

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR LABORAL DE LOS PROFESIONALES
EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN-PERIDO-2016**

TESISTA:

LOYOLA GARAY, Leo Abril

CAJALIN TRUJILLO, Juliana

ASESOR. Mg. Jorge Luis JESUS AQUINO

HUÁNUCO - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, a mis hijas Maricielo y Valerie y a mi esposa María por ser el motor que me impulsan a ser un profesional competitivo.

También a mis padres y docentes por su apoyo moral e incondicional que me brindaron durante esta etapa, para poder terminar mi carrera profesional.

Leo Abril Loyola Garay

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy.

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por su amor incondicional, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

Juliana Cajalin Trujillo

AGRADECIMIENTO

- A Dios por brindarnos su bendición en el estudio, trabajo, y todo lo que poseemos así como también a los docentes de la E.P. Ciencias Administrativas por brindarnos sus conocimientos para desarrollarnos en el ámbito laboral del mundo competitivo de la administración.
- A nuestro asesor de Tesis Mg Jorge Luis Jesús Aquino, por brindarnos su disponibilidad y sus conocimientos en la elaboración de nuestra tesis para poder optar nuestro grado de licenciados en administración.
- Del mismo modo a todas las personas que directa e indirectamente colaboraron para que este proyecto se haga realidad.

Los tesistas

RESUMEN

La Presente Investigación, Referida al Capital Humano Como Factor Laboral De Los Profesionales Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizan-Periodo-2016, Se realizó, durante el período comprendido entre abril y julio del 2017. El propósito de la presente investigación consistió en determinar de qué manera el capital humano se relaciona con los factores laborales de los egresados del EP de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL.

Participaron en esta investigación, por un lado, los suscritos en calidad de investigadores, y por la muestra 75 egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, escogidos al azar y en tiempos diferentes para el propósito de la investigación, El presente estudio tiene una utilidad práctica para la EP de Ciencias Administrativas ya que al identificar como es el capital humano y su relación con factores laborales permite identificar la actividad laboral de los egresados de la UNHEVAL específicamente de la EP de Ciencias Administrativas. El análisis de la información nos permitió determinar que el capital humano está relacionado con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL.

SUMMARY

The Present Research, Referred to the Human Capital as a Labor Factor of Professionals Graduated from the Professional School of Administrative Sciences of the National University Hermilio Valdizan-Period-2016, was held during the period between April and July 2017. The purpose of this research was to determine how human capital is related to the labor factors of the graduates of the EP of Administrative Sciences of the UNHEVAL.

Participants in this research, on the one hand, the undersigned as researchers, and the sample 75 graduates of the Administrative Sciences Program of the FCAT of UNHEVAL, chosen at random and at different times for the purpose of research, the This study has a practical utility for the EPO of Administrative Sciences and identifies the same as the human capital and its relation with labor factors allows to identify the work activity of the graduates of the UNHEVAL specifically of the EP of Administrative Sciences. The analysis of the information can not be determined that the human capital is related to the labor factors of the graduates of the EP of Administrative Sciences of the UNHEVAL.

ÍNDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema.....	
1.2. Formulación del Problema.....	
1.3. Objetivos.....	
1.4. Hipótesis.....	
1.5. Variables e Indicadores.....	
1.6. Justificación e Importancia.....	
1.7. Viabilidad.....	
1.8. Limitaciones.....	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	
2.2. Bases Teóricas.....	
2.3. Definición de términos básicos.....	

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

- 3.1. Nivel de investigación.....
- 3.2. Tipo de investigación.....
- 3.3. Diseño de investigación.....
- 3.4. Métodos.....
- 3.5. Población y Muestra.....
- 3.6. Técnicas e Instrumentos.....
- 3.7. Procesamiento de datos.....

CAPÍTULO IV

- 4.1. Resultado del trabajo de campo.....
- 4.2. Discusión de resultados.....

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está organizado con los siguientes ítems:

Capítulo 1 se presenta la problemática del El Capital Humano Como Factor Laboral De Los Profesionales Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Periodo-2016 , el problema principal, los secundarios y los objetivos. Asimismo, se presenta los antecedentes de la investigación, la justificación y limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la misma.

En el capítulo 2 corresponde al marco teórico- conceptual básico para la fundamentación y comprensión de los enfoques y conceptos utilizados; iniciando con los antecedentes que corresponde a investigaciones analógicas, y enfoque teóricos sobre el capital humano y factores laborales, se desarrolla la base conceptual del capital humano y de los factores laborales.

En el capítulo 3 corresponde al marco metodológico, nivel y tipos de investigación, diseño de estudio, población, muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de información y el análisis realizado.

En el capítulo 4 corresponde a los resultados obtenidos y su interpretación. Se analiza las encuestas a los egresados. Finalmente se consigna las conclusiones y sugerencia.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Los importantes cambios acaecidos en los últimos años, han modificado el panorama del mercado mundial y se han enfrentado a nuevos retos y oportunidades. Ello ha supuesto la necesidad de estudiar qué nuevos factores y estrategias garantizan la competitividad laboral de los trabajadores en las empresas. Entre otros, es sin duda indispensable analizar el papel clave del capital humano como estrategia competitiva en un nuevo contexto actual. La importancia creciente del factor humano en las empresas, como elemento básico y diferenciador, capaz de aportar ventajas competitivas, destacando la importancia del valor de los intangibles.

“En el Proyecto Meritum se clasifican de este modo las actividades y los recursos intangibles. Se considera que el capital humano son las habilidades y conocimiento que el trabajador posee y se lleva a casa al final de la jornada laboral. El capital estructural es el conocimiento que permanece en la empresa incluso al finalizar la jornada laboral, como puede ser la estrategia. Por último el capital relacional reúne a las relaciones externas de la empresa (Chaminade, 2000).

A pesar de que la desigual dotación regional de capital humano marca todo el periodo, puede afirmarse que ha existido una tendencia a la convergencia territorial en los niveles de formación de los ocupados. Así, los niveles educativos han crecido más en las zonas menos dotadas inicialmente y se ha reducido su dispersión espacial. Sin embargo, se ha tratado de un proceso especialmente centrado en la difusión de los niveles educativos medios y menos apreciable en el caso de los estudios superiores, que no ha supuesto una completa eliminación de las desigualdades educativas entre comunidades autónomas. A este respecto, hay que considerar que la convergencia educativa requiere periodos considerables de tiempo, debido a las propias características del proceso educativo y a la inercia que suponen las generaciones anteriores de trabajadores. En el futuro, tanto la acumulación de capital humano como la convergencia en sus dotaciones habrán de recaer cada vez más en el desarrollo de los niveles universitarios y en su distribución territorial. La no obligatoriedad ni gratuidad de estos estudios hacen que la homogeneidad no esté garantizada. Sin embargo, la naturaleza secuencial del sistema educativo y la convergencia experimentada en los niveles educativos previos permiten mantener una postura optimista al respecto. Las elevadas y crecientes tasas de escolarización en las enseñanzas secundarias y universitarias apuntan en esa dirección.¹

¹ Capital humano, crecimiento económico y desarrollo regional en España (1964-1997)
Francisco Pérez García Lorenzo Serrano Martínez

La evolución nivel de estudios terminados de los ocupados muestra la intensa acumulación de capital humano realizada a lo largo del periodo, a partir de una precaria situación educativa inicial. Esa dinámica ha favorecido a todas las regiones y a todos los sectores productivos, si bien en la positiva contribución de las mejoras educativas a la mejora de las condiciones de vida en la sociedad española también existen limitaciones que deben ser conocidas y tenidas en cuenta de cara al futuro. Esas limitaciones se aprecian de manera notable en el ámbito de la eliminación de las desigualdades y en el logro de la inserción laboral de jóvenes y mujeres. Una primera limitación a destacar es que pese a la progresiva igualación educativa entre los distintos territorios, gracias a la amplia presencia pública en el sector educativo, las dotaciones de capital humano de las regiones son todavía dispares y aparecen como un factor esencial para explicar tanto las diferencias de renta existentes entre las regiones españolas como la lentitud en su reducción. La política educativa se ha revelado como un instrumento clave para aumentar el ritmo de crecimiento y lograr una mayor convergencia regional, pero la experiencia reciente muestra también lo difícil que puede resultar lograr objetivos tan ambiciosos como la convergencia en niveles de renta y productividad, e incluso conseguir una completa igualdad de oportunidades educativas y, en consecuencia, de dotaciones de capital humano regionales.² Bajo este enfoque, nos permitimos a plantear el problema siguiente:

²Op.cit

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se da el capital humano como factor laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de ciencias administrativas de la universidad nacional Hermilio Valdizan-2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo Se Da El Desarrollo Del Capital Humano De Los Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizan-2016?
- ✓ ¿Qué Factores Se Relacionan Con El Ámbito Laboral De Los Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizan-2016?
- ✓ ¿Cómo se da la inserción laboral de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar De Qué Manera Se Da El Capital Humano Como Factor Laboral De Los Profesionales Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizan-2016

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar Cómo Se Da El Desarrollo Del Capital Humano de los Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizán-2016?
- ✓ Establecer Qué Factores Se Relacionan Con El Ámbito Laboral De Los Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizán-
- ✓ Establecer Cómo se da la inserción laboral de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.4. Formulación de la hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Hi: Existe Relación Significativa Entre El Capital Humano Como Factor Laboral De Los Profesionales Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizán-2016

Hipótesis Específicas

Hi₁: Se Da El Desarrollo Del Capital Humano de los Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De

La Universidad Nacional Hermilio Valdizan-2016 De Manera Positiva.

✓ Hi₂: Los Factores Se Relacionan Con El Ámbito Laboral De Los Egresados De La Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizán De Huánuco De Manera Positiva.

✓ Hi₃: La inserción laboral de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, se da de manera positiva.

1.5. Variables e Indicadores

1.5.1. Variable Independiente.

Capital Humano

1.5.2. Variable Dependiente.

Factor laboral de los egresados de la EP de ciencias Administrativas

1.5.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE CAPITAL HUMANO			
DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL		
<p>Competencias actuales (conocimientos, habilidades y actitudes), capacidad de aprender y crear tanto de personas como de equipos. El capital humano ha sido definido por varios autores e investigadores del capital Intelectual, Seguí Mas (2007) lo define como “el conjunto de habilidades, experiencias y conocimientos del personal de una organización”. Esas cualidades son necesarias en todas las empresa, además “comprenden los saberes, las capacidades, las experiencias y las habilidades de las personas que integran la organización” (MERITUM, 2002).</p>	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
	Formación profesional	-Nª de horas de formación profesional	TÉCNICA Encuesta
	Valores y Actitudes (Ser + Estar)	Sentimiento de pertenencia y compromiso Motivación Satisfacción	INSTRUMENTO Cuestionario
	Aptitudes (Saber)	Flexibilidad y Experiencia en el sector Formación especializada	
	Capacidades (Saber hacer)	Nivel de Instrucción comunicación	
Criterios de segmentación de empleados			

**VARIABLE DEPENDIENTE
FACTOR LABORAL**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
<p>Elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado en el trabajo. Trabajo, en economía, es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos. Según la visión de la economía neoclásica, es uno de los tres factores de producción, junto con la tierra y el capital. ... Desde la economía marxista se refiere a la fuerza de trabajo y la teoría del valor-trabajo</p>	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
	<p>FACTORES FISICOS AMBIENTALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico • Precariedad de las instalaciones • Ambientes inseguros • Utilización de maquinaria pesada • Elevadas temperaturas <p>FACTORES PSICOSOCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Trabajo a presión • Conflictos de rol • Monotonía • información • comunicación • Utilización de nuevas tecnologías • Precariedad • Inseguridad laboral. 	<p>Adecuado espacio físico</p> <p>Adecuada instalaciones</p> <p>Seguridad de ambientes</p> <p>Uso de equipos tecnológicos</p> <p>Adecuado temperatura en el ambiente laboral.</p> <p>Exceso de trabajo</p> <p>Presiones de tiempo</p> <p>Conflictos laborales</p> <p>Trabajo monótono</p> <p>Falta de información</p> <p>Mala comunicación</p> <p>Inseguridad laboral</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>

1.6. Justificación de la investigación

1.6.1. Justificación

La presente investigación tiene una connotación de base teórica muy relevante, por cuanto es necesario conocer cómo es que el capital humano se relaciona con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL. En cuanto a la justificación práctica, la presente investigación conlleva a conocer la real situación de los que egresan de la EP de Ciencias Administrativas, en el ámbito laboral, conociendo si están insertadas laboralmente y a partir de ella establecer criterios o factores que implique un aseguramiento en el mercado laboral. La justificación metodológica, es que en la presente investigación se ha aplicado el método científico, cumpliendo rigurosamente los pasos o etapas que implique la lógica de la metodología científica.

1.7. Viabilidad

1.7.1. Aspecto Financiero

El presente trabajo fue viable, por cuanto los suscritos financiaron con los ingresos propios, haciendo un esfuerzo para cumplir con el propósito del trabajo.

1.7.2. Aspecto Bibliográfica

Para la investigación se contó con el material bibliográfico necesario como: libros especializados en el tema que lo encontramos en la biblioteca central de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, así la accesibilidad a la biblioteca especializada de la E.P. Ciencias Administrativas, así como a la información de la web y otras fuentes primarias y secundarias.

1.7.3. Aspecto Temporal

Pese a nuestra situación de trabajadores dependientes en un caso y en otros de manera independiente, se hizo un esfuerzo para poder cumplir de manera coordinada las tareas encomendadas de manera consensuada, siendo un aproximado de 6 meses que se desarrolló el trabajo.

1.7.4. Aspecto de Accesibilidad

Se contó con las autorizaciones de los jefes de algunos egresados que son trabajadores dependientes, así mismo se aplicó los instrumentos a los egresados que por diversos motivos se acercaron a la UNHEVAL, para realizar trámites personales, situación que aprovechamos para poder encuestarlos.

1.7.5. Aspecto Talento Humano

Los responsables del presente trabajo somos bachilleres en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, asimismo se contó con el asesoramiento de nuestro asesor, y del personal docente de la EP de Ciencias Administrativas

1.7.6. Aspecto Legal

Ley N° 30220 Ley Universitaria,
Estatuto Reformado de la UNHEVAL
Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL.

1.8. Limitaciones

1.8.1. Limitación Metodológica.

Siendo el primer trabajo de investigación, uno de las limitantes es no haber tenido experiencia en este tipo de trabajos, no basto los conocimiento de pregrado sobre investigación científica, sin embargo supimos superarlos, situación que como resultado del esfuerzo presentamos el presente trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

TITO HUAMANI, Pedro (2008), llega a las siguientes. A partir de los resultados obtenidos podemos concluir que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Universidad debe mantener una comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios. Asimismo, la investigación también demuestra que un porcentaje representativo de nuestros egresados tienen empleos en posiciones inferiores de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas nada o poco gravitantes para la organización. Esta situación se puede explicar desde dos posiciones:

a) Que los encuestados fueron en su mayoría egresados de los últimos años (2004-2006), que recién empiezan a laborar profesionalmente y es obvio que lo harán desde abajo

b) Que los planes de estudios no guardan relación con lo que exige el mercado laboral, por lo que nuestros egresados sistemáticamente son postergados de ascender a funciones opuestos relevantes, dado que no se encuentran debidamente preparados para ello. Contrastando y cruzando otros datos, podemos afirmar que los empleos poco relevantes de nuestros egresados se explican por la primera posición, lo que a su vez demuestra un elemento incontrolable en la investigación. En ese orden de ideas, la preocupación por la empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados debe ser uno de los objetivos principales de la Facultad. Ello implica que al momento de reestructurar los planes de estudios, en la fase de diagnóstico, se deben tomar muy en cuenta las opiniones y sugerencias que emitan los líderes y directivos de las organizaciones privadas o públicas. Debemos entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos. Esto es mucho más que el proceso que conduce sola la obtención del título profesional. En ese contexto la universidad debe proporcionar un balance entre la formación técnica científica para trabajos especializados, sin descuidar la formación del ciudadano que se integra a la sociedad para trascender en el tiempo. Postulamos en suma a una empleabilidad con formación integral del hombre, que conjugue lo conceptual con lo procedimental y con lo actitudinal fundamentalmente.³

³UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS 2008. TITO HUAMANI, Pedro et al. Facultad de Ciencias Administrativas. Revista de Investigación Gestión en el Tercer Milenio. (Vol. 11, N° 22). Lima – Perú

ALFARO JIMENEZ, Soledad (2010). Concluye señalando que las diversas disciplinas han investigado el tema de competencias, dada su importancia en el actual mundo globalizado y competitivo en el que se desenvuelven. La Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra inmersa en esta realidad y la presente investigación es un aporte significativo, ya que hasta el momento no se ha realizado un estudio sobre competencias profesionales en Bibliotecología en el Perú. Un estudio de competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación. La contrastación de la hipótesis 1, a través de la prueba estadística T-Student, indica que existe una diferencia significativa entre las competencias que se aplican en el ejercicio profesional y las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.⁴

⁴UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS 2010 ALFARO JIMENEZ, Soledad. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Lima-Perú.

TANTALEÁN TAPIA, Iván Orlando (2011).*Conclusiones* En los fundamentos teóricos del sistema de gestión por competencias el término de competencias es de valor importante en la determinación de problemas y la disponibilidad de la capacidad potencial de los recursos humanos para su solución, según las necesidades de la organización. Se propone aplicar los perfiles por competencias a fin de colocar a los empleados correctos en los puestos correctos en el momento correcto incrementando su productividad y compromiso. El desempeño del factor humano en las labores de construcción civil en las empresas constructoras de la forma tradicional con la que se selecciona no contribuye a que se alcancen los niveles de eficiencia del trabajo, lo que tiene como consecuencia el que no se brinda, a los clientes, un mejor servicio de construcción, según sus necesidades.⁵

ROMERO VALVERDE, Erick y CHAVARRÍA ESPINOZA, Luis.(2009).

Conclusiones: De acuerdo a los datos recogidos, el promedio de edad de los egresados encuestados durante los años 2005,2006 y 2007 es de 26 años y 3 meses. De los encuestados, la tercera parte culminó sus estudios en cinco años, otro tanto lo hizo en seis años y el resto en siete años, resultando un promedio de 6 años y 4 meses para culminar la carrera. De los encuestados el 51,3% son, 9 de cada 10 son solteros y cerca de la mitad tienen el grado académico de bachiller, mientras que sólo el 34,1% se encuentra titulado. Al egresar de la universidad, la

⁵**Selección y control del factor humano en empresas de construcción civil**
.UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS 2011TANTALEÁN
TAPIA, Iván Orlando. Facultad de Ciencias Industriales. Tesis para optar el grado
académico de magister en Dirección de empresas de construcción civil. Lima –
Perú

principal preocupación del estudiante es lograr incorporarse en el mercado laboral, luego de haber logrado este cometido, el sanmarquino continúa diversos estudios para completar su formación. Solo el 6.7% de los egresados encuestados manifestó que no se encuentra trabajando actualmente. Las características del primer trabajo son a menudo muy difíciles, generalmente, el ingreso se da como practicante, en muchos casos, las labores encomendadas no guardan relación con los conocimientos y/o habilidades adquiridas, son mal remuneradas, etc. Es por ello que el grado de satisfacción con el primer empleo es relativamente bajo. Sin embargo, los resultados de la encuesta muestran una gran diferencia entre el primer empleo y el trabajo actual; pues en el empleo actual, la mayoría es contratada, desempeña el cargo de asistente (aunque un reducido porcentaje tiene ya alguna jefatura a su cargo) y el salario supera los dos mil soles en promedio. Todo ello influye en que la mayoría se encuentra bastante satisfecha con el actual empleo. Otros dos puntos importantes a mencionar son que los egresados sanmarquinos encuestados se encuentran trabajando preferentemente en el sector privado y que consiguieron su empleo a través de contactos personales. Todo ello nos lleva a pensar que el nivel socioeconómico del estudiante sanmarquino no le permite contar con medios familiares ni sociales que le permiten una rápida inserción en el mercado laboral; ello a diferencia de estudiantes de universidades particulares que encuentran en sus familiares y en las redes que los circunda un soporte eficaz para su inserción laboral. Adicionalmente a ello, la mayoría de facultades sanmarquinas no tienen un nexo que le permita al egresado contar con prácticas pre-profesionales, profesionales y bolsa de trabajo como sí se hace en otras casas de estudios., preferentemente

particulares. Sin embargo, a la luz de los resultados, podemos concluir que si bien la inserción es difícil, una vez dentro, el sanmarquino parece desenvolverse óptimamente mejorando largamente sus posibilidades de éxito. Por otro lado, podemos señalar que los egresados califican la formación recibida en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos como regular y buena, se encuentra contento con lo que le enseñaron (aunque les hubiera gustado que le enseñen más) y volverían a estudiar en la universidad. En el aspecto en el que sí se mostraron mucho más críticos fue referente a los planes curriculares, por cuanto consideran que ese no cumple con los requerimientos laborales vigentes. Situación grave del egresado sanmarquino es no tener las facilidades del caso para aprender antes de culminar sus estudios de pregrado un idioma extranjero, asumiera el no poder aprovechar algunos de los beneficios académicos que tiene la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por falta de información. Finalmente más de la mitad de los encuestados manifiesta que continuará su formación profesional mediante cursos, diplomados, segundas especialidades, cursos libres, etc. Los estudios de posgrados son un motivo completamente grande y recomendamos la realización de un estudio exhaustivo referente a ese segmento estudiantil.⁶

Cuba Rosales Luis Alexis Fernando (2016).CONCLUSIONES Los resultados de nuestra investigación demuestran que el egresado “promedio” de la escuela de

⁶**Inserción en el mercado laboral del egresado sanmarquino** ROMERO VALVERDE, Erick y CHAVARRÍA ESPINOZA, Luis. 2009. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima- Perú.

Administración de negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuenta con 25 años de edad, culminó sus estudios con una nota promedio de 15,0502, se insertó en el mercado laboral antes de concluir sus estudios, considera que los cursos impartidos en la escuela son útiles. Se desempeña en el área de logística del sector privado, realiza funciones orientadas al mercado internacional. Al obtener el diploma de bachiller y/o el título universitario obtuvo al menos un beneficio. Los egresados que están laborando tienen de sí mismos la percepción de que su empleabilidad es alta. Tienen la capacidad de encontrar un puesto laboral en menos de tres meses. Es esencial para su desempeño que cuente con conocimientos formales de informática y se actualiza constantemente mediante seminarios, diplomado, cursos y congresos. Los resultados de las pruebas de hipótesis muestran que: Sí existe relación entre la experiencia acumulada y el rango de ingresos percibido. Sí existe relación entre el número, de capacitaciones, y el rango de ingreso que perciben. El capital humano y el Capital Relacional tienen distinta influencia en la empleabilidad de los egresados, el primero permite desempeñarse en las labores que realiza, mientras que el segundo posibilita conseguir una oferta laboral.⁷

⁷**El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012. TESIS.** Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. de Negocios Internacionales **AUTOR** Luis Alexis Fernando Cuba Rosales **ASESOR** Rubén Velarde Flores Lima – Perú 2016

Valle Rivadeneyra Liudmila Isabel (2012) CONCLUSIONES1. El 90.51 % de los egresados durante el periodo 1996 – 2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM se encontraban insertados profesionalmente. Sin embargo existen manifestaciones de precarización y desregulación en la profesión odontológica.

2. En relación a los factores sociodemográficos; destacó la presencia del fenómeno migratorio en el 10.13 % de los egresados.3. Respecto a los factores educacionales relacionados al pregrado; las actividades extracurriculares que destacaron fueron las ayudantías en cátedras de la Facultad y el estudio de idiomas culminados. El promedio ponderado del pregrado no fue un factor de distinción en los insertados de los no insertados en la profesión odontológica.4. Con respecto a los factores de capacitación de posgrado, el 77.22% de egresados realizó estudios de posgrado. Predominaron los estudios de Diplomados en Odontología, seguidos por los estudios de Maestría, Segunda Especialidad y finalmente Doctorado. Casi la mitad de los egresados que concluyeron estudios de Segunda Especialidad tienen el Título de Especialista. El porcentaje de egresados con Grado de Magister o Doctor fue bajo en relación al porcentaje total de egresados que realizaron estudios de Maestría o Doctorado.5. Los factores asociados a la inserción profesional fueron los factores sociodemográficos (lugar de residencia) y los factores educación al estar relacionados al pregrado (haber realizado ayudantías y el estudio de idiomas culminados). Existe relación entre los factores estudiados y algunas características laborales de los egresados. El género y el Grado Académico fueron factores de distinción del sector laboral al que pertenecía el egresado. El plan curricular al que perteneció el egresado fue un factor de diferenciación del nivel de ingreso mensual proveniente de actividades

laborales en odontología.⁶ No existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la inserción profesional del egresado durante el periodo 1996 – 2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM presenta asociación con los factores sociodemográficos y los factores de capacitación de posgrado.⁸

2.2. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Factores asociados a la inserción profesional

Según Pérez Escoda: Los factores y variables integrantes de la inserción laboral son los factores situacionales y los factores personales (19). Los factores situacionales agrupan a variables coyunturales como la política económica, cambios en la estructura demográfica, política laboral, reestructuración del mercado de trabajo e infraestructura de recursos sociales.

Los factores personales agrupan variables biodemográficas y variables psicosociales. Las variables biodemográficas comprenden la edad, sexo, etnia, estado civil, nacionalidad, lugar de residencia, antecedentes personales y familiares, cualificación social (integración social, funciones y habilidades sociales, relaciones...), estilo de vida, nivel socioeconómico y cultural, educación formal (titulaciones), educación no formal, atributos personales y aptitudes, historia laboral anterior, experiencias de desempleo, duración en el desempleo, situación

⁸**Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos** TESIS Para obtener el Grado Académico de Magister en Estomatología AUTOR Liudmila Isabel Valle Rivadeneyra **Lima – Perú 2012**

económica, proyecto profesional-vital, aptitud para la búsqueda precisa y acertada de trabajo.

Las variables psicosociales comprenden la importancia y valoración del trabajo, nivel de autoestima personal y profesional, nivel de madurez ocupacional, actitud de disponibilidad laboral, estilo de atribución interna y externa, percepción de la pérdida del trabajo, vivencias en el desempleo:(salud física: dolor de cabeza, estomago, alteraciones del sueño, cambios de peso, vértigos, sarpullidos, catarros; salud mental: salud mental general, satisfacción vital, angustia psicológica, estrés...; desacuerdos y conflictos familiares: problemas de comunicación, cambios de roles, problemas de relación con la pareja, hijos, etc.), estilos de afrontamiento: motivación e intensidad en la búsqueda de trabajo, flexibilidad en la disponibilidad: disminución de pretensiones, búsqueda de reciclaje y/o formación, búsqueda de soporte social: cantidad versus calidad, búsqueda de consejo profesional: médico, psicológico, orientador, de asistencia social, comportamientos de ocio: solitarios o sociales, cambios en los hábitos: dietas alimenticias, prácticas deportivas, fumar, beber, consumo de medicamentos, somnífero, drogas.

La inserción profesional

La inserción supone el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han desembocar, en teoría, en la inserción laboral plena. Por inserción laboral plena, se entiende la situación en la cual se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y en concordancia con la formación adquirida.

Se distingue la inserción profesional e inserción laboral.

La inserción profesional hace referencia al conjunto de procesos por los que

el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que le permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales. Por el contrario la inserción laboral se refiere a trayectorias precarias, con cambio continuo de oficio, falta de perspectivas y continuas rotaciones que impiden la acumulación de una experiencia especializada que facilite la inserción laboral plena (22).

Fernández, 1998; Figueroa y Bisquerra, 1992; y Pérez Escoda, 1996, consideran que el acceso al mercado laboral, al mundo del trabajo, supone la inserción laboral; entendiéndose como la consecución de un trabajo.

Desde esta perspectiva se entendería que la inserción laboral es un hecho puntual, en referencia al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral (19). Se deberían introducir en el concepto de *“inserción laboral”* aspectos directamente relacionados con la calidad de la inserción: duración del contrato, nivel o categoría profesional, tipo de ocupación, nivel de ingresos, oportunidades de promoción, etc. Atender a la calidad de la inserción y/o a los procesos de configuración de la carrera profesional (Donoso, 2000), aporta nuevos elementos para diferenciar la *“inserción laboral”* y la *“inserción profesional”*. Al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional. Sin embargo si el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar, se utiliza el término de inserción profesional, dado que el concepto “profesión” está estrechamente relacionado con el currículum formativo.

(Homs, 1991; López Palma, 1996; Pérez Escoda, 1996; Pérez Escoda y Aneas, 1999) (19). Romero, 2004 afirman que la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo (19). La inserción profesional designa el tránsito a la vida profesional (considerando un proceso de carrera y desarrollo profesional y personal) y la inserción laboral designa el tránsito al empleo, entendido como una meta o como el proceso que culmina en la contratación. Esta terminología refleja miradas diferentes de un mismo fenómeno: el tránsito a la actividad profesional.

Tradicionalmente se había separado ambas acepciones, considerando que correspondían a enfoques diferentes. Así la inserción profesional, se vinculaba a un enfoque psicoevolutivo que se centraba en el proceso de desarrollo individual de la conducta vocacional o laboral a lo largo del ciclo vital y la inserción laboral centraba su mirada en la psicología del paro.

La inserción laboral empezó a consolidarse a partir de los años setenta, en los que los problemas de desempleo motivaron un reencuadre en el análisis y estudio del fenómeno. Entonces ya no se trataba de una psicología de la carrera profesional, sino que se trabaja desde la psicología del paro (Figuera, 1996). Este cambio se dio al constatarse que las tradicionales lógicas de desarrollo profesional ya no se seguían y en ese momento se daban fracturas entre empleos, temporalidad y precariedad, no linealidad en los procesos de desarrollo, permeabilidad entre las barreras de la educación y el trabajo, etc. A partir de dicha constatación se

relegaron los enfoques psicoevolutivos para introducir otros planteamientos que intentaran recoger estas nuevas realidades teniendo como nuevo referente al mercado de trabajo (32). El fenómeno de la inserción se considera desde su doble naturaleza: por un lado individual y biográfica, y por otro lado su perspectiva social; en un marco caracterizado por los binomios trabajo-educación y persona mercado de trabajo (32).

Valores y actitudes (ser y estar)

La Universidad Católica de Temuco (2012) define al valor como “la cualidad por la que una persona o cosa merece ser apreciada”, muy diferente a la actitud la cual “impulsa, orienta y condiciona la conducta, contribuyendo a la formación de los rasgos de la personalidad”.

Bueno E. (2003) sostiene que los valores y actitudes son “el carácter propio de las personas, su forma de ser, derivan en un comportamiento propio e individual, en una forma de enfrentarse al día a día, de hacer las cosas”.

En la perspectiva de Bueno E. (2003) el sentimiento de pertenencia y compromiso es el “echo o circunstancia de identificarse y sentirse miembro de una organización”.

Para Bueno E. (2003) la satisfacción es el “sentimiento de encontrarse cómodo, a gusto en la organización en la que se trabaja, al existir un equilibrio entre las compensaciones económicas y personales.

Los incentivos económicos según Chocoza Montaña (1981), son “aquellos que se otorgan en dinero al trabajador”, mientras que los incentivos no económicos son “los que no interviene el primero y estimulan en el trabajo su sensibilidad y sus emociones”.

La flexibilidad y adaptabilidad hacen referencia a la “actitud positiva ante el cambio derivado de las circunstancias o necesidades del entorno” (Bueno E. ,2003).

Las organizaciones que actúan en uno o varios mercados necesitan estar en continuo cambio por esta razón tienen que adaptarse a esos cambios y evolucionar con el entorno que rodea a la empresa. Para ello es necesario conocer cuántos puestos de trabajo los empleados han tenido la posibilidad de ocupar en toda su vida profesional.

Aptitudes (ser)

La aptitud “es la capacidad de aprovechar toda enseñanza, capacitación o experiencia en un determinado ámbito de desempeño”. (McGraw-Hill, 2012).

Bueno (2003) sostiene que este tipo de conocimiento que se conoce como “conocimiento explícito”, y es aquel “recurso que posee cada persona para desarrollar su tarea o función dentro de la empresa”.

La educación reglada según Bueno E. (2003) es considerada como el “conjunto de conocimientos explícitos derivados de un proceso reglado que posee la persona con independencia de su actividad en la organización”.

Bueno E. (2003) sostiene que la formación especializada es el “conjunto de conocimientos específicos de un área concreta que se derivan del desempeño de una tarea en la organización”.

La experiencia hace referencia al “saber que se adquiere con la práctica, junto al conocimiento del negocio en el que se ejerce su desempeño” (Bueno E. , 2003).

La experiencia y el conocimiento “siempre facilitan las cosas y además hacen que los miembros de la empresa se sientan más competentes” (McGraw-Hill, 2012).

Las capacidades son “las habilidades y destrezas que poseen las personas para desarrollar las tareas asignadas” (Bueno E., 2003).

La comunicación es la “capacidad de emitir y recibir información, así como de compartir lo que sabe con otras personas” (Bueno E. 2003).

La carta de presentación de toda empresa son los productos, es de allí su importancia. Según Beltrán & Escolar (1999) el producto es todo aquello que “se obtiene como resultado de transformar una materia prima en un objeto con cierta utilidad” o que “resulte de un cultivo, de la elaboración de una idea o de una explotación”.

En el pensamiento de Beltrán & Escolar, la producción es “la cantidad de unidades o productos realizados sin considerar los factores aplicados para conseguirlos”, estas unidades pueden ser físicas (clavos, libros, entre otras) o de tiempo asignado (tiempo tipo unitario).

Los factores productivos de una empresa para Beltrán & Escolar (1999) son “los que, puestos en funcionamiento con los métodos de trabajo adecuados, consiguen la producción o los servicios necesarios con la productividad óptima”, es por ello que marcan una gran importancia en la organización.

Se dividen en humanos y materiales. Los primeros hacen referencia al “conjunto de personas que aún hacen sus actividades de forma organizada empleando los medios materiales necesarios y disponibles”, es por ello que realizan el trabajo necesario que requiera el producto mientras que los materiales son el “conjunto formado por el activo de la empresa”.

La productividad es “el mejoramiento de las capacidades productivas de una organización” (Vanegas, 2005). Se puede decir que una empresa es productiva

cuando con una cantidad de recursos (insumos) en un periodo de tiempo dado obtiene el máximo de productos. En palabras más simples según Daft (2004) es “la producción de bienes y servicios de una empresa dividida entre los insumos” ,lo que nos quiere decir que la productividad no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseados.

BASE CONCEPTUAL

EL CAPITAL HUMANO

Uno de los primeros en proponer el término capital humano fue el premio nobel de Economía 1979, para quién el capital humano es “una forma de capital porque es una fuente futura de ingresos y o de futuras satisfacciones o ambas, y es humano porque es parte integral del hombre”. (Schultz T. W., 1975)

Para el también premio nobel de Economía 1992, el capital humano es “el conocimiento, ideas, habilidades, y salud de los individuos”. (Becker, Theage of human capital, 2002). Mientras que la Organización y cooperación para el desarrollo económico considera que el capital humano es “el conocimiento, las habilidades, competencias y otros atributos encarnados en los individuos y que son relevantes para la actividad económica”. (Organización y cooperación para el desarrollo económico, 1998).

Podemos concluir que el capital humano principalmente hace referencia al conocimiento, la experiencia y las habilidades personales.

Para Ordóñez de Pablos (2003a; 2003b), el capital humano constituye el “stock de conocimiento individual de una organización” representado por sus empleados. Es el valor acumulado de las inversiones en entrenamiento del personal, competencias y futuro. Es una fuente de innovación y renovación futura. La esencia del capital humano es la inteligencia pura de los miembros de la organización. En otro estudio (2003c) señala que el capital humano es el “conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan a la empresa”.

Bontis y Fitz-Enz (2002) definen capital humano como la palanca de beneficios en la economía del conocimiento. Es el activo intelectual que se va a casa todos los días en las mentes de los empleados. También se define a nivel individual como la combinación de cuatro factores: herencia genética, educación, experiencia y actitudes frente a la vida y frente al trabajo. Es una fuente de innovación y de renovación estratégica. La esencia del capital humano es la verdadera inteligencia de los miembros de la organización. Según Bontis y Fitz-Enz (2002), el capital humano como recurso se puede personificar en un activo intangible tal como una única configuración de tareas complementarias, conocimiento tácito, acumulación meticulosa de lo que quieren los clientes y procesos internos. En una empresa se recombinan multitud de nodos que interactúan con intensidad variable. El capital humano es también un componente primario de la construcción del capital intelectual. Mientras que el capital humano comprende el conocimiento, talento y experiencia de los empleados, el capital estructural representa el conocimiento codificado basado en lo que no existe en las mentes de los empleados (bases de

datos, archivos, rutinas de organización). Bueno (1998), considera el capital humano como el “conocimiento propiedad de las personas” y que resulta de utilidad para la empresa, así como su capacidad para generar el mismo. Por tanto, las actitudes junto con los conocimientos explícitos y las capacidades constituyen las competencias personales. Este bloque de capital humano junto con el de capital relacional y con el de capital estructural, a su vez dividido en capital organizacional y capital tecnológico, constituyen el capital intelectual. - 125 -

Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: Análisis en el sector industrial. También se define como el valor estimado o imputado a las cualificaciones, conocimiento científico o técnico, habilidades, movilidad o experiencia que se puedan atribuir a un individuo y las cuales son propiedad de este individuo, aunque temporalmente sean controladas por la organización o empresa que tiene contratado a ese individuo (OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1999).

El capital humano ha sido definido por varios autores e investigadores del capital Intelectual, Seguí Mas (2007) lo define como “el conjunto de habilidades, experiencias y conocimientos del personal de una organización”. Esas cualidades Son necesarias en todas las empresa, además “comprenden los saberes, las Capacidades, las experiencias y las habilidades de las personas que integran la organización” (MERITUM, 2002).

Suárez (1997) considera que el fruto de los mayores conocimientos adquiridos en la escuela, la universidad o por propia experiencia constituyen un valor económico

potencial de la mayor capacidad productiva de un individuo o de la sociedad activa de un país y esto lo atribuye al capital humano.

Historia y origen del término

Para encontrar una de las primeras nociones sobre capital humano nos debemos remontar hasta el padre de la economía política: “la adquisición de tales talentos, por el mantenimiento del portador, durante su educación, estudios, o aprendizaje, siempre tiene un costo que se gasta, el cual es un capital fijo y realizado, por así decirlo en su persona. Tales talentos, hacen parte de su fortuna, de igual forma de la sociedad a la que pertenece. El mejoramiento de la destreza de un trabajador puede ser considerado a la misma luz que una maquina o un instrumento del comercio, el cual facilita y compendia la labor, y el cual, pensé que tenía un costo que gastar, pero que reembolsa este gasto con un beneficio” (Smith, 1776).

La teoría del capital humano se funda a partir de la hipótesis neoclásica que estipula que el nivel salarial está relacionado más o menos a la productividad del trabajador, y que está se debe a competencias acumuladas anteriormente por una persona. (Steunou, 2003).

Importancia del capital humano

La importancia del capital humano radica en que “Invirtiendo en sí mismos, las personas pueden agrandar el rango de cosas disponibles para ellos. Esta es una manera de incrementar su bienestar.” (SchultzT. W., 1961) Así, “la acumulación de capital humano es una decisión de inversión que mejora la productividad individual”. (Lecourt, 2011).

Características

El capital humano posee características propias y peculiares, “el factor más crítico del capital humano surge del hecho de que la persona y su capital humano son inseparables” (Schultz T. W., 1975) (Crawford, 1991) menciona dos características del capital humano, la primera el capital humano es autogenerado y expandible, esto significa que se incrementa con sus uso, así el conocimiento puede ser expandido por la interacción con informaciones externas o habilidades internas y experiencias. La segunda característica, es que es posible difundir el capital humano a otros agentes, se transporta a donde el propietario va.

Hay que añadir que el capital humano no disminuye al ser compartido.

Clasificación del capital humano

Gary Becker clasifica el capital humano en genérico y específico.

El capital humano genérico lo describe como “la formación general es útil en numerosas empresas” (Becker, Human Capital, 1975) Y el capital humano específico lo define como “la formación que incremente la productividad del individuo de manera más importante en la empresa que él (individuo) ha previsto”. (Becker, Human Capital, 1975)

Entidades de formación

A continuación detallamos el lugar de formación el egresado, que es nuestra unidad de análisis.

La universidad

La universidad es la entidad de formación de las personas que desean adquirir conocimientos. Aplicando las palabras de Becker sobre la escuela: la escuela puede ser considerada como una institución especializada en la producción de

formación, lo que la distingue de una empresa que ofrece la formación conjuntamente con la producción de bienes”. (Becker, Human Capital, 1975) Además es el lugar donde “el estudiante compra las unidades de capital humano que el produce”. (Steunou, 2003). Asimismo “la idea de empresa que produce conocimiento no es insignificante, si ella explica las razones que justifican la dispersión de salarios, ella explica igualmente la existencia de cualificaciones específicas para ciertos empleos”. (Steunou, 2003). El egresado de nuestra investigación se formó en: la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la UNHEVAL

FACTORES LABORALES

Elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado en el trabajo.

Trabajo, en economía, es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos. Según la visión de la economía neoclásica, es uno de los tres factores de producción, junto con la tierra y el capital. Desde la economía marxista se refiere a la fuerza de trabajo y la teoría del valor-trabajo.

Según **Bernardo Moreno Jiménez (2011)**, manifiesta que en la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones

implicadas. Quizás sea oportuno tratar de matizarlas. El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos . Llama la atención que la práctica totalidad del listado siga siendo actual. A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocia y tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo. Ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente. Lamentablemente, se ha insistido, de hecho, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizacionales pueden tener tanto repercusiones negativas como positivas. La perspectiva legal, que puede ser

obvia, parece que debe centrarse en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería haber atendido tanto a las repercusiones negativas como a las positivas. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables. En este sentido, parece que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente horizontal o descendente, ambigüedad

o sobrecarga de rol y otros muchos. Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos de estrés laboral, han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud, tanto física como psicológica. Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control. En los últimos años, probablemente a partir de la primera década de este siglo xxi, se ha comenzado, de hecho, a utilizar otra terminología y otra conceptualización ligeramente diferente pero de una gran importancia conceptual: los riesgos psicosociales. Cada vez con mayor frecuencia se habla directamente de los riesgos psicosociales para referirse a una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores. Aunque la delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales no siempre resulta clara, existe una tendencia a reconocer como riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual. A ellos pueden añadirse otros.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo “Framework Agreement on Work Related Stress” y la “Framework Agreement on Harassment and Violence at Work” que sugieren posibles bases legales europeas. Como respuesta a tales iniciativas, diferentes países europeos han procedido a elaborar legislaciones nacionales específicas referidas estrictamente a los riesgos psicosociales. Otras diferencias entre ambos consisten en la gravedad y globalidad de las consecuencias de los riesgos psicosociales, lo que entraña repercusiones que van desde los aspectos físicos y psicológicos hasta los mentales. No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el estrés postraumático, prácticamente inexistente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las

situaciones de violencia y de acoso laboral o sexual. Debido a la importancia de los resultados, las variables mediadoras, aunque siempre presentes, tienden a tener menos importancia. Es decir, en las situaciones graves, los efectos principales son dominantes, mientras que en las situaciones leves o menores, la influencia de los efectos mediadores pueden ser decisiva en el tamaño del efecto final, en las consecuencias”.⁹

2.3. Definición de términos básicos

Calidad.- Conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.

Cultura.- La cultura es generalmente todo complejo que incluye el conocimiento, el arte, las creencias, la ley, la moral, las costumbres y todos los hábitos y habilidades adquiridos por el hombre no sólo en la familia, sino también al ser parte de una sociedad como miembro que es.

Cultura organizacional.- Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa y a la vez es una presentación de cara al exterior de la imagen de la empresa.

Eficiencia.- Es la relación entre recursos utilizados y los bienes y servicios producidos. Logro de un objetivo al menor costo unitario posible. Se refiere

⁹ Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes
Bernardo Moreno Jiménez

al uso óptimo de los recursos en programas, subprogramas y proyectos, con la finalidad de lograr un efecto determinado.

Eficacia.- Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad, metas y objetivos establecidos. El lograr el efecto que se desea o se espera.

Productividad.- Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Satisfacción.- Dependiendo del contexto en el cual se la emplee la palabra satisfacción referirá diversas cuestiones. Uno de los usos más difundidos del término es aquel que refiere gusto, placer o alegría que un individuo experimenta, siente, por algo o alguien.

Servicios.- Es un conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de la gente. Los servicios incluyen una diversidad de actividades desempeñadas por un crecido número de funcionarios que trabajan para el estado (servicios públicos) o para empresas particulares (servicios privados).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Nivel de investigación

Se ubica en el nivel **descriptivo, correlacional**, puesto que nos permitió describir fenómenos y/o hechos, sucesos, características del capital humano y la relación que esta tiene con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Continuando con el pensamiento de Grajales G. (2000) los estudios descriptivos buscan “medir variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis”. Es necesario realizar este tipo de análisis para definir a nuestras variables en el objeto de estudio. Según de Salkind (1998) la investigación correlacional tiene como propósito “mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables”, pero en ningún momento explica que sea la causa de la otra.

3.2. Tipo de investigación

Para la investigación se tomaron los siguientes tipos de investigación.

A. Por el alcance temporal

Seccional; porque se desarrolló en un periodo de seis meses aproximadamente, en un momento específico y determinado.

B. Por su amplitud

Se ubicó en el aspecto **micro administrativo** ya que la cobertura de la investigación fue los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

C. Por su profundidad

Descriptiva - correlacional ya que se describió fenómenos y/o hechos, características del capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

D. Por su fuente

Mixtas por lo que la recolección de datos para el trabajo lo realizamos nosotros los tesisistas a través de diversas técnicas e instrumentos; de la misma manera se necesitó recoger datos ya elaborados por terceras personas.

E. Por su carácter

Carácter **mixto** es decir, **cuantitativo-cualitativo** ya que se utilizaron métodos y técnicas estadísticos para de esa manera realizar el procesamiento de los datos recolectados y asimismo se buscó interpretar características cualitativas del capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias

Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

F. Por su naturaleza

La presente investigación por su naturaleza fue de **encuesta**; porque se aplicó el cuestionario para recoger los datos necesarios para la investigación.

G. Por su marco

Fue de **campo**; porque se utilizó a los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco como unidad de análisis para el acopio de datos.

H. Por los estudios a los que dan lugar

El estudio fue **evaluativa**, porque se evaluó la relación que existe entre el capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

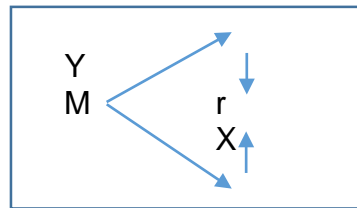
I. Por el objeto sobre el cual se trabaja

La presente investigación por su objeto de trabajo fue disciplinaria, porque se utilizó dos disciplinas básicas de las ciencias administrativas que son: capital de trabajo y su relación

con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán el clima laboral y el desempeño laboral. .

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es **correlacional**, donde se muestra en el siguiente cuadro



Donde:

M= muestra

Y=Capital Humano (VI)

X=Factorlaboral (VD)

r= Relación

3.4. Métodos de investigación

A. Método principal

Se utilizó el **método científico** con la finalidad de formular la descripción del problema, formulación del problema, definir los objetivos realizar la construcción del marco teórico, formulación de la hipótesis, variables, dimensiones e indicadores, por medio de la recolección de datos, el análisis e interpretación nos permitió llegar a conclusiones.

Método secundario

En la presente investigación se utilizó, los siguientes métodos secundarios que se detallan a continuación.

- Método de la Observación

En el desarrollo de la presente investigación, se utilizó la observación la cual nos permitió obtener un conocimiento amplio de la relación que existe entre capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con el fin de establecer la magnitud del problema y el impacto que género.

- Método Inductivo

En el desarrollo de la presente investigación, se usó el método inductivo, ya que nos permitió conocer determinados fenómenos partiendo del aspecto particular del capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Método Deductivo

En el desarrollo de la presente investigación se usó el método deductivo, ya que nos permitió conocer determinados fenómenos,

partiendo de lo general hacia lo particular. Considerado como aspecto general el capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Método de Analítico

En el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método analítico para analizar e identificar como se encuentra el capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, que fueron estudiadas cada una de ellas por separado.

Método Descriptivo

Este método es el que nos condujo a precisar el capital de trabajo y su relación con los factores laborales de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Método Estadístico

Éste método se consideró para el desarrollo de las siguientes etapas del proceso estadístico, que se detallan a continuación:

Recolección de la información de diversas fuentes.

Clasificación según la importancia y relevancia.

Procesamiento de esos datos

Análisis e interpretación de los resultados.

Las mismas que fueron aplicadas para el tratamiento de los datos consignados para determinar el grado de estudio (VI y VD), éstas se emplearon en la evaluación de la hipótesis y la determinación de indicadores que sustentaron las dimensiones.

3.5. Población

La población para el presente trabajo de investigación estuvo conformada por los egresados de la EP de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, sin distinción de género al 31 de diciembre del 2016.

3.5.1. Muestra

Se empleó el tipo de muestreo No Probabilístico, dada las conveniencias de los Tesisistas, se escogió al azar al 75 egresados en momentos diferentes.

3.6. Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados se muestran en el siguiente cuadro

CUADRO N° 04

TECNICA	INSTRUMENTO	APLICACIÓN
De la encuesta	El cuestionario	- Al egresado de la EP de ciencias administrativas de la Universidad Nacional Hermilio -

Fuente: Propia

Elaboración: Propia de los tesistas

3.7. Procesamiento y presentación de datos

Todos los datos recolectados durante el trabajo de campo. Fueron procesados utilizando los métodos y técnicas de la estadística descriptiva (tabla de distribución de frecuencias) que fueron realizadas mediante el instrumento informático (SPSS20), presentando los datos obtenidos en cuadros y gráficos.

3.8. Trabajo de campo

Se distribuyeron los materiales de trabajo a cada uno de los tesistas, teniendo como centro de operaciones la sala de cómputo de la Facultad de Ciencias Administrativas para luego proceder a procesar los datos, sistematizarlos e interpretarlos.

CAPITULO IV

4.1. RESULTADOS

PREGUNTAS	SI	Hi	NO	hi	TOTAL
¿Las horas de formación profesional han sido suficientes?	40	53.3	35	46.7	75
¿Ah terminado sus estudios y obtenido su título en el plazo planificado?	20	26.6	55	73.4	75
¿El factor económico es la principal necesidad a la que responde su motivación laboral?	40	53.3	35	46.7	75
¿Tiene experiencia suficiente para desarrollarse con eficiencia en la empresa donde labora?	35	46.6	40	53.4	75
¿Los años de servicios son suficiente en el sector donde labora?	10	13.3	65	86.7	75
¿La empresa le reconoce con incentivos no económicos para que usted desempeñe mejor su actividad laboral?	8	10.6	67	89.4	75
¿Realizó prácticas en empresas durante la carrera?	75	100	0	0	75
¿Laboralmente es dependiente?	70	93.3	5	6.7	75
¿Mientras estudiaba el tipo de actividad desarrollada en su trabajo estaba de acorde a sus estudios?	40	53.3	35	46.7	75
¿Su actividad fundamental va de acorde a sus estudios?	55	73.3	20	26.7	75
¿Le cuesta conseguir trabajo?	20	26.7	55	73.3	75
¿Ah laborado en varias empresas desde que se ha titulado?	50	66.6	25	33.4	75
¿Ha realizado usted cursos de capacitación relacionados con su actividad laboral en algún instituto de Formación continua?	45	60	30	40	75
¿Lleva mucho tiempo laborando en su empleo actual?	40	53.3	35	46.7	75
¿Está satisfecho con su trabajo actual?	46	34.5	29	21.75	75
¿Su tipo de trabajo es a tiempo completo?	65	86.6	10	13.4	75
¿Su tipo de trabajo es a tiempo parcial?	10	13.3	65	86.7	75
¿Está de acuerdo con su salario actual?	40	53.3	35	46.7	75
¿Comparte los conocimientos laborales adquiridos dentro de la empresa con compañeros de trabajo?	35	46.7	40	53.3	75
¿Ah tardado mucho en encontrar su trabajo que va de acorde a sus estudios titulados?	25	33.3	50	66.7	75
¿Marque SI, si El trabajo actual lo ha encontrado por medio de su propagandas, páginas web o NO si el trabajo lo ha encontrado mediante amigos, conocidos, familiares?	60	80	15	20	75
¿Ha realizado algún curso o seminario sobre técnicas de búsqueda de empleo?	55	73.3	20	26.7	75
¿Es Adecuado el espacio físico donde laboral?	15	20	60	80	75
¿¿Es Adecuada instalaciones físicas de la empresa o institución donde laboral?	15	20	60	80	75
¿Es Seguro los ambientes donde laboral?	55	73.3	20	26.7	75
¿Utiliza equipos tecnológicos para desarrollar su trabajo?	55	73.3	20	26.7	75
¿Existe Conflictos laborales en la empresa donde trabaja?	50	66.7	25	33.3	75

GRAFICO Nº 01

¿El trabajo que desarrolla es monótono?	55	73.3	20	26.7	75
¿Es adecuado la temperatura en el ambiente laboral?	60	80	15	20	75
¿Tiene presión para cumplir su trabajo en el tiempo?	50	66,7	25	33,3	75

FORMACION PROFESIONAL



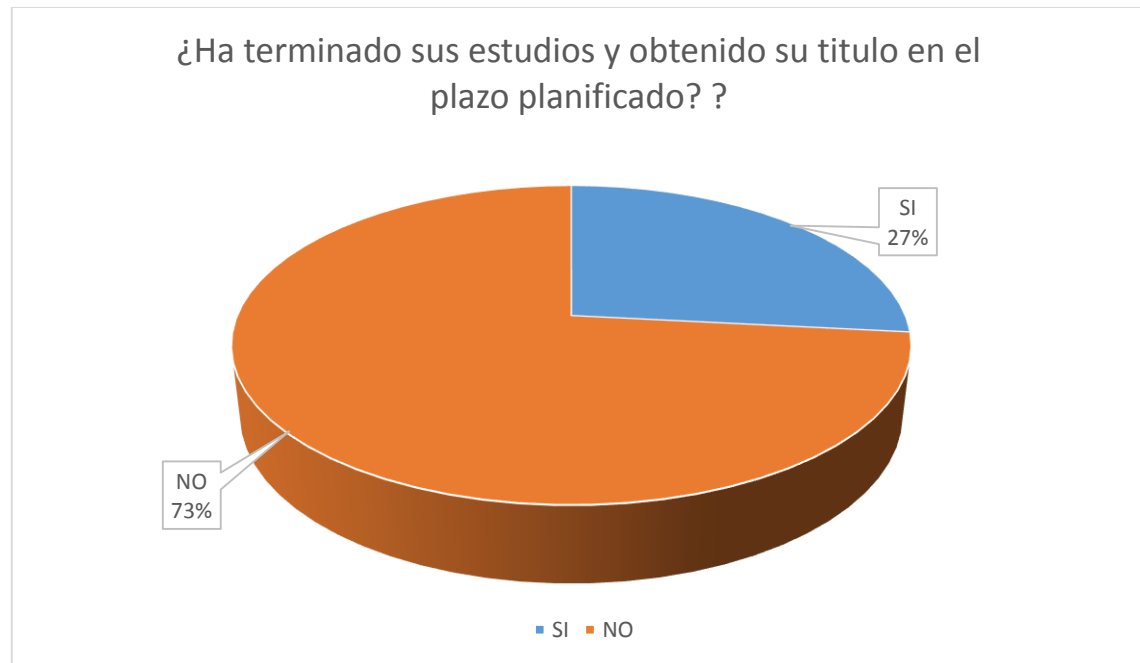
FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 47% respondieron que la formación profesional ha sido suficiente, mientras que el 53% respondieron que no. Conclusión la formación profesional de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no son suficientes.

GRAFICO Nº 02

TIEMPO DE ESTUDIOS



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

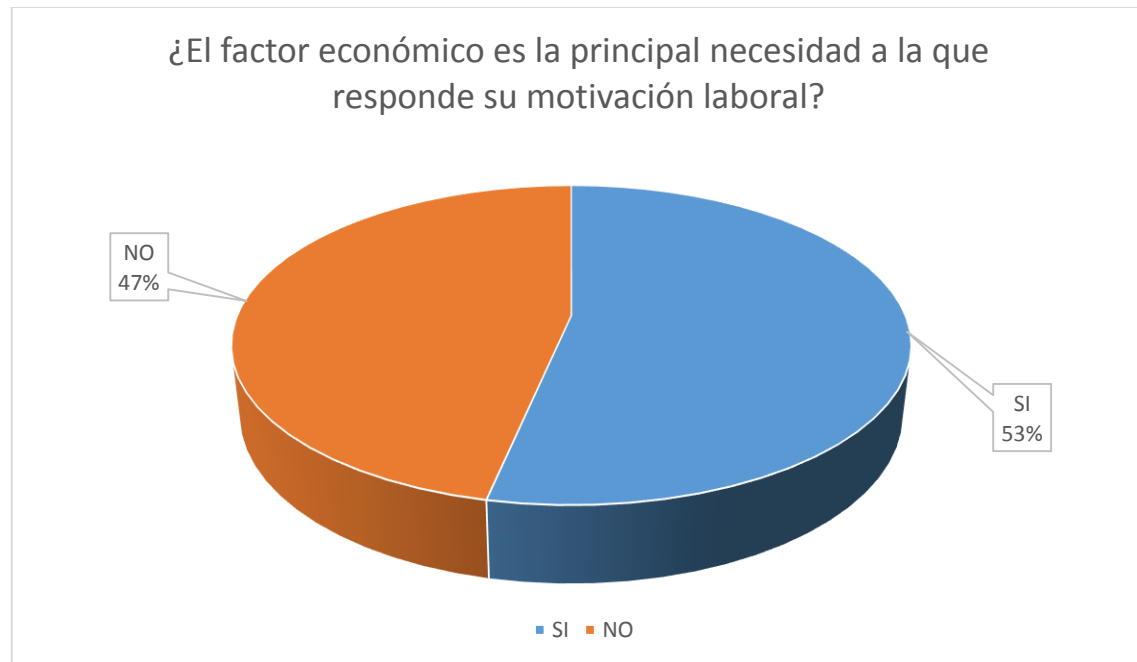
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 27% respondieron que culminaron sus estudios en el tiempo planificado, mientras que el 73% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no culminaron sus estudios dentro del plazo establecido de cinco años.

GRAAFICO N° 03

FACTOR ECONOMICO COMO MOTIVACION



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 53% respondieron que el factor económico es la principal motivación laboral, mientras que el 47% respondieron que no.

Conclusión: el factor económico es la principal motivación laboral de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL.

GRAFICO Nº 04

EXPERIENCIA LABORAL



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

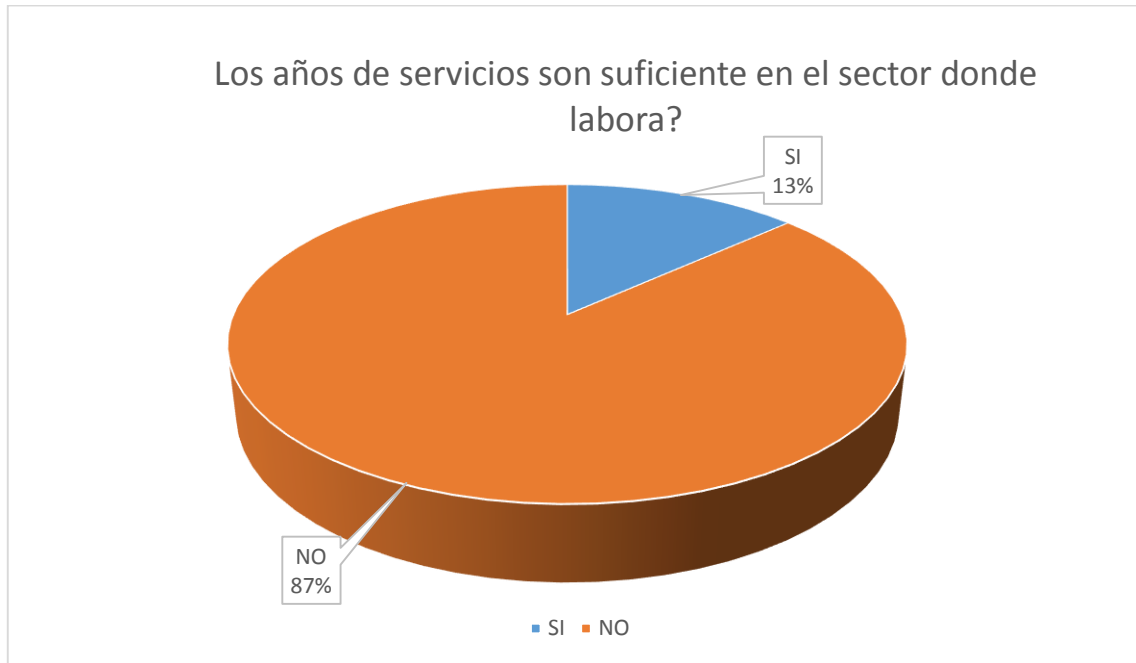
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 47% respondieron que si tienen experiencia suficiente para desarrollarse en la empresa donde labora, mientras que el 53% respondieron que no.

Conclusión los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no tienen la experiencia suficiente para desarrollarse en la empresa donde laboran.

GRAFICO N° 05

AÑOS DE SERVICIO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

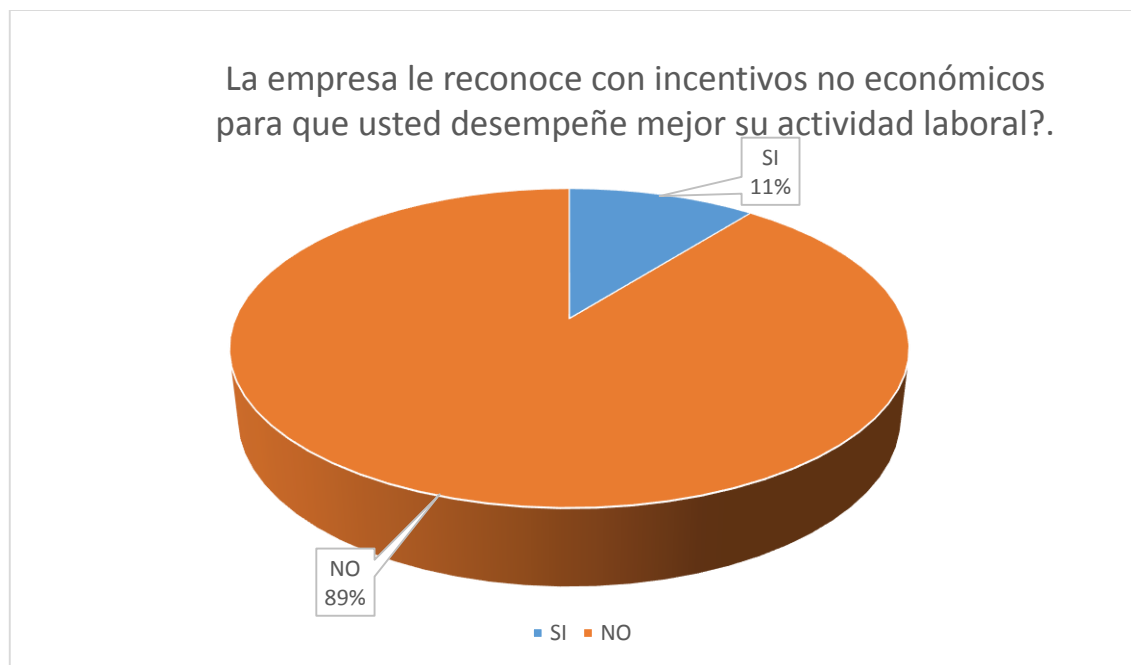
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 13% respondieron que los años de servicios son suficientes para el sector donde laboran, mientras que el 87% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no cuentan con los años de servicios de manera suficiente para labor en el sector.

GRAFICO N° 06

RECONOCIMIENTO CON INCENTIVOS NO ECONOMICOS



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

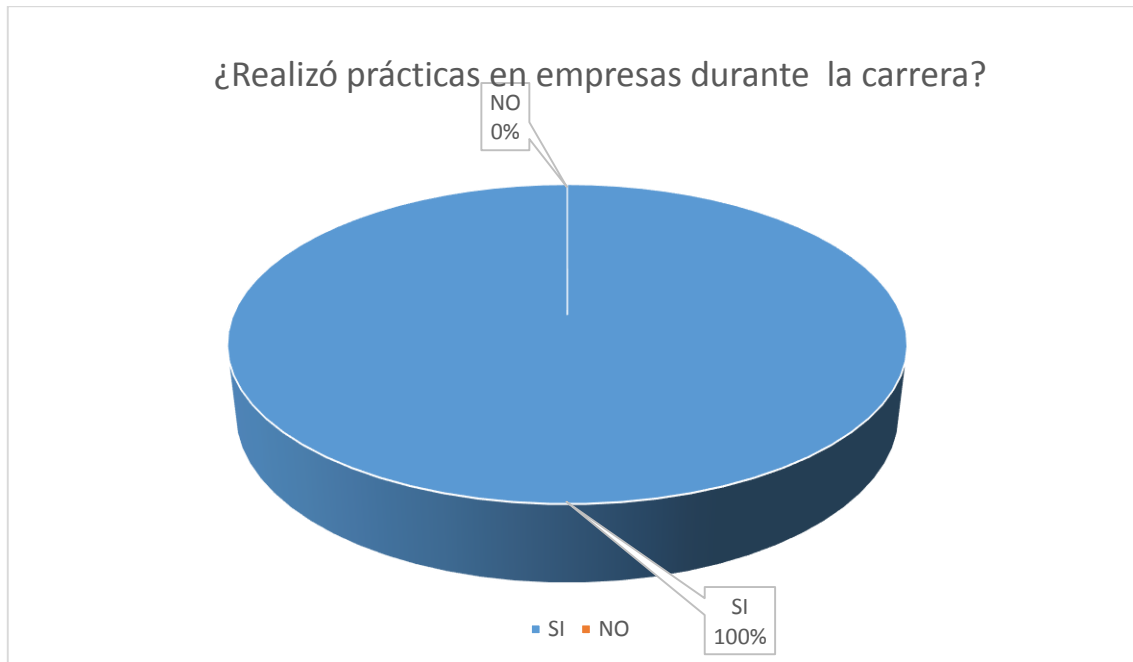
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 11% respondieron que la empresa reconoce con incentivos no económicos para mejorar su actividad laboral, mientras que el 89% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no reciben incentivos no económicos para mejorar su actividad laboral.

GRAFICO N° 07

PRACTICAS PREPROFESIONALES



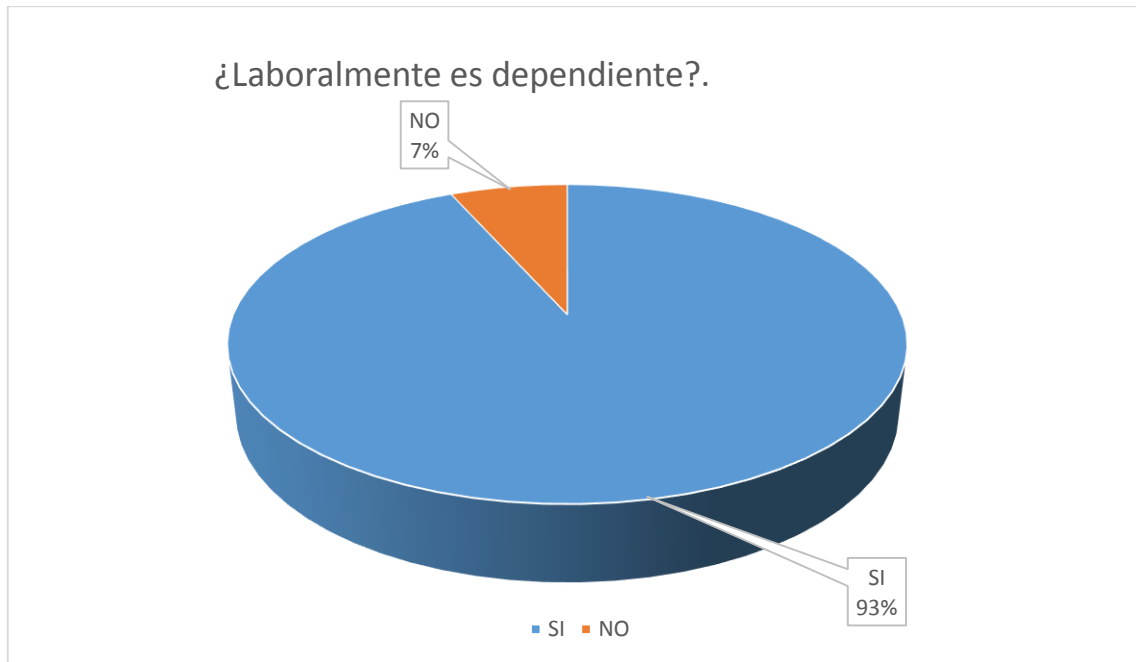
FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 100% respondieron que realizaron prácticas preprofesionales durante la formación profesional.

GRAFICO N° 08

CONDICION LABORAL



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 93% respondieron que son laboralmente dependientes, mientras que el 7% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, laboralmente son dependientes.

GRAFICO N° 09

ACTIVIDAD LABORAL ACORDE A SUS ESTUDIOS



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

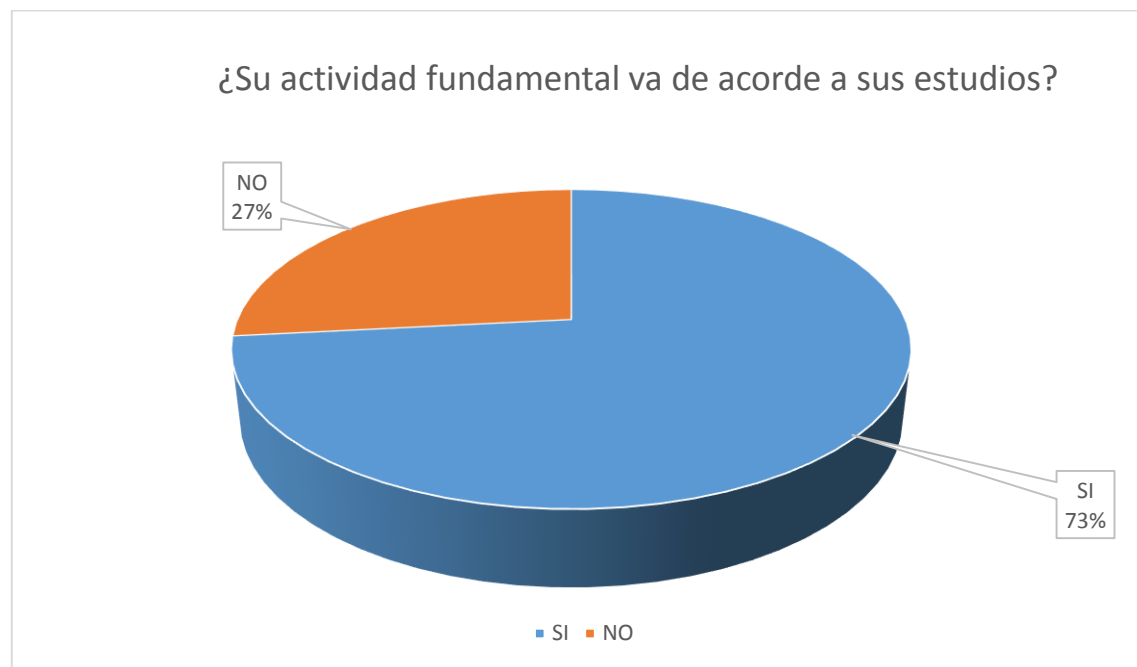
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 53% respondieron que los egresados mientras estudiaban desarrollaban su actividad laboral de acuerdo a sus estudios profesionales, mientras que el 47% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL mientras estudiaban desarrollaban su actividad laboral de acuerdo a sus estudios profesionales

GRAFICO N° 010

ACTIVIDAD ACORDE A SUS ESTUDIOS



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

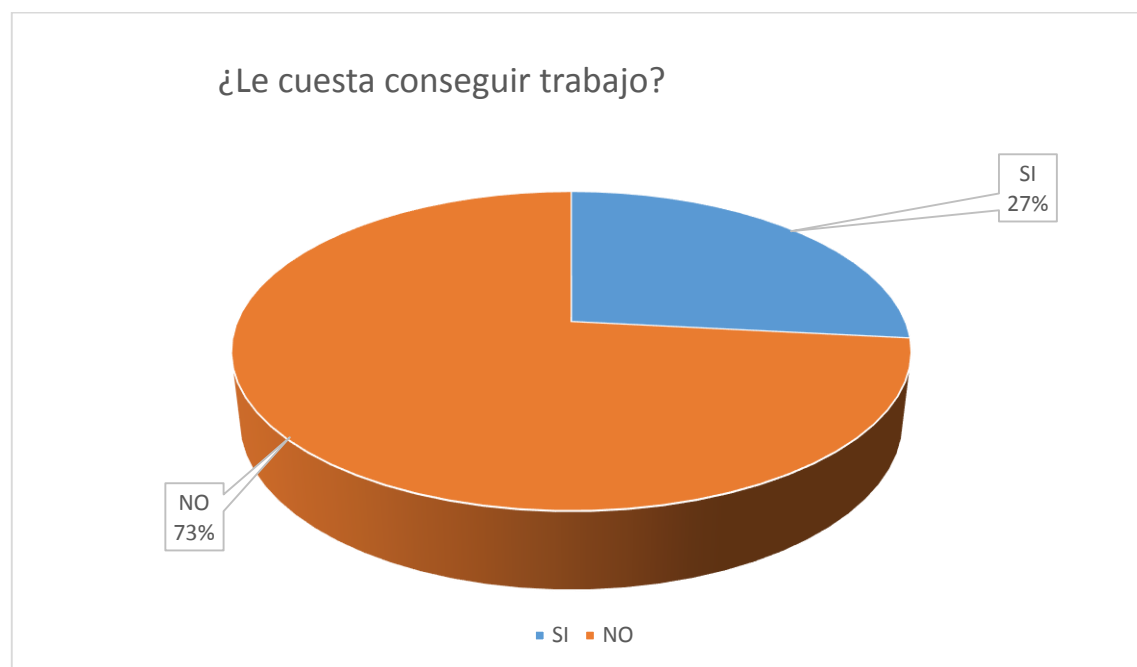
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 73% respondieron que la actividad fundamental va acorde a sus estudios, mientras que el 27% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, tiene como actividad fundamental acorde a sus estudios profesionales.

GRAFICO Nº 011

ACCESO AL TRABAJO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 27% respondieron que si tienen acceso al trabajo, mientras que el 73% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, les cuesta conseguir trabajo.

GRAFICO Nº 012

TRABAJO COMO TITULADO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

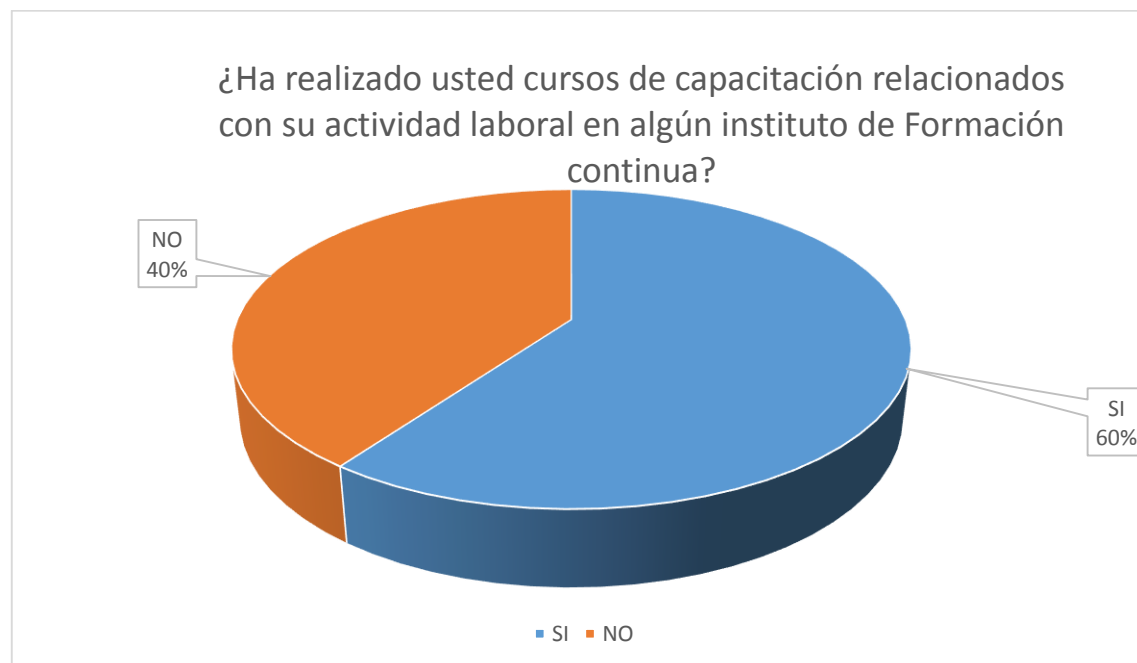
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 67% respondieron que si laboraron en varias empresas desde que se titularon, mientras que el 33% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, si laboraron en varias empresas desde que se titularon.

GRAFICO Nº 013

CAPACITACION RELACIONADOS A SU ACTIVIDAD LABORAL



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 60% respondieron haber realizado usted cursos de capacitación relacionados con su actividad laboral en algún instituto de Formación continua, mientras que el 40% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, realizan cursos de capacitación relacionados con su actividad laboral en algún instituto de Formación continua.

GRAFICO Nº 014

TIEMPO DE TRABAJO EN LA EMPRESA ACTUALMENTE



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 53% respondieron que llevan trabajando en la empresa actualmente, mientras que el 47% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, trabajan actualmente en sus empresas de mucho tiempo.

GRAFICO Nº 015

SATISFACCION EN TRABAJO ACTUAL



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 61% respondieron que están satisfechos en su trabajo actual, mientras que el 39% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, están satisfechos en su trabajo actual.

GRAFICO Nº 016

REGIMEN LABORAL



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 13% respondieron que su trabajo es a tiempo completo, mientras que el 87% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no laboran a tiempo completo.

GRAFICO Nº 017

SUELDO O SALARIO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

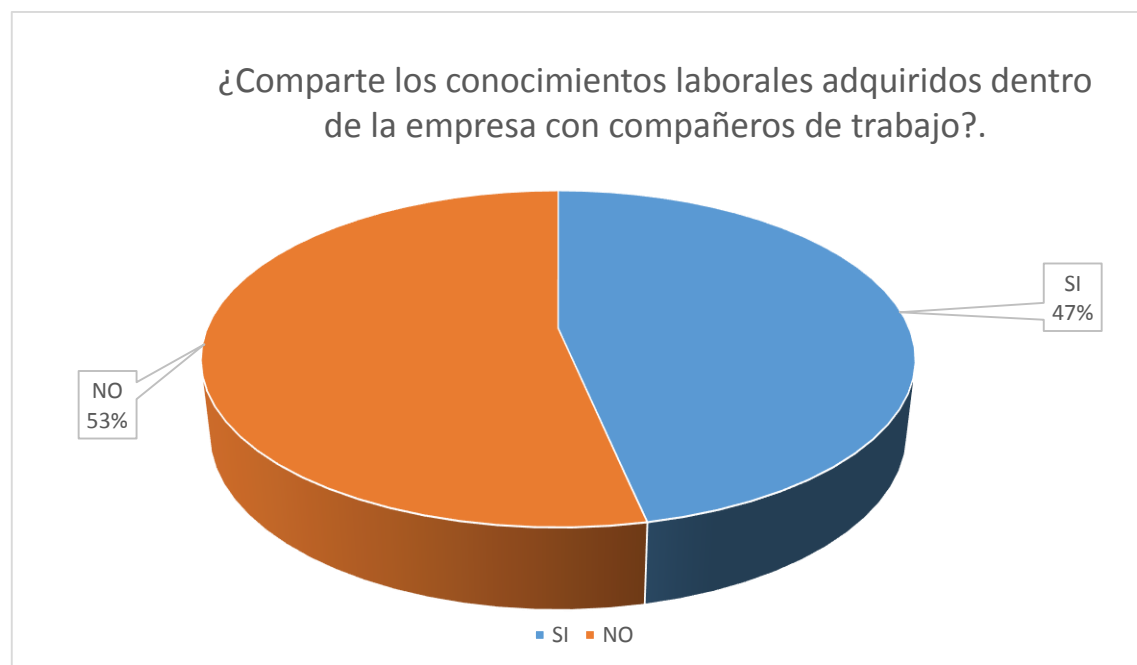
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 53% respondieron que si están de acuerdo con su sueldo o salario que perciben, mientras que el 47% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, están de acuerdo con el sueldo o salario que perciben actualmente.

GRAFICO Nº 018

COMPARTE CONOCIMIENTO CON COMPAÑEROS DEL TRABAJO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 47% respondieron que si comparten conocimiento con los compañeros de trabajo, mientras que el 53% respondieron que no.

Conclusión: la los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no comparten sus conocimientos con sus colegas de trabajo.

GRAFICO N° 019

TIEMPO DE ACCESO AL TRABAJO ACORDE A SU ESTUDIO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

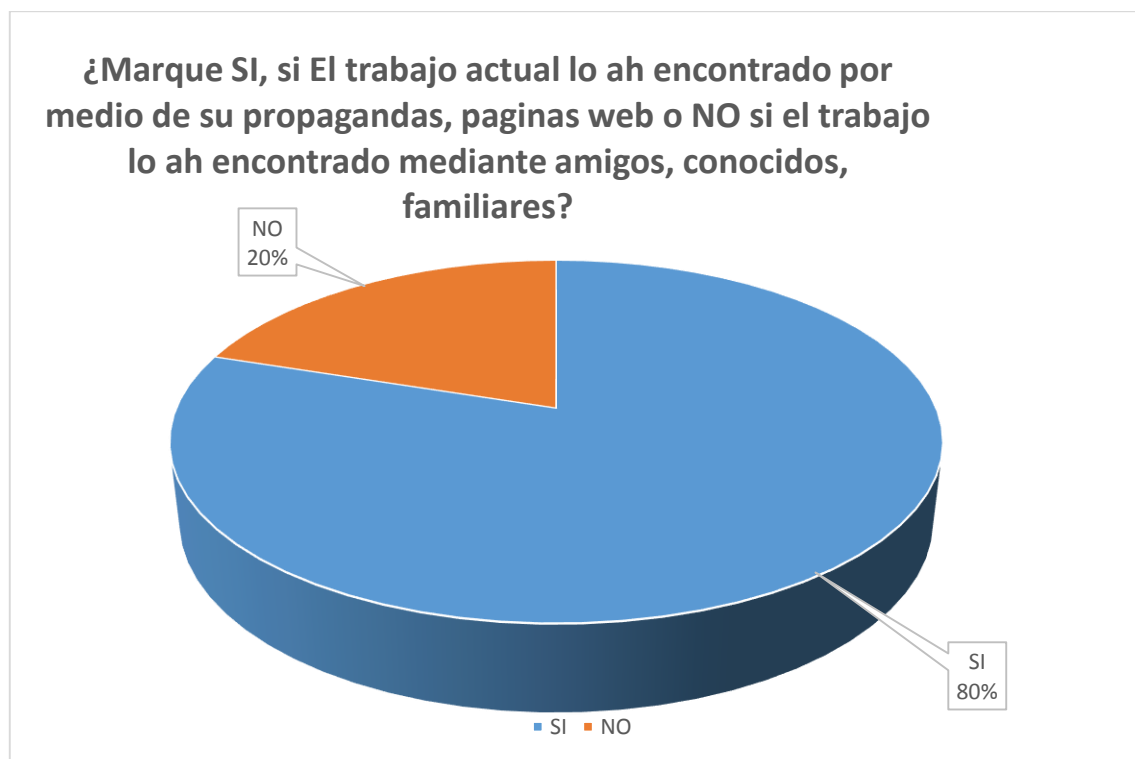
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 33% respondieron si tardaron accede al trabajo de acuerdo a sus estudios de especialidad, mientras que el 67% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, no tardaron mucho en acceder al trabajo de acuerdo a sus estudios profesionales.

GRAFICO Nº 020

ACCESO AL TRABAJO MEDIANTE MEDIOS



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

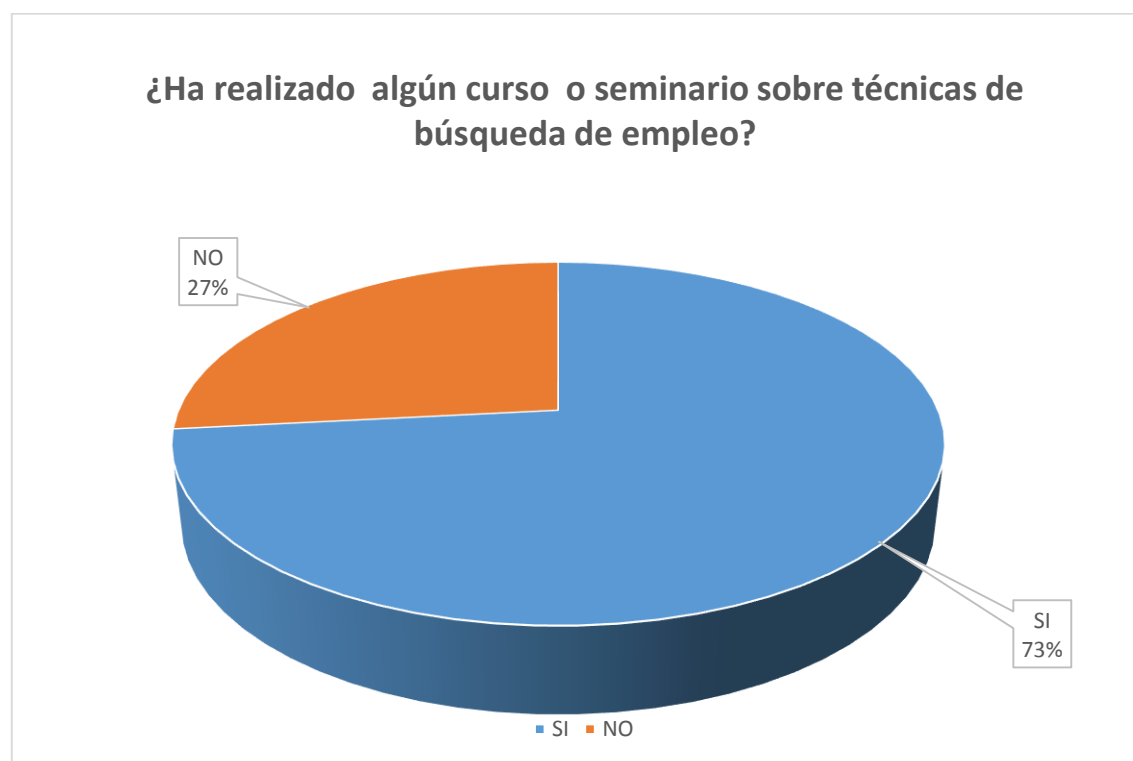
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 80% respondieron que encontraron trabajo mediante propagandas, web, mientras que el 20% respondieron que encontraron trabajo por amigos, conocidos o familiares.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, accedieron al trabajo por medio de propagandas y por la web.

GRAFICO Nº 021

TECNICAS SOBRE BUSQUEDA DE EMPLEO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

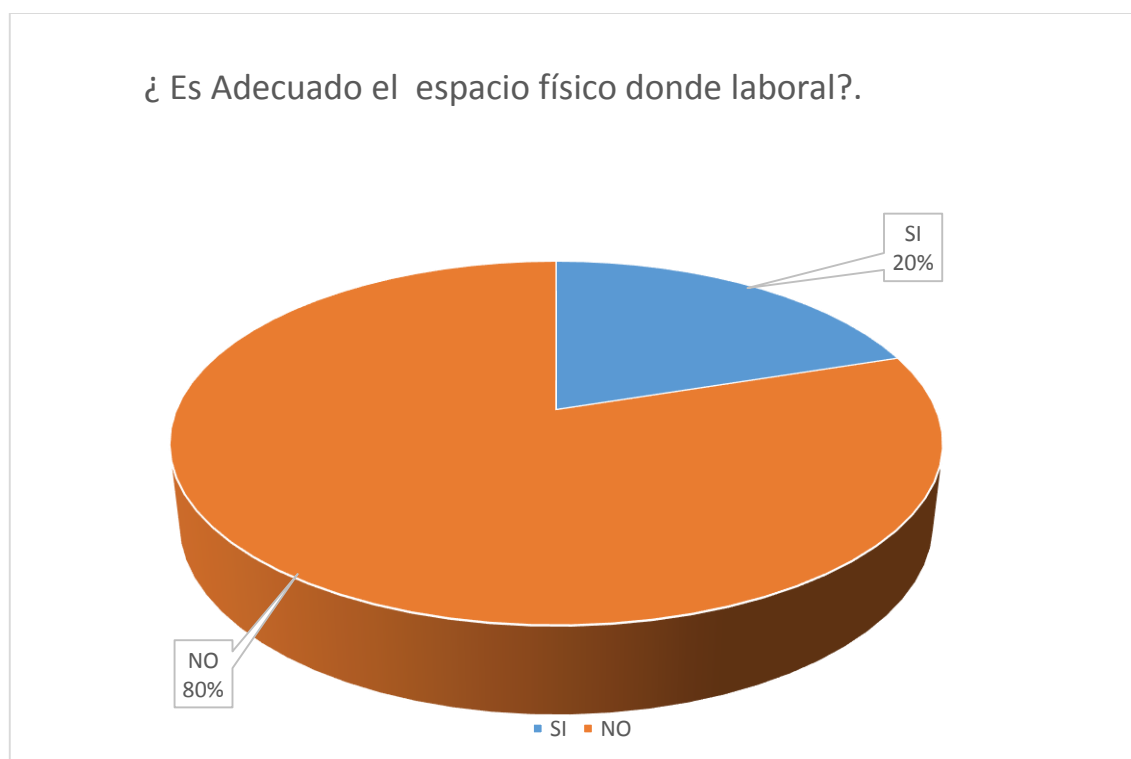
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 73% respondieron que si realizaron cursos o técnicas sobre búsqueda de empleo, mientras que el 27% respondieron que no.

Conclusión: la egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, se capacitaron en cursos sobre búsqueda de empleo.

GRAFICO Nº 022

AMBIENTE FISICO



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

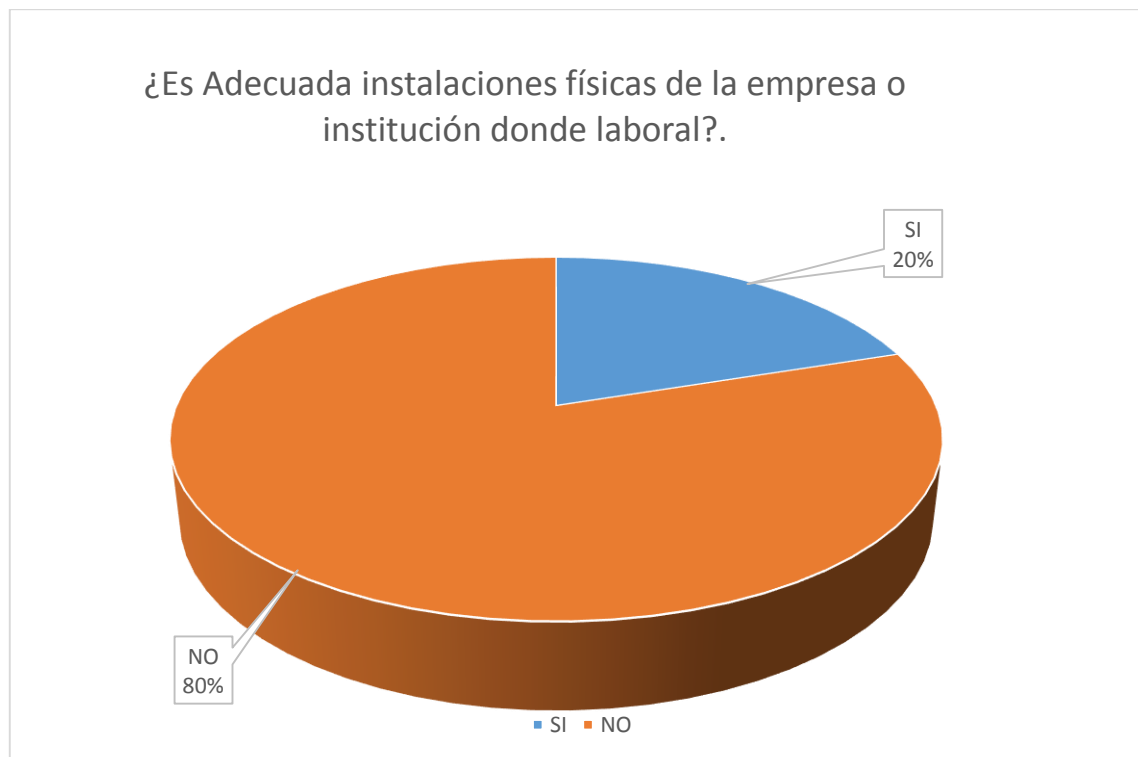
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 20% respondieron que el ambiente físico donde laboraron es adecuado, mientras que el 80% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, laboran en ambientes físicos inadecuados.

GRAFICO Nº 23

INSTALACIONES FISICAS



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

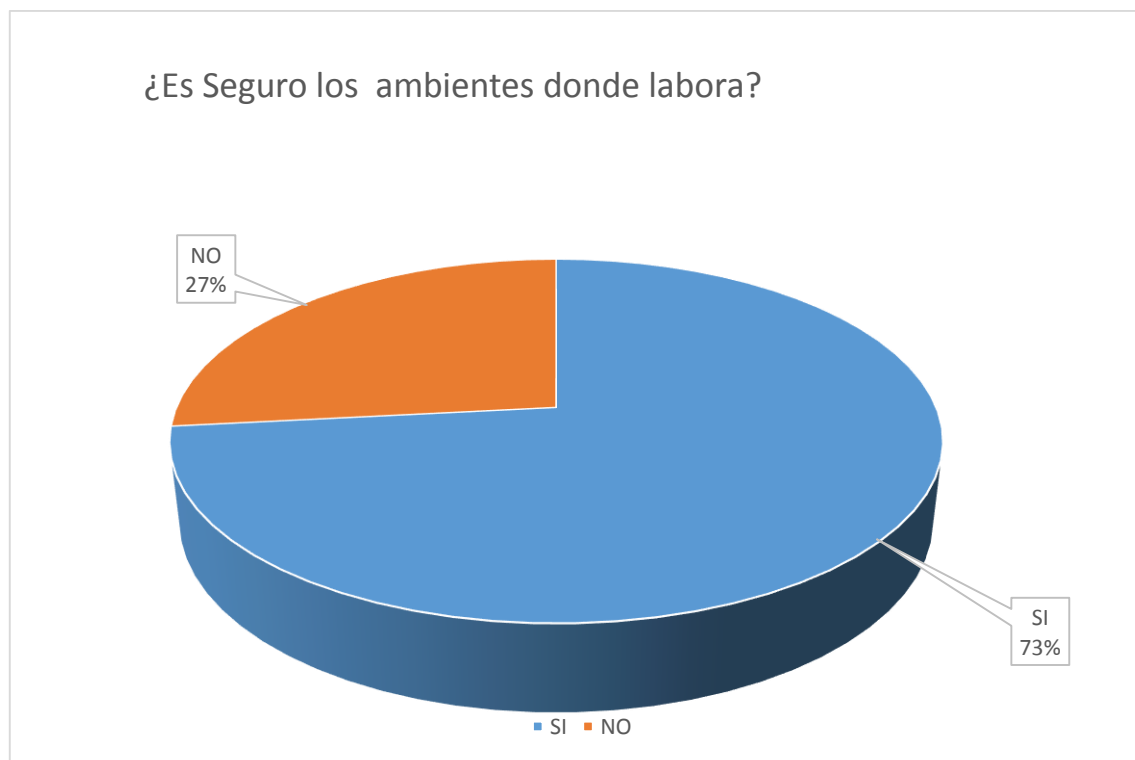
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 20% respondieron si es adecuada las instalaciones físicas de la empresa donde laboral, mientras que el 80% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, laboran en instalaciones físicas inadecuadas.

GRAFICO Nº 024

SEGURIDAD DE AMBIENTES



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION: TESISTAS

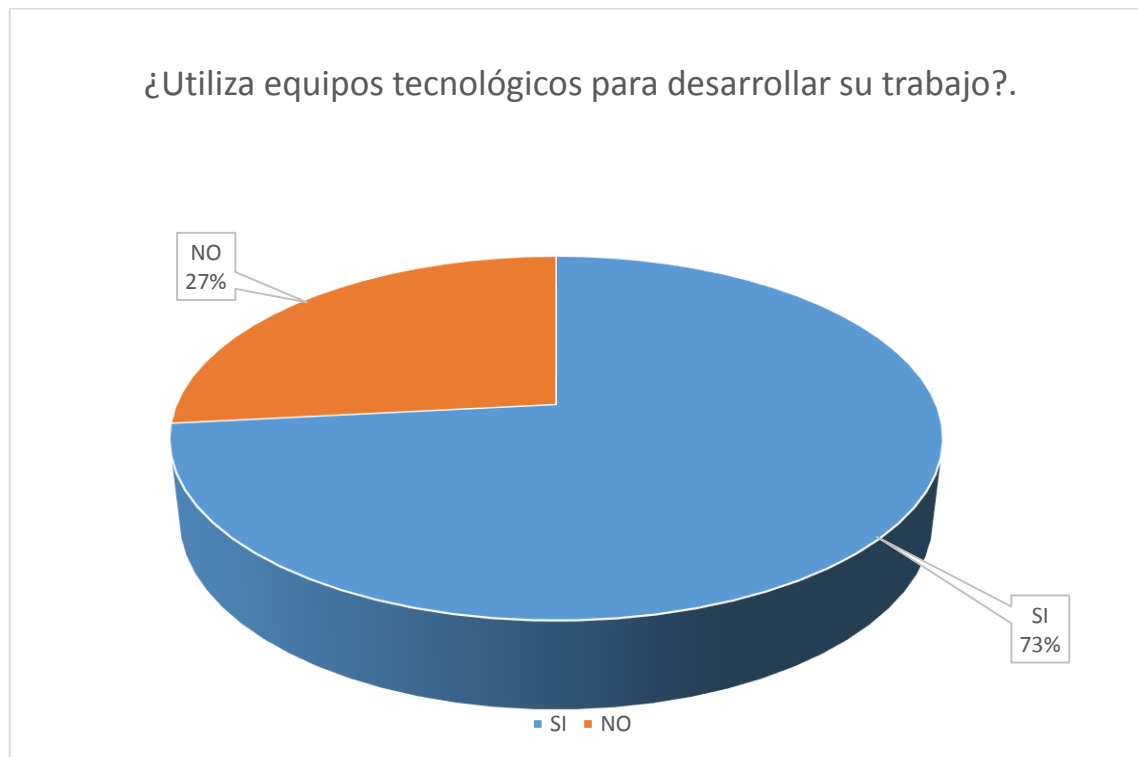
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 73% respondieron si es seguro los ambientes donde laboran, mientras que el 27% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, trabajan en ambientes seguros.

GRAFICO Nº 025

EQUIPOS TECNOLOGICOS



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

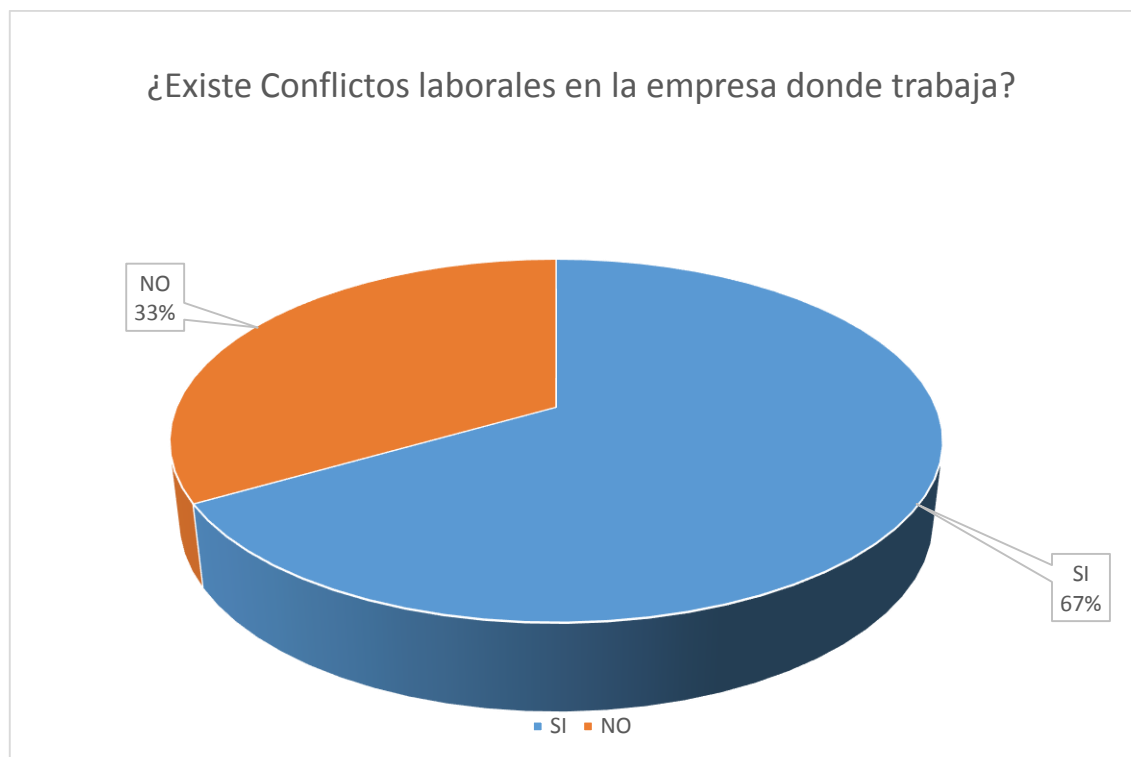
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 73% respondieron que si utilizan equipos tecnológicos para desarrollar sus trabajos, mientras que el 27% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, utilizan equipos tecnológicos para desarrollar sus trabajos.

GRAFICO Nº 026

CONFLICTOS LABORALES



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

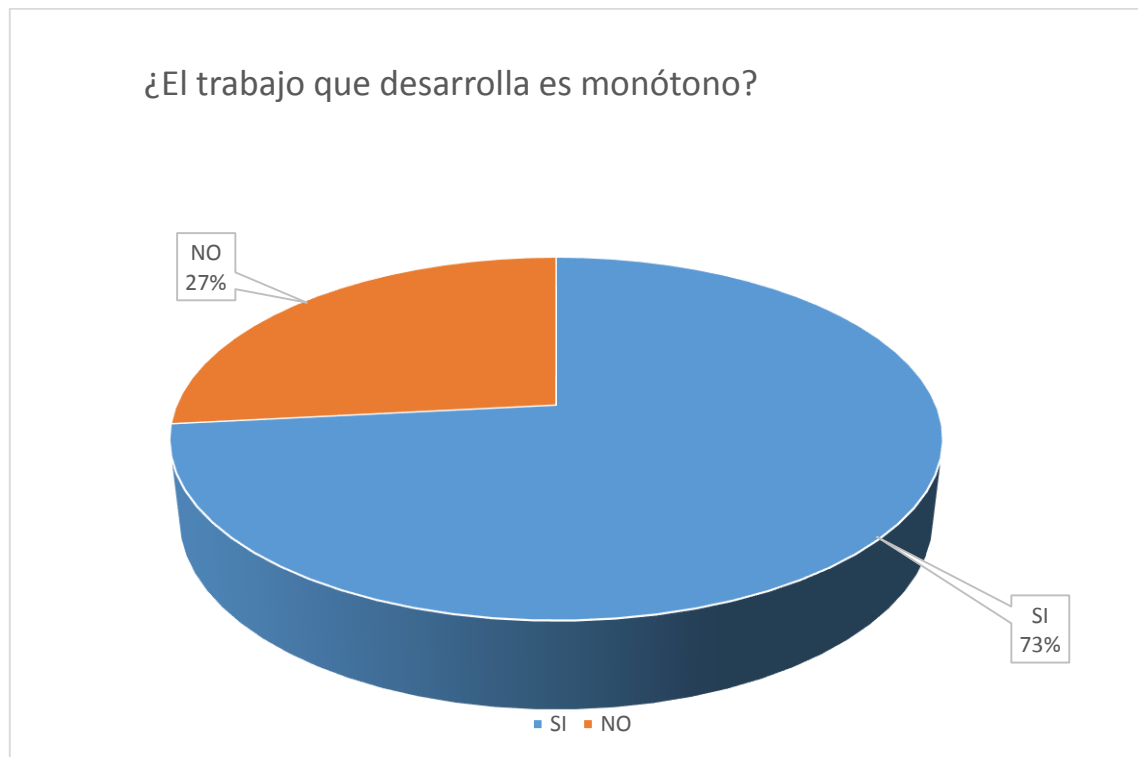
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 67% respondieron que existen conflictos laborales en la empresa donde labora, mientras que el 33% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, tienen conflictos laborales en su centro de trabajo.

GRAFICO Nº 027

TRABAJO RUTINARIO



FUENTE: TABLA 1

ELABORACION:TESISTAS

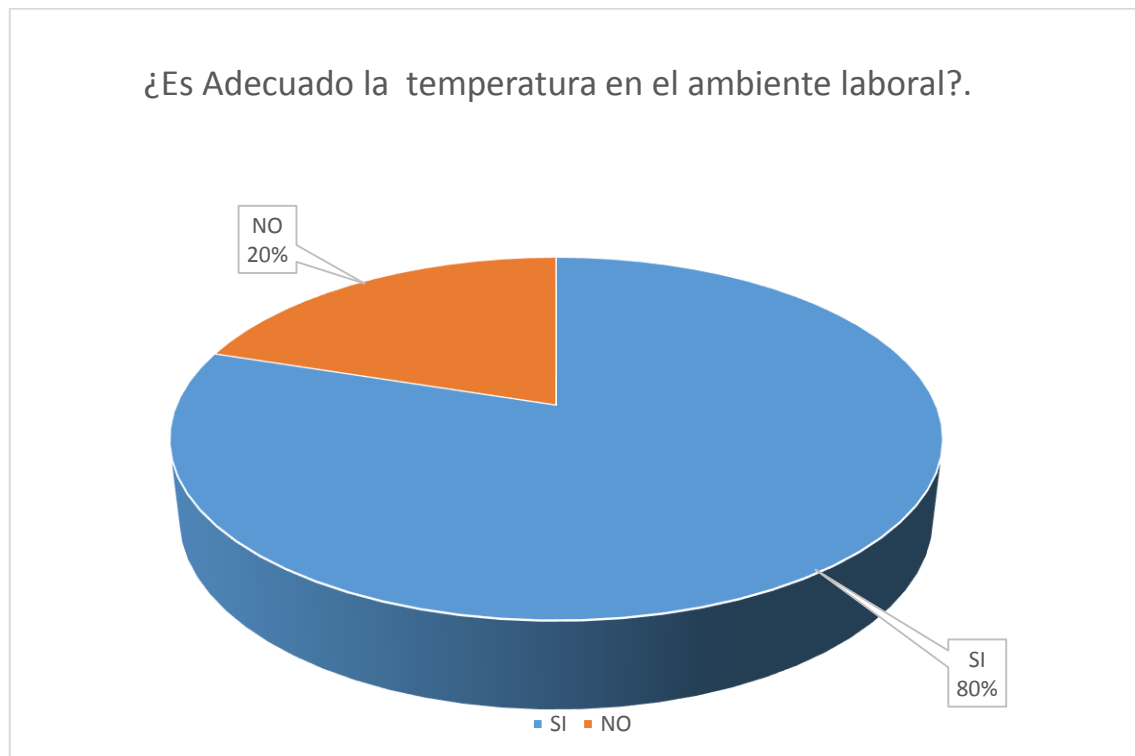
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 73 respondieron que el trabajo que desarrollan es monótono o rutinario, mientras que el 27% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, realizan trabajos rutinarios o monótonos.

GRAFICO Nº 028

TEMPERATURA DEL AMBIENTE LABORAL



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

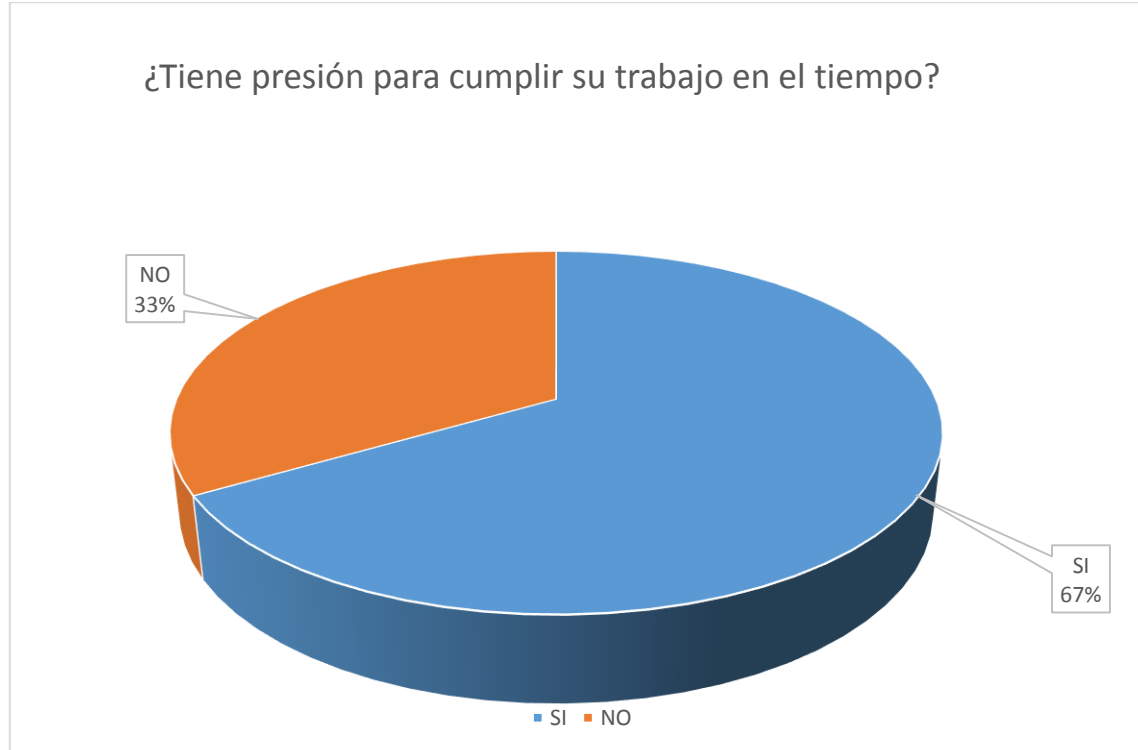
ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 807% respondieron que la temperatura del ambiente laboral es adecuado, mientras que el 20% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, trabajan en ambientes con temperaturas ambientales adecuadas.

GRAFICO Nº 029

TRABAJO A PRESION



FUENTE: TABLA 1
ELABORACION:TESISTAS

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada en la presente investigación, se tiene que un 67% respondieron que trabajan bajo presión, mientras que el 33% respondieron que no.

Conclusión: los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la FCAT de la UNHEVAL, trabajan bajo presión.

4.2. DISCUSION DE RESULTADOS

TITO HUAMANI, Pedro(2008), llega a las siguientes. A partir de los resultados obtenidos podemos concluir que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Universidad debe mantener una comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios. Asimismo, la investigación también demuestra que un porcentaje representativo de nuestros egresados tienen empleos en posiciones inferiores de la estructura

organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas nada o poco gravitantes para la organización. A la luz de nuestros resultados podemos señalar que es básico establecer en los planes de estudios las competencias referidas al factor humano y para ello es necesario desarrollar toda una temática sobre el perfil profesional, es por ello que se tiene coincidencia con el autor mencionado.

ALFARO JIMENEZ, Soledad (2010)./. Un estudio de competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación. Igualmente se coincide con lo señalado por el autor en referencia toda vez que el capital humano está circunscrita a las habilidades, destreza, conocimiento aptitudes y actitudes, los mismo que se han establecido en nuestro trabajo, situación que hace que coincidamos con el autor antes mencionado.

TANTALEÁN TAPIA, Iván Orlando (2011). En los fundamentos teóricos del sistema de gestión por competencias el término de competencias es de valor importante en la determinación de problemas y la disponibilidad de la capacidad potencial de los recursos humanos para su solución, según las necesidades de la organización. Se propone aplicar los perfiles por competencias a fin de colocar a los empleados correctos en los puestos correctos en el momento correcto incrementando su productividad y compromiso. Igualmente desde el enfoque de este autor es muy relevante tener en cuenta las competencias laborales como los

factores que ella conlleva para un desempeño laboral de los profesionales acorde a su formación.

Cuba Rosales Luis Alexis Fernando (2016). **CONCLUSIONES** Los resultados de nuestra investigación demuestran que el egresado “promedio” de la escuela de Administración de negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuenta con 25 años de edad, culminó sus estudios con una nota promedio de 15,0502, se insertó en el mercado laboral antes de concluir sus estudios, considera que los cursos impartidos en la escuela son útiles. Se desempeña en el área de logística del sector privado, realiza funciones orientadas al mercado internacional. Al obtener el diploma de bachiller y/o el título universitario obtuvo al menos un beneficio. Los egresados que están laborando tienen de sí mismos la percepción de que su empleabilidad es alta. Tienen la capacidad de encontrar un puesto laboral en menos de tres meses. Igualmente los egresados de la EP de Ciencias Administrativas, no tienen dificultad para acceder a un centro de trabajo como se ha indicado en los resultados, situación que se comparte con el autor en referencia.

CONCLUSIONES

- Se ha determinado que el capital humano es factor laboral de los profesionales egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan-2016
- Ha quedado establecido que los factores laborales se relacionan con el ámbito laboral de los egresados de la Escuela Profesional De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Ha quedado establecido de manera positiva la inserción laboral de los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en el mercado laboral público y privado.

SUGERENCIAS

- Que los factores laborales sean las más adecuadas en los centros laborales a fin de que los profesionales egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizandesarrollen con armonía laboral sus actividades.
- Que, la EP de Ciencias Administrativas, implante un plan de estudios por competencias, a fin de que el capital humano que egresa de esta casa superior de estudios esté en condiciones óptimas para que enfrenten los retos laborales que el mercado exige.
- Para que los egresados de la EP de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL, tengan una seguridad laboral y queden insertadas en el mercado de trabajo, la Universidad debe entablar convenios con instituciones y empresas para el aseguramiento laboral de sus egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Universidad Católica de Temuco. (2012). *El desarrollo de habilidades, actitudes y valores*. Recuperado el 2 de Junio de 2013, de <http://www.uctemuco.cl/cedid/archivos/apoyo/El%20desarrollo%20de%20habilidades,%20actitudes%20y%20valores.pdf>

Bueno, E. (1999). *La economía del conocimiento: la importancia de los intangibles*

Bueno, E. (2003). *Modelo de medición y gestión del capital intelectual: Modelo Intellectus*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Chocoza Montaña, L. L. (1981). *La importancia de los incentivos en la empresa*. Sonora: Universidad de Sonora

McGraw-Hill. (2012). *McGraw-Hill Interamericana de España, SL*. Recuperado el 2 de Junio de 2013, de sitio web de McGraw-Hill Interamericana de España,

Beltrán, F. A., & Escolar, M. A. (1999). *Diagnósticos de productividad por multmomentos*. Barcelona, España: Productica.

Vanegas, M. (2005). *Productividad Total*. México: Ediciones Castillo S.A.

Daft, R. (2004). *Administración* (Sexta ed.). México: Thomson Editores S.A.

Grajales G., T. (27 de Marzo de 2000). *Tipos de Investigación*. Recuperado el 9 de Febrero de 2014, de Sitio wb de Tipos de Investigación: <file:///A:/investipos.htm>

Salkind, N. J. (1998). *Métodos de Investigación*. México: Prentice Hall

ANEXO

CAPITAL HUMANO Y FACTOR LABORAL DE LOS EGRESADOS- EP CIENCIAS ADMINISTRATIVAS- UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZÁN

Las horas de formación profesional han sido suficientes?

SI NO

¿Tiene experiencia suficiente para desarrollarse con eficiencia en la empresa donde labora?

SI NO

¿Cuál es la principal necesidad a la que responde su motivación laboral?

SI NO

¿La empresa le reconoce con incentivos no económicos para que usted desempeñe mejor su actividad laboral?

SI NO

Con respecto a su vida profesional, ¿Cuántos puestos de trabajo ha tenido la oportunidad de ocupar?

SI NO

¿Los años de servicios son suficiente en el sector donde labora?

SI NO

¿Laboralmente es dependiente?

SI NO

¿Ha realizado usted cursos de capacitación relacionados con su actividad laboral en algún instituto de Formación continua?

SI NO

¿Cuál es el nivel de educación reglada más que usted ha completado?

SI NO

¿Comparte los conocimientos laborales adquiridos dentro de la empresa con compañeros de trabajo?

SI NO

¿Es Adecuado el espacio físico donde laboral?

SI NO

¿Es Adecuada instalaciones físicas de la empresa o institución donde laboral?

SI NO

¿Es Seguro los ambientes donde laboral?

SI NO

¿Utiliza equipos tecnológicos para desarrollar su trabajo?

SI NO

¿Es Adecuándola temperatura en el ambiente laboral?

SI NO

¿Es Adecuándola temperatura en el ambiente laboral?

SI NO

¿Tiene presión para cumplir su trabajo en el tiempo?

SI NO

¿Existe Conflictos laborales en la empresa donde trabaja?

SI NO

¿El trabajo que desarrolla es monótono?

SI NO