

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**CAPITAL RELACIONAL Y EMPLEABILIDAD EN LOS  
EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS,  
REGIÓN APURÍMAC, 2018 - 2019**

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

**Presentado por:**

**BREIDHER CCORIMANYA ARANDIA**

**Andahuaylas, Perú**

**2021**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**CAPITAL RELACIONAL Y EMPLEABILIDAD EN LOS  
EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS,  
REGIÓN APURÍMAC, 2018 - 2019**

**BREIDHER CCORIMANYA ARANDIA**

**Asesor:**

**Dr. John Peter Aguirre Landa**

**Andahuaylas, Perú**

**2021**



# 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



## ANEXO 23

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el aula virtual de la plataforma Google Meet, los docentes miembros del Jurado evaluador, tesista y asesor del informe final de tesis de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de Andahuaylas, San Jerónimo – Andahuaylas, siendo las 10:30 horas del día 12 de enero del año 2022, en atención a la Resolución N° 006-2022-CO-UNAJMA-FCE, se reunieron el (a) Mag. Doris Bustinza Saldivar, Mag. Simón José Cama Flores y CPC. Godofredo Eduardo Campos Peláez integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado:

*“CAPITAL RELACIONAL Y EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC 2018 - 2019”*

Cuyo autor es el (a) Bachiller en Administración de Empresas, Breidher Ccorimanya Arandia, Asesor Dr. John Peter Aguirre Landa, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: APROBAR por UNANIMIDAD, al (a) Bachiller en Administración de Empresas Breidher Ccorimanya Arandia, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
14	CATORCE	BUENO

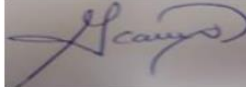
En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

  
 Mg. Doris Bustinza Saldivar  
 DOCENTE

.....  
Presidente del Jurado Dictaminador

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

.....  
(Mag. Simón José Cama Flores)  
Secretario del Jurado Dictaminador



.....  
(CPC. Godofredo Eduardo Campos Peláez)  
Vocal del Jurado Dictaminador

## **DEDICATORIA**

A mis amados padres, Martín y Norma, por ofrecerme su amor absoluto y resucitarme con sus sabios consejos cada vez que me siento besando el vacío. A mis hermanos, Julius César y Steevens, por alegrarme la vida con sus tiernas ocurrencias y ser un motivo más de ejemplo y superación. A las personas que amo y me aman. A quienes me ofrecen su sincera amistad el cual trato de corresponder de la mejor manera posible. A Inés y Alejandrina mis amadas y siempre recordadas abuelitas.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres y hermanos.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, mi segundo hogar.

Al Dr. John Peter Aguirre Landa, guía y mentor, por compartir sus conocimientos para la elaboración del presente estudio.

Al jurado evaluador: Mtra. Doris Bustinza Saldívar, Mgtr. Simón José Cama Flores y Cpc. Godofredo Eduardo Campos Peláez, por su tiempo y orientación hasta la culminación de la tesis.

## PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación denominado “CAPITAL RELACIONAL Y EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC 2018 - 2019” tiene la finalidad de demostrar el nivel de conexión correspondiente del capital relacional y la empleabilidad, dicho de otro modo se observa cómo el capital relacional (que en términos sencillos resulta ser la colaboración de referencias personales, actitudes y aptitudes personales que uno posee para obtener un puesto laboral) tiene relación frente a la Empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

El capital relacional es representado en teoría por varios autores los cuales se mencionan dentro del marco teórico del trabajo. Además de determinar la relación del capital relacional frente a la empleabilidad se obtuvieron datos importantes mediante la recolección de información y del mismo modo se pudo elaborar algunas sugerencias, recomendaciones y conclusiones; tales como mejorar las capacitaciones tanto grupales como individuales en cuanto a cursos de especialidad se refiere, trabajo en equipo y de manera personalizada para hacer frente a la realidad laboral dentro o fuera del país, elaboración de marca individual en los egresados para vender una imagen atractiva y competitiva a los empleadores, entre otros.

La presente investigación se centra dentro de los criterios constituidos en el reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Además dicha investigación se realizó con el propósito de observar la importancia del capital relacional para determinar su nivel de influencia con respecto a la empleabilidad del egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas entre los años 2018 y 2019, situada en la provincia de Andahuaylas, Región Apurímac - Perú, confirmando que la ausencia de capacitación, la disminuida relación con algunos jefes, directores de organizaciones e incluso personajes políticos, la falta de conocidos y contactos y el bajo control que se tiene dentro de una organización para captar personal determina el nivel de Empleabilidad para el egresado de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
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 .....	19
1.2.1. Problema general .....	19
1.2.2. Problemas específicos .....	19
1.3. Delimitación de la investigación.....	20
1.3.1. Delimitación espacial.....	20
1.3.2. Delimitación temporal.....	20
1.3.3. Delimitación teórica .....	20
1.4. Justificación.....	21
1.5. Objetivos .....	21
1.5.1. Objetivo general .....	21
1.5.2. Objetivos específicos.....	21
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
2.1. Antecedentes .....	23
2.1.1. Antecedente internacional .....	23
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional .....	26
2.1.3. Antecedentes a nivel local.....	29
2.2. Marco teórico .....	31

2.2.1. El capital relacional .....	31
2.2.2. La empleabilidad .....	36
2.3. Marco conceptual.....	44
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.1. Hipótesis .....	47
3.1.1. Hipótesis general.....	47
3.1.2. Hipótesis específicas.....	47
3.2. Variables .....	48
3.3. Operacionalización de variables.....	49
3.4. Metodología .....	50
3.4.1. Enfoque de la investigación.....	50
3.4.2. Método de la investigación .....	50
3.4.3. Tipo de investigación.....	50
3.4.4. Nivel de investigación.....	51
3.4.5. Diseño de investigación.....	51
3.5. Población y muestra.....	52
3.5.1. Población .....	52
3.5.2. Muestra .....	52
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	53
3.6.1. Sistemática del cuestionario de encuesta .....	54
3.6.2. Validez del cuestionario de encuesta .....	54
3.7. Métodos de análisis de datos .....	55
3.7.1. Software de análisis estadístico (SPSS).....	56
3.7.2. Coeficiente de correlación Rho de Spearman .....	56
3.7.3. Validez .....	57
3.7.4. Confiabilidad .....	57
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	60
4.1. Resultados generales de la investigación.....	60
4.1.1. Análisis de datos generales de la muestra .....	61
4.1.2. Análisis de resultados de variables y dimensiones.....	65



4.2. Contratación estadística de hipótesis .....	73
4.2.1. Estadísticas paramétrica y no paramétrica .....	73
4.2.2. Contratación de hipótesis general.....	76
4.2.3. Contratación de hipótesis específicos.....	77
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	86
CONCLUSIONES .....	94
RECOMENDACIONES .....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	99

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	49
Tabla 2. Egresados de EPAE UNAJMA Años 2018 - 2019.....	52
Tabla 3. Coeficiente de correlación de rho Spearman.....	56
Tabla 4. Resumen de evaluación de expertos.....	57
Tabla 5. Fiabilidad según Kuder Richardson.....	58
Tabla 6. Fiabilidad de los Instrumentos.....	58
Tabla 7. Frecuencia de género del encuestado.....	61
Tabla 8. Frecuencia de edad del encuestado.....	62
Tabla 9. Frecuencia del año de egreso del encuestado.....	63
Tabla 10. Frecuencia de la condición laboral del encuestado.....	64
Tabla 11. Frecuencia de la variable1: capital relacional.....	65
Tabla 12. Frecuencia de la variable 1 y dimensión 1: responsabilidad.....	66
Tabla 13. Frecuencia de la variable 1 y dimensión 2: confianza.....	67
Tabla 14. Frecuencia de la variable 1 y dimensión 3: vínculo laboral.....	68
Tabla 15. Frecuencia de la variable 2: empleabilidad.....	69
Tabla 16. Frecuencia de la variable 2 y dimensión 1: motivación.....	70
Tabla 17. Frecuencia de la variable 2 y dimensión 2: remuneración.....	71
Tabla 18. Frecuencia de la variable 2 y dimensión 3: actitud.....	72
Tabla 19. Prueba de normalidad de las variables.....	75
Tabla 20. Correlación entre el capital relacional y empleabilidad.....	76
Tabla 21. Correlación entre la responsabilidad y motivación.....	77
Tabla 22. Correlación entre la responsabilidad y remuneración.....	78
Tabla 23. Correlación entre responsabilidad y actitud.....	79
Tabla 24. Correlación entre confianza y motivación.....	80
Tabla 25. Correlación entre confianza y remuneración.....	81

Tabla 26. Correlación entre confianza y actitud.....	82
Tabla 27. Correlación entre vínculo laboral y motivación. ....	83
Tabla 28. Correlación entre vínculo laboral y remuneración.....	84
Tabla 29. Correlación entre vínculo laboral y actitud.....	85

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Género del encuestado.....	61
Figura 2. Edad del encuestado. ....	62
Figura 3. Año de egreso del encuestado.....	63
Figura 4. Condición laboral del encuestado. ....	64
Figura 5. Variable 1: capital relacional. ....	65
Figura 6. Variable 1: capital relacional y dimensión 1: responsabilidad. ....	66
Figura 7. Variable 1: capital relacional y dimensión 2: confianza.....	67
Figura 8. Variable 1: capital relacional y dimensión 3: vínculo laboral. ....	68
Figura 9. Variable 2: empleabilidad. ....	69
Figura 10. Variable 2: empleabilidad y dimensión 1: motivación. ....	70
Figura 11. Variable 2: empleabilidad y dimensión 2: remuneración.....	71
Figura 12. Variable 2: empleabilidad y dimensión 3: actitud.....	72
Figura 13. Distribución de la variable 1: capital relacional.....	73
Figura 14. Distribución de la variable 2: empleabilidad.....	74

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación.....	105
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	107
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos.....	108
Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto .....	110
Anexo 05: Fotografías de investigación.....	113
Anexo 06: Cuestionario.....	117
Anexo 07: Base de datos de la aplicación del instrumento.....	119
Anexo 08: Número de egresados de la EPAE.....	121

## RESUMEN

La presente investigación cuyo título se denomina: Capital Relacional y Empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019. Menciona al *capital relacional*, inferido como las inteligencias, las experiencias que cada individuo dispone, la referencia y la colaboración que aportan las personas cercanas al egresado para la obtención de un empleo, de tal forma que este pueda adquirir *empleabilidad*.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental - transeccional.

Como herramienta de recopilación de información se empleó el formulario de 24 preguntas, con una escala de respuestas modelo Likert de 5 puntos. La validez del contenido fue evaluada por 3 especialistas y la consistencia interna por el coeficiente alfa de Cronbach fue 0,851, lo cual demuestra la confiabilidad de la herramienta. La población fue 149 egresados y la muestra probabilística 49 egresados de la escuela profesional de Administración de Empresas entre los periodos 2018 y 2019. Los datos fueron procesados en un software estadístico cuyo análisis se organizó en tablas y gráficos.

La comparación de hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman. Obteniendo el resultado según el valor p-valor "sig." (bilateral) = 0.000 < 0.05, lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula, infiriendo que hay conexión entre las variables capital relacional y empleabilidad. La cual quedó evidenciada con el valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,720^{**}$ ), interpretándose como una correlación positiva media entre las variables capital relacional y la empleabilidad. Señalando de esta manera que hay una relación directa entre las dos variables en estudio. De acuerdo a la descripción del perfil del egresado se comprueba que optar por un empleo son necesarias las capacitaciones, los nuevos conocimientos y también unos buenos contactos y/o referencias laborales ya que esto permite precisar el nivel de conexión que hay entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

**Palabras claves:** Capital relacional, empleabilidad.

## ABSTRACT

The present investigation whose title is called: Relational Capital and Employability in the graduates of the professional school of Business Administration of the National University, José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac region 2018 - 2019. It mentions the relational capital, inferred as the intelligences, the experiences that each individual has, the reference and collaboration provided by people close to the graduate to obtain a job, in such a way that he or she can acquire employability.

The research approach is quantitative, basic type, with a descriptive-correlational level and a non-experimental - transactional design.

The 24-question form was used as an information collection tool, with a 5-point Likert model response scale. The validity of the content was evaluated by 3 specialists and the internal consistency by Cronbach's alpha coefficient was 0.851, which demonstrates the reliability of the tool. The population was 149 graduates and the probabilistic sample was 49 graduates of the professional school of Business Administration between the periods 2018 and 2019. The data was processed in statistical software whose analysis was organized in tables and graphs.

Hypothesis comparison was performed using Spearman's rho correlation coefficient. Obtaining the result according to the p-value "sig." (bilateral) = 0.000 < 0.05, which led to rejecting the null hypothesis, inferring that there is a connection between the relational capital and employability variables. This was evidenced by the value obtained from the Pearson Correlation coefficient ( $r = .720^{**}$ ), interpreted as an average positive correlation between the relational capital variables and employability. Pointing out in this way that there is a direct relationship between the two variables under study. According to the description of the profile of the graduate, it is verified that opting for a job requires training, new knowledge and also good contacts and/or work references, since this allows us to specify the level of connection between relational capital and employability in graduates of the Professional School of Business Administration.

**Keywords:** Relational capital, employability

## INTRODUCCIÓN

La razón fundamental para investigar sobre el capital relacional y la empleabilidad es el de establecer el nivel de conexión entre ambas variables y de esta manera poder contribuir en la toma de decisiones del egresado y en su rápida inclusión en el sector laboral; ya que si el desenvolvimiento de los mismos manifiesta un nivel alto de aptitudes y actitudes, y además estos posean contactos referenciales que puedan insertarlos en el sector laboral, sentirán un nivel de satisfacción más alto que aquellos que no cuenten con empleo.

La presente investigación está estructurada en cinco capítulos los cuales se detallan en el siguiente orden:

El capítulo I, se fundamenta el problema de la investigación, que además comprende el planteamiento y formulación del problema, el problema general, los problemas específicos, así como la delimitación, justificación y los objetivos tanto general como específicos.

El capítulo II, desarrolla la fundamentación teórica del estudio, contiene también los antecedentes tanto internacionales, nacionales como locales; de la misma forma señala el marco teórico, conceptual e institucional.

El capítulo III, menciona la metodología del estudio, también contiene aspectos relacionados con la hipótesis tanto general como específicas, las variables de estudio, la matriz de operacionalización, la metodología, el enfoque, método, tipo, nivel, diseño, población y muestra de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de información y los métodos de análisis de información.

El capítulo IV, muestra la presentación de resultados de la investigación y la comparación estadística de las hipótesis.

El capítulo V, expone la discusión y finalmente están comprendidas las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.



## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

Las organizaciones, frecuentemente mantienen relaciones con la sociedad, diversos gestores y organizaciones del mercado, enfatizando en que la productividad de una empresa en sus gestiones se afirmará generalmente en su técnica para integrar y preservar dicha red de relaciones (Federico et al., 2009). Mientras que Presutti et al. (2016) menciona que el capital relacional se muestra como componente fundamental para obtener empleabilidad, debido a que, mediante las diferentes relaciones, las organizaciones se direccionan hacia el éxito generando un mayor beneficio económico.

Por otra parte, Sora et al. (2012) mencionan sobre la empleabilidad, que la crisis económica últimamente viene afectando a la juventud en mayor proporción que al resto de población, mostrando mayores tasas de desempleo. Mientras que la OIT (2020) señala un aumento de 188 millones de desempleados a nivel mundial en el 2019.

Los cambios acontecidos en el plano internacional ocasionaron un ambiente laboral más especializado y globalizado, por lo que las organizaciones deben innovar su forma de trabajo para lograr el éxito y la competitividad, gestionando de manera eficiente el capital relacional y estableciendo relaciones adecuadas entre la organización y el personal, por lo que, dicha problemática influye en la empleabilidad. Ante esta situación las universidades tienen el rol de intensificar la vinculación de sus egresados en el entorno laboral, además, de generar un campo multidisciplinario para impulsar estudios del rediseño y adecuación curricular universitaria en aras de la inserción de los egresados universitarios al mundo laboral.

En Perú cada año culminan sus estudios superiores cientos de egresados, para luego buscar empleo a nivel nacional, por lo que el capital relacional resulta ser una fortaleza para optar por un empleo mediante las aptitudes académicas y relaciones sociales. También, el egresado debe implementar las constantes capacitaciones, la generación de conocimientos y la práctica de buenas actitudes ya que el capital relacional se fortalece mediante los enlaces económicos, políticos, sociales y culturales.

En la región de Apurímac, localidad de Andahuaylas, se observa que el desempeño íntegro y profesional, así como el buen grado de relación que sostenga el egresado con la sociedad es decisivo para garantizar el prestigio de la Escuela

Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, sin embargo, los egresados no están motivados y se ha identificado los siguientes problemas:

- Encontrar empleo cada día es más difícil, porque el mercado laboral requiere egresados con ciertas habilidades como interpersonales, capital relacional o habilidades blandas que sirven para relacionarse con diferentes personas, organizaciones; este tipo de habilidades muchas veces no se enseñan en la Universidad, lo que dificulta al egresado a encontrar trabajo.
- La incertidumbre económica que está atravesando el país por el COVID-19.
- La deficiente preparación impartida en la secundaria y parte también en la Universidad.
- Escasa conexión entre la Universidad y la empresa lo que afecta la posibilidad de los graduados de insertarse en el mercado laboral
- Escasas relaciones de cooperación, colaboración académica entre universidad con la empresa, comunidad en temas de emprendimiento, investigación lo que dificulta a los egresados su inserción al mercado actual laboral.
- La baja remuneración retribuida por los empresarios con respecto al trabajo efectuado por los egresados.

La importancia del capital relacional, consiste en mantener buenas relaciones a nivel general, generar confianza y nuevos conocimientos, demostrar responsabilidad, crear una marca personal, enfrentar con actitud los retos profesionales, ser competitivos y mantener la motivación para entablar un vínculo laboral estable dentro de una organización solo de ese modo podemos encontrarnos empleables. Razón por la cual la presente investigación se orienta en determinar la conexión que existe entre el capital relacional y la empleabilidad, así como la importancia del capital relacional para mantener un vínculo firme entre el egresado de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas y la población en general, tanto organizaciones públicas como privadas y que además esto permita obtener un puesto laboral bajo las referencias personales, académicas, gerenciales, económicas, políticas, sociales y culturales. Motivo por el cual el egresado obtendrá un empleo que a su vez generará mejores salarios, variadas oportunidades laborales, y además podrá recomendarse así mismo para nuevos empleos que podrían surgir en adelante, generando así la empleabilidad.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué nivel de conexión hay entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Qué nivel de conexión hay entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?
- b. ¿Qué nivel de conexión hay entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?
- c. ¿Qué nivel de conexión hay entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?
- d. ¿Qué nivel de conexión hay entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?
- e. ¿Qué nivel de conexión hay entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?
- f. ¿Qué nivel de conexión hay entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?
- g. ¿Qué nivel de conexión hay entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?
- h. ¿Qué nivel de conexión hay entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?

- i. ¿Qué nivel de conexión hay entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac?

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

#### **1.3.1. Delimitación espacial**

El estudio se realizó en las inmediaciones de la Escuela Profesional de Administración Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, del distrito de San Jerónimo, provincia de Andahuaylas y región Apurímac, Perú.

Así como también en los lugares donde se encuentre el egresado cuando se requiera su información.

#### **1.3.2. Delimitación temporal**

La presente investigación se realizó desde marzo de 2021 hasta noviembre del año 2021.

#### **1.3.3. Delimitación teórica**

**Capital Relacional.** Bueno (2011) menciona que el capital relacional es un conjunto de conocimientos incorporados a la organización y personas que la conforman, como resultado del valor proveniente entre el número y la calidad de relaciones continuas que sostienen diversos representantes del mercado con la sociedad a nivel global.

En tal sentido el capital relacional podría tomarse como el apoyo de los lazos sociales, contactos y/o referencias laborales que pudieran tener los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, de manera que se deba siempre y cuando a los conocimientos y habilidades que estos mantengan.

**Empleabilidad.** Martínez (2011) sostiene que la empleabilidad es la competencia con que cuenta una persona para direccionar su profesión, ingresar al mercado laboral y gestionar su propio crecimiento laboral con destreza y complacencia.

En este sentido la empleabilidad podría traducirse como la estabilidad, desempeño laboral y rango salarial, acorde al perfil profesional dentro del

mercado de trabajo en el menor tiempo posible que pueda alcanzar el egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

#### **1.4. Justificación**

Los egresados de distintas Escuelas profesionales a nivel nacional y sobre todo aquellos de Administración de Empresas en el Perú se encuentran en el mismo nivel de oportunidades laborales. Por tal razón el tanteo de esta investigación reflejará y servirá para obtener una deducción de la realidad laboral de los egresados de las universidades.

La investigación en sí, presenta los conceptos teóricos acerca del capital relacional y la empleabilidad con el fin de confirmar y describir la realidad con adaptaciones por si fuese necesario. Y de esta manera se pueda contribuir en el desarrollo académico de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas mediante la interpretación de los resultados obtenidos en el presente estudio y la acumulación de teoría en sí.

Por consiguiente, la presente investigación permitirá conocer las causas por las cuales el egresado viene o no ejerciendo su profesión, identificando como incide el capital relacional para los motivos de la empleabilidad ya que este es un factor muy importante y fundamental para los nuevos profesionales, de modo tal que se mostrará los cambios y mejoras que el egresado y la escuela puedan aplicar para incrementar el nivel de empleabilidad utilizando para ello el capital relacional como una estrategia alterna, accesible y práctica con respecto a los conocimientos teóricos los cuales permitan obtener empleabilidad.

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. *Objetivo general***

Precisar el nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.

##### **1.5.2. *Objetivos específicos***

- a. Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

- b. Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- c. Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- d. Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- e. Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- f. Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- g. Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- h. Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- i. Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. *Antecedente internacional*

Inchausti (2017) realizó la investigación denominada: “Determinantes del Capital Relacional en la Innovación: una aplicación al sector de automoción español”. Universidad del País Vasco, España. La investigación tomo como muestra de estudio 448 empresas concernientes al sector de automoción de España para el año 2010, 428 para el 2014 y 441 para el 2015 y las variables objeto de estudio, se realiza el análisis empírico mediante la utilización de metodologías de análisis estadístico. El investigador realiza un análisis descriptivo con un doble objetivo: el primero trata de dar una visión global cuantitativa y cualitativa del sector automoción, así como de la importancia que supone el capital relacional; mientras que el segundo objetivo es analizar las principales características de la muestra y obtener estadísticas descriptivas básicas relacionadas con el capital relacional y la innovación. El investigador menciona lo siguiente después de realizar el trabajo:

Los aportes de este trabajo se basan en la descripción y análisis de dos temas principales de investigación, el capital relacional a través del capital del conocimiento y por otro la Innovación para determinar la relación entre dos variables. El autor también menciona que este trabajo brinda un modelo que incluye el capital relacional en su forma más amplia y considera sus dos dimensiones (capital negocio y capital social) y lo vincula a la innovación en sus diferentes categorías (productos, procesos) concluyendo que existe una conexión estadísticamente positiva entre dichos constructos o variables en sí. En resumen, el capital relacional tiene un efecto positivo en el desarrollo de la innovación en las empresas del sector de la automoción española.

Gamboa (2013) realizó la investigación denominada: “La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad”. En la Universidad Española de Valencia. El estudio muestra un tipo descriptivo correlacional, debido a la naturaleza de sus variables. La herramienta utilizada en esta investigación fue la entrevista realizada a titulados universitarios

residentes en la Comunidad Valenciana, Madrid, Barcelona siendo un total de 6640 y en 15 municipios del resto de España con más de 50.000 habitantes aproximadamente. De la cual el autor obtiene los siguientes resultados y conclusiones:

La empleabilidad adquirida por los entrevistados demostró ser un accesitario para la obtener empleo. Resaltando la envergadura de la cualidad de los mismos para seleccionar la opción laboral más optima con relación a las posibilidades ofrecidas en el mercado de trabajo.

El capital humano demostró ser la extensión de empleabilidad en los jóvenes titulados universitarios la cual suministra en su mayoría el logro de puestos de calidad. El título demostró ser un factor del capital humano que beneficia el logro de puestos que generan complacencia laboral.

La empleabilidad conlleva la habilidad personal para obtener un empleo de calidad y que se ajuste a las características del profesional tales como el Capital Humano (capacitaciones, aptitudes y demás habilidades que el profesional pueda demostrar dentro de una organización) y de la satisfacción que se genera en sí mismo al momento de conseguir un puesto laboral acorde a sus expectativas.

Machorro (2012) realizó la investigación denominada: "Influencia del Capital Relacional en el Desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica". En la Universidad Autónoma, México. El autor obtiene los siguientes resultados y conclusiones:

Las instituciones educativas superiores siguieron un enfoque externo de la calidad, haciendo a un costado el autocontrol del rendimiento organizacional. La finalidad de este estudio fue averiguar el efecto que tiene el capital relacional con relación al desempeño organizacional calculado mediante la sección de resultados de la ventaja administrativa del modelo de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM). Por tal razón, se aplicó un cuestionario a una muestra conveniente de 147 mandos medios y directores de ocho instituciones tecnológicas de educación superior mexicanas. La información se analizó utilizando un sistema de ecuaciones estructurales a través del método de mínimos cuadrados parciales. Se consiguieron las relaciones positivas y significativas del capital relacional con los cuatro criterios de resultado del modelo EFQM, concluyendo que afecta



directamente el desempeño de la organización en correspondencia con las pruebas de la teoría de los recursos y la capacidad.

En el estudio fue posible verificar que existe una relación entre el capital relacional y el desempeño organizacional calculado por el bloque de resultados de excelencia del modelo EFQM. Por tanto, el capital relacional es valorado como un recurso valioso que diferencia a las organizaciones que la regulan.

Ratificando la prueba de la teoría de los recursos y las capacidades, de manera que los recursos y capacidades intangibles de la empresa (capital relacional) determinen el logro de efectos inmejorables. La relación entre los recursos y las capacidades de las organizaciones y sus efectos fue estudiada por Calvo de Mora y Criado (2005) los cuales hallaron un elevado dominio predictivo de los representantes con respecto al modelo EFQM en las universidades públicas de España, que es consistente con los resultados obtenidos en esta investigación, gracias al capital relacional.

En cuanto al cálculo del capital relacional, se propuso un cuestionario aplicable a las instituciones de educación superior sin que se identificaran condiciones previas: los estudios que miden el capital intelectual en las universidades desde un punto de vista subjetivo se basaron en un cuestionario diseñado previamente para empresas comerciales rentables; por ejemplo, Nazem (2011) mide el capital intelectual utilizando una herramienta desarrollada por Bontis (1998). En esta investigación, el capital de conocimiento se modeló como una variable endógena y la cultura organizacional tanto como la resolución creativa de problemas se modelaron como una variable exógena. Por tanto, la contribución fundamental de este trabajo es haber desplegado, con base en una revisión literaria, un cuestionario para calcular el capital relacional dentro de las instituciones educativas, que en esta investigación manifiestan una elevada confiabilidad.

Por último, se entiende que es de suma importancia que las instituciones superiores tecnológicas midan y administren con precisión los activos intangibles que componen su capital relacional, ya que de esta manera se está logrando un mejor desempeño organizacional, lo que impacta directamente no solo a los clientes sino también a la sociedad, en su personal y en métricas específicas.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Liñán (2018) en su trabajo de investigación denominado: “Gestión de Capital Relacional en una organización educativa privada de Lima Metropolitana”. El estudio muestra un tipo cualitativo y nivel descriptivo, puesto que se aplicó: la entrevista y el análisis documental. En el estudio fueron participes 09 informantes (05 directores y 04 padres) y se estudiaron algunos archivos institucionales tales como: el Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento Interno y los portafolios de convenios y fuerzas fundamentales. Donde el autor habiendo presentado y analizado los resultados concluye lo siguiente:

Las propuestas de directores y padres de familia concuerdan en que para mejorar la relación con las instituciones educativas es necesario establecer una comunicación directa, abierta, cercana y efectiva. De la misma manera, la escuela debe establecer relaciones con otras organizaciones o entidades, ya que las necesita para seguir desarrollándose, mejorando y manteniéndose así en el tiempo. También argumentan que los administradores deben hacer un diagnóstico preliminar y evaluar el tipo de acuerdo que la escuela necesita encontrar y luego llegar a un acuerdo. Además, señalan que para promover la reputación e imagen de la escuela se deben establecer convenios con los medios de comunicación, ya que estos permiten que personas ajenas a la escuela conozcan y descubran la propuesta educativa que se está construyendo.

Este estudio también analiza la Gestión del Capital Relacional de las instituciones educativas. Motivo por el cual el investigador manifiesta que la escuela utiliza medios únicos para administrar algunos de los bienes inmateriales contenidos en ella, estos bienes cooperan significativamente en el desarrollo de este capital. La relación entre los diferentes agentes educativos se estructura horizontalmente, en las escuelas se promueve y desarrolla una propuesta metodológica y pedagógica muy concreta. La labor educativa se orienta, principalmente, hacia la formación integral del alumno y el bienestar de todos sus miembros.

Castro y Díaz (2018) realizaron la investigación denominada: “Estudio sobre la Empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 - 2016”, de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración. El

estudio utilizó la metodología del tipo descriptivo realizada a una muestra consistente en 52 egresados entre los años 2014 - 2016. Logrando precisar también que se necesitan de competencias tanto intelectuales, interpersonales como tecnológicas, ubicando las primeras en el nivel medio obteniendo una calificación de 730 y 841, mientras que las competencias tecnológicas obtuvieron un nivel bajo con 542 puntos. El autor concluye que:

La empleabilidad de los egresados de Administración de la UNTumbes, se estableció por las competencias intelectuales (capital humano) e interpersonales (capital relacional) dentro del nivel central o medio, mientras que las competencias tecnológicas en un bajo nivel.

Las capacidades intelectuales y el marcador del capital humano de los egresados se dividieron en tres cualidades, siendo estas: la solución de problemas en un 50%, la toma de decisiones en un 38% y por último la creatividad en un 12%; dichas competencias profesionales logradas en base a las clases impartidas en diferentes cursos establecidos en la malla curricular de estudio de la Escuela de Administración.

Las competencias tecnológicas según el autor y los resultados de su trabajo de investigación son de gran relevancia en la empleabilidad, las cuales se fundamentan en el manejo de las TIC'S (Tecnologías de Información y Comunicaciones), el manejo de procesos administrativos y el uso de software, este conocimiento es adquirido generalmente en los procesos de inducción laboral.

El 67% de los que egresaron en los periodos 2014 - 2016 estuvo empleado, mientras que el 33% del mismo grupo estuvo desocupado algunos de estos por contratos laborales interrumpidos.

Quevedo (2019) en la investigación denominada: "Influencia del Capital Relacional en la Capacidad Innovadora de las empresas Farmacéuticas Peruanas, 2012 – 2016". El estudio utilizó una herramienta con 58 pautas repartidas en 08 dimensiones. Dicha herramienta se sometió a un análisis para validar la fiabilidad y consistencia de sus resultados, mediante el coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach. Permaneciendo en total 53 preguntas y con un valor del alfa de Cronbach equivalente a 0.907, representando un valor excelente y garantizando la validez de la herramienta. Concluyendo lo siguiente:

- El capital relacional es estratégico porque se establece mediante las relaciones que mantiene la empresa con partes externas (alianza, clientes, proveedores, competidores) y admite una mezcla de ideas, el conocimiento de estas relaciones, combinado con el conocimiento interno, crea conocimiento que facilita el crecimiento y mejora de la capacidad de una empresa para innovar y conducir a mejores resultados.
- Los pactos significan acuerdos de cooperación entre organizaciones con un cierto grado de rigor continuo y estructurado. Las empresas en su mayoría afirman que las alianzas, especialmente con proveedores y clientes, brindan información que mejora la capacidad de innovación. De la misma manera, señalan que estas soluciones deben ser constantes y configuradas para desarrollar soluciones innovadoras, pero para ello necesitan instrumentos de observación como la confianza, la cooperación y más.
- La correspondencia que existe con los clientes son relaciones que se establecen con aquellos que solicitan o pueden requerir productos (bienes y/o servicios) que forman parte fundamental de las operaciones de la empresa. Por lo general las empresas cuentan con sistemas de estudio para recopilar las opiniones de los clientes y las relaciones con ellos les permiten intercambiar información para mejorar las capacidades de innovación. Estos enlaces permiten que sus clientes se sientan satisfechos con la calidad de sus productos, porque tienen en cuenta sus necesidades.
- El contacto con proveedores son las relaciones que se establecen con aquellos que proveen de recursos necesarios para las operaciones de la empresa. En su mayoría las empresas afirman que la conexión con los proveedores es importante y les ha permitido conmutar datos para mejorar las capacidades de innovación en áreas como el coste, la calidad, el diseño del producto o el tiempo de entrega.
- El contacto con competidores son las relaciones que se establecen con la competencia o empresas afines al sector. Un gran número de empresas no han podido intercambiar o integrar información para mejorar la capacidad de innovación, porque no utilizan redes colaborativas para innovar y no tienen acuerdos de cooperación. No examinan las conexiones con la

competencia para fortalecer y obtener ventajas, por lo que no cuentan con herramientas de cooperación, comunicación y coordinación.

- En cuanto a la innovación creada por las empresas farmacéuticas del Perú con base en su capacidad de innovación, se puede concluir que: no cuentan con una política de inversión en el desarrollo y/o mejora de productos, logística de fabricación o proceso de distribución, utilizando tecnología avanzada en sistemas y procesos para acelerar el flujo de conocimiento que facilite la innovación, promueva la imagen de su producto y fortalezca la relación con quien prescribe (el médico) su producto.

### **2.1.3. Antecedentes a nivel local**

Céspedes (2018) en su trabajo de investigación denominado: “Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas 2018”. Escuela profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias de la Empresa. El estudio forma parte del enfoque cuantitativo, el diseño es del tipo transeccional correlacional. La población fueron los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas del periodo 2015 – 2017, siendo 319 en total. La muestra fue de 175 egresados. De las cuales el investigador concluye lo siguiente:

Con relación a la experiencia adquirida de los egresados con respecto a la demanda laboral y a la oferta laboral, indica para el primero que mientras el egresado cuente con un cumulo mayor de experiencia adquirida, esta conllevara a una menor Oferta Laboral, mientras que para el segundo menciona que si el egresado cuenta con un cumulo mayor de experiencia adquirida, esta conllevara a una mayor oferta laboral.

Con relación a la competencia profesional de los egresados con respecto a la demanda Laboral y a la oferta laboral indica para el primero que mientras el egresado cuente con una mayor competencia profesional, esta conllevara a una menor Oferta Laboral, mientras que para el segundo menciona que, si el egresado cuenta con una mayor Competencia Laboral, esta conllevara a una mayor Demanda laboral.

Entonces se obtiene como resultado de esta investigación entre la relación de la Empleabilidad con el Mercado laboral que mientras mayor sea la empleabilidad del egresado se tendrá como efecto un incremento en la colocación del egresado en el mercado de trabajo indicando esto a su vez que cualquier acción, capacidad y habilidad como es el capital humano y la conexión con lazos sociales como el capital relacional que posea, obtenga y fortalezca el egresado de manera constante y progresiva, tendrá una mayor oportunidad de obtener un puesto laboral. Además, cabe mencionar que el capital humano junto al capital relacional son piezas muy fundamentales que suman para el buen desenvolvimiento del egresado en un futuro puesto laboral y mantener la empleabilidad.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. El capital relacional**

#### **2.2.1.1. Definición de capital relacional.**

Bueno (2011) menciona que el capital relacional es un conjunto de conocimientos incorporados a la organización y personas que la conforman, como resultado del valor proveniente entre el número y la calidad de relaciones continuas que sostienen diversos representantes del mercado con la sociedad a nivel global.

Mientras que Brooking (1997) considera el capital relacional como un activo de mercado.

Así mismo Colozzi (2005) señala al capital relacional como un bien de correspondencia que muestra un modelo característico favorable producto del contacto entre personas.

De Tena (2003) considera al capital relacional como el total de relaciones que mantiene una organización con el exterior, creando valor para sí misma. Conformada por la marca, consumidor, lealtad, reputación, canales y contratos específicos, base de datos y complacencia del cliente, renombre organizacional, pactos planificados, y diversos atributos y características.

Por otro lado, según Ramírez et al. (2007) explican que el capital relacional es el conjunto de relaciones con los agentes económicos, políticos e institucionales de las que se genera conocimiento y valor agregado para la universidad; constituye los procesos de desarrollo y conservación de la vinculación de la universidad con instituciones económicas y políticas, redes de trabajo con alumnos y empresas, porque a través de los vínculos formados con ambos agentes, es posible exportar e importar conocimiento y la difusión del Capital Intelectual dentro y fuera de la propia institución.

Ghoshal (2010) también muestra que el capital relacional es el valor colectivo de todas las redes sociales y la propensión que surge de esas redes para hacer cosas para otras personas.

Ramírez et al. (2007) también contribuyeron al anterior concepto desarrollando una red de trabajo con estudiantes y empresas, ya que, gracias a los vínculos formados con los agentes, es posible importar y exportar

conocimiento y difundir capital de conocimiento dentro y fuera de la propia organización.

Alama (2010) señala también que el capital relacional es el valor que tienen las relaciones con los clientes externos y está constituido por la reputación, la marca, fidelización de clientes, repetición de intercambios, etc. Pero eso no necesariamente necesita de la organización, sino del cliente y de las personas encargadas de mantener estas relaciones (colaboradores - empleados). También, el autor reitera que el capital relacional se divide en dos métricas:

***El capital de negocio.*** Es el valor de las relaciones con los actores organizacionales vinculados al proceso de negocio subyacente y también está conformado por la clientela, suministradores, accionarios, asociados, competencia y organizaciones que promueven el progreso en cuanto a la calidad, es decir, son los stakeholders.

***El capital social.*** Reúne el resto de factores ambientales de una organización y es aquí donde se revela el grado de responsabilidad social de la organización. Varios factores interfieren en este Capital Social, tales como: Relación con los organismos reguladores estatales, relación con los medios comunicativos, protección del medio ambiente, lazos sociales, y el renombre de la empresa como núcleo del Capital Social.

Machorro et al. (2016) afirman que el capital relacional es un proceso dinámico donde los Stakeholders internos como externos que interactúan constantemente en diferentes escenarios y tiempos, en donde el resultado creado llamado “conocimiento” es abstraído por los gestores del conocimiento e integrado a la organización y por ser un recurso intangible difícilmente imitable por los competidores, se convierte en un diferenciador para los rezagados.

Viedma (2001) señala que el capital relacional es la habilidad de la compañía para interactuar positivamente con los miembros de la comunidad de negocios estimulando la creación de riqueza de la combinación del capital estructural y humano. De tal afirmación la Universidad Nacional José María Arguedas es la carta de presentación con la sociedad debido a que en sus aulas imparte conocimientos y mantiene una buena relación con la sociedad.



En tal sentido se entiende al capital relacional como la acción de colaboración y cooperación que tiene o mantiene el egresado por parte de sus lazos sociales, contactos y/o amigos, los cuales pueden influir en cuanto a la empleabilidad del egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas de Apurímac, Andahuaylas.

#### **2.2.1.2. Características y dimensiones del capital relacional.**

*Origen, uso.* Ferragina (2010) manifiesta que es el capital generado por las relaciones entre dos o más personas, de manera colectiva y de uso individual.

*Responsabilidad.* Hans (1993) afirma que es una ley ambiental dominante donde cada organismo se comporta de tal manera que sus acciones no alteran la existencia humana en la tierra.

*Confianza.* Fukuyama (1998) señala que las relaciones se manifiestan donde exista la confianza.

*Vínculo laboral.* La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020) menciona que es la relación entre el personal y las unidades económicas, determinada por la estabilidad de los ingresos y la protección de los beneficiarios.

*Disponibilidad.* Pittamiglio y Poggi (2003) indican que las relaciones son el cúmulo de recursos disponibles, de las conexiones a las que se vincula el sujeto y de la postura que ocupa en cada interacción.

*Interpersonal.* Croce y Ottlini (2003) señalan que las relaciones acontecen entre las personas. Por tanto, Bourdieu (1980) hace énfasis en que el capital que se pueda obtener depende del número de contactos y del capital económico o de otro tipo que posea cada uno de ellos.

*Productividad.* Brodolini (2007) manifiesta que las relaciones como capital facultan una productividad más variada que aquella que resulta por sujetos con similar capital humano. Sin embargo, se debe mencionar que no todos los contactos referidos en el capital relacional son fundamentales para diversas situaciones que ocurran, ya que cualquier persona o entidad puede desarrollar este capital.

*Transmisión.* Bianco y Eve (1999) señalan que el capital obtenido de las relaciones puede transferirse de manera parcial a través de la herencia, matrimonio u otras formas.

*Acumulación.* Putnam (2000) infiere que para aquel que tiene el capital que surge de las relaciones es más sencillo incrementarlo que para aquél que no tiene.

*Información.* Magatti (2002) señala que la información que se intercambia por las relaciones entre las personas no cuesta, puesto que podría ser sin intención de ser transmitida.

*Tiempo.* Mutti (2003) manifiesta que las relaciones como capital mantienen estabilidad durante el tiempo.

*Regulación.* Iannone (2005) indica que, obedeciendo al grado de identidad identificado en las conexiones personales, éstas oscilarán entre muy amplias, en el cual los integrantes se comunican con individuos de diferentes sectores, o muy espontáneas, en el cual los integrantes se interrelacionan.

#### **2.2.1.3. Fuentes de capital.**

Portes (1998) considera que existen dos sub fuentes del capital ocasionado al disponer relaciones interpersonales:

*Fuente consumatoria.* Es lo que el sujeto debe realizar. Se subdivide en: *Solidaridad:* Kamalanabhan y Latam (2005) indican que es más probable que los miembros de grupos con muchos miembros se unan y permanezcan en el grupo. *Reciprocidad:* Pizzorno (2001) destaca que surge de una relación entre dos partes, en la que una planea ayudar a la otra a lograr sus propósitos, ya que es difícil que se haya construido una relación de apoyo mutuo.

*Fuente instrumental.* Ferragina (2012) señala que la capacidad del capital generado por las relaciones entre personas puede verse reducido por las circunstancias económicas de las personas.

#### **2.2.1.4. Tipo de relaciones.**

Existen diferentes tipos de relaciones:

*Bonding o de unión.* Banfield (1958) menciona que suelen ser los lazos más sólidos. Ejemplo, la familia.

*Briding o de puente.* Harper (2002) manifiesta que son los lazos menos densos. Ejemplo, lazos amicales.

*Linking o de enlace.* Consiste en los lazos instaurados principalmente con personajes a las cuales se les atribuye la autoridad.

*Hueco estructural.* Burt (1992) señala que es la carencia de un individuo que impide entablar contacto con otra.

#### **2.2.1.5. Fuerza de los vínculos.**

Granovetter (1973) en su libro “la teoría de la fuerza de los vínculos” manifiesta que existen tres vínculos:

*Vínculos débiles.* Es la interacción entre aquellas personas que se conocieron en un momento, pero establecen un contacto muy breve.

*Vínculos fuertes.* Es la interacción entre personas que se establecen de manera frecuente y con óptimos niveles de confianza y empatía.

*Vínculos ausentes.* Es la carencia de interacción ya que jamás existió entre las personas.

#### **2.2.1.6. Valoración de las relaciones.**

Una relación puede tomar distintas valoraciones, puesto que no todas conllevan buenas consecuencias, a continuación, se detalla las tres existentes.

*Positiva.* Trigilia (2001) infiere que mediante el capital de las relaciones se obtiene recursos de utilidad que facilitan al poseedor lograr objetivos que difícilmente son alcanzables u obtenibles a un costo elevado.

*Neutra.* Foley (1997) señala que las relaciones que se sostengan entre las personas son herramientas facilitadoras dependen del uso que se le otorgue.

*Negativa.* Portes (1998) resalta la construcción intencional de sociabilidad con el objetivo de generar este recurso puede ser perjudicial, ya que incrementa la desigualdad.

## **2.2.2. La empleabilidad**

Según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010) la empleabilidad es la habilidad que ofrece a un individuo encontrar trabajo por sí mismo y permanecer en él.

### **2.2.2.1. Dimensiones de la empleabilidad**

*Motivación.* Chiavenato (2004) la define como el impulso que lleva a las personas a actuar de diferente manera, el cual da origen a un compartimiento específico.

*Remuneración.* Dessler (2009) lo define como “toda forma de remuneración por parte de los trabajadores, derivada de su empleo” (p. 422).

*Actitud.* Es una situación de la distribución mental y nerviosa, estructurada mediante el ejercicio de un dominio directivo activo en la reacción del sujeto a todo tipo de propósitos y/o estados. Allport (1935) en Martín-Baró (1988).

### **2.2.2.2. Evolución y significados.**

De Grip (2004) menciona que una persona es empleable cuando posee los conocimientos que exigen los empleadores en cuanto al perfil adicionados por un valor de mercado que le permita encaminarse en su profesión.

El termino empleabilidad surgió a inicios del siglo XX en Reino Unido, proviene de la expresión inglesa “employability” que resulta de la combinación de dos expresiones: (employ que significa empleo) y (hability que significa habilidad).

Campos Ríos (2003) manifiesta que el significado textual que se le atribuye a este término es: capacidad de conseguir y/o mantener un trabajo.

Entonces ser empleable significa contar con un empleo, mientras que no ser empleable significa estar desempleado, dentro del espacio laboral que ofrece el mercado competitivo.

La OIT (2000) señala sobre la empleabilidad que es la posibilidad de conseguir un puesto en el mercado laboral a partir de las cualidades que mantenga el buscador ya que esto le permitirá superar las dificultades que intervengan en el mercado.

Rentería (2008) señala que la empleabilidad no solo se define solo en conceptos de capacidades o atributos. Sino que también resaltan su característica multiactoral ya que la empleabilidad resulta de la actuación de diversos agentes colectivos los cuales interactúan en relación mutua, con propósitos abiertamente distintos y en actividades de mercados laborales.

De la misma forma Torres (2007) infiere que la empleabilidad es un constructo social que se sostiene en el capital humano y se define como el conocimiento que las personas utilizan durante su vida, con el propósito de generar objetos, servicios o ideas dentro y/o fuera del ámbito laboral.

### **2.2.2.3. El mercado laboral actual.**

Sora et al. (2012) mencionan con respecto al mercado de trabajo, que la información señala que el aprieto económico últimamente viene afectando a la juventud en mayor proporción que al resto, los cuales manifiestan altas tasas de desocupación.

Debido a esta realidad surge la empleabilidad la cual escalonadamente va reemplazando a la estabilidad laboral. Los puestos no garantizan una existencia ilimitada, ahora con mayor razón debido al desarrollo tecnológico. El personal tiene conciencia de que la función que cumple en la organización no será para siempre, por tal razón desarrolla múltiples líneas de profesión para cumplir con un perfil que involucre más campos de manera que pueda ser empleable dentro del sector laboral.

### **2.2.2.4. La estabilidad laboral y la empleabilidad.**

Infanzón (2012) manifiesta que la estabilidad laboral se manifiesta en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en el que una persona laborará diariamente, sin fecha de término, a excepción de causales legales que establezcan el fin del contrato; y plazo fijo, donde el trabajador laborará dentro de lo establecido en el contrato, la cual debe ser respetada por el empleador, a excepción de casuales legales para su finalización.

Martínez (2011) sostiene que la empleabilidad es la competencia con que cuenta una persona para direccionar su profesión, ingresar al mercado laboral y gestionar su propio crecimiento laboral con destreza y complacencia.

Tomando en cuenta las definiciones mencionadas por los autores, podemos señalar que la empleabilidad son las capacidades, habilidades y destrezas que posee una persona mediante el cual esta pueda obtener un puesto de trabajo conforme al perfil cualificado en un tiempo menor y ocupando cada vez mayores cargos y sueldos posibles.

#### **2.2.2.5. Las habilidades requeridas para conseguir empleo**

Según la investigación realizada por SODEXO (2015) se considera que para encontrar las habilidades de trabajo que requiere una persona para obtener un puesto laboral en el 2020, son necesarios los siguientes puntos:

*Pensamiento crítico.* Es una destreza que distingue a las personas de los ordenadores o sistemas computarizados.

*Inteligencia colectiva.* Utilizada para entablar conexiones con otros sujetos en el plano social.

*Culturalidad.* Participar en los diferentes entornos culturales, costumbres y tradiciones.

*Dominio del Big Data.* Capacidad de manejar y entender grandes datos de la mejor manera posible.

*Educación mediática.* Conocimiento de los medios comunicativos, colectivos y culturales.

*Doctrina transversal.* Entendimiento de una zona en específico y la habilidad de poder relacionarse con diferentes disciplinas.

*Creatividad.* Aportar soluciones con un valor agregado fuera de lo común.

#### **2.2.2.6. El ciclo laboral.**

*Búsqueda de empleo.*

Redes sociales: Universia (2014) demostró que las redes de empleo son los más utilizados por la juventud peruana en un 35%, mientras que el 35% de los encuestados afirma haber conseguido su trabajo actual por recomendación de algún amigo o familiar y el 11% señala que lo consiguió en la bolsa universitaria de trabajo.

Periódicos: Es una de las formas más habituales para conseguir información con respecto a un puesto laboral.

Red de contactos: Contar con una agenda actualizada de los contactos servirá en algún momento determinado.

Portales de empleo públicos y privados: Estos medios están orientados a la búsqueda de trabajo, donde el desempleado accede a un sin fin de ofertas de empleo online de diversas organizaciones a nivel global.

Agencias de empleo: Dutta (s.f) infiere que una oficina de trabajo recopila, almacena y administra miles de currículos de solicitantes de empleo y los evalúa y compara según el perfil que requieren los empleadores.

Ferías laborales: Permiten que los empleadores orienten y absuelvan personalmente las consultas y solicitudes de empleo en un determinado momento.

*El proceso de selección y la inserción laboral.* Zayas y Baez (2009) infiere que entre los principales métodos y técnicas utilizadas en el proceso de selección de personal existen: el método clínico, la entrevista, las muestras laborales o referencias, la verificación de antecedentes laborales, los test psicológicos personales y grupales, el examen médico, la grafología, el polígrafo, entre otros.

Por otra parte, Pelayo (2012) manifiesta que la inserción laboral es el conjunto de sucesos dados cuando los elementos de empleabilidad (competencias, formación académica, experiencia laboral, contexto social) se relacionan y se adaptan con los elementos de ocupabilidad (demanda laboral, realidad económica, política laboral, cambios demográficos entre otros) hasta producirse la obtención de un puesto laboral.

*El contrato laboral.* Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR los elementos los elementos de un contrato de trabajo son los siguientes:

Art. 5. Los servicios relacionados con el trabajo deben ser prestados personal y directamente por el trabajador en su calidad de persona natural.

Art. 6. Por sumisión, los trabajadores prestan sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene derecho a reglamentar las labores, dando las órdenes necesarias para su realización y también la de sancionar con

medidas disciplinarias, dentro de lo razonable, cualquier infracción o el no cumplimiento de obligaciones de los empleados.

Art. 9. La remuneración para todos los efectos lícitos es la cantidad total que perciben los trabajadores por sus servicios, en efectivo o negociado, cualquiera que sea su forma o valor nominal, siempre que se presten a voluntad.

*El puesto laboral.* Tito (2012) infiere que dentro del puesto laboral el personal hace ejercicio de las competencias profesionales que demostró durante el proceso de selección las cuales son las características, percepción individual, actitudes, valores, conocimientos, capacidades conductuales que se asocien al desempeño laboral.

*Extinción o fin de la relación laboral.* De acuerdo al artículo 22 y 23 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el despido es la decisión unilateral del empleador por la cual se da por terminada o extinguida la relación laboral.

Según el Artículo 18 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la renuncia es voluntaria y debe presentarse con un plazo de 30 días de manera anticipada. Este plazo podrá ser eximido a iniciativa del empleador o a petición del personal; en este último, la renuncia se comprenderá como aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día de la solicitud.

La extinción o fin de la relación laboral puede ocasionarse por varios motivos, algunos de estos son:

- La renuncia voluntaria o inducida.
- El fin del contrato de trabajo.
- La destitución.
- La quiebra de la entidad.
- Por fallecimiento del personal o empleador.
- El cese.
- Por acuerdo entre ambas partes.
- Por discapacidad del personal.
- Entre otras situaciones y/o imprevistos que pudieran afectar el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador.



### **2.2.2.7. Escuelas con mayor demanda en Perú.**

RPP (2015) afirma que las 10 profesiones con mayor demanda el 2014 son: Administración de Empresas, Administración Industrial, Contabilidad, Gestión Hotelera, Administración de Empresas Internacionales, Informática y Tecnologías de la Información, Ingeniería Industrial, Marketing, Gestión Financiera y Economía.

### **2.2.2.8. La Administración**

Hitt et al. (2006) mencionan que la Administración es el proceso de estructurar y utilizar grupos de recursos hacia una meta para realizar tareas en un entorno organizacional.

Chiavenato (2004) indica que la Administración debe hacer las cosas a través de las personas de manera eficiente y eficaz.

Koontz et al. (2008) lo definen como “el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un entorno en el que los individuos que trabajan en grupos logran de manera efectiva objetivos específicos” (p. 4).

El término Administración, proviene de la expresión latina Ad-minis-tio. En la que ad significa (hacia), minis significa (menor) y tio significa (acción y efecto).

Partiendo de las diferentes definiciones se afirma que la Administración es el proceso por el cual una organización conseguirá el logro de sus objetivos utilizando de manera conjunta y adecuada las estrategias de (planificar, organizar, dirigir y controlar).

### **2.2.2.9. Nuevos enfoques de la Administración.**

*Benchmarking.* Guzmán (2015) señala que es una herramienta que ayuda a lograr los objetivos de las organizaciones. Además, incluye la asistencia espontánea y decidida de diversas asociaciones para generar, imitar e implementar buenas costumbres.

*Reingeniería.* Puelles (2012) señala que es un cambio fundamental en la forma de operar de una organización para lograr mejoras en velocidad, costo,

calidad, participación de mercado y retorno de la inversión. Esto significa un cambio radical para la organización que también entrega lo que los clientes necesitan.

*Calidad total.* Isaac García (s.f) afirma que se calcula en términos de satisfacción según las especificaciones del producto. Siempre que estas especificaciones satisfagan las necesidades de los consumidores y el mercado.

#### **2.2.2.10. Entidades de formación.**

*La universidad.* Steunou P. Y. (2003) menciona que es donde los estudiantes se alimentan de unidades de capital humano. Del mismo modo, la idea de una empresa productora de conocimiento no es baladí, si explica las razones de la disgregación de los sueldos, también explica la existencia de titulaciones características para determinados puestos de trabajo.

*Historia de la Universidad Nacional José María Arguedas.* El 29 de octubre de 2004, se promulgo la Ley N° 28372, Ley de Creación de la Universidad, a nombre del más ilustre vecino de esta parte del país, el "amauta" José María Arguedas Altamirano.

La Universidad inicio sus operaciones con tres escuelas profesionales; Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería de Sistemas y Administración de Empresas. Por un tiempo de 13 años ésta fue la oferta académica de la UNAJMA. Actualmente cuenta con 06 Escuelas profesionales (Universidad Nacional José María Arguedas, 2020).

*Misión.* "Somos una universidad pública, con clara orientación intercultural, que brinda formación profesional integral y realiza investigación científica, humanista y tecnológica de calidad para el desarrollo de la región Apurímac y el País" (Universidad Nacional José María Arguedas, 2020).

*Visión.* "Al 2021, somos una universidad intercultural de reconocido prestigio nacional e internacional, altamente generadora de ciencia y tecnología, en armonía con el ambiente, la historia y la cultura regional, con Escuelas profesionales acreditadas y una contribución efectiva al desarrollo local, regional y nacional" (Universidad Nacional José María Arguedas, 2020).

### **2.2.2.11. Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.**

*Historia.* La Escuela Profesional de Administración de Empresas es una de las primeras que se habilitaron en la universidad al momento de su creación a los 29 días del mes de octubre de 2004, se promulga la Ley N° 28372, Ley de Creación de la Universidad, bajo el nombre del más ilustre poblador de esta parte del país, el "amauta" José María Arguedas Altamirano. (Universidad Nacional José María Arguedas, 2020).

*La empresa.* Según el diccionario de la Real Academia Española (2014) es una unidad organizacional dedicada a actividades industriales, comerciales o de servicios con fines lucrativos.

## **2.3. Marco conceptual**

### **Actitud**

Es la total predisposición que tiene una persona hacia un estímulo, resultado de la evaluación del aprendizaje y creando en él una tendencia a responder o reaccionar positiva o negativamente.

### **Administración**

Es la totalidad de competencias con fines de gestión, se considera como una técnica para alcanzar resultados con alta eficiencia, a través de la coordinación de las individuos, cosas y sistemas que integran una organización.

### **Adaptabilidad**

Ajustar el propio comportamiento para conseguir determinados objetivos en caso de dificultades o cambios dentro del entorno.

### **Aprendizaje**

Integrar nueva información y aplicarla con eficacia.

### **Capital intelectual**

Medir el valor creado por la gestión del conocimiento. Es el conjunto más importante de activos intangibles en las empresas basadas en el conocimiento.

### **Capital estructural**

Es un conocimiento que la organización logra interpretar, sistematizar e interiorizar y puede estar inicialmente latente en hombres y grupos corporativos.

### **Capital relacional**

Todas las relaciones de la empresa con los grupos de interés con los que mantiene relación.

### **Capacitación**

Esta es una experiencia de aprendizaje, implica un cambio en la habilidad, el conocimiento, la actitud o el comportamiento. Incluso significa cambiar lo que saben los empleados, cómo trabajan o sus actitudes hacia el trabajo, colegas, gerentes y la organización (Robbins y De Cenzo, 2002).

### **Desempeño laboral**

Es el desarrollo de una o más personas en una organización sobre los roles básicos de sus funciones y cómo responderán a esas funciones para crear un nivel de satisfacción percibida entre las personas.

### **Demanda de empleo**

Es una solicitud de empleo de un desempleado en una oficina o agencia de empleos.

### **Eficacia personal**

La capacidad cognitiva del sujeto para avanzar en situaciones particulares es la creencia de que una persona puede realizar la conducta necesaria para producir determinados resultados (Polaino et al., 2009).

### **Empleabilidad**

Organización Internacional del Trabajo (2000) afirma que es la probabilidad de recibir una oferta de trabajo en un determinado mercado laboral según características que favorezcan al candidato y le ayuden a superar los obstáculos impuestos por el mercado.

### **Inserción laboral**

Se trata de una actuación que tiene como cometido principal la integración en el mercado de trabajo de quienes se encuentran en posición de salvedad laboral.

### **Liderazgo**

Cualidades que debe poseer la dirección, y en especial la administración general, para poder prever situaciones futuras previsibles y proporcionar los medios para convertir una situación de riesgo o amenaza en una situación de ventaja competitiva en una organización.

### **Objetivos**

Este es el nombre que se le da al propósito que queremos lograr o la meta que queremos lograr. Es la fuerza que impulsa a las personas a tomar decisiones o perseguir sus aspiraciones. Es también sinónimo de destino, finalidad y metas.

### **Personal**

Es toda persona que realiza una tarea o función para lograr las metas que la organización quiere lograr.

**Satisfacción laboral**

Actitud general de los individuos hacia su trabajo, los empleados mantienen una actitud positiva en la organización del trabajo para lograrlo, expresando necesidades que pueden ser satisfechas o no.

**Trabajo en equipo**

Aptitud para participar como integrante de un equipo para lograr resultados sin importar los intereses personales.

**Universidad**

Institución de educación superior que comprende diferentes facultades y ofrece diferentes grados académicos.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis general*

Hay un nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.

##### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

- a. Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- b. Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- c. Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- d. Hay un nivel de conexión entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- e. Hay un nivel de conexión entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- f. Hay un nivel de conexión entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- g. Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

- h. Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.
- i. Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

### **3.2. Variables**

Arias (2012) señala que una variable “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).

Se detalla seguidamente cada variable y dimensión del presente estudio a continuación:

#### **Variable 1: Capital relacional**

Bueno (2011) menciona que el capital relacional es un conjunto de conocimientos incorporados a toda organización e integrantes, como resultado de la importancia proveniente entre la porción y calidad de conexiones continuas sostenidas por diversos representantes del mercado con la sociedad a nivel global.

- Responsabilidad
- Confianza
- Vínculo laboral

#### **Variable 2: Empleabilidad**

Martínez (2011) sostiene que la empleabilidad es la capacidad que demuestra un ser humano para direccionar su profesión, ingresar al mercado laboral y diligenciar su crecimiento en sí dentro del trabajo con destreza y complacencia.

- Motivación
- Remuneración
- Actitud



### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable 1</b> <b>Capital Relacional</b>	Bueno (2011) menciona que el capital relacional es un conjunto de conocimientos incorporados a toda organización e integrantes, como resultado de la importancia proveniente entre la porción y calidad de conexiones continuas sostenidas por diversos representantes del mercado con la sociedad a nivel global.	Es la relación amical o de amistad que existe entre una persona y un lazo social para poder obtener un favor y/o puesto laboral dentro de una organización.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> <li>• Empeño</li> </ul>
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Honestidad</li> <li>• Seguridad</li> </ul>
			Vínculo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de trabajo</li> <li>• Puesto laboral</li> </ul>
<b>Variable 2</b> <b>Empleabilidad</b>	Martínez (2011) sostiene que la empleabilidad es la capacidad que demuestra un ser humano para direccionar su profesión, ingresar al mercado laboral y diligenciar su crecimiento en sí dentro del trabajo con destreza y complacencia.	Es la capacidad de obtener un trabajo y permanecer en ello durante el tiempo pudiendo incluso especializarse profesionalmente.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento profesional</li> <li>• Incentivos económicos</li> </ul>
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento salarial</li> <li>• Recompensa por horas extras</li> </ul>
			Actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de enfrentar las Situaciones</li> <li>• Uso frecuente</li> </ul>

### **3.4. Metodología**

#### **3.4.1. Enfoque de la investigación**

La investigación es cuantitativa, es decir, precisamos la dificultad, establecemos la hipótesis de estudio y evidenciamos empíricamente la comprobación entre ambas variables las cuales son el capital relacional y la empleabilidad.

Para Hernández et al. (2014) el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, es decir que cada etapa es ordenada y no podemos saltar ni omitir pasos. “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

#### **3.4.2. Método de la investigación**

El considera que el estudio presenta un método hipotético-deductivo, ya que consiste en extraer conclusiones a partir de las hipótesis aplicando un análisis estadístico a las variables en estudio como a las dimensiones para después contrastarlo con las posibilidades formuladas.

Según Morán y Alvarado (2010) este método es “Un procedimiento riguroso formulado lógicamente para lograr la adquisición, organización o sistematización, y expresión o exposición de conocimientos” (p.20).

#### **3.4.3. Tipo de investigación**

Carrasco (2013) deduce de la investigación básica que “no tiene una intención de aplicación inmediata, pues solo busca ampliar y profundizar las causas del conocimiento científico existente sobre la realidad. Sus objetos de investigación son teorías, que analiza para perfeccionar su contenido” (p.43).

Por consiguiente, de la definición se afirma que la investigación estudiada muestra un tipo Básico, debido a que no busca la aplicación práctica de los descubrimientos hallados, sino que se busca aumentar el conocimiento para responder a algunas interrogantes, así como también utilizar y aplicar estos conocimientos en otras investigaciones.

#### **3.4.4. Nivel de investigación**

Según Tamayo (1998), la investigación descriptiva “incluye describir, registrar, analizar y explicar la naturaleza real, la composición o los procesos de los fenómenos. El estudio descriptivo trabaja basado en la realidad de los hechos y su característica fundamental es proporcionarnos una interpretación correcta” (p. 54).

La investigación muestra un carácter de nivel descriptivo correlacional, ya que describe y muestra el comportamiento y la situación actual de los egresados, además contempla dos variables a las cuales se realizó el análisis correspondiente que permite calcular el nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad, así como la importancia que presenten.

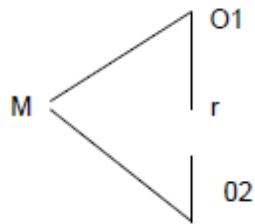
#### **3.4.5. Diseño de investigación**

Carrasco (2008) menciona que “El diseño no experimental es aquel cuyas variables carecen de manipulación intencional y además no sostienen un grupo de control. Se analizan y/o estudian los hechos y fenómenos de la realidad luego de la ocurrencia” (p.71).

De igual forma Carrasco (2008) señala que el diseño transeccional “permite analizar y conocer las características, las propiedades y las cualidades de un acontecimiento o fenómeno en un determinado tiempo, para conocer el grado de correspondencia entre las variables en estudio” (p.73).

Por tanto, la investigación muestra un diseño de estudio no experimental y de corte transeccional – correlacional, porque se analizan ambas variables, tanto el capital relacional como la empleabilidad al mismo tiempo y en el mismo lugar para determinar y describir la interrelación o conexión entre ellas y diagnosticar el grado de correspondencia que existe entre ambas variables.

El estudio de diseño no experimental presenta la estructura que sigue:



**Donde:**

**M** = Muestra

**O1** = Variable 1 ó V1

**O2** = Variable 2 ó V2

**r** = Conexión entre las variables investigadas

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

Arias (2012) afirma que “una población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes a los que se deben extender las conclusiones de la investigación. Esto está determinado por el problema de investigación y el objetivo de investigación” (p. 81)

La presente investigación toma como población de estudio a todo egresado de la Escuela Profesional, Administración De Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, entre los años 2018 y 2019.

#### Tabla 2

*Egresados de la EPAE UNAJMA entre los Años 2018 - 2019.*

Semestre	Cantidad
2018 – I	56
2018 - II	15
2019 - I	55
2019 – II	23
<b>Total</b>	<b>149</b>

*Nota.* USEG (Unidad de Seguimiento al Graduado).

#### 3.5.2. Muestra

Carrasco (2009) este tipo de muestras “depende de la probabilidad que cualquier miembro de la población pueda integrar el muestreo probabilístico estratificado de la muestra aleatoria, también según este autor, este tipo de muestra nos permite obtener una muestra según ciertas características como edad, sexo, ocupación, y otras características” (p. 241).

Mientras Hernández et al. (2014) indican que “una muestra es un subgrupo de la población de interés para la cual se recolectarán datos y deben ser identificados con precisión o predeterminados, además es representativa de la población” (p. 173).

La muestra se determinó tomando en cuenta a todo egresado de la Escuela Profesional, Administración de Empresas, entre los años 2018 y 2019 que suman un total de 149. Datos obtenidos de la USEG (Unidad de Seguimiento al Graduado) de la Universidad Nacional José María Arguedas, y aplicando la siguiente formula:

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

**Dónde:**

n = Tamaño de la muestra

N = Población total

p = Probabilidad de éxito 95%

q = Probabilidad de fracaso 5%

E = Margen de error 5%

Z = Coeficiente de confiabilidad 95% / 1.96

Entonces reemplazando en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 149 \times 0.95 \times 0.05}{0.05^2(149 - 1) + 1.96^2 \times 0.95 \times 0.05}$$

Por lo tanto,  $n = 49.21285993 = 49$  egresados

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

Arias (2012) menciona que una técnica de investigación es “un procedimiento o forma específica de recolectar datos o información” (p. 67).

Arias (2012) sobre las herramientas de recolección de datos afirma que “es cualquier recurso, dispositivo o formato (ya sea en papel o digital), utilizado para recolectar, registrar o almacenar información” (p. 68).

El presente estudio tomó la encuesta como estrategia de recopilación de información, la cual fue aplicada mediante un cuestionario a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas entre los años 2018 y 2019.

### **3.6.1. Sistemática del cuestionario de encuesta**

#### **Encuesta.**

Arias (2012) afirma que “la encuesta es una técnica para obtener información proporcionada por un grupo o muestra de sujetos sobre sí mismos o en relación con una determinada audiencia” (p. 72)

En tal sentido se aplicó esta técnica para obtener información relevante para el análisis de la investigación con respecto al capital relacional y la empleabilidad en los egresados, el cual sirvió de manera óptima en cuanto a la obtención de resultados.

### **3.6.2. Validez del cuestionario de encuesta**

#### **Cuestionario.**

Hernández et al. (2014) indican que “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir. Debe ser consistente con el planteamiento del problema y la hipótesis” (p. 217).

Ortiz y García (2008) mencionan que “el cuestionario se encuentra dentro de los instrumentos más usados para la recopilación de datos, su validez composición y ordenamiento va a someterse a la capacidad, aptitud y habilidades del investigador” (p.127).

El cuestionario de encuesta de la presente investigación se realizó bajo la metodología de la escala de Likert.

Hernández et al. (2014) comentan sobre la escala de Likert “que es un conjunto de ítems presentados en forma de enunciados para medir las respuestas de los sujetos en tres, cinco o siete categorías” (p.245).

La elaboración del cuestionario se realizó de la siguiente manera:

- a) Elaboración de ítems: se elaboró una lista de proposiciones sobre el capital relacional y la empleabilidad.

- b) Aplicación del cuestionario: se administró a la muestra resultante de la población.
- c) Asignación de puntajes: se consignó cierto puntaje para cada ítem con el propósito de redistribuirlos en cuanto al reflejo de las posturas, positivas como negativas.
- d) Estudio y distinción de ítems: se realizó aplicando la prueba estadística del coeficiente Alfa de Cronbach.

La validez del instrumento de recopilación de información se determinó por parte del juicio de tres expertos previa revisión de los mismos, los cuales dieron validez en cuanto a la forma, estructura y contenido del formato de validación de juicio de experto. Se aplicó el cuestionario utilizando las herramientas tecnológicas debido a la coyuntura actual de la COVID – 19, para lo cual se usó la plataforma de Google Forms como medio de recolección de datos, ya que es una buena alternativa para aplicar encuestas online.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

Se utilizó la estadística descriptiva, ya que este método de análisis estudia y representa la información en tablas, gráficos y/o diferentes medidas. En el proceso de información se utilizaron y realizaron las siguientes funciones y actividades:

- Las tablas y gráficos fueron generados con el programa Microsoft Excel entre las cuales figuraron (distribución de frecuencias, gráfico de barras, y el coeficiente de Spearman).
- El contraste de la hipótesis se realizó por medio de la estadística inferencial para poder determinar el nivel de significancia.
- Además de ello el procesamiento se realizó con un programa estadístico.
- Respectiva coordinación con el asesor de la investigación.
- Esta herramienta ha sido aplicada a egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, entre los años 2018 y 2019.
- Se creó el modelo de información correspondiente para luego procesarla y presentar los resultados en tablas y gráficos.

### 3.7.1. Software de análisis estadístico (SPSS)

Plataformas de software especializadas que proporcionan estudios estadísticos desarrollados, una variedad de algoritmos de aprendizaje automático, estudios textuales, escalabilidad de código abierto, anexión de big data y el accionamiento continuo de aplicaciones

### 3.7.2. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Hernández et al. (2014) comenta que “El coeficiente rho de Spearman, simbolizado como RS es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o entidades de examen de la muestra tienen la posibilidad de ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes usados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales” (p. 322).

**Tabla 3**

*Coeficiente de correlación de rho Spearman.*

<b>Significado</b>	<b>Valor</b>
Correlación negativa grande y perfecta	-1
Correlación negativa muy alta	-,9 a -,99
Correlación negativa alta	-,7 a -,89
Correlación negativa moderada	-,4 a -,69
Correlación negativa baja	-,2 a -,39
Correlación negativa muy bajo	01 a -,19
Correlación nula	0
Correlación positiva muy baja	,01 a ,19
Correlación positiva baja	,2 a ,39
Correlación positiva moderada	,4 a ,69
Correlación positiva alta	,7 a ,89
Correlación positiva muy alta	,9 a ,99
Correlación positiva grande y perfecta	1

*Nota.* Hernández, et al, metodología de la investigación, 2014, p. 322



### 3.7.3. Validez

Bernal (2010) define que “la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 302).

La presente investigación se sostuvo en la apreciación y el criterio de tres investigadores y docentes en Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, los cuales dieron validez a la herramienta de recopilación de información, mediante el formato de validación de juicio de experto, que considera tres aspectos como: la forma, la estructura y el contenido. Los resultados obtenidos se observan en la tabla siguiente:

**Tabla 4**

*Resumen de evaluación de expertos.*

Apellidos y Nombres	Calificación
Mgtr. Rosa Nélide Ascue Ruiz	Procede
Mgtr. Edwin Mescoco Cáceres	Procede
Mgtr. Sandy Guillen Cuba	Procede

*Nota.* Ficha de validación de instrumento.

### 3.7.4. Confiabilidad

Hernández et al. (2014) afirman que “la confiabilidad de un instrumento de medición está relacionada con la medida en que su aplicación repetida a un mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados” (p. 200).

Para la aplicación de la prueba de confiabilidad se tomó la muestra de 49 egresados, elegidos de manera aleatoria de un total de 149 personas que egresaron de la Escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, entre los periodos 2018 – 2019, para determinar y comprender la relación que existe entre el capital relacional y la empleabilidad.

#### 3.7.4.1. Análisis de confiabilidad del instrumento de medición.

El estudio de confiabilidad se realizó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach (representado por  $\alpha$ ), que es un modelo internamente consistente, basado en la media de las correlaciones entre los elementos. Una de las ventajas de esta medición es que es posible averiguar la probabilidad de que el

nivel de confianza de la prueba mejore (o empeore) si se excluye un determinado factor. La puntuación obtenida se define entre 0 y 1, donde 0 significa que la confianza del resultado nula y 1 significa la confianza perfecta del resultado (según la tabla de Kuder Richardson), tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 5**

*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

*Nota.* Adaptación de Hernández et al. (2014)

Se utilizó el software IBM SPSS, V25 para medir la información estadística. Sometiendo la herramienta a una prueba de confiabilidad mediante el análisis de consistencia interna por medio del alfa de Cronbach, los cuales nos permiten medir la viabilidad de la herramienta empleada en el estudio, la cual está compuesto por 02 variables de investigación (capital relacional y empleabilidad), a través de 24 ítems de preguntas, utilizando una escala de respuesta tipo Likert con 05 puntos. En la siguiente tabla se representan los resultados.

**Tabla 6**

*Alfa de Cronbach de los Instrumentos.*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos	N	Excluido <sup>a</sup>	%
Ambos	,851	24	49	0	100
Capital Relacional	,761	12	49	0	100
Empleabilidad	,728	12	49	0	100

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

*Nota.* Información resultante de aplicar herramienta.

De acuerdo a la información de la tabla 6. El alfa de Cronbach para **ambas variables** (capital relacional y empleabilidad) es igual a 0,851 el cual está ubicado dentro del rango 0,72 a 0,99, lo cual indica que hay una excelente confiabilidad en la herramienta de recopilación de información compuesto por 24 preguntas. Esto de acuerdo a los valores de la tabla de Kuder Richardson.

En relación a la variable **capital relacional** compuesto por 12 preguntas, cuyo dato obtenido es de 0,761 que está ubicado dentro del rango 0,72 a 0,99, demuestra que hay una excelente confiabilidad de la herramienta, de acuerdo a los valores de la tabla de Kuder Richardson.

En relación a la variable **empleabilidad** que está compuesto por 12 preguntas, cuyo resultado muestra un valor de 0,728 que está ubicado dentro del rango 0,72 a 0,99, demuestra que hay una excelente confiabilidad de la herramienta, de acuerdo a los valores de la tabla de Kuder Richardson.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. Resultados generales de la investigación**

Se realizó la validación de la herramienta de recopilación de información por tres jueces expertos que a su vez cumplen la función de docentes e investigadores en la Universidad Nacional José María Arguedas. Debido a la coyuntura actual que se viene atravesando a causa del COVID – 19, se aplicó la prueba a la muestra de 49 egresados de entre los periodos 2018 – 2019 mediante el aplicativo de Google forms en noviembre del 2021, los cuales fueron elegidos de manera aleatoria de un total de 149 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas para determinar y comprender la conexión existente entre el capital relacional y la empleabilidad.

#### 4.1.1. Análisis de datos generales de la muestra

**Tabla 7**

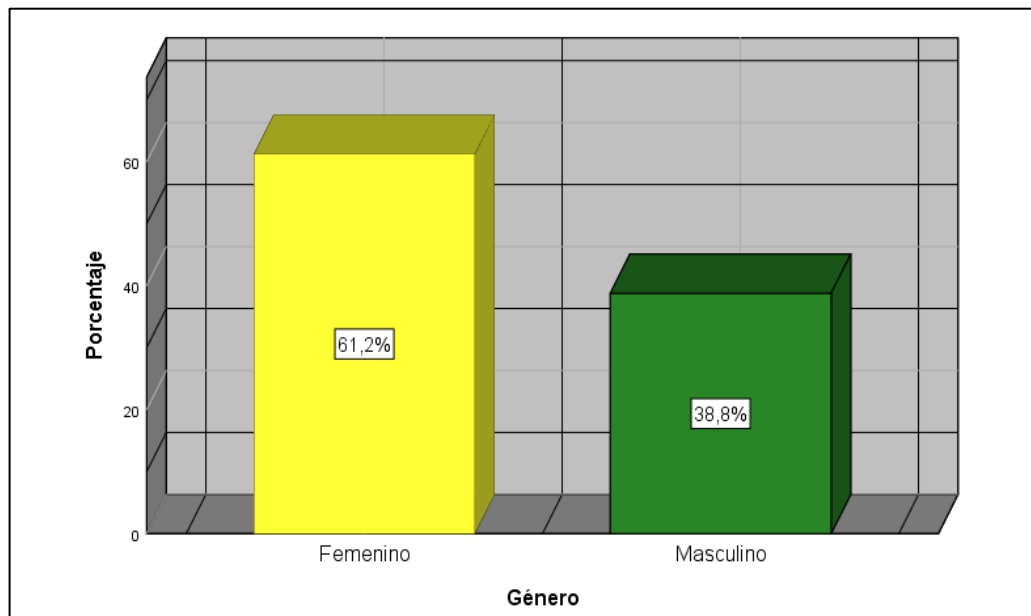
*Frecuencia de género del encuestado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Femenino	30	61,2	61,2	61,2
	Masculino	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 1**

*Género del encuestado.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 7 y la figura 1, en alusión al género de los encuestados, observamos que el 61.2%, 30 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas del total de 49 son mujeres y el 38.8%, 19 egresados del total de 49 son varones.

**Tabla 8**

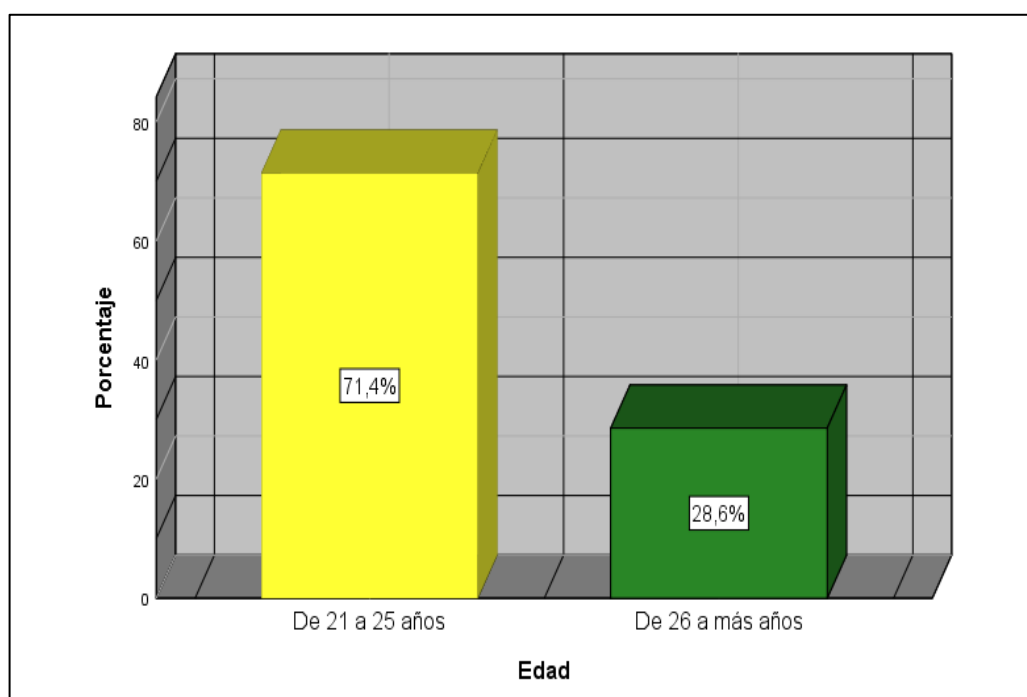
*Frecuencia de edad del encuestado.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido De 21 a 25 años	35	71,4	71,4	71,4
De 26 a más años	14	28,6	28,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 2**

*Edad del encuestado.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 8 y la figura 2, y en alusión a la edad de los encuestados, observamos que el 71.4%, 35 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas del total de 49, oscilan entre las edades de 21 a 25 años, y el 28.6%, 14 egresados del total de 49 manifiestan tener la edad de 26 años a más.

**Tabla 9**

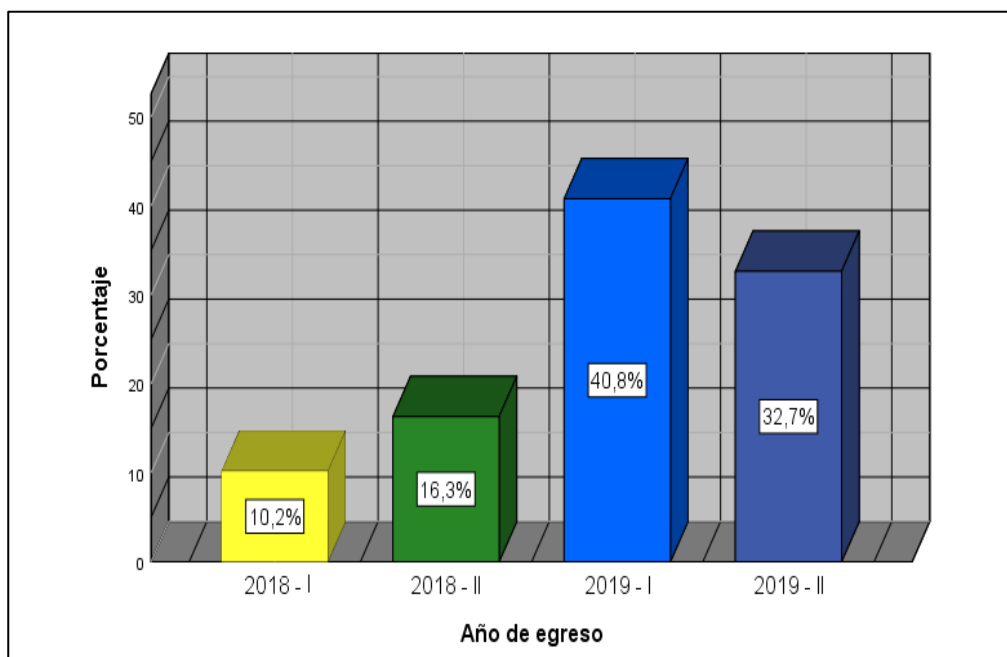
*Frecuencia del año de egreso del encuestado.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
2018 – I	5	10,2	10,2	10,2
2018 – II	8	16,3	16,3	26,5
Válido 2019 – I	20	40,8	40,8	67,3
2019 – II	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 3**

*Año de egreso del encuestado.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 9 y la figura 3, y en alusión al año de egreso de los encuestados, observamos que el 40.8%, 20 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas del total de 49 pertenecen al año de egreso 2019-I, mientras el 32.7%, 16 egresados del total de 49 pertenecen al periodo de egreso 2019-II, el 16.3%, 8 egresados del total de 49 pertenecen al año de egreso 2018-II y por último el 10.2%, 5 egresados del total de 49 pertenecen al periodo de egreso 2018-I.

**Tabla 10**

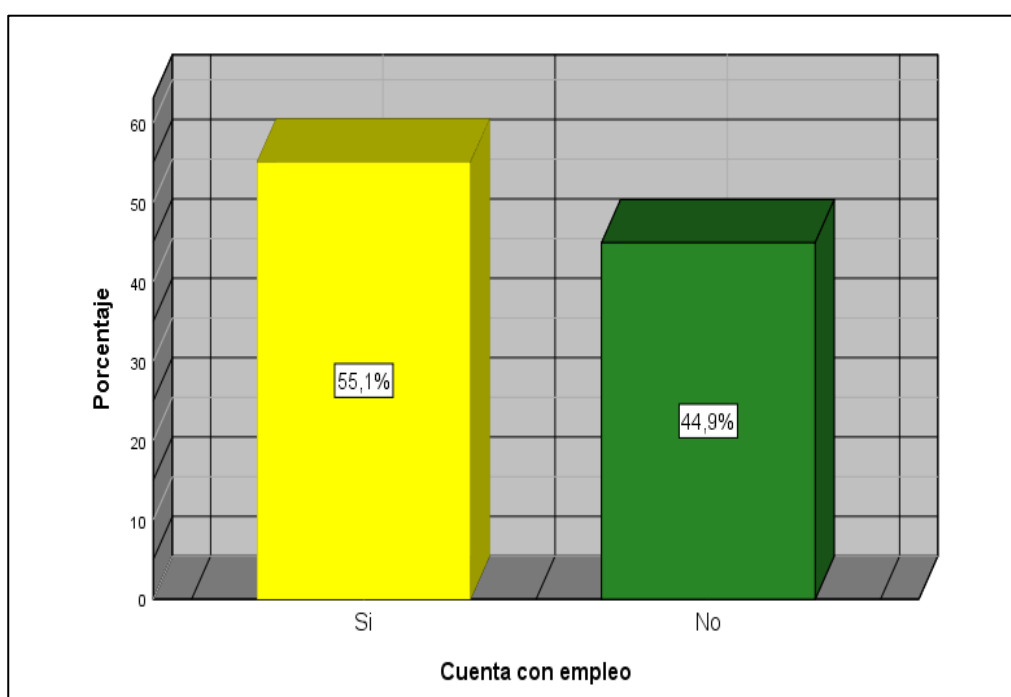
*Frecuencia de la condición laboral del encuestado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	27	55,1	55,1	55,1
	No	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 4**

*Condición laboral del encuestado.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 10 y la figura 4, y en alusión a la condición laboral de los encuestados, observamos que el 55.1%, 27 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas del total de 49 se encuentran laborando y el 44.9%, 22 egresados del total de 49 no se encuentran laborando por diferentes situaciones actuales.



#### 4.1.2. Análisis de resultados de variables y dimensiones

**Tabla 11**

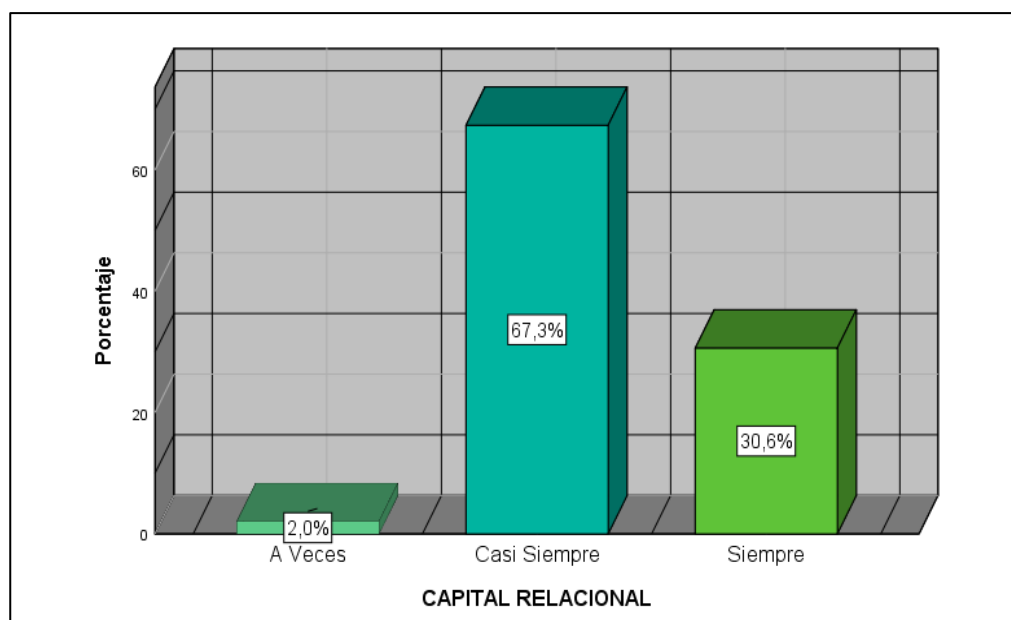
*Frecuencia de la variable 1: capital relacional (agrupado).*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Siempre	33	67,3	67,3	69,4
	Siempre	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 5**

*Variable 1: capital relacional.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 11 y la figura 5, alusivo al capital relacional, observamos que el **67.3%** (33 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** el capital relacional interviene en la obtención de una oportunidad laboral, de la misma forma el **30.6%** (15 egresados del total de 49) manifiestan que **siempre** el capital relacional interviene en la obtención de una oportunidad laboral y el **2.0%** (1 egresados del total de 49) manifiesta que **a veces** el capital relacional interviene en la obtención de una oportunidad laboral. Por lo tanto, la mayoría de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, manifiestan que el capital relacional contribuye en la obtención de un puesto laboral.

**Tabla 12**

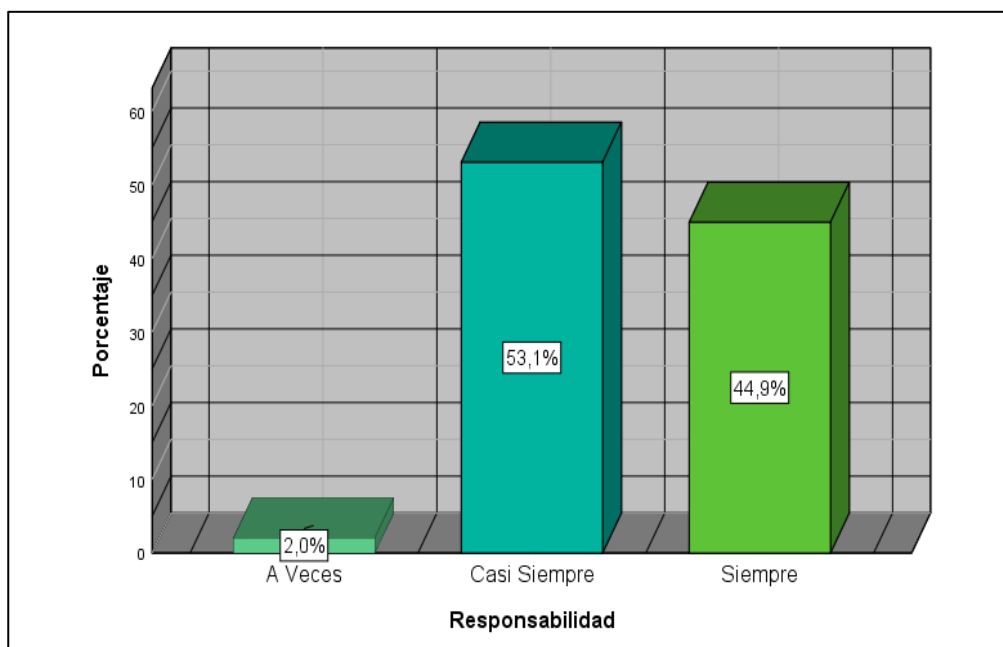
*Frecuencia de la variable 1 y dimensión 1: responsabilidad (agrupado).*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Siempre	26	53,1	53,1	55,1
	Siempre	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 6**

*Variable 1 y dimensión 1: responsabilidad.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 12 y la figura 6, alusivo a la responsabilidad, observamos que el **53.1%** (26 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** el valor de la responsabilidad permite tener mayores desempeños en el trabajo, de la misma forma el **44.9%** (22 egresados del total de 49) manifiestan que **siempre** el valor de la responsabilidad permite tener mayores desempeños en el trabajo y el **2.0%** (1 egresados del total de 49) manifiesta que **a veces** el valor de la responsabilidad permite tener mayores desempeños en el trabajo. Por lo tanto, la mayoría de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, manifiestan que el valor de la responsabilidad permite tener mayores desempeños en el trabajo y relaciones interpersonales.

**Tabla 13**

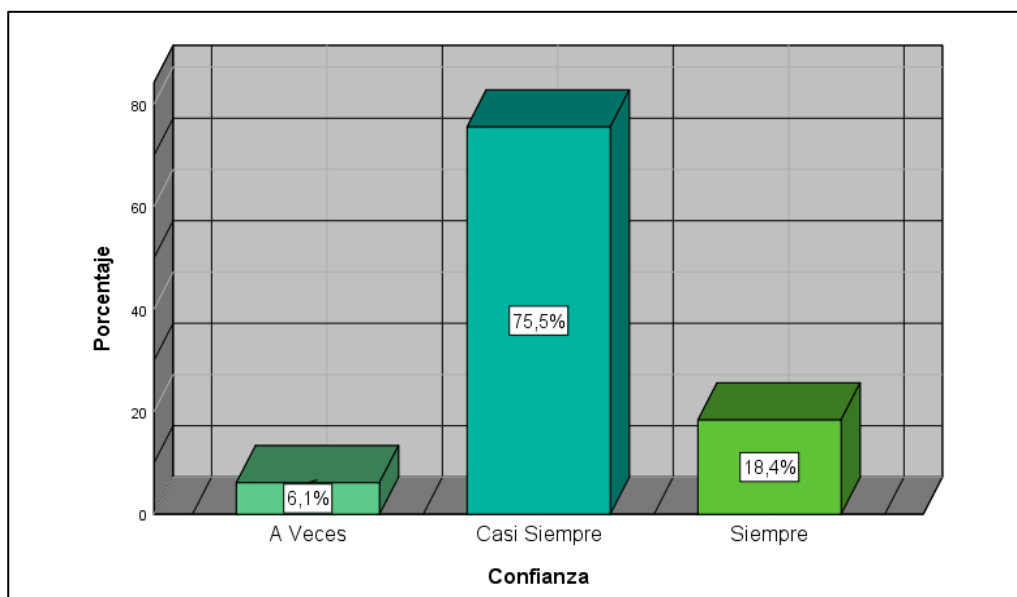
*Frecuencia de la variable 1 y dimensión 2: confianza (agrupado).*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	3	6,1	6,1	6,1
	<b>Casi Siempre</b>	<b>37</b>	<b>75,5</b>	<b>75,5</b>	<b>81,6</b>
	Siempre	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 7**

*Variable 1 y dimensión 2: confianza.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 13 y la figura 7, alusivo a la confianza, observamos que el **75.5%** (37 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** la confianza les permite tener mayor seguridad en la obtención de trabajo y en su desempeño laboral, de la misma forma el **18.4%** (9 egresados del total de 49) manifiestan que **siempre** la confianza les permite tener mayor seguridad laboral y el **6.1%** (3 egresados del total de 49) manifiesta que **a veces** la confianza les permite tener mayor seguridad en la obtención de trabajo y en su desempeño laboral. Por lo tanto, la mayoría de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, manifiestan que la confianza les permite tener mayor seguridad a la hora de obtener un empleo, en su desempeño laboral y relaciones interpersonales.

**Tabla 14**

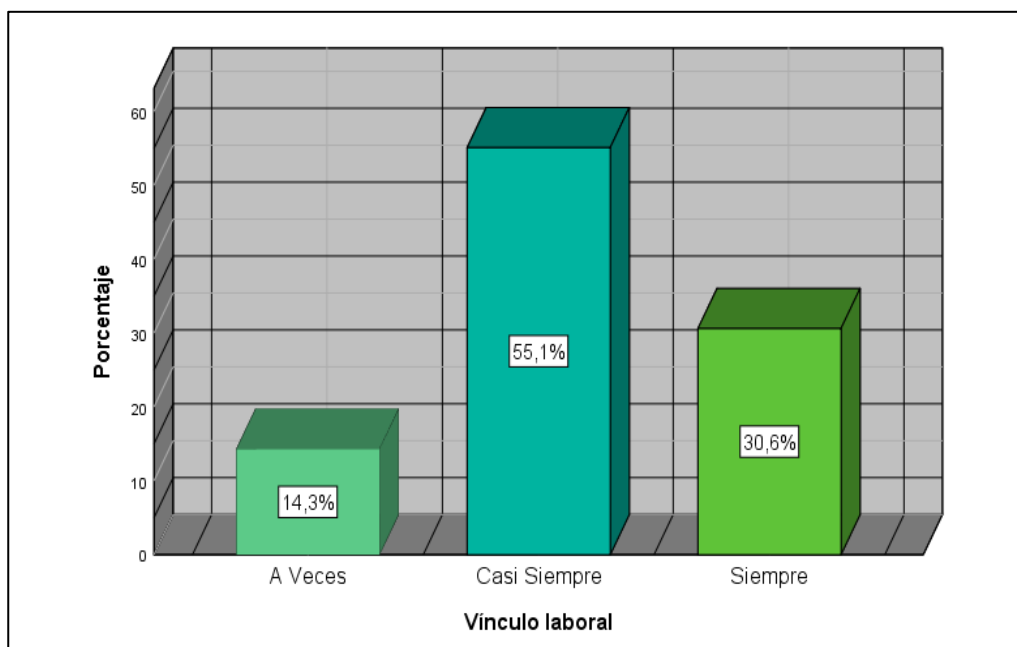
*Frecuencia de la variable 1 y dimensión 3: vínculo laboral (agrupado).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	7	14,3	14,3
	<b>Casi Siempre</b>	<b>27</b>	<b>55,1</b>	<b>69,4</b>
	Siempre	15	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 8**

*Variable 1 y dimensión 3: vínculo laboral.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 14 y la figura 8, alusivo al vínculo laboral, observamos que el **55.1%** (27 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** el egresado de la universidad tiene las aptitudes para obtener un empleo, de la misma forma el **30.6%** (15 egresados del total de 49) manifiestan que **siempre** el egresado de la universidad tiene las aptitudes para obtener un empleo y el **14.3%** (7 egresados del total de 49) manifiesta que **a veces** el egresado de la universidad tiene las aptitudes para obtener un empleo. Por lo tanto, en gran medida los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas manifiestan que poseen las aptitudes para obtener un empleo y crear un vínculo laboral con las entidades que ofrecen empleos.

**Tabla 15**

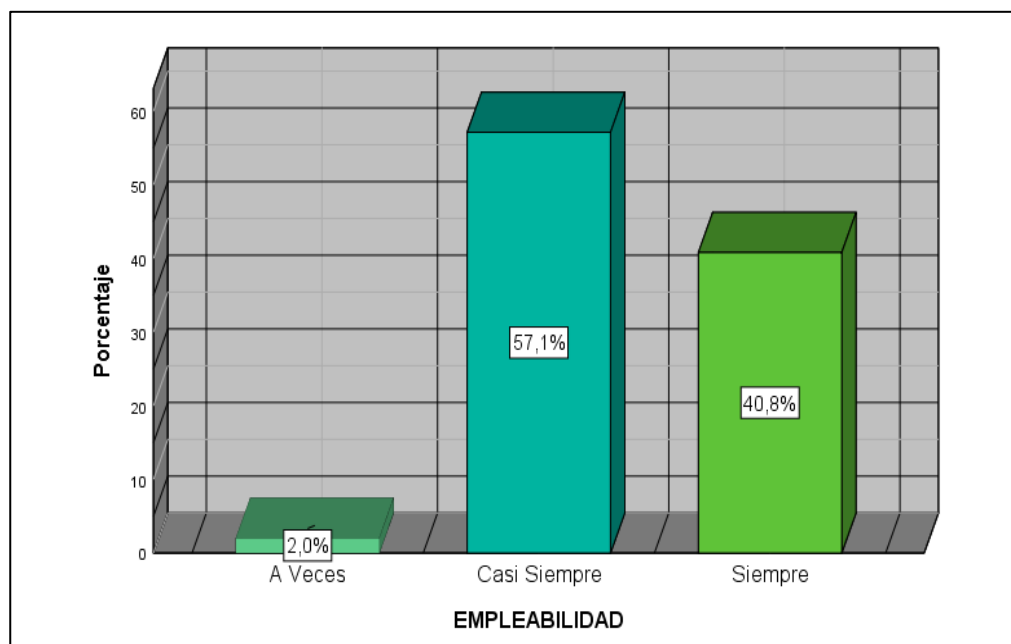
*Frecuencia de la variable 2: empleabilidad (agrupado).*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	1	2,0	2,0	2,0
	<b>Casi Siempre</b>	<b>28</b>	<b>57,1</b>	<b>57,1</b>	<b>59,2</b>
	Siempre	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 9**

*Variable 2: empleabilidad.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 15 y la figura 9, alusivo a la empleabilidad, observamos que el **57.1%** (28 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** el egresado de la universidad posee las competencias para afrontar el mundo laboral, de la misma forma el **40.8%** (20 egresados del total de 49) manifiestan que **siempre** el egresado de la universidad posee las competencias para afrontar el mundo laboral y el **2.0%** (1 egresados del total de 49) manifiesta que **a veces** el egresado de la universidad posee las competencias para confrontar el mundo de trabajo. Por tanto, la mayor parte de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, afirman que tienen las capacidades fundamentales para incorporarse en el mundo de trabajo.

**Tabla 16**

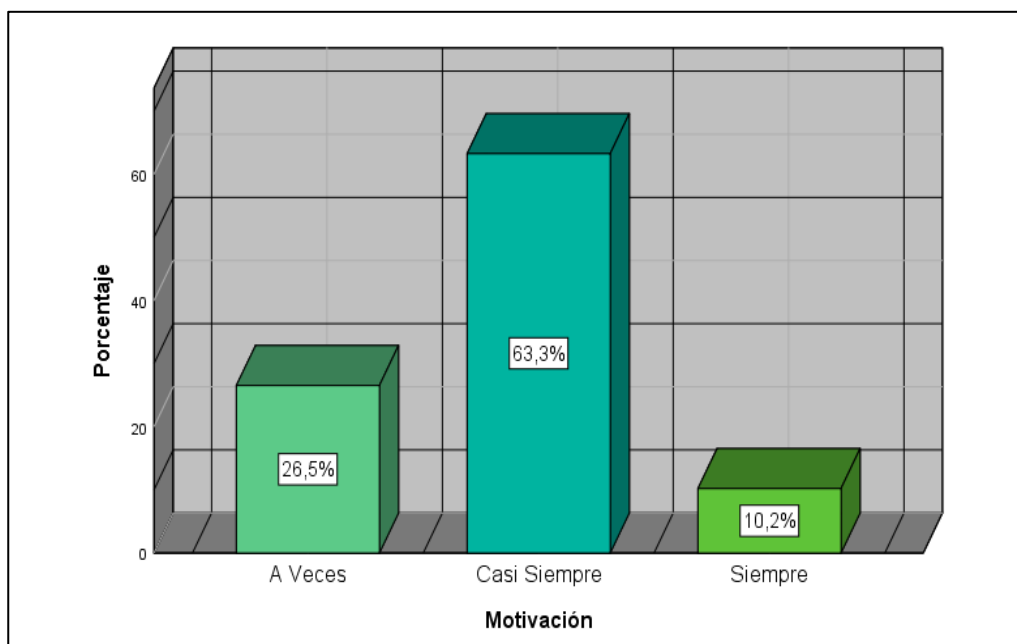
*Frecuencia de la variable 2 y dimensión 1: motivación (agrupado).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	13	26,5	26,5
	<b>Casi Siempre</b>	<b>31</b>	<b>63,3</b>	<b>63,3</b>
	Siempre	5	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 10**

*Variable 2 y dimensión 1: motivación.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 16 y la figura 10, alusivo a la motivación, se aprecia que el **63.3%** (31 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** la motivación económica y de reconocimiento permite un mejor desempeño laboral, de la misma forma el **26.5%** (13 egresados del total de 49) manifiestan que **a veces** la motivación económica y de reconocimiento permite un mejor desempeño laboral y el **10.2%** (5 egresados del total de 49) manifiesta que **siempre** la motivación económica y de reconocimiento permite un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, la mayoría de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, afirman que la motivación económica y de reconocimiento permite mejorar el desempeño laboral y crecimiento profesional.

**Tabla 17**

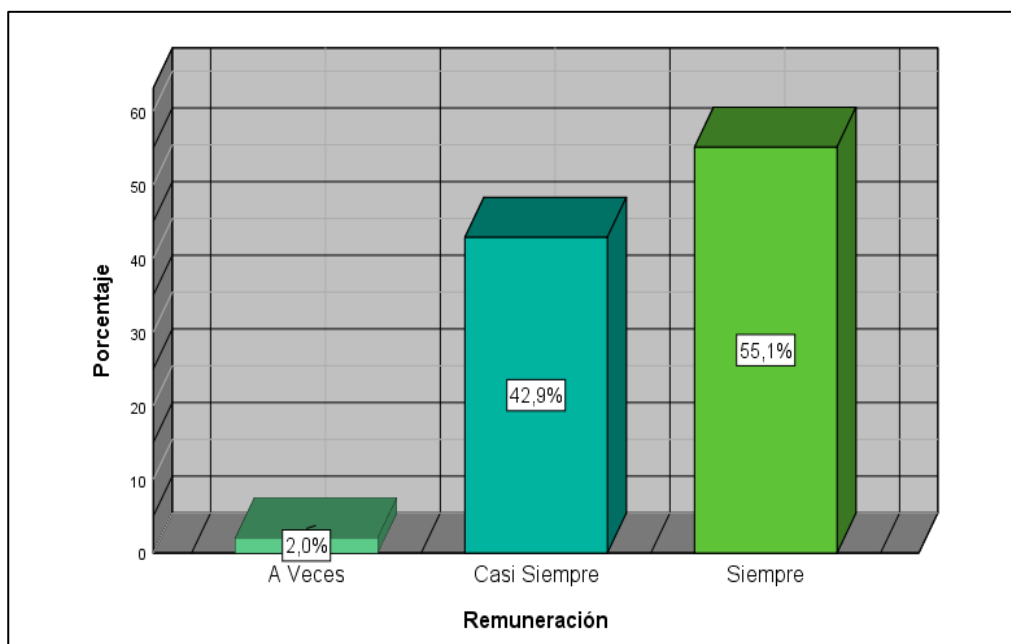
*Frecuencia de la variable 2 y dimensión 2: remuneración (agrupado).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	1	2,0	2,0
	Casi Siempre	21	42,9	44,9
	<b>Siempre</b>	<b>27</b>	<b>55,1</b>	<b>100,0</b>
	Total	49	100,0	100,0

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 11**

*Variable 2 y dimensión 2: remuneración.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 17 y la figura 11, alusivo a la remuneración, se aprecia que el **55.1%** (27 egresados del total de 49) manifiestan que **siempre** la remuneración económica conlleva a permanecer o buscar mejores salarios, de la misma forma el **42.9%** (21 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** la remuneración económica conlleva a permanecer o buscar mejores salarios y el **2.0%** (1 egresados del total de 49) manifiesta que **a veces** la remuneración económica conlleva a permanecer o buscar mejores salarios. Por lo tanto, la mayoría de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, afirman que la remuneración económica conlleva a permanecer o buscar un puesto de trabajo según su preparación.

**Tabla 18**

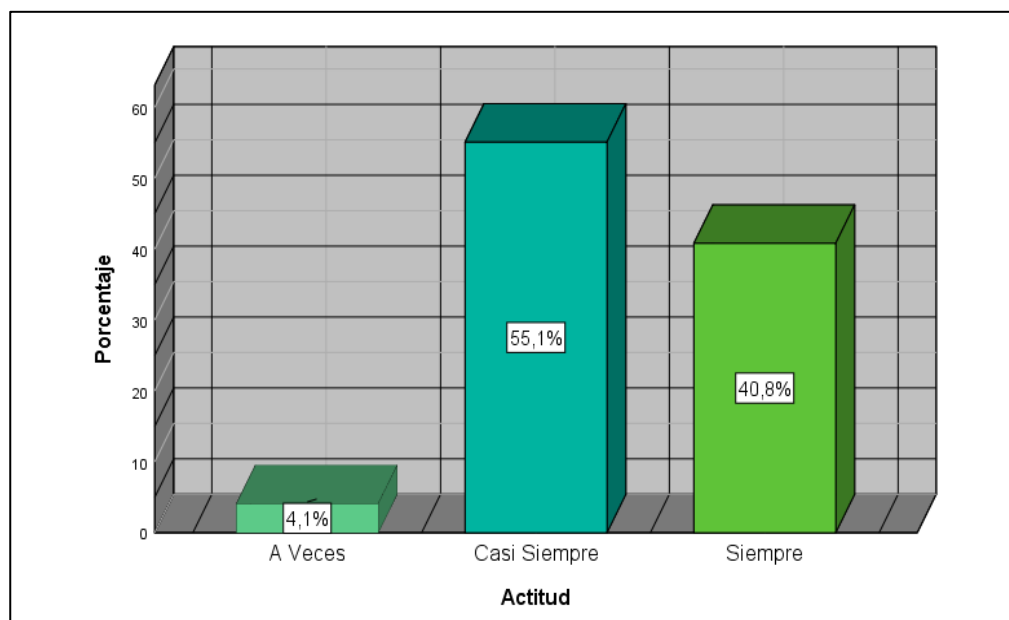
*Frecuencia de la variable 2 y dimensión 3: actitud (agrupado).*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A Veces	2	4,1	4,1	4,1
	<b>Casi Siempre</b>	<b>27</b>	<b>55,1</b>	<b>55,1</b>	<b>59,2</b>
	Siempre	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

**Figura 12**

*Variable 2 y dimensión 3: actitud.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

Con atención a la tabla 18 y la figura 12, alusivo a la actitud, se aprecia que el **55.1%** (27 egresados del total de 49) manifiestan que **casi siempre** la actitud permite un mejor desempeño laboral, de la misma forma el **40.8%** (20 egresados del total de 49) manifiestan que **siempre** la actitud permite mejorar el desempeño laboral y el **4.1%** (2 egresados del total de 49) manifiesta que **a veces** la actitud permite mejorar el desempeño laboral. Por lo tanto, la mayoría de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, afirman que la actitud permite un mejor desempeño laboral y afrontar las situaciones difíciles dentro de una organización.



## 4.2. Contrastación estadística de hipótesis

### 4.2.1. Estadísticas paramétrica y no paramétrica

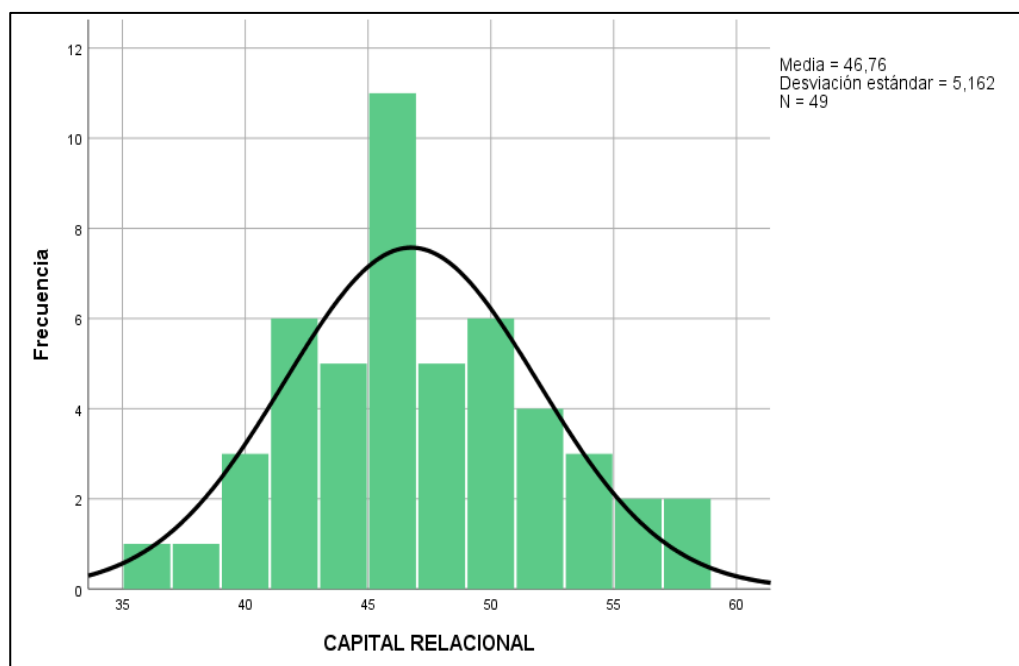
Las pruebas paramétricas se construyen a partir del trabajo con variables aleatorias que se distribuyen de forma conocida. A partir de las muestras extraídas de la población, se estiman los correspondientes parámetros poblacionales.

Por otro lado, una prueba no paramétrica es aquella en la que no se hacen suposiciones que conciernen a la forma de la distribución poblacional, por lo que también se conocen con el nombre de pruebas de distribución libre.

La encuesta virtual realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019, fue la base para realizar las correlaciones estadísticas. En esta parte de la investigación, para analizar y realizar las correlaciones, en primera instancia se busca conocer si existe o no una conexión del capital relacional frente a la empleabilidad en los egresados, para ello se calcula la distribución normal de los datos, como se muestra a continuación:

**Figura 13**

*Distribución de la variable capital relacional.*

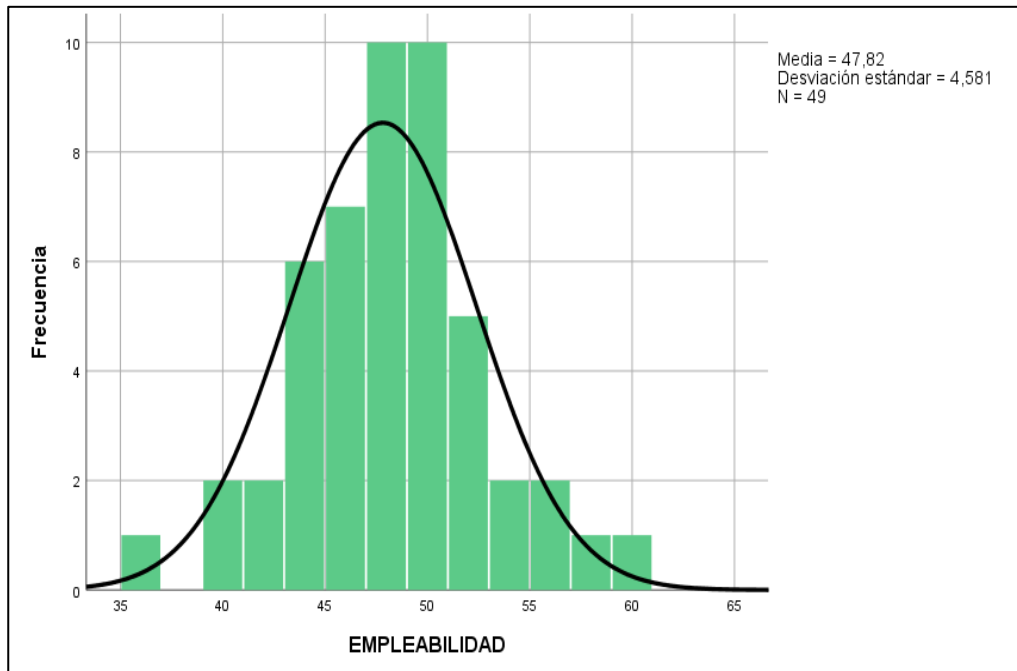


*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

La figura N° 13 nos muestra cómo se distribuye la curva de la variable capital relacional. En este caso, podemos apreciar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019, tiene una media de 46.76, en lo que se refiere al desarrollo de la encuesta.

### Figura 14

*Distribución de la variable empleabilidad.*



*Nota.* Datos de la encuesta extraído del programa Spss v25.

La figura N° 14 nos muestra cómo se distribuye la curva de la variable empleabilidad. En este caso, podemos apreciar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019, tiene una media de 47.82, en lo que se refiere al desarrollo de la encuesta.

Asimismo, la prueba estadística en este caso nos muestra lo siguiente:

**Tabla 19**

*Prueba de normalidad de las variables.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capital relacional	,109	49	,197	,978	49	<b>,498</b>
Empleabilidad	,092	49	,200*	,988	49	<b>,892</b>

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Para el desarrollo de las estadísticas paramétricas y no paramétricas se establece la hipótesis nula e hipótesis alternativa:

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): La variable capital relacional y la variable empleabilidad se distribuye de manera normal.
- Hipótesis alternativa ( $H_a$ ): La variable capital relacional y la variable empleabilidad no se distribuye de manera normal.

De acuerdo al resultado de la prueba estadística en la tabla 19, la muestra no excede las 50 unidades de análisis, por lo que se debe tener en cuenta los resultados de la prueba según Shapiro-Wilk como se detallan a continuación:

Para la variable capital relacional el P Valor = 0.498 > 0.05 y para la variable empleabilidad el P Valor = 0.892 > 0.05. Por tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) para las 02 variables. Es decir, la variable capital relacional y empleabilidad se comportan normalmente y se debe aplicar la prueba estadística correlacional de Pearson para la prueba de hipótesis que tiene por objetivo precisar el nivel de conexión existente de las variables, capital relacional y empleabilidad.

#### 4.2.2. Contratación de hipótesis general

**Tabla 20**

*Correlación entre el capital relacional y empleabilidad.*

		Capital relacional	Empleabilidad
<b>Correlación de Pearson</b>	<b>Capital relacional</b>		
		Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,720**
		N	49
	<b>Empleabilidad</b>		
		Coficiente de correlación	,720**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Respuestas de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 20:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.000, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre el capital relacional y la empleabilidad.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,720^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva media entre las 02 variables, capital relacional y empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.

### 4.2.3. Contrastación de hipótesis específicos

#### a. Contrastación de hipótesis específico 1

**Tabla 21**

*Correlación entre la responsabilidad y motivación.*

		Responsabilidad	Motivación	
<b>Correlación de Pearson</b>	<b>Responsabilidad</b>	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,394**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,005</b>
	N	49	49	
	<b>Motivación</b>	Coefficiente de correlación	<b>,394**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,005</b>	.
	N	49	49	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 21:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.005, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre las dimensiones responsabilidad y la motivación.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,394^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva débil entre las 02 dimensiones, responsabilidad y motivación, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

## b. Contrastación de hipótesis específico 2

**Tabla 22**

*Correlación entre la responsabilidad y remuneración.*

		Responsabilidad	Remuneración
<b>Correlación de Pearson</b>	<b>Responsabilidad</b>		
	Coefficiente de correlación	1,000	,226
	Sig. (bilateral)	.	,119
	N	49	49
	<b>Remuneración</b>		
	Coefficiente de correlación	,226	1,000
Sig. (bilateral)	,119	.	
N	49	49	

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 22:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.119, por tanto,  $p > 0.05$ , por tal razón se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se desestima la hipótesis alterna, deduciendo que existe insuficiente conexión entre las dimensiones responsabilidad y la remuneración.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,226^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva muy débil entre las 02 dimensiones, responsabilidad y remuneración, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

### c. Contrastación de hipótesis específico 3

**Tabla 23**

*Correlación entre la responsabilidad y actitud.*

		Responsabilidad	Actitud
<b>Correlación de Pearson</b>		Coefficiente de correlación	1,000
	<b>Responsabilidad</b>	Sig. (bilateral)	,660**
		N	49
	<b>Actitud</b>	Coefficiente de correlación	,660**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	49	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 23:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.000, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre las dimensiones responsabilidad y la actitud.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,660^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva media entre las 02 dimensiones, responsabilidad y actitud, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

#### d. Contrastación de hipótesis específico 4

**Tabla 24**

*Correlación entre la confianza y motivación.*

		Confianza	Motivación	
<b>Correlación de Pearson</b>				
		Coefficiente de correlación	1,000	<b>,484**</b>
	<b>Confianza</b>	Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	49	49
		Coefficiente de correlación	<b>,484**</b>	1,000
	<b>Motivación</b>	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	.
	N	49	49	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 24:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.000, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre las dimensiones confianza y la motivación.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,484^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva débil entre las 02 dimensiones, confianza y motivación, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.



## e. Contrastación de hipótesis específico 5

**Tabla 25**

*Correlación entre la confianza y remuneración.*

		Confianza	Remuneración	
<b>Correlación de Pearson</b>	<b>Confianza</b>	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,387**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,006</b>
		N	49	49
	<b>Remuneración</b>	Coefficiente de correlación	<b>,387**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,006</b>	.
		N	49	49

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 25:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.006, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre las dimensiones confianza y la remuneración.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,387^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva débil entre las 02 dimensiones, confianza y remuneración, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

## f. Contrastación de hipótesis específico 6

**Tabla 26**

*Correlación entre la confianza y actitud.*

		Confianza	Actitud
<b>Correlación de Pearson</b>			
	<b>Confianza</b>		
	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
	<b>Actitud</b>		
Coeficiente de correlación	,602**	1,000	
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	49	49	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 26:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.000, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre las dimensiones confianza y la actitud.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,602^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva media entre las 02 dimensiones, confianza y actitud, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

## g. Contrastación de hipótesis específico 7

**Tabla 27**

*Correlación entre el vínculo laboral y motivación.*

			Vínculo laboral	Motivación
<b>Correlación de Pearson</b>	<b>Vínculo laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,484**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	49	49
	<b>Motivación</b>	Coeficiente de correlación	<b>,484**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	.
		N	49	49

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 27:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.000, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre las dimensiones vínculo laboral y la motivación.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,484^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva débil entre las 02 dimensiones, vínculo laboral y motivación, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

## h. Contratación de hipótesis específico 8

**Tabla 28**

*Correlación entre el vínculo laboral y remuneración.*

		Vínculo laboral	Remuneración	
<b>Correlación de Pearson</b>	<b>Vínculo laboral</b>	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,248</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,085</b>
		N	49	49
	<b>Remuneración</b>	Coefficiente de correlación	<b>,248</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,085</b>	.
		N	49	49

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 28:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.085, por tanto,  $p > 0.05$ , por tal razón se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se desestima la hipótesis alterna, deduciendo que existe insuficiente conexión entre las dimensiones vínculo laboral y la remuneración.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,248^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva muy débil entre las 02 dimensiones, vínculo laboral y remuneración, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

## i. Contrastación de hipótesis específico 9

**Tabla 29**

*Correlación entre el vínculo laboral y actitud.*

			Vínculo laboral	Actitud
Correlación de Pearson	Vínculo laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Actitud	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Resultados de aplicar instrumento en SPSS V25.

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Los detalles del resultado se muestran en la tabla número 29:

El p-valor "sig." (bilateral) = 0.000, por tanto,  $p < 0.05$ , por tal razón se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna, deduciendo que hay conexión entre las dimensiones vínculo laboral y la actitud.

Según el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,524^{**}$ ) se afirma que hay una relación positiva media entre las 02 dimensiones, vínculo laboral y actitud, en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

Tomando en cuenta la obtención de los resultados después de haber realizado el procesamiento estadístico de la presente investigación cuyo título es: Capital relacional y empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019, se realizó la comparación entre los resultados que se obtuvieron, con los antecedentes mencionados y las bases teóricas relacionadas al problema, los objetivos y la hipótesis establecida.

**Primero:** se formuló como objetivo general: Precisar el nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las variables capital relacional y empleabilidad, de lo cual resultó un nivel de “sig.” de  $p = 0,000$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,720^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva media para ambas variables. Acorde a la descripción del perfil de trabajo del egresado se verifica que para lograr un empleo son necesarios las capacitaciones, nuevos conocimientos y también las referencias laborales y los buenos contactos.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Castro y Díaz (2018) en su investigación: “Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 – 2016”. Manifiestan que la empleabilidad de los egresados estuvo determinada por las competencias intelectuales (Capital Humano), interpersonales (Capital Relacional) y tecnológicos. Se dividieron en 03 cualidades, siendo estas: la solución de problemas en un 50%, la toma de decisiones en un 38% y por último la creatividad en un 12%. Se logro precisar también que son necesarias las capacidades tanto intelectuales, interpersonales como tecnológicas, ubicando 02 las primeras en el nivel medio obteniendo una calificación de 730 y 841, mientras que las capacidades tecnológicas obtuvieron un nivel bajo con 542 puntos.

Del mismo modo Machorro (2012) en su investigación denominada: “Influencia del Capital Relacional en el Desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica”. Manifiesta la existencia de relación entre el capital relacional frente al

desempeño organizacional calculado por medio de la sección de resultados de la ventaja administrativa del modelo EFQM. Por tanto, el capital relacional es valorado como un recurso valioso que diferencia a las organizaciones que la regulan. Ratificando la prueba de la teoría de los recursos y las capacidades, de manera que los recursos y capacidades intangibles de la empresa (capital relacional) determinen el logro de efectos inmejorables.

Bueno (2011) menciona que el capital relacional es un conjunto de conocimientos incorporados a toda organización e integrantes, como resultado de la importancia proveniente entre la porción y calidad de conexiones continuas sostenidas por diversos representantes del mercado con la sociedad a nivel global.

Martínez (2011) sostiene que la empleabilidad es la capacidad que demuestra un ser humano para direccionar su profesión, ingresar al mercado laboral y diligenciar su crecimiento en sí dentro del trabajo con destreza y complacencia.

De lo manifestado por los autores, se puede afirmar que hay una conexión entre las 02 variables, capital relacional y empleabilidad, ya que el capital relacional es un medio fundamental que diferencia a las organizaciones y personas que lo implementan y practican, razón por la cual se podrá lograr con mayor efectividad una empleabilidad y estabilidad laboral.

**Segundo:** se formuló como primer objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones responsabilidad y motivación, de lo cual resultó un nivel de "sig." de  $p = 0,005$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,394^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva débil para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que las 02 dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel de responsabilidad también existirá una buena motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Liñán (2018) en su trabajo de investigación denominado: "Gestión de Capital Relacional en una organización educativa privada de Lima Metropolitana". Manifiesta que para mejorar la conexión con las instituciones educativas es necesario establecer una comunicación directa, abierta, cercana y efectiva. Así como generar una relación con otras organizaciones, además que para promover la

reputación e imagen de la escuela se debe practicar la responsabilidad de tal manera que genere motivación en cuanto a la propuesta educativa que se desarrolla en ella.

De lo manifestado por los autores se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones responsabilidad y motivación, ya que la responsabilidad es un valor fundamental que diferencia a las personas que lo practican, razón por la cual se podrá lograr una mayor motivación para obtener empleabilidad.

**Tercero:** se formuló como segundo objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones responsabilidad y remuneración, de lo cual resultó un nivel de "sig." de  $p = 0,119$ , y el coeficiente de Correlación de Pearson arrojó ( $r = ,226^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva débil para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel de responsabilidad esto conllevará a una mejora de la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Gamboa (2013) en su trabajo de investigación denominada: "La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad". Manifiesta que la empleabilidad supone las capacidades para lograr un empleo de buena calidad y que se ajuste a las características del profesional tales como las capacitaciones, aptitudes, responsabilidad y demás habilidades que el profesional pueda demostrar para conseguir un puesto laboral y mejora de la remuneración.

De lo explícito por el investigador se puede afirmar la existencia de una relación entre las dimensiones responsabilidad y remuneración, ya que la responsabilidad es un valor fundamental que diferencia a las personas que lo practican, razón por la cual se podrá lograr una mayor remuneración mediante la buena práctica de la responsabilidad y un buen desempeño.

**Cuarto:** se formuló como tercer objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.



Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones responsabilidad y actitud, de lo cual resultó un nivel de “sig.” de  $p = 0,000$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,660^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva media para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir que si existe un buen nivel de responsabilidad esto conllevará a una mejora en la actitud de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Inchausti (2017) en su investigación denominada: “Determinantes del Capital Relacional en la Innovación: una aplicación al sector de automoción español”. Manifiesta que relaciona al capital relacional con la innovación, la remuneración y la actitud apreciada mediante diversos modelos, pudiendo concluir que hay una conexión positiva entre ambas dimensiones.

De lo manifestado por los autores se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones responsabilidad y actitud, ya que la responsabilidad es un valor fundamental que diferencia a las personas que lo practican, razón por la cual se podrá lograr con una mejora en la actitud y de esta manera poder obtener empleabilidad.

**Quinto:** se formuló como cuarto objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones confianza y motivación, de lo cual resultó un nivel de “sig.” de  $p = 0,000$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,484^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva débil para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel de confianza esto generará una óptima motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Castro y Díaz (2018) en su trabajo de investigación denominada: “Estudio sobre la Empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 – 2016”. Manifiestan que los egresados de Administración estuvieron en condición de empleados en un 67% entre el 2014 al 2016, cumpliendo diferentes funciones con respecto a sus capacidades profesionales y mostrando sus habilidades tanto intelectuales, interpersonales como tecnológicas en las diversas instituciones regionales y nacionales, utilizando bastos conocimientos de las ciencias de la administración, los cuales les fueron impartidos en el

trayecto de su paso por la universidad y por la Escuela de Administración, teniendo como resultado un elevado reconocimiento que genera confianza y garantía.

De lo manifestado por el autor se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones confianza y motivación, ya que la confianza es un valor fundamental que obtienen las personas a lo largo del tiempo y por las funciones y roles que cumplen, razón por la cual se podrá mejorar la motivación en los egresados para lograr una buena relación laboral y de esta manera poder obtener empleabilidad haciendo uso del capital relacional.

**Sexto:** se formuló como quinto objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones confianza y remuneración, de lo cual resultó un nivel de "sig." de  $p = 0,006$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,387^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva débil para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel de confianza y desenvolvimiento con el jefe inmediato o funcionarios esto conllevará a una mejora de la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Quevedo (2019) en su investigación denominada: "Influencia del Capital Relacional en la Capacidad Innovadora de las empresas Farmacéuticas Peruanas, 2012 – 2016". Manifiesta que el capital relacional es determinante debido a la manera que tiene la empresa de relacionarse con su exterior y permite incorporar conocimiento que genera confianza y favorece mejorar y desarrollar las capacidades de innovación, así como una mejora en la remuneración y permite obtener mejores resultados.

De lo manifestado por el autor se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones confianza y remuneración, ya que la confianza es un valor fundamental que obtienen las personas a lo largo del tiempo y por las funciones y roles que cumplen, razón por la cual se podrá mejorar e incrementar la remuneración en los egresados para lograr una buena satisfacción laboral y de esta manera poder mejorar la empleabilidad haciendo practica del capital relacional.

**Séptimo:** se formuló como sexto objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración

de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones confianza y actitud, de lo cual resultó un nivel de "sig." de  $p = 0,000$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,602^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva media para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel de confianza esto conllevará a una mejora en la actitud de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Gamboa (2013) en su investigación denominada: "La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad". Manifiesta que la empleabilidad adquirida por los entrevistados demostró ser un facilitador de la obtención de empleo el cual genera confianza y muestra un buen nivel en la actitud de los jóvenes ya que con un buen uso pueden conseguir empleos de calidad.

De lo manifestado por el autor se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones confianza y actitud, ya que la confianza es un valor fundamental que obtienen las personas a lo largo del tiempo y por las funciones y roles que cumplen, razón por la cual se podrá mejorar e implementar la actitud como una estrategia en los egresados para lograr una buena relación y de esta manera poder ser empleables durante el tiempo con el uso correcto del capital relacional.

**Octavo:** se formuló como séptimo objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones vínculo laboral y motivación, de lo cual resultó un nivel de "sig." de  $p = 0,000$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,484^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva débil para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel en cuanto al vínculo laboral esto conllevará a que se sienta una mejor motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Liñán (2018) en su trabajo de investigación denominado: "Gestión de Capital Relacional en una organización educativa

privada de Lima Metropolitana”. Manifiesta que la institución hace uso de herramientas especializadas para la adecuada gestión de sus propios activos intangibles, además que estos ayudan considerablemente en desarrollar dicho capital logrando generar un vínculo con el trabajo y la sociedad, además que también genera motivación en los estudiantes como una buena alternativa de desarrollo para su formación personal.

De lo manifestado por el autor se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones vínculo laboral y motivación, ya que el vínculo laboral es una alianza y fortaleza de valor primordial para que los egresados logren estabilidad laboral y motivación mediante la empleabilidad, razón por la cual se podrá implementar esta estrategia en los egresados y así ellos puedan cumplir de la mejor manera posible sus funciones dentro de una organización.

**Noveno:** se formuló como octavo objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones vínculo laboral y remuneración, de lo cual resultó un nivel de “sig.” de  $p = 0,085$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,248^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva débil para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel en cuanto al vínculo laboral esto conllevará a una mejora de la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Céspedes (2018) en su trabajo de investigación denominado: “Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la escuela profesional de administración de empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas 2018”. Manifiesta que mientras mayor sea la Empleabilidad del egresado se logrará un incremento en la colocación del egresado en el mercado de trabajo generando un vínculo laboral indicando esto a su vez que cualquier acción, capacidad y habilidad como el capital relacional que posea, obtenga y fortalezca el egresado de manera constante y progresiva, tendrá una mayor oportunidad de obtener un puesto laboral y una mejor remuneración.

De lo manifestado por el autor se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones vínculo laboral y remuneración, ya que el vínculo laboral es una alianza y fortaleza de valor primordial para que los egresados logren estabilidad laboral y una

remuneración acorde a sus capacidades cualidades y aptitudes, razón por la cual se podrá implementar esta estrategia en los egresados para un buen desenvolvimiento dentro de una organización.

**Decimo:** se formuló como noveno objetivo específico: Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac.

Se efectuó la aplicación del coeficiente de correlación para las dimensiones vínculo laboral y actitud, de lo cual resultó un nivel de "sig." de  $p = 0,000$ , y el coeficiente de correlación de Pearson arrojó ( $r = ,524^{**}$ ) revelando que hay una conexión positiva débil para ambas dimensiones. Acorde a la descripción se indica que ambas dimensiones cambian regularmente, es decir, que si existe un buen nivel en cuanto al vínculo laboral esto conllevará a una mejora en la actitud de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En contraste con el resultado de la sección anterior, Gamboa (2013) en su investigación denominada: "La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad". Manifiesta que la empleabilidad involucra la habilidad personal para lograr un empleo de buena calidad y que se ajuste a las características del profesional de tal manera que genere un vínculo laboral fuerte y estable y genere satisfacción en cuanto a la actitud que presente uno mismo al momento de conseguir un puesto laboral acorde a sus expectativas

De lo manifestado por el autor se puede afirmar que existe una relación entre las dimensiones vínculo laboral y actitud, ya que el vínculo laboral es una alianza y fortaleza de valor primordial para que los egresados logren estabilidad laboral y esto a su vez genere actitud y confianza en los egresados, razón por la cual se podrá aplicar esta estrategia.

## CONCLUSIONES

1. La conclusión primera, referente al objetivo general, prescribe que hay una conexión positiva media entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,720^{**}$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Es decir que, en la medida que el egresado haya logrado todas las competencias que exige la formación universitaria, además desarrolle el capital relacional (aptitudes académicas y relaciones sociales), aumentará la posibilidad de insertarse al mundo laboral y empleabilidad, generando marca personal de manera sustancial ya que para obtener un empleo son necesarios las capacitaciones, nuevos conocimientos y los contactos que permiten el puente para lograr el vínculo laboral con una institución.
2. La conclusión segunda, referente al objetivo específico uno, prescribe que hay una conexión positiva débil entre las dimensiones responsabilidad y motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,394^{**}$ ,  $p = 0.005 < 0.05$ ). Es decir que, son pocas las empresas o instituciones públicas que motivan el buen desempeño y responsabilidad de sus trabajadores.
3. La conclusión tercera, referente al objetivo específico dos, prescribe que hay una conexión positiva muy débil entre las dimensiones responsabilidad y remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,226^{**}$ ,  $p = 0.119 > 0.05$ ). Es decir que, la responsabilidad y el trabajo por horas extras de un trabajador no necesariamente conlleva a un aumento salarial por parte de los empleadores en la provincia de Andahuaylas.
4. La conclusión cuarta, referente al objetivo específico tres, prescribe que hay una conexión positiva media entre las dimensiones responsabilidad y actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,660^{**}$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Es decir que, cuanto mayor sea la responsabilidad del egresado en su centro de trabajo mejorará la actitud para afrontar las situaciones adversas en el trabajo.

5. La conclusión quinta, referente al objetivo específico cuatro, prescribe que hay una conexión positiva débil entre las dimensiones confianza y motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,484^{**}$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Es decir que, la confianza que pueda tener el egresado para obtener un puesto de trabajo o desempeñarse en su labor contribuye de manera moderada a la motivación que pueda tener por parte del empleador.
6. La conclusión sexta, referente al objetivo específico cinco, prescribe que hay una conexión positiva débil entre las dimensiones confianza y remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,387^{**}$ ,  $p = 0.006 < 0.05$ ). Es decir que, la confianza que pueda tener el egresado para obtener un puesto de trabajo o desempeñarse en su labor tiene una implicancia baja en el incentivo salarial que ofrece el empleador.
7. La conclusión séptima, referente al objetivo específico seis, prescribe que hay una conexión positiva media entre las dimensiones confianza y actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,602^{**}$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Es decir que, la confianza que pueda tener el egresado para obtener un puesto de trabajo o desempeñarse en su labor tiene una implicancia moderada en la actitud que tienen para afrontar las situaciones adversas en el trabajo.
8. La conclusión octava, referente al objetivo específico siete, prescribe que hay una conexión positiva débil entre las dimensiones vínculo laboral y motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,484^{**}$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Es decir que, el vínculo laboral que pueda establecer el egresado con su empleador depende de manera moderada de la motivación que este ofrezca por el buen desempeño de los trabajadores.
9. La conclusión novena, referente al objetivo específico ocho, prescribe que hay una conexión positiva muy débil entre las dimensiones vínculo laboral y remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,248^{**}$ ,  $p = 0.085 > 0.05$ ). Es decir que, el vínculo

laboral que pueda generar el egresado con su empleador depende de manera baja del incentivo salarial y el pago de horas extras por el desempeño de los trabajadores.

10. La conclusión décima, referente al objetivo específico nueve, prescribe que hay una conexión positiva media entre las dimensiones vínculo laboral y actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019. Según resultados del coeficiente de Pearson ( $r = ,524^{**}$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Es decir que, el vínculo laboral que pueda generar el egresado con su empleador involucra moderadamente en la actitud que tiene el egresado para afrontar las situaciones adversas en el trabajo.



## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Universidad Nacional José María Arguedas fomentar el estudio en temas relacionados al desarrollo de estrategias personales, generar conocimientos aptitudinales y actitudinales, incrementar las horas prácticas en cursos que involucren temas de relaciones públicas, gestión del talento humano, marketing personal, estrategias de liderazgo, también implementar el curso de gestión del capital relacional y empleabilidad para impulsar el desarrollo social, crítico, investigador e innovador de los egresados en las organizaciones mediante la relación entre (universidad, instituciones públicas, empresas y asociaciones) para que los futuros egresados se desarrollen profesionalmente con seguridad en el mercado laboral de manera que sean empleables y cuenten con una buena base de capital relacional.
2. Se recomienda a la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, implementar políticas concretas en cuanto a la inserción laboral de los egresados generando un valor agregado a través de formaciones adicionales en cursos o talleres como el capital relacional, responsabilidad social y relaciones interpersonales, motivación personal y organizacional, entre otros, los cuales permitirán una mayor probabilidad de empleabilidad.
3. Se recomienda al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, revisar y aprender las funciones, objetivos, misión y visión de la universidad para tomarlas como una estrategia de marca personal y de responsabilidad, de modo que mientras se cumplan las funciones de manera responsable se logran los objetivos personales y organizacionales, pudiendo así percibir una mejor remuneración en función al buen desempeño laboral mediante el uso de los conocimientos y relaciones sociales.
4. Se recomienda al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, preservar y/o implementar la gestión de la responsabilidad para afrontar con actitud las situaciones adversas dentro del ámbito laboral de modo que impliquen buenas relaciones con los compañeros de trabajo y a nivel de toda la organización, para generar valor agregado y de esta manera entablar nuevas relaciones y recomendarse para un trabajo por sí mismos.
5. Se recomienda a la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, implementar capacitaciones y charlas motivacionales constantes de modo que los egresados sientan la confianza plena para obtener un puesto laboral, contribuyendo de

manera moderada a la motivación que puedan tener dentro del trabajo y así puedan desenvolverse de mejor manera.

6. Se recomienda al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, practicar el capital relacional (aptitudes académicas y relaciones sociales), para generar confianza en los empleadores de modo que puedan obtener una empleabilidad estable y que el uso de estos conocimientos a su vez implique en el incentivo salarial y/o remuneración acorde al desempeño y desenvolvimiento que muestre el egresado.
7. Se recomienda al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, entablar relaciones sociales con organizaciones y agentes que puedan ofrecer o referir empleos, aprovechando la imagen de la universidad como soporte y mediante la generación de confianza personal de modo que el egresado desempeñe su labor con toda la actitud para afrontar las situaciones que se presenten durante y después del trabajo.
8. Se recomienda a la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, incentivar diferentes instituciones para generar relaciones que permitan el desarrollo del egresado utilizando el capital relacional (aptitudes académicas y relaciones sociales) y que estas relaciones generen empleabilidad ofreciendo un vínculo laboral entre egresados y empleadores de modo que esta práctica resulte ser una motivación permanente para que el egresado de la escuela considere el buen desenvolvimiento y desempeño dentro del ámbito laboral.
9. Se recomienda al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, realizar una base de datos actualizada de referencias sociales y personales para considerar los contactos que puedan permitir un vínculo laboral, y que, a través del buen uso de sus habilidades, conocimientos y productividad, obtengan una buena remuneración como resultado.
10. Se recomienda al egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, mantener constante capacitación, actualización y socialización mediante cursos complementarios y relaciones sociales que mejoren el perfil profesional. Además, buscar prácticas preprofesionales que permitan obtener experiencia mínima en áreas o materias de su interés al momento de egresar de la universidad, de esta manera podrán lograr un vínculo laboral firme con las organizaciones de modo que esto permitirá afrontar con actitud las situaciones adversas dentro del ámbito laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alama, S. E. (2010). *Capital Intelectual y ventaja competitiva*. San Marcos.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar, nociones básicas*. Brujas.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación*. (6th ed.). Episteme.
- Banfield, E. (1958). *The Moral Basis of a Backward Society*. Free Press.
- Bianco, M. L., & Eve, M. (1999). *I due volti del capitale sociale. Il capitale sociale individuale nello studio delle diseguaglianze. Sociologia del Lavoro*. Sociologia del Lavoro.
- Bourdieu, P. F. (1980). *Le capital social Notes provisoire. Actes de la recherche en sciences sociales*. En P. Bourdieu, *Le capital social Notes provisoires. Actes de la recherche en sciences sociales*, 2-3.
- Brodolini, F. G. (2007). *Mercati del lavoro locali, occupazione, beni relazionali*. Milano.
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual*. Barcelona, España: Paidós.
- Bueno, E. (2011). *Modelo Intellectus de medición, gestión e información del capital intelectual*. IAD. Documentos Intellectus.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: the social structure of competition*. Harvard University Press.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 101-111.
- Carrasco, D. S. (2009). *Metodología de la Investigación*. San Marcos.
- Castro, M. Z., & Diaz, K. L. (2018). *Estudio sobre la Empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 - 2016*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Céspedes, J. C. (2018). *Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración (7th ed.)*.

- Colozzi, I. (2005). *Cosa sono i beni relazionali: un confronto fra approcci economici e approccio sociologico*. Francia: edited by Hans-Werner Franz, Josef Hochgerner, Jürgen Howaldt.
- Croce, M., & Ottlini, G. (2003). *L'orizzonte della comunità e la strategia del capitale sociale*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: S.A.
- De Grip, V. L. (2004). *El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda* Vol. 123. *Revista Internacional del Trabajo*, 3.
- De Tena, R. (2003). *La implantación de sistemas de gestión del conocimiento*. En D. Gallego, & C. Ongallo, *Conocimiento y gestión: la gestión del conocimiento para la mejora de las personas y organizaciones*, 145-179. Pearson Education.
- Dutta, P. (11 de Noviembre de s.f.). *E How en Español*. Obtenido de E How en [http://www.ehowenespanol.com/definicion-agencias-hechos\\_126413/](http://www.ehowenespanol.com/definicion-agencias-hechos_126413/)
- Federico, J., Kantis, H., Rialp, Á., Rialp, J. (2009). Does entrepreneurs' human and relational capital affect early internationalization? A cross-regional comparison.
- Ferragina, E. (2010). *Social Capital and Equality: Tocqueville's legacy*. *The Tocqueville Review*. En E. Ferragina, *Social Capital and Equality: Tocqueville's legacy*. *The Tocqueville Review*, 73-98. Boards.
- Ferragina, E. (2012). *Social Capital in Europe: A Comparative Regional Analysis*. Edward Elgar.
- Foley, M. (1997). *Escape from politics?*. Harvard University Press.
- Fukuyama, F. (1998). *Trust: La Confianza*. Ediciones B.
- Gamboa, J. P. (2013). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad*. Universitato De Valencia.
- Ghoshal, N. (2010). *Capital social, capital relacional e innovación tecnológica. Una aplicación al sector manufacturero español de alta y media-alta tecnología*. EL SEVIER.
- Granovetter, M. S. (1973). *The strength of weak ties*. *American Journal of Sociology*.
- Guzmán, J. A. (2015). *El benchmarking como proceso de mejora continua*.

- Harper, R. (2002). *The measurement of Social Capital in the United Kingdom*. Office for National Statistics.
- Hernández, R., Fernández, C. C., & Baptista, L. F. (2014). *Metodología de la investigación (6th ed.)*. México D.F.: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). *Administración*. (9th ed.). Pearson Educación.
- Iannone, R. (2005). La regolazione del capitale sociale. Sociologia. En R. Iannone, *La regolazione del capitale sociale*. Sociologia, 21-43.
- Inchausti, M. A. (2017). *Determinantes del Capital Relacional en la Innovación: una aplicación al sector de automoción español*. Euskal Erriko Unibertsitatea.
- Infanzón, J. P. (2012). *La estabilidad laboral en el Perú*.
- Isaac García, J. F. (s.f.). *Neoliberalismo económico y su impacto en la administración pública privada y social*.
- Kamalanabhan, & Latam, D. (2005). *Unearthed: The Other Side of Group Cohesiveness*. Kamia-Raj.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial (13a ed.)*. China: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Liñán, C. M. (2018). *Gestión de Capital Relacional en una organización educativa privada de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Machorro, F., Mercado, P., Cernas, D., & Romero, M. (2016). Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica. En F. M. Machorro, *Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica*. 26(60), 35-50. Innovar.
- Magatti. (2002). *Mercato e società: Introduzione alla sociologia economica*. Carocci.
- Martínez González, J. (2011). *La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social*.
- Mutti, A. (Octubre - Diciembre de 2003). *La teoria della fiducia nelle ricerche sul capitale sociale*. Rassegna Italiana di Sociologia. En A. Mutti, *La teoria della*

*fiducia nelle ricerche sul capitale sociale. Rassegna Italiana di Sociologia*, 515-536.

OIT, O. I. (2000). *Trabajo y Sociedad*.

Pelayo, P. M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*.

Pittamiglio, F., & Poggi, F. (2003). *La città alta un metro. Capitale e percezione sociali: rappresentazioni mentali in famiglie con bambini in età prescolare*. Franco Angeli.

Pizzorno, A. (2001). *Perché si paga il benzinaio. Il mulino*.

Polaino, A., Cabanyes, J., & Del Pozo, A. (2009). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Rialp.

Portes, A. (1998). Social Capital: its origins and applications in modern sociology. En A. Portes, *Social Capital: its origins and applications in modern sociology*, 1-24. Annual Review of Sociology.

Presutti, M., Boari, C., Fratocchi, L. (2016). The evolution of interorganizational social capital with foreign customers: its direct and interactive effects on SME's foreign performance. *Journal of World Business*, Vol. 51-5, pp.760-773.

Puelles, G. A. (2012). *Aplicación del balanced scorecard en la gestión del sistema comercial en entidades prestadoras de servicios de agua y saneamiento*.

Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*.

Quevedo, M. (2019). *Influencia del Capital Relacional en la Capacidad Innovadora de las empresas Farmacéuticas Peruanas, 2012 – 2016*. San Marcos.

Ramírez, C. Y., Lorduy, C., & Rojas, J. (2007). Intellectual capital management in Spanish. *Journal of Intellectual Capital*. En C. Y. Ramírez, *Intellectual capital management in Spanish. Journal of Intellectual Capital*, 732-748.

Rentería Pérez, E. Y. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*.

Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de Administración*. Pearson Educación.

- RPP. (10 de Febrero de 2015). <http://rpp.pe/economia/economia/conoce-cuales-son-las-10-carreras-masdemandadas-en-el-peru-noticia-768212>
- SODEXO. (2015). Habilidades de trabajo para 2020.
- Sora, Caballer, & Peiró. (2012). *Consecuencias de la Inseguridad Laboral. El papel modular del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel*. En Sora, Caballer, & Peiró, *Consecuencias de la Inseguridad Laboral. El papel modular del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel*, 394-400. Psicothema.
- Tito, H. P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*.
- Torres, S. Y. (2007). *Documento técnico síntesis del encuentro sobre empleabilidad*.
- Trigilia, C. (2001). *Capitale sociale e sviluppo locale*. En A. BAGNASCO, F. F. PISELLI, & P. PIZZORNO, *Il capitale sociale – istruzioni per l'uso*. Il mulino.
- Universia.(2014). *Universia*.<http://noticias.universia.edu.pe/empleo/noticia/2014/05/26/1097380/cuales-formasefectivas-buscar-trabajo.html>
- Universidad Nacional José María Arguedas. (21 de Octubre de 2020). *UNAJMA*. <http://www.unajma.edu.pe/content/mision-vision-y-objetivos>
- Viedma, J. (2001). *Intellectual capital benchmarking system. Journal of Intellectual Capital*. En J. Viedma, *Intellectual capital benchmarking system. Journal of Intellectual Capital*, 148-165. ICBS.
- Zayas, A. P., & Baez, S. R. (2009). *Selección de personal: métodos para evaluarla. Contribuciones a la Economía*.

## **ANEXOS**



## Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación

**TÍTULO:** Capital relacional y empleabilidad en los egresados de la EPAE de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué nivel de conexión hay entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. ¿Qué nivel de conexión hay entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p> <p>b. ¿Qué nivel de conexión hay entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p> <p>c. ¿Qué nivel de conexión hay entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p> <p>d. ¿Qué nivel de conexión hay entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Precisar el nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>b. Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>c. Precisar el nivel de conexión entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>d. Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Hay un nivel de conexión entre el capital relacional y la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac 2018 - 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a. Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>b. Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>c. Hay un nivel de conexión entre la responsabilidad y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>d. Hay un nivel de conexión entre la confianza y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p>	<p><b>VARIABLE I</b></p> <p>Capital relacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Vínculo laboral</li> </ul> <p><b>VARIABLE II</b></p> <p>Empleabilidad</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Actitud</li> </ul>

<p>e. ¿Qué nivel de conexión hay entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p> <p>f. ¿Qué nivel de conexión hay entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p> <p>g. ¿Qué nivel de conexión hay entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p> <p>h. ¿Qué nivel de conexión hay entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p> <p>i. ¿Qué nivel de conexión hay entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac?</p>	<p>e. Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>f. Precisar el nivel de conexión entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>g. Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>h. Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>i. Precisar el nivel de conexión entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p>	<p>e. Hay un nivel de conexión entre la confianza y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>f. Hay un nivel de conexión entre la confianza y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>g. Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la motivación en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>h. Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la remuneración en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p> <p>i. Hay un nivel de conexión entre el vínculo laboral y la actitud en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac.</p>	
<b>MÉTODO Y DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	
<p>MÉTODO: Hipotético - deductivo</p> <p>DISEÑO: No experimental – transeccional</p> <p>NIVEL: descriptivo - correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: 149 egresados de la EPAE de la UNAJMA, entre los años 2018 y 2019</p> <p>MUESTRA: 49 egresados</p>	<p>TÉCNICAS: encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Software estadístico</p>	

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

**TÍTULO:** Capital relacional y empleabilidad en los egresados de la EPAE de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE 1</b>  <b>Capital relacional</b>  Bueno (2011) menciona que el capital relacional es un conjunto de conocimientos incorporados a toda organización e integrantes, como resultado de la importancia proveniente entre la porción y calidad de conexiones continuas sostenidas por diversos representantes del mercado con la sociedad a nivel global.	<b>Responsabilidad</b> Hans (1993) afirma que es una ley ambiental dominante donde cada organismo se comporta de tal manera que sus acciones no alteran la existencia humana en la tierra.	- Valores - Empeño
	<b>Confianza</b> Fukuyama (1998) señala que las relaciones se manifiestan donde exista la confianza.	- Honestidad - Seguridad
	<b>Vínculo laboral</b> La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020) menciona que es la relación entre el personal y las unidades económicas, determinada por la estabilidad de los ingresos y la protección de los beneficiarios.	- Oportunidades de trabajo - Puesto laboral
<b>VARIABLE 2</b>  <b>Empleabilidad</b>  Martínez (2011) sostiene que la empleabilidad es la capacidad que demuestra un ser humano para direccionar su profesión, ingresar al mercado laboral y diligenciar su crecimiento en sí dentro del trabajo con destreza y complacencia.	<b>Motivación</b> Chiavenato (2004) la define como el impulso que lleva a las personas a actuar de diferente manera, el cual da origen a un compartimiento específico.	- Reconocimiento profesional - Incentivos económicos
	<b>Remuneración</b> Dessler (2009) lo define como “toda forma de remuneración por parte de los trabajadores, derivada de su empleo” (p. 422).	- Incremento salarial - Recompensa por horas extras
	<b>Actitud</b> Es una situación de la distribución mental y nerviosa, estructurada mediante el ejercicio de un dominio directivo activo en la reacción del sujeto a todo tipo de propósitos y/o estados. Allport (1935) en Martín-Baró (1988).	- Capacidad de enfrentar las situaciones - Uso frecuente

### Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

**TÍTULO:** Capital relacional y empleabilidad en los egresados de la EPAE de la UNAJMA, Andahuaylas, región Apurímac 2018 – 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Peso %	N° de Ítems	Ítems o Preguntas	E.V.
<b>VARIABLE 1</b> Capital relacional	<b>Dimensión 1</b> Responsabilidad	1.1. Valores 1.2. Empeño	16.66%	4	1. ¿Considera UD. que los valores y la amistad son importantes para mantener buenas relaciones personales?	Escala Likert:  - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
					2. ¿Cuenta con los valores necesarios para poder obtener un puesto laboral y demostrar su empeño?	
					3. ¿Su nivel de responsabilidad y empeño se relaciona de manera personal con la organización y referencias laborales?	
					4. ¿Los valores obtenidos en la universidad le fueron útiles en su trabajo y demostró un buen empeño?	
	<b>Dimensión 2</b> Confianza	2.1. Honestidad 2.2. Seguridad	16.66%	4	5. ¿Cree UD. que tiene la confianza y seguridad para obtener un puesto laboral mediante sus referencias?	
					6. ¿Siente UD. necesidad de generar mayor seguridad con relación a sus lazos sociales para desenvolverse dentro de un puesto laboral?	
					7. ¿Considera que las relaciones amicales son fundamentales para obtener un trabajo y sentirse seguro?	
					8. ¿Siente usted que la honestidad es un vínculo para crear seguridad en su trabajo?	
	<b>Dimensión 3</b> Vínculo Laboral	3.1. Oportunidades de trabajo 3.2. Puesto laboral	16.66%	4	9. ¿UD. está pendiente de las oportunidades de trabajo y/o referencias laborales?	
					10. ¿Tiene la necesidad de generar una oportunidad laboral o vínculo laboral con la Universidad Nacional José María Arguedas?	
					11. ¿Considera que lo aprendido en las aulas es una fortaleza para generar puestos laborales?	
					12. ¿Piensa usted que un puesto laboral le generara mayores oportunidades?	

<b>VARIABLE 2</b> Empleabilidad	<b>Dimensión 1</b> Motivación	1.1. Reconocimiento profesional 1.2. Incentivos económicos	16.66%	4	13. ¿Se siente UD. reconocido como un buen profesional para realizar sus actividades laborales?		
					14. ¿Cuándo busca trabajo siempre lo hace pensando en los incentivos económicos?		
					15. ¿Siente que el puesto que ocupa o quisiera ocupar pueda estar acorde a los incentivos y reconocimientos?		
					16. ¿Cree que el reconocimiento profesional se expresa mediante los incentivos económicos?		
	<b>Dimensión 2</b> Remuneración	2.1. Incremento salarial 2.2. Recompensa por horas extras	16.66%	4	17. ¿Con respecto a los incentivos salariales, considera UD. que son necesarios?		
					18. ¿En cuanto a la remuneración básica vital, cree UD. que es necesario un incremento?		
					19. ¿Considera UD, que un trabajador debería de ganar una recompensa por las horas extras?		
					20. ¿La remuneración que percibe un trabajador tiene que ver con las horas extras de trabajo?		
	<b>Dimensión 3</b> Actitud	3.1. Capacidad de enfrentar las situaciones 3.2. Uso frecuente	16.66%	4	21. ¿Siente UD que tiene la capacidad de enfrentar situaciones defectuosas en el ámbito laboral?		
					22. ¿Las capacidades Actitudinales son fundamentales dentro de una organización?		
					23. ¿Hace uso frecuente de sus características personales para estar a gusto en una organización?		
					24. ¿Toma en cuenta la actitud como una habilidad para lograr sus objetivos?		

**Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o expertos**

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. GENERALIDADES:**

Nombres y Apellidos: Rosa Nativida Acuña Ruiz  
Grado Académico: Mag. en Gestión Pública  
Fecha: 27/09/2021

**II. OBSERVACIONES:**

**FORMA:**

Mejore su redacción y los términos, sean claros  
precisos y sencillos que comprenda el receptor

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

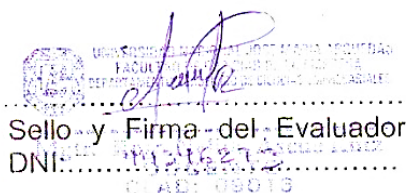
Busque más ítems y Enriquece sus  
indicadores

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

Los reactivos presentados considere solo 1 tema  
no combine con otros en un solo ítem

**III. VALIDACIÓN:**

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

  
Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 11216212

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Edwin Mescco Cáceres*

Grado Académico: *Magister en Administración*

Fecha: *09/09/2021*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

*Existe coherencia*

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

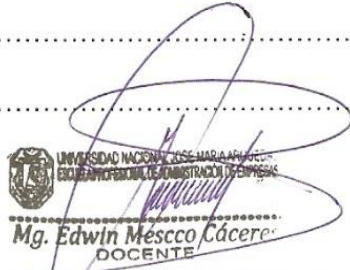
*Existe coherencia*

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

*Es coherente*

III. VALIDACIÓN:

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

  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGENTINO  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
Mg. Edwin Mescco Cáceres  
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador  
DNI: *25001527*

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Sandy Guillén Cuba

Grado Académico: Magíster

Fecha: 11 / 09 / 2021

### II. OBSERVACIONES:

#### FORMA:

La presentación del instrumento es adecuado en su forma.

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

El instrumento refleja coherencia entre la dimensión, indicadores e ítems.

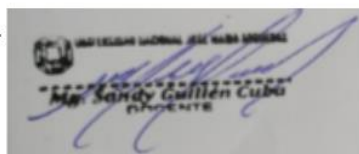
#### CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Adecuado.

### III. VALIDACIÓN:

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

Procede para su aplicación

A rectangular stamp containing a circular logo on the left and a handwritten signature in blue ink on the right. Below the signature, the text reads "Mag. Sandy Guillén Cuba" and "EVALUADOR".

Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 46602276



## Anexo 05: Fotografías de investigación

### Desarrollo del cuestionario en plataforma virtual

The screenshot shows a Gmail interface on a Windows desktop. The browser address bar shows the email URL: [mail.google.com/mail/u/0/#search/segraduados%40unajma.edu.pe/FMfcgzGjvKrcCbPgcQtVjPcQzTcMxC](mailto:segraduados@unajma.edu.pe). The search bar contains 'segraduados@unajma.edu.pe'. The email is titled 'REMITE FORMULARIO' and is from 'Unidad de Seguimiento al Graduado' (USG) of UNAJMA. The email content includes a greeting, a list of recipients, and instructions for a survey. The instructions are:

- Haga CLICK en el enlace: <https://forms.gle/Lkj9uDYJQVhSAwy5>
- Lea atentamente las preguntas y marque solo una respuesta.
- Verifique sus respuestas (es IMPORTANTE responder todas las preguntas)
- Al terminar seleccione la opción ENVIAR que se encuentra al final.

The email also includes a Google Docs link for the form: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSee2rCb-rasnr0gad7DeYKkFcl\\_F5XzVgHcUl\\_hlfySNpVEtQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSee2rCb-rasnr0gad7DeYKkFcl_F5XzVgHcUl_hlfySNpVEtQ/viewform?usp=sf_link). The sender is identified as 'Ing. Crisa Romero Banda'. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 03:37 p.m. on 13/10/2021.

REMITE FORMULARIO - breidher x

mail.google.com/mail/u/0/#search/segraduados%40unajma.edu.pe/FMfcgzGjyvKrcsCbPgcQtVjPcQzTcMxC

Gmail segraduados@unajma.edu.pe

Redactar

Recibidos 4.153

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores 1

Más

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Breidher

No hay chats recientes  
Iniciar uno nuevo

16 sept 2021 17:52

**Unidad de Seguimiento al Graduado**

para rosalingdaaa16, princesita\_197, liber1727, angelalhuay, dulceluhana, altamiranoserranoraul, lurdessaltamiranov.96, wadrifuii, yurfa\_4\_6, amaorojasj, clodo

Estimados egresados y/o graduados, reciban un cordial saludo p tiempos de pandemia. Mediante la presente queremos contribu cuestionario con 24 ítems que usted deberá responder según ve

Lea las instrucciones:

- Haga CLICK en el enlace: <https://forms.gle/LKj9uDY>
- Lea atentamente las preguntas y marque solo una r
- Verifique sus respuestas (es IMPORTANTE responde
- Al terminar seleccione la opción ENVIAR que se enc

Gracias de antemano por su colaboración.

ENLACE: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSee2rCb->

Unidad de Seguimiento al Graduado  
Responsable  
Ing. Crisa Romero Banda

CC: breidherccar@gmail.com, DENIRO1B1996@gmail.com, goty\_by\_12@hotmail.com, cleitho97@gmail.com, GUISE-JEM@hotmail.com, adnelg99@gmail.com, CARLOTA\_TUAMIGA@hotmail.com, karyul175@gmail.com, dvegarivera@hotmail.com, florcita.2\_2008@hotmail.com, zarabiarl94.ln@gmail.com

fecha: 16 sept 2021 17:52

asunto: REMITE FORMULARIO

firmado por: unajma-edu-pe.20210112.gappssmtp.com

seguridad: Cifrado estándar (TLS) Más información

Importante según el criterio de Google.

Responder Responder a todos

Windows Escribe aquí para buscar 20°C Parc. soleado 03:38 p. m. 13/10/2021

REMITE FORMULARIO - breidher x Mi unidad - Google Drive x Cuestionario sobre Capital Relaci x +

docs.google.com/forms/d/1ScZDgs9fTmhkDPBGm\_4IMLoYMk12GcxJnqbDL5Qf1k/edit#responses

Cuestionario sobre Capital Relacional y Empleabilidad

Preguntas **Respuestas 61** Configuración

61 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

DATOS GENERALES

Genero:  
60 respuestas

Genero	Porcentaje
Femenino	56,7%
Masculino	43,3%

Edad:  
61 respuestas

03:44 p. m. 13/10/2021

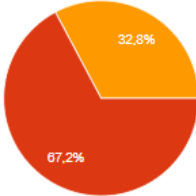
REMITE FORMULARIO - breidher x | Mi unidad - Google Drive x | Cuestionario sobre Capital Relaci x +

docs.google.com/forms/d/1ScZDgs9fTmhlkDPBGm\_4IMLoYmk12GcxJnqbDL5Qf1k/edit#responses

Cuestionario sobre Capital Relacional y Empleabilidad

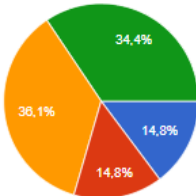
Preguntas Respuestas 61 Configuración

Edad:  
61 respuestas



- Menos de 21 años
- De 21 a 25 años
- De 26 a más años

Año de egreso:  
61 respuestas



- 2018 - I
- 2018 - II
- 2019 - I
- 2019 - II

¿Cuenta con empleo?

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, 20°C Parc. soleado, 03:46 p. m. 13/10/2021



N°	ÍTEMS	Escala Valorativa				
		A	B	C	D	E
<b>VARIABLE I: Capital Relacional</b>						
<b>Responsabilidad</b>						
01	¿Considera UD. que los valores y la amistad son importantes para mantener buenas relaciones personales?					
02	¿Cuenta con los valores necesarios para poder obtener un puesto laboral y demostrar su empeño?					
03	¿Su nivel de responsabilidad y empeño se relaciona de manera personal con la organización y referencias laborales?					
04	¿Los valores obtenidos en la universidad le fueron útiles en su trabajo y demostró un buen empeño?					
<b>Confianza</b>						
05	¿Cree UD. que tiene la confianza y seguridad para obtener un puesto laboral mediante sus referencias?					
06	¿Siente UD. necesidad de generar mayor seguridad con relación a sus lazos sociales para desenvolverse dentro de un puesto laboral?					
07	¿Considera que las relaciones amicales son fundamentales para obtener un trabajo y sentirse seguro?					
08	¿Siente usted que la honestidad es un vínculo para crear seguridad en su trabajo?					
<b>Vínculo Laboral</b>						
09	¿UD. está pendiente de las oportunidades de trabajo y/o referencias laborales?					
10	¿Tiene la necesidad de generar una oportunidad laboral o vínculo laboral con la Universidad Nacional José María Arguedas?					
11	¿Considera que lo aprendido en las aulas es una fortaleza para generar puestos laborales?					
12	¿Piensa usted que un puesto laboral le generara mayores oportunidades?					
<b>VARIABLE II: Empleabilidad</b>						
<b>Motivación</b>						
13	¿Se siente UD. reconocido como un buen profesional para realizar sus actividades laborales?					
14	¿Cuándo busca trabajo siempre lo hace pensando en los incentivos económicos?					
15	¿Siente que el puesto que ocupa o quisiera ocupar pueda estar acorde a los incentivos y reconocimientos?					
16	¿Cree que el reconocimiento profesional se expresa mediante los incentivos económicos?					
<b>Remuneración</b>						
17	¿Con respecto a los incentivos salariales, considera UD. que son necesarios?					
18	¿En cuanto a la remuneración básica vital, cree UD. que es necesario un incremento?					
19	¿Considera UD, que un trabajador debería de ganar una recompensa por las horas extras?					
20	¿La remuneración que percibe un trabajador tiene que ver con las horas extras de trabajo?					
<b>Actitud</b>						
21	¿Siente UD que tiene la capacidad de enfrentar situaciones defectuosas en el ámbito laboral?					
22	¿Las capacidades Actitudinales son fundamentales dentro de una organización?					
23	¿Hace uso frecuente de sus características personales para estar a gusto en una organización?					
24	¿Toma en cuenta la actitud como una habilidad para lograr sus objetivos?					

**Gracias por su colaboración.**

Anexo 07: Base de datos de la aplicación del instrumento

Nº	DATOS GENERALES				CAPITAL RELACIONAL												EMPLEABILIDAD											
	Género	Edad	Año egreso	Empleo	Responsabilidad				Confianza				Vínculo Laboral				Motivación				Remuneración				Actitud			
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	3	2	4	5	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4
2	1	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	3	4
3	2	3	4	1	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5
4	1	2	3	2	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3
5	1	2	4	1	5	4	4	3	3	2	3	5	2	2	2	3	3	3	3	2	4	5	5	2	3	5	4	4
6	2	2	4	1	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	2	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5
7	2	2	3	1	5	4	3	2	4	2	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	2	3	5	4	3
8	2	3	3	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	5	3	2	4	5	3	4
9	2	2	3	1	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	4	4	4
10	1	2	4	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	2	3	5	4	2	4	4	4	4
11	1	3	4	1	3	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	2	4	4	3	5
12	2	2	4	1	5	5	5	3	5	3	3	5	3	2	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4
13	1	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5
14	1	3	4	2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
15	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
16	1	2	3	2	5	4	3	3	3	4	2	5	3	3	2	3	3	2	4	3	5	5	5	3	2	5	5	4
17	2	2	4	2	3	5	5	2	5	3	5	3	3	3	2	4	5	4	2	3	5	5	5	5	3	3	3	3
18	2	2	2	1	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
19	1	3	3	2	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5
20	1	2	4	2	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
21	1	2	3	1	5	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	5	3	5	5	5	2	3	4	3	4
22	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
23	2	2	3	1	5	5	3	3	4	3	4	5	3	5	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
24	1	2	2	1	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4
25	1	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4

26	1	2	3	2	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
27	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	
28	2	3	2	1	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	
29	1	2	2	2	5	5	4	3	3	3	3	5	4	5	2	3	5	3	4	3	5	5	5	2	3	5	3	4	
30	1	2	2	1	3	4	4	3	2	5	3	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	
31	1	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
32	1	2	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
33	1	2	4	2	4	3	4	3	4	3	1	5	3	4	3	5	3	2	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3	
34	1	3	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	
35	1	2	3	2	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	2	3	3	5	3	5	2	4	5	4	5	
36	1	2	1	1	4	4	5	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	
37	2	3	1	1	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	2	3	4	4	5	
38	1	2	4	1	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	
39	2	3	1	2	5	4	4	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	
40	1	2	3	1	5	5	5	4	4	2	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	
41	2	2	4	2	4	5	3	3	4	2	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
42	2	2	3	2	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
43	1	2	3	1	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
44	1	3	1	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
45	2	3	2	1	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	
46	1	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	
47	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
48	2	2	3	1	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
49	1	3	3	2	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4



## Anexo 08: Número de egresados de la EPAE

### Egresados según la base de datos de la USEG 2018 – I

Cantidad	Escuela Profesional	Año y semestre
56	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	201801

### Egresados según la base de datos de la USEG 2018 – II

Cantidad	Escuela Profesional	Año y semestre
15	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	201802

### Egresados según la base de datos de la USEG 2019 – I

Cantidad	Escuela Profesional	Año y semestre
55	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	201901

### Egresados según la base de datos de la USEG 2019 – II

Cantidad	Escuela Profesional	Año y semestre
23	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	201902