuestados el 38.8% que representa a 47 egresados encuestados dan a conocer que a veces influye la edad en el acceso a un puesto de trabajo y el 24% que comprende a 29 egresados encuestados dan a conocer que casi nunca influye la edad en el acceso a un puesto de trabajo. Teniendo esta información se llega a la conclusión que los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 dan a conocer que, la edad está determinada de acuerdo al mercado de trabajo a donde ellos se presenten mencionando que en su mayoría a veces si influye la edad en el proceso de selección. La edad no determina el ingreso a un puesto de trabajo ya que no se mide la capacidad ni experiencia por la edad, es fundamental mencionar que la edad tomara realce de acuerdo a la actividad laboral a realizar.

4.1.4. Distribución de frecuencias de la investigación agrupada por cada dimensión

Tabla 42

Tabla de frecuencia (V1: Inserción Laboral)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	18	14,9	14,9	14,9
	A veces	72	59,5	59,5	74,4
	Casi siempre	31	25,6	25,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

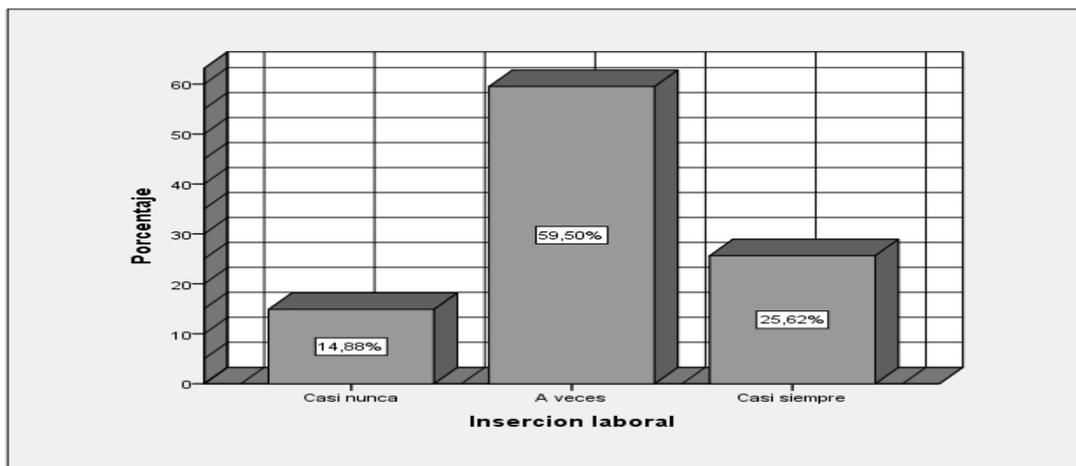


Figura 38. Variable Inserción laboral

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 42 y figura 38, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 59% que representa a 72 egresados encuestados dan a conocer que a veces tienen inserción laboral y el 25,62% que comprende a 31 egresados encuestados dan a conocer que casi siempre hay inserción laboral. Conociendo este resultado de los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 dan a conocer que, en el mercado laboral no se está dando la inserción laboral para los egresados. Ya que para que exista una buena inserción laboral se necesita poner en práctica los dos elementos fundamentales que es la empleabilidad que está relacionado con los componentes personales, profesionales y las actitudes que tienen. Por otro lado, está la ocupabilidad se relaciona con el contexto exterior y cómo influyen en este proceso de inserción, tener en cuenta que la inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica, en buenas condiciones y mantenerlo por un tiempo prolongado.

Tabla 43
 Tabla de frecuencia (D1: Empleabilidad)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	15,7	15,7	15,7
	A veces	59	48,8	48,8	64,5
	Casi siempre	43	35,5	35,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

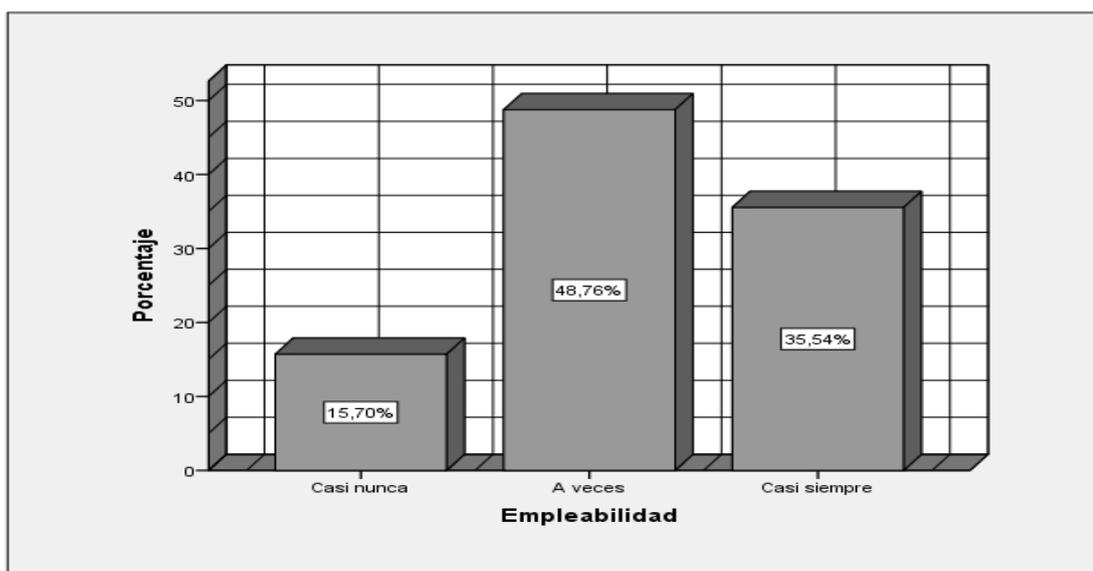


Figura 39. Dimensión de Empleabilidad

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 43 y figura 39, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 48.76% que representa a 59 egresados encuestados dan a conocer que a veces sus habilidades y características psicosociales les ayuda para hallar un trabajo o mantenerlo, y el 35% que comprende a 43 egresados encuestados dan a conocer que casi siempre su orientación y la actitud positiva que le ponen le ayuda a mantener o conseguir un empleo. Conociendo este resultado de los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 dan a conocer que, a veces esa actitud positiva que tienen para conseguir un empleo, mantenerlo les ayuda. Por otro lado, se da a conocer que no están manejando de manera correcta su empleabilidad los egresados, teniendo la facilidad poder utilizar estas características personales y enfocarlo en la mejoría de su inserción. Para poder lograr una mejor inserción en el mercado.

Tabla 44

Tabla de frecuencia (D2: Ocupabilidad)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	26	20,0	21,5	21,5
	A veces	65	58,6	53,7	75,2
	Casi siempre	30	21,4	24,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

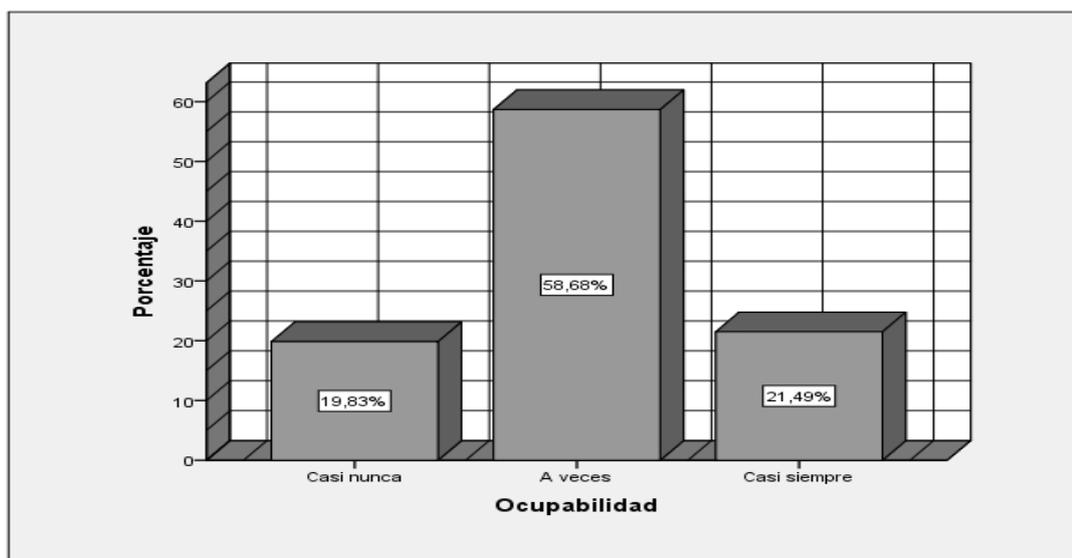


Figura 40. Dimensión de Ocupabilidad

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla 44 y figura 40, se puede observar que de los 121 egresados encuestados el 58.7% que representa a 65 egresados encuestados dan a conocer que a veces el mundo laboral facilita que el egresado pueda realizar el proceso de inserción laboral, y el 21.5% que comprende a 30 egresados encuestados dan a conocer que casi siempre el contexto externo está en constante cambio y es difícil llevar el ritmo cambiante ya que este es un factor ajeno al control. Conociendo este resultado de los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 dan a conocer que, la ocupabilidad es un factor muy importante en este proceso de inserción ya que son factores externos que intervienen en este proceso. El factor externo es cambiante y dinámico, el egresado tiene que estar preparado para adaptarse a estos cambios ya que es un factor ajeno al control. El entorno laboral para los egresados no está siendo muy fructífero ya que a veces el entorno laboral contribuye con la inserción laboral, sería conveniente que los factores que se encuentran en el entorno laboral apoyarían a la inserción del egresado.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Analizando los resultados que se obtuvieron después de plasmar la información recogida de los encuestados en el programa SPSS V23 de la investigación titulada: Inserción laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 – 2016. Se procede a realizar la discusión de los resultados tomando en cuenta las bases teóricas, con relación a la variable en estudio y los objetivos planteados.

Objetivo General. Analizar la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas en los años 2015 - 2016.

Con respecto al objetivo general en la tabla 42 y figura 38, se puede observar que el 59% de encuestados dan a conocer que a veces tienen inserción laboral y el 25% encuestados mencionan que casi siempre tienen una buena inserción laboral. Se puede evidenciar con estos resultados que el proceso de los egresados hacia la inserción laboral, no es de manera fructífera ya que muchas veces los factores influyentes para que exista una buena inserción, no es considerado con importancia por el egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, el mal manejo de las competencias psicosociales a veces llega a perjudicar al egresado ya que no sabe cómo orientar su potencial de habilidades y destrezas para mejorar su empleabilidad en el mundo laboral, por otro lado se observa también que el mercado laboral no brinda la oportunidad para egresado, la cantidad de egresados de universidades con cerreras relacionadas aumenta la competencia, esto implica que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de empresas tienen que estar preparados psicológicamente y profesionalmente para enfrentar al mundo laboral.

De acuerdo a los antecedentes se realiza la contrastación con la investigación titulada: *Inserción laboral de los egresados del programa complementación pedagógica y universitaria en la USP- filial Sullana, promociones 2010 – 2014*, con relación al objetivo general consideran como factores para insertarse laboralmente, el 37% lo considera muy importante y el 26% importante, mientras que el 18.50% lo consideran nada y poco importante. Huacchillo (2018) (p. 66).

Es así que los resultados de la investigación de Huacchillo coincide con la investigación que se realizó a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de los años 2015- 2016, donde la inserción laboral no es muy fructífera para aquellos egresados, ya que están teniendo dificultades para insertarse al mercado laboral. Ya que para que se dé una buena inserción laboral se necesita poner en práctica los dos elementos fundamentales la empleabilidad y la ocupabilidad.

Cabe mencionar que el proceso de inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos Romero et al. (2004). Este proceso que están compuestos por factores determinantes para el logro de cada individuo y la realización personal, la inserción es difícil y largo, pero al final satisfactorio. Las personas tienden a buscar la realización personal y profesional, pero muchas veces se ven frustradas al llegar a buenos resultados, para lograr la inserción. Es fundamental conocerse a sí mismo las capacidades, destrezas que uno lleva consigo, contribuirá al logro personal, los actores externos que influyen en la búsqueda de empleo y el mantenimiento esta compartido en el ser y el saber hacer.

Objetivo específico 1. Describir la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas en los años 2015 – 2016.

En la tabla 43 y figura 39, se puede observar que el 48% encuestados dan a conocer que a veces sus habilidades y características psicosociales y personales son fundamentales para hallar un trabajo o mantenerlo. Pero teniendo en cuenta que no todos los egresados saben cómo sacar su potencial en cuanto a sus capacidades y destrezas, por qué solo el 35% si saben cómo manejar su empleabilidad. Pero la mayoría de egresados no saben cómo utilizar estas características personales y enfocarlo en la mejoría de su inserción. Si ellos lograrían conocer más acerca de sus habilidades y destrezas podrían mejorar su empleabilidad.

Por otro lado, la experiencia adquirida por los egresados encuestados el 44.6% indican que casi siempre le sirve la experiencia acumulada para insertarse al mercado laboral, se muestra en esta parte de la discusión que en su mayoría las empresas solicitan experiencia para sus plazas ofertadas, poniendo en desventaja a aquellos egresados que cuentan con

experiencias en instituciones privadas o auto empleos, ya que no tiene mucho valor al igual que las experiencias en instituciones públicas.

Se puede observar que el 26% encuestados de la EPAE indican que a veces buscan empleo, esto relacionado con su habilidad de búsqueda y la consistencia que en ella deposite eso será fundamental para lograr conseguir un empleo o poder cambiar a algo mejor. También 38% encuestados indican que casi siempre su empleo implica tener activos sus conocimientos cognitivos, esto nos menciona que los conocimientos cognitivos tienen que actualizarse constantemente para hacer frente a los cambios del mercado laboral que se suscitan constante mente en el mundo cambiante.

Comparando con los antecedentes de investigación titulada: *Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de empresas de una universidad privada de Chimbote 2018*, con relación a la dimensión de empleabilidad señala una percepción positiva respecto a que los egresados poseen las capacidades intelectuales (56%), la experiencia (48%), el (37%) están de acuerdo en que posean habilidades competitivas para las exigencias del mercado, las capacidades básicas (44%), las capacidades de gestión (41%), las actitudes (46%) y valores profesionales (62%) para ser empleables en su profesión. Por otro lado manifiestan una percepción positiva respecto al conocimiento de las habilidades de búsqueda de empleo (56%) y habilidad para la gestión de la hoja de vida (62%), el (51%) están de acuerdo en que son realistas frente a las oportunidades de empleo, mientras que el (37%) están de acuerdo en que tengan movilidad profesional para su desarrollo en el mercado laboral, por tanto las actitudes y disponibilidad para el trabajo son valoradas negativamente con un (44%) en relación al conocimiento de normas y proyecciones en el trabajo y de las fuentes de empleo. Osorio y Quiñones (2018) (p.59)

Es así que los resultados de la investigación coinciden con Osorio y Quiñones ya que la empleabilidad es un factor fundamental para lograr la inserción laboral, los componentes que en ella se encuentran son fundamentales para el logro de un puesto laboral. Estos factores son tomados con mayor importancia por los empleadores, el trabajo en equipo, la disponibilidad, los componentes psicológicos, sociales, cognitivos, son los más relatantes para poder lograr un puesto de trabajo.

Los factores personales tienen mucha relación con la empleabilidad y esta es la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales,

económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de la vida. A esto se añade que esa capacidad hace referencia a su vez a una serie de acontecimientos, habilidades, valores y comportamientos que se asocian a ella y que son los que permiten al individuo alcanzar sus objetivos personales, y en el contexto de la organización permiten que la empresa alcance sus objetivos. Fundación para el desarrollo de la función de Recursos Humano (2000) (p.8).

Objetivo específico 2. Describir la ocupabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas en los años 2015 – 2016.

En la tabla 44 y figura 40, se puede observar que el 58.7% egresados dan a conocer que a veces el mundo laboral facilita al egresado a realizar el proceso de inserción laboral de manera completa ya que no pueden mantenerse en un solo trabajo, es así que el egresado tiene que estar a la vanguardia de los cambios que suscitan en el mercado laboral porque siempre el contexto externo está en constante cambio y es difícil llevar el ritmo cambiante ya que este es un factor ajeno al control, los encuestados egresados de la EPAE de los años 2015 y 2016 dan a conocer que, la ocupabilidad es un factor muy importante en este proceso de inserción ya que son componentes puntuales para insertarse al mercado laboral.

Los factores externos del mercado laboral, son actores principales para el proceso de inserción laboral de los egresados de la EPAE, el mercado laboral juega un papel muy importante debido a que está conformado por las empresas que estas a su vez ofertan puestos laborales. Por otro lado, también está involucrada la segmentación demográfica, de los egresados encuestados de la EPAE el 58% son mujeres, en este resultado se puede ver más actividad laboral del sexo femenino, se puede notar que el sector del estado es otro elemento que no puede ser controlado por el egresado, ya que el 44.6% egresados encuestados dan a conocer que casi nunca el Gobierno Regional promueve el empleo juvenil, de esta manera se evidencia la falta de apoyo del estado. De acuerdo con los resultados obtenidos se puede mencionar que el 36.4% de encuestados menciona a veces existe nepotismo en su institución, esto perjudica a aquellas personas que buscan empleos a través del proceso de convocatoria regular.

De acuerdo a los antecedentes se realiza la contrasta con la investigación titulada: *Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de empresas de una universidad privada de Chimbote 2018*, en relación a la dimensión de ocupabilidad menciona que el mercado laboral de la carrera de administración egresados encuestados, opinan estar de acuerdo respecto al conocimiento de las necesidades actuales del mercado laboral (60%). Osorio & Quiñones (2018) (p.59). Por otro lado, en contrastación de la investigación titulada, *Factores que explican la Inserción Laboral del egresado de Economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga cohorte: 1998-2003*, en relación a la dimensión de ocupabilidad. Menciona que la influencia de las redes sociales recomendación política, recomendación de docentes y familiares no influye positivamente en la inserción laboral de los egresados de la Escuela de Formación Profesional de Economía. Ñurka (2014)

Con la contrastación de resultados se puede verificar que los factores externos son un factor fundamental en este proceso de inserción, cabe señalar que no se pueden tener control sobre ellos, solo amerita estar a la vanguardia de los cambios que se suscitan para poder tener mayor facilidad y mejor entendimiento del mercado laboral.

El egresado tiene que tener conocimiento como es el mercado laboral y los elementos que lo componen para poder así estar preparado y tener más fácil el acceso a puestos de trabajo o mejores empleos. Cabe señalar que en el mercado laboral se genera una economía laboral imperfecta, fruto de la falta de información entre los empresarios y empleadores. Donde toman en cuenta la edad, sexo, situación familiar, cultura, experiencia, etc. Ibáñez (1999). Por otro lado, Echevarría (2008), menciona existe acciones encaminadas a incrementar la ocupabilidad ante el hecho de existencia de factores que influyen sobre las posibilidades del sujeto para encontrar un puesto de trabajo.

CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, los resultados mostraron que el 59% de encuestados dan a conocer que a veces tienen inserción laboral y el 25% de encuestados mencionan que casi siempre tienen inserción laboral. En conclusión, los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 de la Universidad Nacional José María Arguedas dan a conocer que, en el mercado laboral no se está dando la inserción laboral para los egresados de manera fructífera, ya que en su mayoría están teniendo dificultades para insertarse al mercado laboral.
2. En relación al primer objetivo específico, los resultados que muestran el 65% encuestados dan a conocer que a veces y casi nunca sus habilidades y características psicosociales les ayuda para hallar un trabajo o mantenerlo, y el 35% de encuestados dan a conocer que casi siempre su orientación y la actitud positiva le ayuda a mantener o conseguir un empleo. Estos resultados de los encuestados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de los años 2015 y 2016, dan a conocer que la empleabilidad es un factor fundamental en el proceso de inserción laboral, gracias a ella el egresado tienen la ventaja de poder orientar y modificar este factor a su favor. Pero la mayoría de egresados está teniendo dificultades para poder orientar de mejor manera sus componentes personales, socioemocionales y psicosociales, ya que el mercado laboral de hoy está tomando mayor énfasis en estos tipos de características en el nuevo empleado.
3. En relación al segundo objetivo específico los resultados que muestran el 58.7% da a conocer que a veces y casi nunca el mundo laboral no le facilita al egresado que pueda realizar el proceso de inserción laboral de manera completa, y el 21.5% encuestados dan a conocer que casi siempre el factor externo le favorece a la inserción laboral. Puesto que el mercado laboral está en constante cambio y es difícil llevar el ritmo cambiante por lo que este, es un factor ajeno al control, el mercado laboral para los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016 no está favoreciendo a la inserción laboral ya que existen egresados que no saben cómo hacer frente a estos cambios del factor externo y eso les pone en desventaja en la búsqueda de mejores empleos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Universidad Nacional José María Arguedas, impulsar la inserción laboral a través de implementación de cursos de especialización, capacitaciones, cursos de complementación profesional que integren a la formación del egresado, puesto que el mercado laboral está en constante cambio y requiere que el personal tenga actualizado sus conocimientos. Por otro lado, la Universidad Nacional José María Arguedas, ampliaría su mercado de servicios, posicionándose mejor en la mente de los egresados, creciendo institucionalmente. El egresado realizaría complementaciones profesionales de acuerdo a su necesidad, estas capacitaciones, cursos, talleres, contribuirán a que el egresado pueda estar más preparado para competir en el mercado laboral, buscando su desarrollo profesional acorde a las exigencias del mercado, de tal manera que se le hará más fácil insertarse al mercado laboral.
2. Se recomienda a los egresados de la Universidad Nacional José María Arguedas de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 – 2016, buscar mejorar su empleabilidad poner voluntad, poner ganas en su trabajo si lo tuvieran, capacitarse constantemente, moldear esas destrezas, habilidades, conocimientos y competencias, en logros y resultados, es responsabilidad del egresado tener un nivel de servicio que el mercado busca, para poder ser empleables en ese contexto cambiante, es así que acortarán el proceso de inserción laboral. También se recomienda que generen su propio negocio no esperar que otras personas o instituciones ofrezcan algún trabajo, hay que tener en cuenta que la competencia de egresados está en crecimiento y el mercado laboral se está saturando de profesionales. Por otro lado, Se recomienda al área de Unidad de Seguimiento al Egresado, contratar a un personal capacitado JOB COACHING y con la participación del área de Psicología de la Universidad Nacional José María Arguedas, fomentar talleres, conferencias, relacionados a la empleabilidad ya que estos profesionales capacitados ayudarán al egresado a descubrir la importancia que tiene la empleabilidad y sus factores que lo componen, de esa manera se logrará que el egresado conozca acerca de las competencias socioemocionales, debido a que el contexto laboral se enfoca más en estos puntos personales como trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, son los puntos más resaltantes que el mercado laboral espera del empleado. En esta coyuntura son fuentes de valor agregado que contribuyen a mejorar la inserción laboral del egresado, logrando así que pueda insertarse al mercado laboral con mayor facilidad.

3. Se recomienda al Gobierno Regional en turno, poner énfasis en programas de empleo juvenil, talleres de encuentro empresarial, charlas conferencias que promuevan socialización entre ofertantes de empleo y demandantes de empleo de esa manera se contribuiría en el proceso de inserción laboral por que lamentablemente los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de los años 2015 – 2016 no están recibiendo el apoyo correspondiente de dicho Gobierno, cuando el principal objetivo de los tres niveles de Gobierno es mejorar el desarrollo económico y social de su Región. Por otro lado, se recomienda a la encargada de la Unidad de Seguimiento al Egresado realizar actividades de difusión sobre las características y los cambios mercado laboral ya que de esa manera el egresado tendría conocimiento acerca de las características esenciales que requiere el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Venezuela: Episteme.
- Alles, M (2006). *Selección por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Battauz, L. (2015). *La inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Facultad de Ciencias de la Gestión UADER* (Tesis de pregrado)
- Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080/tesis/handle/11185/697>
- Berdasco, M. (2019) *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. España. Ediciones rodio s.
- Bueno, E. (2003) *Población y desarrollo, temas vigentes en el área de globalización*: Republica Dominicana. Buho.
- Carmen G. (2017). *Realizo la siguiente investigación "Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013*. (Tesis de pre grado)
- Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4087/GomezCarmen2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cano, E. (1998). *La lógica de la precariedad laboral, el caso de la industria valenciana*. ed. 13, Madrid.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación* (2a ed.). Lima: San Marcos.
- Castañeda, et al. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS-Brasil*, Edipu Recuperado de: <http://www.pucrs.br/edipucrs/spss.pdf>
- Cepal / Oit (2018). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44185/1/S1800886_es.pdf
- Cruz, A. (1999) *Cuadernos para la Inserción Laboral*. España: Caritas
- Del mar, M. (2008). *Características y Transversalidades en la formación de Profesionales*. Santiago de Compostela: USC.
- Dvosky, R. (2004) *Fundamentos del marketing*, Buenos Aires: ediciones granica.

Echevarria, B. Isus, S. Martín, M. & Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: UOC.

García, J., & Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo*. Recuperado de :
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TOD=INSERCIÓN+LABORAL+Y+DESIGUALDAD+EN+EL+MERCADO+DE+TRABAJO%3A+CUESTIONES+TEÓRICAS*

García, C. (2017) *Propuesta de Modelo de Gestión Empresarial para la Inserción Laboral de los Egresados de la UNTRM Semestre 2016-II*. (Tesis de pre grado) Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19115/garcia_gg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gladys B. (2014) *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu*. (Tesis de pre grado)
Recuperado de:
<https://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf>

Guadamarra, R. Hualde, A. López, S. (2014) *Precariedad Laboral en México: ISBN*

Huacchillo (2018) *Inserción laboral de los Egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP - Filial Sullana, promociones 2010 - 2014*. (Tesis de pre grado) Recuperado de:
<http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5389>

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: mcgraw-hill.

INEI (2014) *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014*.
Recuperado de:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf

Ibarra, S (2008) *Inserción Laboral Y Empleabilidad en el Mercado De Trabajo en Servicios Sociales a la Comunidad*. (Tesis de pre grado) Recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra_s/pdfAmont/cs-ibarra_s.pdf

Ibáñez, M. (1999) *Genero y Familia en la Inserción Laboral*. U.O: España

JULCAHUANGA J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil pro joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura* (Tesis de pre grado). Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4992/JULCAHUANGA_DOMINGUEZ_JUAN_EVALUACION_PIURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MTPE (2018). *Demanda de Ocupaciones a Nivel Nacional*. Recuperado de:

<http://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultados-encuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf>

Mejía, E. (1994). *Técnicas de investigación educativa*. Lima, Perú: Cenit.

Ñurka R. A. (2014). *Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga cohorte: 1998-2003*. (Tesis de pre grado) Recuperado de:

http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1386/TM%20E23_Roj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osorio & Quiñones (2018). *Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de una Universidad Privada de Chimbote 2018*. tesis de pre grado : Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29000>

OSEL (2013) *Oferta Laboral Juvenil en la Región Apurímac*.

Recuperado de:

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/osel/2013/Apurimac/estudio/Estudio_022013_OSEL_Apurimac.pdf

Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. México: D.R.

Pérez, F. (2004) *Desigualdad social y relaciones del trabajo*. España: Universidad de Salamanca

Pérez, E. (1996). *Programa de Formación per A la Inserción Laboral*. Barcelona: CEAC

- Rodríguez, Alvares, Rodríguez (2009). *Estudios universitarios proyecto profesional y mundo de trabajo*. España: Universidad de Barcelona UBe.
- Romero, V. Pérez, E. Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona: Altamar
- Sobrino, E. (2009). *Evaluación de la transición al empleo de los Licenciados en música en Galicia*. Santiago de Compostela: USC.
- Strak y Veroli. (2015) *Inserción Laboral de los Licenciados en Administración de Negocios Agropecuarios graduados de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de la Pampa*. (tesis de pre grado) Recuperado de:
http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tesis/a_stains832.pdf
- Solis, M. (2014) *informe anual del empleo*. Recuperado de:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/informe_anual_empleo_enaho_2014.pdf
- Yuni, J. y Hurbano, C. (2006) *Técnicas para investigar*. Argentina: Brujas.
- Weller, J. (2007). *La Inserción Laboral de los Jóvenes*. CEPAL 92, revista de la CEPAL.
Recuperado de:
[file:///C:/Users/DESKTOP/Downloads/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/DESKTOP/Downloads/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal%20(3).pdf)

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Inserción laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 – 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se viene dando la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 - 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo es la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015-2016?</p> <p>¿Cómo es la ocupabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015-2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015 - 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Describir la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015-2016.</p> <p>Describir la ocupabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, en los años 2015-2016.</p>	<p>HIPÓTESIS: Hernández, Fernández y Baptista (2014) Considera que “En toda investigación descriptiva no se tiene que formular una hipótesis necesariamente, salvo en Estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar” (p.108).</p> <p>Esta investigación es de tipo descriptivo de acuerdo a la información obtenida ya no se considera la hipótesis.</p>	<p>VARIABLE ÚNICA Inserción laboral</p> <p>Dimensiones 1: Empleabilidad</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de búsqueda de empleo - Flexibilidad y adaptabilidad - Competencias sociales - Procesamiento de información - Competencias personales - Experiencia laboral <p>Dimensiones 2: Ocupabilidad</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación profesional - Mercado de trabajo - Salario - Jornada laboral - Riesgo laboral - Políticas de empleo - Segmentación socio demográfica

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>ENFOQUE: Investigación cuantitativa</p> <p>METODO: Deductivo</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal descriptivo</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por 194 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de los años 2015 – 2016.</p> <p>MUESTRA: Se realizó con 121 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.</p>	<p>TÉCNICA: Se utilizó: Encuesta Entrevista Observación</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Se utilizó el programa SPSS V23</p>	<p>INSTRUMENTOS Cuestionario Guía de entrevista Ficha de observación</p>

ANEXO 2. Matriz de Operacionalización de Variables

TÍTULO: Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 – 2016.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
V1. Inserción laboral	La Inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. Romero et al. (2004)	<p>Dimensión 1: Empleabilidad</p> <p>La oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional. Depende de las características que presentan las personas.</p> <p>Romero et al. (2004)</p>	<p>Técnicas de búsqueda de empleo</p> <p>Flexibilidad y adaptabilidad</p> <p>Competencias sociales</p> <p>Competencias cognitivas</p> <p>Competencias personales</p> <p>Experiencia laboral</p>
		<p>Dimensión 2: Ocupabilidad</p> <p>Hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, ofertas y demandas laborales las cuales tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social.</p> <p>Romero et al. (2004)</p>	<p>Preparación profesional</p> <p>Mercado de trabajo</p> <p>Salario</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Riesgo laboral</p> <p>Políticas de empleo</p> <p>Segmentación socio demográfica</p>

ANEXO 3. Matriz de instrumento de recojo de datos

TÍTULO: Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 – 2016.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° ITEMS	ÍTEMS
VARIABLE 1: Inserción Laboral	DIMENSIÓN 1: Empleabilidad	1.1. Técnicas de búsqueda de empleo 1.2. Flexibilidad y adaptabilidad 1.3. Competencias sociales 1.4. Competencias cognitivas 1.5. Competencias personales 1.6. Experiencia laboral	55.5%	15	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Con que frecuencia buscas o buscabas empleo? 2. ¿Ud. Cantaba con una red de contactos para buscar empleo? 3. ¿Requirió de cursos o capacitaciones adicionales para conseguir un empleo? 4. ¿Tu trabajo está relacionado a tu formación profesional? 5. ¿Está preparado para adaptarse a los cambios que se presenten en tu trabajo? 6. ¿Ud. cuenta con la disponibilidad inmediata para desempeñarse en cualquier trabajo? 7. ¿Puedes emprender una socialización rápida con personas que no conoces? 8. ¿Tu empleo implica tener activo tus conocimientos? 9. ¿Te sientes satisfecho con los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la universidad? 10. ¿Tus habilidades, destrezas, capacidades y aptitudes para desempeñar de mejor manera un trabajo? 11. ¿Los conocimientos y las técnicas que as adquirido a través de la formación y el auto aprendizaje te sirven para trabajar en lo que deseas? 12. ¿Ud. puede controlar sus emociones, conductas y enfocarlas en la realización de los objetivos empresariales?

					<p>13. ¿Necesita la aprobación constante de otras personas para tomar decisiones?</p> <p>14. ¿La experiencia laboral obtenida en instituciones privadas o auto empleos, te sirven para postular a cualquier oferta laboral?</p> <p>15. ¿La experiencia acumulada te permite insertarte en el mercado laboral?</p>
	DIMENSIÓN 2: Ocupabilidad	<p>2.1 Preparación profesional</p> <p>2.2. Mercado de trabajo</p> <p>2.3. Salario</p> <p>2.4. Jornada laboral</p> <p>2.5. Riesgo laboral</p> <p>2.6. Políticas de empleo</p> <p>2.7. Segmentación socio demográfica</p>	44.4%	12	<p>16. ¿Consideras que las condiciones del mercado laboral facilitan la obtención de empleo o de mejores empleos?</p> <p>17. ¿Se informa de la situación en que se encuentra el mercado laboral?</p> <p>18. ¿Aceptarías trabajar en lugares fuera de tu región?</p> <p>19. ¿El salario que percibes, está en relación al trabajo que realizas?</p> <p>20. ¿Te quedarías más tiempo de la jornada laboral en tu trabajo?</p> <p>21. ¿Validas el hecho de que tus colegas acepten trabajos a un poniendo en riesgo su vida?</p> <p>22. ¿Has recurrido a plataformas u oficinas del Estado de Promoción del Empleo?</p> <p>23. ¿El Gobierno Regional promueve el empleo juvenil?</p> <p>24. ¿Consideras que tus circunstancias personales, origen familiar, cultural, raza, influyan en el proceso de selección de personal?</p> <p>25. ¿En tu centro laboral coexiste el nepotismo?</p> <p>26. ¿Influye el género en el acceso a un puesto de trabajo?</p> <p>27. ¿Influye la edad para ingresar a un puesto de trabajo?</p>

ANEXO 4. Ficha de validación de expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Sandy Guillén Ceba
Grado Académico: Magíster
Fecha: 27/06/19

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

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

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

Revisar los indicadores, ya que a algunos les faltan conectores

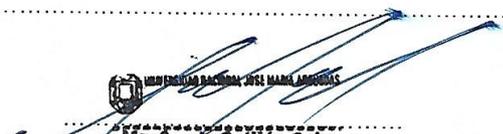
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

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

III. VALIDACIÓN:

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

.....
.....


Señó y Firmó el Evaluador
DNI: 46602276

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Erika loa Navarro

Grado Académico: Magister en Gestión Pública

Fecha: 28/06/2019

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Reducir la cantidad de paginas.

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

Incrementar preguntas, como mínimo 25 preguntas.

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

los ítems tienen que ser redactados en forma clara y afirmativa.

III. VALIDACIÓN:

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS

Erika loa Navarro

Mag. Erika Loa Navarro

DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 44.170385

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Rosa Nelida Arce Ruiz*
Grado Académico: *Magister en Administración de Empresas*
Fecha:/...../.....

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejor los cuadros, Fotografías,

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

Investigue la coherencia e indicadores, mejor el ítem se directa con los preguntas

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

se directo en Considera la población,

III. VALIDACIÓN:

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

 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ GABRIEL ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INVESTIGACIONES EMPRESARIALES
Rosa Nelida Arce Ruiz
Mg. Rosa Nelida Arce Ruiz
Sello y Firma del Evaluador
DNI: *44346273*

ANEXO 5. Encuesta de la Investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Escuela profesional de administración de empresas



ENCUESTA

Estimado Señor (a):

Tenga usted un buen día, por favor, dedique un momento de su valioso tiempo a completar la siguiente encuesta, en forma sincera y consiente, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y serán utilizadas únicamente para el trabajo de investigación titulado: INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS EN LOS AÑOS 2015 - 2016.

Responda las preguntas marcando con un aspa "X" la alternativa que Ud. Considere pertinente.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género

- Femenino ()
- Masculino ()

1.2. Edad

- 20 Años a 25 años ()
- 26 años a 30 años ()
- 31 años a 35 años ()

1.3 ¿Con qué grado de formación académica cuenta?

- Titulado ()
- Bachiller ()
- Postgrado ()

1.4. ¿Tipo de trabajo?

- Temporal ()
- Eventual ()

1.5. ¿A qué sector pertenece su centro laboral? no trabaja obvie esta pregunta

- Institución Pública ()
- Institución Privada ()
- Otros ()

1.6. ¿Desde su egreso de la universidad cuanto tiempo le tomo encontrar un empleo?

- Menos de 3 meses a 6 meses ()
- De 7 meses a 1 año ()
- De 1 año a 1 y medio ()
- De 1 año y medio a más ()

1.7. ¿Qué medio es el que más utilizas para buscar empleo?

- Internet ()
- Puntos de anuncio de oferta laboral ()
- Entorno social ()
- Entorno familiar ()

1.8. ¿Qué proyección laboral tienes?

- Quedarte en tu misma institución ()
- Ganar experiencia ()
- Buscar mejor oportunidad laboral ()
- Migrar a otros lugares en busca de empleo ()
- Generar su propio negocio ()

1.9. ¿Qué tipo de vínculo laboral tienes con tu empleador?

- Sin contrato ()
- Locación de servicios ()
- CAS ()
- Indeterminado ()
- Trabajo propio ()

Para evaluar las variables, marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: INSERCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 1: Empleabilidad					
	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia buscas o buscabas empleo?				
2	¿Ud. contaba con una red de contactos para buscar empleo?				
3	¿Requirió de cursos o capacitaciones adicionales para conseguir un empleo?				
4	¿Tu trabajo está relacionado a tu formación profesional?				
5	¿Está preparado para adaptarte a los cambios que se presenten en tu trabajo?				
6	¿Ud. cuenta con la disponibilidad inmediata para desempeñarse en cualquier trabajo?				
7	¿Puedes emprender una socialización rápida con personas que no conoces?				
8	¿Tu empleo implica tener activo tus conocimientos?				
9	¿Te sientes satisfecho con los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en la universidad?				
10	¿Tus habilidades, destrezas, capacidades están directamente orientados a tu trabajo?				
11	¿Los conocimientos y las técnicas que has adquirido a través de la formación y el auto aprendizaje te sirven para trabajar en lo que deseas?				
12	¿Ud. puede controlar sus emociones, conductas y enfocarlas en la realización de los objetivos empresariales?				
13	¿Necesita la aprobación constante de otras personas para tomar decisiones?				
14	¿La experiencia laboral obtenida en instituciones privadas o auto empleos, te sirven para postular a cualquier oferta laboral?				
15	¿La experiencia acumulada te permite insertarte en el mercado laboral?				
DMENSIÓN 2: Ocupabilidad					
	1	2	3	4	5
16	¿Consideras que las condiciones del mercado laboral facilitan la obtención de empleo o de mejores empleos?				
17	¿Se informa de la situación en que se encuentra el mercado laboral?				
18	¿Aceptarías trabajar en lugares fuera de tu Región?				
19	¿El salario que percibes, está en relación al trabajo que realizas?				
20	¿Te quedarías más tiempo de la jornada laboral en tu trabajo?				
21	¿Validas el hecho de que tus colegas acepten trabajos a un poniendo en riesgo su vida por la necesidad de satisfacer sus necesidades primarias?				
22	¿Has recurrido a plataformas u oficinas del Estado de promoción del empleo?				
23	¿El Gobierno Regional promueve el empleo juvenil?				
24	¿Consideras que tus circunstancias personales origen familiar, cultural, raza, influyan en un proceso de selección de personal?				
25	¿En tu centro laboral coexiste el nepotismo?				
26	¿Influye el género en el acceso a un puesto de trabajo?				
27	¿Influye la edad para ingresar a un puesto de trabajo?				

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 6. Entrevista de investigación

GUIA DE ENTREVISTA

La presente investigación utilizó la guía de entrevista para recabar información del mercado laboral y conocer puntos esenciales del proceso de inserción del nuevo personal. Se realizó la entrevista a un representante de cinco instituciones.

ENTREVISTADO : Percy O. Ramirez Carrasco
CARGO : Gerente de Agencia
INSTITUCIÓN : Caja Arequipa

1. ¿Con que frecuencia su institución requiere de un nuevo personal y cuantos convoco este año?

Bueno es de acuerdo a la ampliación de más sucursales en diferentes Distritos como también, cuando renuncian por ejemplo este año hasta la fecha hemos reclutado a 4 nuevos personales.

2. ¿Qué requisitos mínimos exige con frecuencia su institución para un puesto laboral?

Se solicita que tenga:

- Título de técnico o Bachiller
- Experiencia laboral mínimo como un 1 año de acuerdo al puesto solicitado
- Capacitaciones en temas financieros
- Disponibilidad inmediata para desplazarse a lugares donde se encuentre nuestra agencia
- Disponibilidad de cambio de residencia
- Manejo de procesadores de texto

3. ¿Qué medios utiliza para lanzar una convocatoria?

La empresa, da a conocer sus convocatorias en su página institucional, también ponemos comunicados en nuestra misma agencia, igualmente pegamos comunicados en puntos de anuncios laborales, a la par publicamos en páginas de ofertas laborales.

4. ¿Principales causas para que un personal se retire de la institución?

Por faltas graves incurridas dentro de la institución, no llegan a las metas u objetivos plasmados, no tienen disponibilidad para viajar a otros puntos de atención. Por voluntad propia, esto se da con frecuencia, mencionan que su renuncia está relacionado a temas personales.

5. ¿Qué espera su organización del nuevo personal?

En esta institución lo que esperamos del nuevo empleado es el cumplimiento de metas, es lo que más esperamos porque nuestra entidad está basada en resultados y nos debemos a eso, de nada serviría un trabajador con cualidades buenas que no cumpla con los resultados establecidos, mejor buscaría donde se desempeñe de mejor manera.

ENTREVISTADO : Jesus Sauñe Zela
CARGO : Administrador de Agencia
INSTITUCIÓN : Caja Cusco

1. ¿Con que frecuencia su institución requiere de un nuevo personal y cuantos convoco este año?

En la institución captamos personal de acuerdo a la necesidad, en este año solo contratamos a 2 nuevos personales.

2. ¿Qué requisitos mínimos exige para un puesto en la institución para un puesto laboral?

- Bachiller o Título profesional
- Experiencia de 1 año en el sector financiero
- Conocimiento en gestión de riesgo crediticio
- Capacitaciones, cursos de acuerdo al puesto
- Dominio del idioma quechua
- Disponibilidad inmediata

3. ¿Qué medios utiliza para lanzar una convocatoria?

Página de la institución y redes sociales, publicación en la agencia convocante y en puntos de anuncios laborales

4. ¿Principales causas para que un personal se sea retirado o rotado de la institución?

Término del contrato, malas prácticas dentro de la institución, incumplimiento de las metas, falta de compromiso y responsabilidad por parte del personal genera también posibilidades de rotarlo o llamadas de atención.

5. ¿Qué espera su organización del nuevo personal?

Que se comprometa con la institución mantenga claro cuál es la misión y la visión organizacional, que sepa trabajar en equipo, que muestre resultados de su trabajo que es lo más importante, además la responsabilidad es otro factor importante que esperamos del nuevo trabajador.

ENTREVISTADO : Wilson de la Cruz Pizarro
CARGO : Supervisor Regional
INSTITUCIÓN : Registro Nacional de Identidad y Estado Civil

1. ¿Con que frecuencia su institución requiere de un nuevo personal y cuantos convoco este año?

Bueno la institución lanza con frecuencia convocatorias de personal a nivel nacional para los diferentes departamentos de nuestro país y diferentes carreras profesionales, para este año hasta la fecha se contrató 55 personales, pero para la unidad territorial de Apurímac no hubo convocatoria alguna.

2. ¿Qué requisitos mínimos exige con frecuencia su institución para un puesto laboral?

Se solicita que tenga:

- Bachiller
- Experiencia laboral mínimo como un 1 año en instituciones públicas
- Experiencia específica de 6 meses en el puesto requerido
- Conocimiento en atención al público
- Conocimientos indispensables de acuerdo al puesto requerido
- Contar con cursos y/o programas de especialización de acuerdo al puesto

3. ¿Qué medios utiliza para lanzar una convocatoria?

La institución publica sus convocatorias a través de su página institucional y otras páginas de ofertas laborales.

4. ¿Principales causas para que un personal se retire de la institución?

El que más se puede observar en la institución es la renuncia voluntaria, por otro lado, las causales de despido son de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la institución, siempre y cuando se precise cuáles son las faltas y sanciones del trabajador.

5. ¿Qué espera su organización del nuevo personal?

El trabajador tiene que cumplir con los objetivos y las metas, la responsabilidad y el compromiso con la institución. Un trabajo por resultados de igual manera mostrar un buen liderazgo, trabajo en equipo, buena comunicación y escucha.

ENTREVISTADO : Wilfredo Hurtado Nuñez
CARGO : Jefe de la unidad de Recursos Humanos
INSTITUCIÓN : Unidad de Gestión Educativa Local

6. ¿Con que frecuencia su institución requiere de un nuevo personal y cuantos convoco este año?

La institución cada año lanza a proceso de convocatoria diferentes plazas, se hace un reclutamiento de personal de un aproximado de 150 profesionales de diferentes carreras, pero para la Carrera de Administración de Empresas se requiere anualmente un promedio de 36 profesionales para el puesto de Coordinador Administrativo.

7. ¿Qué requisitos mínimos exige con frecuencia su institución para un puesto de Coordinador Administrativo?

Se solicita que tenga:

- Bachiller tiene 7 puntos, Titulado 12 puntos, con otra carrera adicional más 3 puntos adicionales.
- Experiencia laboral en instituciones tiene la puntuación de 1 punto por año, tiene que demostrar con boletas de pago o contratos.
- Certificados se consideran mayor a 50 horas y tienen la puntuación de 1 punto, tienen que ser de acuerdo al puesto que te presentas.
- Diplomados tienen la puntuación de 3 puntos

Para poder pasar a la siguiente fase el postulante tiene que tener un acumulado de 22 puntos que está conformado por la formación académica más las capacitaciones y actualizaciones y la experiencia laboral.

8. ¿Qué medios utiliza para lanzar una convocatoria?

La publicación de se realiza a través de la página institucional y redes sociales, también con comunicados en la misma institución.

9. ¿Principales causas para que un personal se retire de la institución?

En la institución en su mayoría es por el término del contrato, ya que se les hace por tres meses y se les realiza la adenda de contrato durante el periodo hasta el 31 de diciembre, es ahí donde todos los Coordinadores Administrativos pierden vínculo laboral con la institución, el próximo año que viene las plazas son convocadas, se hace de nuevo todo el proceso de convocatoria.

10. ¿Qué espera su organización del nuevo personal?

La proactividad ganas para cumplir el trabajo encomendado, empeño, que sepa trabajar en equipo, que sea sociable y que contribuya con los objetivos de la institución y los más importante que aporte a la institución sus nuevos conocimientos.

ENTREVISTADO : Karen P. Rendon Suarez
CARGO : Jefa de la Unidad de Recursos Humanos
INSTITUCIÓN : Municipalidad Provincial de Andahuaylas

11. ¿Con que frecuencia su institución requiere de un nuevo personal?

En acá en la institución en su mayoría necesitamos de apoyo personal cuando se habilitan proyectos y de acuerdo a la necesidad de servicio que tenga la institución

12. ¿Qué requisitos mínimos exige para los puestos administrativos en la institución para un puesto laboral?

- Título de técnico o Bachiller
- Conocimientos en Ofimática
- Capacitaciones, cursos de acuerdo al puesto

13. ¿Qué medios utiliza para lanzar una convocatoria?

La institución los hace a través de su página institucional.

14. ¿Principales causas para que un personal se sea retirado de la institución?

Por la culminación de proyectos, terminó su contrato y la falta de presupuesto también por la reducción de personal.

15. ¿Qué espera su organización del nuevo personal?

Que cumpla con el objetivo y las metas de la institución, que ponga en práctica sus capacidades humanas, que sepa trabajar en equipo que pueda adaptarse a los cambios que tenga una capacidad conceptual una visión de futuro y global porque todo lo que hacemos es por nuestra provincia para el beneficio de todos los ciudadanos.

ANEXO 7. Ficha de observación

FICHA DE OBSERVACIÓN

PERSONAL OBSERVADO : Alumnos egresados de la EPAE de la UNAJMA, 2015-2016

TEMA : Inserción laboral

CANTIDAD EN OBSERVACIÓN : 15 egresados

Descripción de la observación que se realizó a los egresados de la EPAE de la UNAJMA de los años 2015 – 2016, se pudo observar que los egresados están teniendo dificultades para insertarse al mercado laboral ya que no están manejando bien su empleabilidad y tienen dificultades para comprender al mercado laboral.

N°	INSERCIÓN LABORAL	SI	NO
1	El egresado de la EPAE se capacita con frecuencia	6	9
2	El egresado de la EPAE conoce que requiere el mercado laboral	3	12
3	El egresado de la EPAE cuenta con disponibilidad inmediata para desempeñarse en cualquier trabajo	7	8
4	El mercado laboral de la Región cuenta con suficientes puestos de trabajo para instalar a los egresados de la EPAE	5	10
5	El egresado de la EPAE cuenta con red de contactos para buscar un empleo	4	11
6	El egresado de la EPAE destina cierta cantidad de su tiempo diario para buscar un empleo o mejores empleos.	3	12
7	El egresado de la EPAE trabaja de acuerdo a su formación profesional	5	10
8	El egresado de la EPAE utiliza diferentes medios para buscar un empleo	4	11
9	El egresado de la EPAE pudo mantener un trabajo por más de un año sin perder vínculo laboral	6	9
10	El egresado de la EPAE recibe apoyo por parte del estado en este proceso de inserción laboral	3	12

Lugar de observación: Instituciones públicas y privadas

Yesenia Gomez Cartolin
Nombre del Investigador

ANEXO 8. Relación de egresados de la EPAE

Universidad Nacional José María Arguedas
ANDAHUAYLAS

Fecha: 2019-07-09 09:34:25

Usuario: 80414314

Semestre: 201501

EGRESADOS

Semestre: 201501
Sede: ANDAHUAYLAS
Escuela: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Nro.	Codigo	Apellidos y Nombres	Centro Laboral	Prom
1	1102420092	ALCARRÁZ MENA RAFAEL BLECKER		11.86
2	1100620102	ALDAZABAL PALOMINO RONALD MANUEL		12.95
3	1101920101	ALTAMIRANO CHIRINOS YUDY	UNAJMA	12.33
4	1100720091	ALTAMIRANO GONZALES DANIEL	Credienka	11.70
5	1101520102	ATAO PALOMINO EDITH NORKA	M.D. San Jeronimo	13.28
6	1102720112	CABEZAS DAMIÁN LUIS ALBERTO	Coop. Agrario de Servicios multiples	12.98
7	1100520082	CCASA BAEZ BERTHA		11.76
8	1100420072	COTARMA VELA EDISON	Trabajo independiente	11.51
9	1100220102	ESPINOZA ALARCÓN LOURDES	Trabajo independiente	14.19
10	1101520101	ESPINOZA PUGA EISTEN LEONIDAS	Financiera ADEA	12.66
11	1100820091	GALINDO GÁRFIAS ERIK YERSON		12.18
12	1102620102	GONZALES GUIZADO DANNYZA	Trabajo independiente	12.75
13	1102020092	HUALLPAR RIVASPLATA EDSON HILAN	UGEL Huancavelica	11.93
14	1103320102	HUAMÁN NAVARRO YENNYFER		13.82
15	1102620071	JIMENEZ ESPINOZA BERTHOLT CLIFF		11.38
16	1102520101	LEÓN TAPE LUIS SANTIAGO	Autorida Nacional del Agua	13.20
17	0000052732	MALLMA CHOQUE MARILIA	Trabajo independiente	11.94
18	1104020102	MALLMA CHOQUE YORDINA	Financiera Confianza	13.28
19	1101720102	MENDOZA HUAMÁN KAREN	Caja Cusco	12.59
20	1102820101	MONTES VELASQUE MAURO	INEI	13.19
21	1101820102	NUÑEZ VARGAS YULISA	Instituto IPNA	13.02
22	1101320102	OROSCO TITO ANALY	BBVA	13.36
23	0000021272	ORTEGA JIMÉNEZ YANETH MILAGROS		9.92
24	1100320102	OSCCO CCORISONCCO RUTHER	M.D. San Jeronimo	13.59
25	1100120072	OSÍS RIVAS MAXI MARIBEL		10.78
26	1102220102	PALOMINO FLORES LISBETH	Trabajo independiente	13.33
27	1103020101	PALOMINO MEDINA ROSMERY	HERMES	12.85
28	1101720101	PEDRAZA HERHUAY RAYDA		12.98
29	1102320102	ROJAS ALTAMIRANO MARI LUZ	Trabajo independiente	13.77
30	1103520102	SOLIS SOTO GROBER DEMETRIO		14.46
31	1101720092	VELASQUE YAURIS HAYDEÉ	No labora	12.51
32	1102420102	VILLEGAS FLORES CANDY FABIOLA	Caja Cusco	13.13

EGRESADOS



Semestre: 201502
 Sede: ANDAHUAYLAS
 Escuela: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Nro.	Codigo	Apellidos y Nombres	Centro Laboral	Prom
1	1112220111	ACEVEDO CANCHARI PABLO RAÚL	UGEL Chincheros	13.56
2	1105420111	ALARCÓN PALOMINO BLACKAMAN JUNIOR	Trabajo independiente	13.12
3	1111020111	ALHUAY CASANCA MISHEL STEFANY	Trabajo independiente	13.21
4	1104920111	ANCCO MACHACCA LUZMILA	M.D. Talavera	13.08
5	1104520111	BAUTISTA HUARACA PAMELA	M.D. San Jeronimo	13.37
6	1106320111	CÁCERES HERHUAY LUCY MARTHA	Coop. San Pedro	12.93
7	1105120111	CAMPOS GUTIÉRREZ GENARO MAURICIO	M.P. Aymaraes	13.37
8	1103320101	CARRIÓN HURTADO SONIA	Trabajo independiente	13.04
9	1103920102	CASTILLO HUAMÁN HERLINDA	Trabajo independiente	12.65
10	1100220101	CCORIMANYA CUARESMA ORLANDO	Caja Cusco	11.77
11	1105220111	GAMBOA DÍAZ WILLIAMS	UGEL Chincheros	13.05
12	1111820111	GÁRFIAS VIVANCO MEG YÓSSELIN	Electro Sur Este. SAA	13.93
13	1101120092	GAYO CORONADO ADITA		12.81
14	1104120111	GODOY MEDINA ESTEFANY MELANY		14.06
15	1100420111	GOMEZ AUCEBIAS MARIELA	UGEL Andahuaylas	13.44
16	1100820111	GÓMEZ CARTOLÍN YESENIA	RENIEC	13.14
17	1101120111	GOMEZ LEON JHON	Trabajo independiente	12.71
18	1103320111	GONZALES YANAHUAMÁN EDWIN	ISTEPSA	13.04
19	1100520102	GUZMÁN ALLCCA HUAMÁN ULISES	Caja Arequipa	13.35
20	1100920111	HUAMÁN LAZO MARYLIN CINTIA	Trabajo independiente	13.10
21	1103420111	HUAMÁN ÑAHUIRIMA DANTE	M.D. Santa Maria de Chicmo	12.68
22	1102420111	HUAMÁN QUISPE RODOLFO	M.D. San Jeronimo	12.89
23	1102720102	HUARCAYA MORENO ROSA LUZ	Trabajo independiente	13.19
24	1103020102	HUASCO HUARACA NELSON	Trabajo independiente	13.77
25	1111220111	HURTADO OSCCO YANET	DIRCETUR	13.08
26	1101120102	HURTADO VARGAS RUTH GABI	DOCENCIA	12.61
27	1104620111	JUNCO ANTEZANA POOL ELNAR	M.D. Ocobamba	13.44
28	1100320111	LEGUÍA ALARCÓN JACQUELINE ELIZABETH	Trabajo independiente	13.22
29	1103120102	LEGUÍA MENDOZA DALMIRO	M.D. Pacucha	13.05
30	1101220102	MERINO QUISPE GABRIELA	Caja Ica	12.84
31	1104120102	MERINO QUISPE MARILÚZ		13.00
32	1102820111	NAVARRO GRANADOS NANCY ANITA	INEI	13.69
33	1105020111	NAVARRO HUAMÁN THALIA LESLIE	Caja Cusco	14.78
34	1100420102	NAVEROS HERHUAY FREDY	M.D. Pacucha	12.83
35	1102820102	PALOMINO HURTADO DENNIS	Estudio Contable	12.70
36	1101620102	PANIURA VEGA PILAR	Trabajo independiente	12.46
37	1104820111	QUISPE HUARCAYA RAQUEL LUCÍA	Trabajo independiente	13.49
38	1103520101	QUISPE QUISPE YESENIA ESTEFANI	UNIQUE	13.88
39	1111520111	RETAMOZO FARFÁN ADELAIDA	M.P. Andahuaylas	12.91
40	1105520111	SECCE PÉREZ IVÁN	M.P. Andahuaylas	13.64
41	1111620111	SENCIA HUAMÁN KATHERINE	Trabajo independiente	13.14
42	1111120111	SISA KACHA DIANA	Caja Cusco	13.74
43	1101620111	TELLO CHOCHOCCA DAVID RÓMULO	Trabajo independiente	12.72
44	1103220101	VÁSQUEZ LUDEÑA RENEE	Asociación de productores	13.05
45	1105320111	VELAZQUE CALDERÓN DANIEL	Credinka	13.23
46	1102020111	YAURIS SILVERA ANDREA INGRID	Trabajo independiente	14.44

EGRESADOS

Semestre: 201601
 Sede: ANDAHUAYLAS
 Escuela: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Nro.	Codigo	Apellidos y Nombres	Centro Laboral	Prom
1	1104220091	ALARCÓN GUEVARA ADHERLY	M.D. San Jeronimo	11.28
2	1100920112	ALARCÓN HUAMANÍ GIULLIANA VANESSA	Trabajo independiente	13.15
3	1106320112	ANDRADE PAREJA MERY MELISA	BCP - Abancay	13.85
4	1104720111	APARCO ARÉVALO VANESA	Solaris - Oficinista	12.97
5	1101020112	ARAPA CHUCTAYA YAQUELIN NERY		13.89
6	1102120112	ARCE ROJAS BERTHA		14.24
7	1101220111	ATAO MERINO JHON	Banco de la Nación	13.08
8	1106720112	BARRIAL OLIVARES NISA XIMINA		13.10
9	1106920112	CAPCHA CUYA SHIRLEY MARÍA		12.72
10	1102220111	CÁRDENAS ALARCÓN KELLY	Qaliwarma	12.45
11	1103720112	CASTRO BULEJE BRENDA	Trabajo Independiente	13.87
12	1102220112	CCENTE DE LA CRUZ CARMEN ROSA	Banco de la Nación	13.85
13	1103220091	CCORIMANYA ARANDIA BREIDHER	Caja Ica	10.79
14	1100620111	CÉSPEDES ROJAS JUAN CARLOS		13.18
15	1100220112	CONDORI MACHACA BIANCA ALONDRA	UGEL Andahuaylas	14.86
16	1100820102	CORDOVA BULEJE HILDEBRANDO	Trabajo independiente	12.53
17	1100820112	DE LA CRUZ HUARCAYA BRICEIDA	Autoridad Nacional del Agua	14.56
18	1100320112	FLORES CONTRERAS MARIO		12.96
19	1104020112	GASPAR VASQUEZ LIZ MADELEYNI		13.09
20	1101720112	GONZALES PERALTA JIMENA		13.53
21	1104020092	GUERREROS LLACCTARIMAY MARJORIE		12.40
22	1103920112	GUZMAN PALOMINO GISELA		13.48
23	1102320112	HERHUAY GALLEGOS ANA MARIA		13.13
24	1107420112	HUAMÁN CUYA ALFREDO		14.57
25	1100620112	HUARACA FRANCO RENEE	Trabajo independiente	13.70
26	1103220112	JIMENEZ PALOMINO RONALD		12.71
27	1102120101	JUAREZ LERZUNDI LUIS GUSTAVO		11.63
28	1101920112	LEGUÍA MAUCAYLLE MARCELINA		12.51
29	1103320112	LOBATON FLORES HEYDY YASMINY		12.39
30	1107720112	MALLCCO HUARACA RAQUEL	ITEC Andahuaylas	13.66
31	1105720112	MALLMA ÑAUPA DINA	Centro de Idiomas UNAJMA	12.44
32	1100920102	MAUCAYLLE AMABLE WILBER	M.D. Kishuara	12.30
33	1107620112	MENDOZA NIEVE VIRGINIA		14.18
34	1104820112	MENDOZA PAHUARA DANNER		12.89
35	1103520112	MORENO PONCECA LIZ FANNY	UNAJMA	13.07
36	1103420101	MOSCOSO BARBOZA LILIANA		13.07
37	1101820111	ORTÍZ HUAMANÍ TANIA		12.24
38	1101420111	PECEROS QUISPE DELSSY		12.24
39	1103820112	PEDRAZA PALOMINO EDITH		13.28
40	1102820112	PILLACA JANAMPA CALEB	M. D. San Jeronimo	14.12
41	1104220111	POLUCA AGUILAR MARILUZ	Trabajo independiente	12.71
42	1112420111	PONCECA TELLO BRUSLEE JAVIER	Sub Región Chanka	13.19
43	0000052741	PRADO CANCHARI ALFREDO	Comisaria San Jeronimo	11.03
44	1108220112	PUMAPILLO TAPE MARIA DEL CARMEN	Coop. los Andes	13.20
45	1101220112	QUINTANA MOLERO SOLANGE		12.99
46	1112320111	QUISPE ALTAMIRANO NORLY	MMG las Bambas	12.88
47	1104420111	QUISPE AQUISE MELISSA		12.71
48	1102520102	QUISPE PERALES RICHARD	UTEA	12.90
49	1102120111	RETAMOZO YUPANQUI DINA ENETH	Trabajo independiente	12.40
50	1102520112	ROJAS APARCO NOEMI		12.56
51	1101620112	ROJAS LLIUYA MARILUZ		13.23
52	1100120112	ROMÁN HUARACA LISBET	ONG Saywa	14.46
53	1107220112	RUIZ CHÁVEZ CARMEN LUISA		13.42
54	1102420112	RUIZ ROJAS MARÍA LUISA		13.15
55	1100620081	SILVERA ALLCAHUAMÁN WILBER	No labora	11.10
56	1104920112	SUCA CARRILLO SOLEDAD	UNAJMA	13.76
57	1102920112	VARGAS SOTAYA DORIS NÁTALY	UGEL Andahuaylas	13.53
58	1104520112	VASQUEZ OROSCO ELENA	Pro Empresa	13.29
59	1104120112	VELASQUE VIVANCO LUCIA		13.49
60	1104020111	VILCHEZ CARRIÓN JOSÉ LUÍS	BBVA	12.83
61	1111420111	VILCHEZ VILLACRES ROMEL		12.44
62	1100520111	YAPIA RIVERA NILO	M.D. Rocchacc	12.34
63	1102020102	YUPANQUI HUACRE MARILUZ	UGEL Chincheros	12.37
64	1106020111	ZULOAGA CAMACHO MILVIA YOVANA	UGEL Andahuaylas	12.69

EGRESADOS

Semestre: 201602
 Sede: ANDAHUAYLAS
 Escuela: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Nro.	Codigo	Apellidos y Nombres	Centro Laboral	Prom
1	1103220111	AVENDAÑO DE LA CRUZ MICHAEL	Trabajo independiente	12.52
2	1100120102	BERNAL ALDAZABAL ANGEL ROBERTO	Trabjo independiente	11.84
3	1100720111	CABEZAS CANALES EVER	No labora	11.98
4	1103420112	CARRIÓN CARRASCO IRENE		12.89
5	1101320121	CCAHUANA HUAMANI EDELMA	ITEC Andahuaylas	13.84
6	1102620121	CCENTE DE LA CRUZ MIRIAM YÉSSICA		14.90
7	1105720121	CHIRCCA HUACHUHULLCA MADELEYNE		14.04
8	1103320121	DAMIANO APARCO ELI	No labora	13.45
9	1101920121	ESPINOZA MINA MADELEINE		13.76
10	1105520121	FERRER VILLAVICENCIO DEYSI		14.26
11	1105420121	FRANCO ROJAS MELIZA		14.66
12	1101820101	GALINDO RINCÓN FANY RUTH		11.91
13	1100120121	GOMEZ GUERREROS JHON DANNY		13.95
14	1104420112	HUACCAYCACHACC VARGAS PARMÍ LISTER	M.D. San Jeronimo	12.71
15	1106120121	HUAMÁN CRUZ LUZ MARGARITA		13.66
16	1105220121	HUAMÁN LIZARME FLOR NELIDA		13.75
17	1106220111	HUAMÁN TICA JOEL FRAYCIN	M.D. Talavera	12.01
18	1107120112	HUARACA HUASCO WILMAN	Trabajo independiente	12.60
19	1100320121	HURTADO LAUPA HENRY		14.53
20	1103720121	LOAYZA LAUPA YUDITH		13.53
21	1100620092	MANCHEGO ALDERETE MAYUMI ELIGIA		13.08
22	1105720111	MEDINA LAGOS JAVIER		12.32
23	1105920111	MELGAREJO ÑAHUI NATUSHA CLAUDIA ZARUSKA	Trabajo independiente	12.36
24	1105920121	MENDOZA LAURA JANIA LISETH		14.51
25	1103020121	MONDALGO HUAMÁN YÉSSICA		13.33
26	1101120121	ORTEGA VIGURIA JAIME	Comisaria de Andahuaylas	12.57
27	1101120112	OSCCO OROSCO FLOR DE LIZ	Caja Ica	13.13
28	1102520111	PALOMINO FLORES VANESA	Trabajo independiente	13.07
29	1107620121	PAUCAR JALIXTO FREDY		13.41
30	1106420111	PÉREZ SALCEDO ELIANA		11.79
31	1101020111	PICHIHUA ARONE ELISEO	Trabajo independiente	12.15
32	1106120112	PONCECA BARBOZA FIORELA	Sub Region Chanka	12.93
33	1102920121	QUINTANA SALCEDO MARVIN	UGEL Docencia	14.69
34	1100220121	QUISPE CUARESMA ELVIS ABEL	Trabajo independiente	13.22
35	1101920081	QUISPE GONZÁLES DAVID	Trabajo independiente	11.25
36	1100620121	QUISPE HUANCACURI MERY NÉLIDA		13.80
37	1104220121	QUISPE ROMÁN MARIBEL		13.61
38	1104820091	QUISPE TINTA LALY SADITH		10.98
39	1101220121	RIVAS ROMERO BRISSET ROSHARI		14.39
40	1105020121	RIVERA DE LA CRUZ JULIA ESTÉFANI		13.37
41	1106020121	ROJAS HURTADO JOSÉ GERSON	Trabajo independiente	13.45
42	1101020121	ROMERO HUAMANI XIMENA	M.P. Andahuaylas	12.44
43	1111320111	ROSALES ALANYA HENRRY MARTIN	Trabajo independiente	12.10
44	1106520112	SILVERA REYNAGA ANTHONY PAUL	M.D. San Jeronimo	12.52
45	1104920121	URQUIZO HUAMÁN IYOSKA	UNAJMA	13.55
46	1101320111	VARGAS CCARHUAS JANETH		12.15
47	1107120121	VARGAS ESPINOZA FANY		13.66
48	1103020111	VEGA QUISPE GLENIS	Trabajo independiente	12.91
49	1102720111	VELARDE FLORES AYDELUZ	Trabajo independiente	12.32
50	1102420101	VENEGAS ALFARO MAYKU JHONATAN	Caja Ica	11.73

Universidad Nacional José María Arguedas
ANDAHUAYLAS

Fecha: 2019-07-09 09:36:41

Usuario: 80414314
Semestre: 201500

EGRESADOS

Semestre: 201500
Sede: ANDAHUAYLAS
Escuela: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Nro.	Codigo	Apellidos y Nombres	Centro laboral	Prom
1	0000021287	SOLANO HUARACA FLORENTINO	Trabajo independiente	11.27

Universidad Nacional José María Arguedas
ANDAHUAYLAS

Fecha: 2019-07-09 09:36:58

Usuario: 80414314
Semestre: 201600

EGRESADOS

Semestre: 201600
Sede: ANDAHUAYLAS
Escuela: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Nro.	Codigo	Apellidos y Nombres	Centro laboral	Prom
1	1100720102	GUILLERHUA GUILLÉN GILMER	Trabajo independiente	12.47

ANEXO 9. Fotografías de la investigación



Encuesta realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA



Encuesta realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA



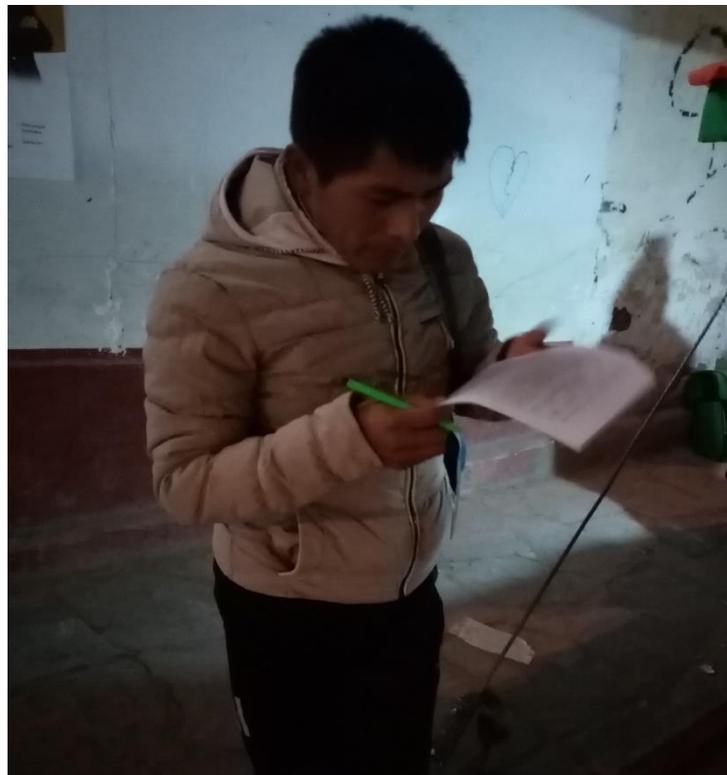
Encuesta realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA



Encuesta realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA



Encuesta realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA



Encuesta realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA

ANEXO 10. Documentación presentada a la Facultad de Ciencias de la Empresa

Andahuaylas, 01 de julio del 2019

Carta N° 01-2019-UNAJMA-YGC

SEÑOR:

Mg. JULIO CESAR MACHACA MAMANI
Director de la Escuela Profesional de Administración de Empresas



Presente

Asunto: Relación de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 - 2016

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle la RELACIÓN DE EGRESADOS de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016, para utilizar dicha información en mi proyecto de investigación de tesis, que fue aprobado mediante resolución N° 064-2019-UNAJMA-FCE titulado "Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 - 2016. Teniendo como asesor al Dr. Clemente Marín Castillo docente la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Ya que necesito los datos completos de los egresados para poder ubicarlos y realizar mi encuesta.

Le agradezco su atención.


Bach. YESEÑA GÓMEZ CARTOLÍN
DNI: 47780561



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE

Nº 021742

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS	
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA	
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
RECIBIDO	
Nº REG: 145	SECCIÓN: 02/1111
HORA: 12:50	FIRMA:
FLS. 06	

Datos del Solicitante: Yesenia Gomez Cartolin

Fecha: 02-07-2019 DNI: 47780561

Trámite que solicita:

Carta N° 02-2019-UNAJMA-YGC

SEÑOR:

Mg. JULIO CESAR MACHACA MAMANI
Director de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

Presente

Asunto: Relación de la situación laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de los años 2015 y 2016

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle la RELACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL EGRESADOS (si se encuentran trabajando o no y en que institución u otros) de la escuela profesional de administración de empresas de los años 2015 y 2016, para utilizar dicha información en mi proyecto de investigación de tesis, que fue aprobado mediante resolución N° 064-2019-UNAJMA-FCE titulado "Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 - 2016. Teniendo como asesor al Dr. Clemente Marín Castillo docente la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Ya que esta información contribuirá a mi proyecto de investigación.

Le agradezco su atención.


Bach. YESENIA GOMEZ CARTOLIN
DNI: 47780561