

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



---

**“INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL HERMILIO VALDIZAN EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS –  
HUÀNUCO 2012 – 2016”**

---

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**TESISTAS:**

BACH. HILLARY BAIR, HUERTO ORIZANO

BACH. JUDITH MARGARITA, PANDURO CONTRERAS

BACH. RUT KELITA, INOCENTE FABIAN

**ASESORA:**

Dr. Mèlida Sara, Rivero Lazo

**HUÀNUCO – PERÙ  
2018**

**DEDICATORIA**

*A mis padres klever y Reynalda, a mis hermanos, amigos por el apoyo incondicional a lo largo de toda mi formación profesional...*

*Hillary Bair Huerto Orizano*

*A mis padres, Lucha y Juan por ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.*

*Rut Kelita Inocente Fabian*

*A mis padres, Manuel Panduro Flores y Saturnina Judit Contreras Tucto; a mis hermanos; a la memoria de mi abuelito Roberto Contreras Travezaño y a mis demás familiares con quienes siempre conté y me apoyaron.*

*Judith Margarita Panduro Contreras*

## **AGRADECIMIENTO**

*Gracias a Dios por guiarme por el sendero correcto durante mi periodo universitario; a la UHEVAL mi alma mater, a los profesores que me brindaron su conocimiento en mi etapa universitaria y todos aquellos quienes hicieron posible la realización de mi tesis.*

*Hillary Bair Huerto Orizano*

*Agradezco a Dios por haber guiado mi camino, a mis profesores, compañeros y amigos quienes estuvieron apoyándome durante la realización de este proyecto; en especial a nuestra asesora la Doctora Melida Sara Rivera Lazo.*

*Rut Kelita Inocente Fabián*

*Agradecer a Dios por encaminarme en el camino de la verdad durante toda esta de mi vida, agradecer a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por los consejos y apoyos para la realización de este proyecto.*

*Judith Margarita Panduro Contreras*

## **RESUMEN**

Nuestra investigación tuvo como objetivo Conocer de qué manera los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL se insertan laboralmente en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016, tales como en entidades bancarias y no bancarias.

Se ha desarrollado usando la Metodología de tipo descriptivo y diseño no experimental, bibliográfico, porque nos permitió conocer la manera en cómo se insertan los egresados en las Entidades Financieras.

Se realizó la investigación correspondiente a los egresados dentro de los años de 2012-2016 y se aplicó la técnica de la encuesta - como instrumento de recolección a través de cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación. Obteniendo como principales resultados los siguientes: el cual nos muestran que los egresado de la E.P de ciencias administrativas poseen el perfil necesario para poder desarrollarse en su campo laboral, teniendo en cuenta que existe un 24% que identifico que el aprendizaje adquirido les fue muy útil el cual es un punto relevante, por otro lado los egresados teniendo las habilidades necesarias, siendo competitivos, creativos, pero muchos de ellos no se encuentran satisfechos laboralmente.

## **SUMMARY**

Our research aimed to know how graduates of the Professional School of Administrative Sciences of the UNHEVAL are inserted into the Financial Institutions of the Huánuco Region period 2012-2016, such as banking and non-banking entities.

It has been developed using the Methodology of descriptive type and non-experimental, bibliographic design, because it allowed us to know the way in which the graduates are inserted in the Financial Institutions.

The corresponding research was done to the graduates within the years of 2012-2016 and the survey technique was applied - as a collection instrument through a pre-structured questionnaire with questions related to the research.

Obtaining as main results the following: which shows us that the graduates of the PE of administrative sciences possess the necessary profile to be able to develop in their labor field, taking into account that there is a 24% that identified that the acquired learning was very useful which is a relevant point, on the other hand the graduates having the necessary skills, being competitive, creative, but many of them are not satisfied with the job.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Resumen.....	IV
Summary.....	V
Índice de cuadros.....	8
Índice de gráficos.....	13
Introducción.....	17
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>19</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>19</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....	19
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	24
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	24
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	24
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	25
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	25
1.4. HIPÓTESIS.....	26
1.5. VARIABLE .....	27
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE .....	28
1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	30
1.7.1. JUSTIFICACIÓN.....	30
1.7.2. IMPORTANCIA.....	30
1.8. VIABILIDAD.....	31
1.9. LIMITACIONES.....	31
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>32</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>32</b>
2.1. ANTECEDENTES.....	32
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	32
2.1.2. A NIVEL NACIONAL.....	37
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	40
2.2. BASES TEÓRICAS.....	42
2.2.1. INSERCIÓN LABORAL: EL CAPITAL HUMANO.....	42
2.2.2. ENFOQUES SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL.....	49
2.2.3. LA INSERCIÓN EVOLUCIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EN AMÉRICA	

## VII

LATINA.....	53
2.2.4. LA SITUACION LABORAL JUVENIL EN EL PERÚ.....	53
2.2.5. DEFINICIÓN DE INSERCIÓN LABORAL.....	54
2.2.6. ENTIDADES FINANCIERAS.....	84
2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	87
<b>CAPITULO III</b> .....	95
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	95
3.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	95
3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	95
3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN.....	95
3.3.1. DISEÑO .....	95
3.3.2. ESQUEMA.....	96
3.4. METODOS DE INVESTIGACIÓN.....	96
3.5. POBLACIÓN.....	96
3.6. MUESTRA.....	97
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA EL RECOJO DE DATOS.....	99
3.8. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	99
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	100
<b>RESULTADOS</b> .....	100
4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA SABER EL PROCESO DE INSERCIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNHEVAL .....	100
<b>CAPÍTULO V</b> .....	185
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	185
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS CONCLUSIONES DE LOS ANTECEDENTES.....	185
5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS.....	193
5.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS.....	195
<b>CONCLUSIONES</b> .....	197
<b>SUGERENCIAS</b> .....	198
<b>VI. BIBLIOGRAFIA</b> .....	199
<b>WEBGAFIA</b> .....	200
<b>VII. ANEXOS</b> .....	201

**INDICE DE CUADROS**

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PAG</b>
01	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN AÑO DE EGRESO DESDE EL 2012 AL 2016	100
02	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONDICIÓN ACADÈMICA DESDE EL 2012 AL 2016	101
03	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONDICIÓN ACADÈMICA DESDE EL 2012 AL 2016	101
04	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN EDAD DESDE EL 2012 AL 2016	103
05	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN EDAD DESDE EL 2012 AL 2016	103
06	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN SEXO DESDE EL 2012 AL 2016	104
07	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN SEXO DESDE EL 2012 AL 2016	105
08	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN ELECCIÓN DE CARRERA DESDE EL 2012 AL 2016	106
09	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN ELECCIÓN DE CARRERA DESDE EL 2012 AL 2016	106
10	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI AL TERMINAR SU CARRERA TRABAJÓ:, DESDE EL 2012 AL 2016	108
11	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI AL TERMINAR SU CARRERA TRABAJO: EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016	108
12	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ESTA LABORANDO EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016	110
13	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ACTUALMENTE ESTA LABORANDO EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016	110
14	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR) DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA, DESDE EL 2012 AL 2016	112
15	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR) DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA, DESDE EL 2012 AL 2016	112



16	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL APRENDIZAJE ADQUIRIDO DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA SI LE FUE:..... PARA SU CARRERA PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016	114
17	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL APRENDIZAJE ADQUIRIDO DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA SI LE FUE:..... PARA SU CARRERA PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016	114
18	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TRABAJA MIENTRAS ESTUDIABA LA CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016	116
19	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TRABAJA MIENTRAS ESTUDIABA LA CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016	116
20	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES LE FUE, DESDE EL 2012 AL 2016	118
21	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES LE FUE, DESDE EL 2012 AL 2016	118
22	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LES FUE FACIL O NO PODER ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016	120
23	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LES FUE FACIL O NO PODER ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016	120
24	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016	122
25	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016.	122
26	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016.	124
27	RESUMEN DE CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016.	124
28	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA TENIDO ALGÚN EMPLEO RELACIONADO A SU CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016.	126
29	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA TENIDO ALGÚN EMPLEO RELACIONADO A SU CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016.	126

30	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUAL FUE LA MODALIDAD POR LA QUE ESTUVO TRABAJANDO, DESDE EL 2012 AL 2016.	128
31	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUAL FUE LA MODALIDAD POR LA QUE ESTUVO TRABAJANDO, DESDE EL 2012 AL 2016.	128
32	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TIENE CONOCIMIENTOS EN OFIMATICA, DESDE EL 2012 AL 2016	130
33	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TIENE CONOCIMIENTOS EN OFIMATICA,	130
34	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO EN OFIMATICA CON CERTIFICACIÓN, DESDE EL 2012 AL 2016	132
35	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO EN OFIMATICA CON CERTIFICACIÓN, DESDE EL 2012 AL 2016	132
36	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LA IMPORTANCIA DE CONOCER EL FUNCINAMIENTO DE UNA MAQUINA PARA SU INSERCIÓN LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016	134
37	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LA IMPORTANCIA DE CONOCER EL FUNCINAMIENTO DE UNA MAQUINA PARA SU INSERCIÓN LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016	134
38	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LO DESARROLLADO QUE TIENEN SUS HABILIDADES PARA TOMAR DECISIONES, DESDE EL 2012 AL 2016	136
39	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LO DESARROLLADO QUE TIENEN SUS HABILIDADES PARA TOMAR DECISIONES, DESDE EL 2012 AL 2016	136
40	EGRESADOS E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL PERIODO 2012-2016 SOBRES SU OPINIÓ SI TIENES LAS HABILIDADES PARA DESARROLLARSE COMO PROFESIONAL EN UNA ENTIDAD FINANCIERA	138
41	RESUMEN DEL SONBRE OPINIÓ SI TIENES LAS HABILIDADES PARA DESARROLLARSE COMO PROFESIONAL EN UNA ENTIDAD FINANCIERA.	138
42	DOMINIO DE SU ÁREA O DISCIPLINA	140
43	RESUMEN DEL CUADRO DE DOMINIO DE SU AREA O DISCIPLINA	140
44	PENSAMIENTO ANALÍTICO	142
45	PENSAMIENTO ANALÍTICO	142
46	CAPACIDAD PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS	144
47	RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS	144
48	CAPACIDAD PARA DETECTAR NUEVAS OPORTUNIDADES	146
49	RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA DETECTAR NUEVAS OPORTUNIDADES.	146
50	CAPACIDAD PARA USAR EL TIEMPO EN FORMA EFECTIVA	148
51	RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA USAR EL TIEMPO EN FORMA EFECTIVA	148
52	CAPACIDAD PARA REDACTAR INFORMES Y DOCUMENTOS	150
53	RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA REDACTAR INFORMES Y	150

	DOCUMENTOS.	
54	CAPACIDAD PARA HABLAR OTRO IDIOMA EXTRANJERA	152
55	RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA HABLAR OTRO IDIOMA EXTRANJERA	152
56	EGRESADOS E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL PERIODO 2012-2016 SOBRE DESARROLLADO DE LA HABILIDAD PARA LIDERAR UN EQUIPO DE TRABAJO	154
57	RESUMEN DEL CUADRO SOBRE DESARROLLADO DE LA HABILIDAD PARA LIDERAR UN EQUIPO DE TRABAJO	154
58	EGRESADOS E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL PERIODO 2012-2016 SOBRE CUÁN EFICAZ ES LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE DEL SUPERVISOR PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO.	156
59	RESUMEN DEL CUADRO N° 57 SOBRE CUÁN EFICAZ ES LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE DEL SUPERVISOR PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO	156
60	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE FUERON PARTE DE ALGUN PROYECTO DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016	158
61	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE FUERON PARTE DE ALGUN PROYECTO DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016	158
62	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016	160
62-A	EL PORQUE DEL NO	160
63	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016	161
64	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO EN QUE PUEDAN ADAPTARSE AL CAMBIO, DESDE EL 2012 AL 2016	163
65	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO EN QUE PUEDAN ADAPTARSE AL CAMBIO, DESDE EL 2012 AL 2016	163
66	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI POSEEN LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL	165
67	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI POSEEN LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL	165
68	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL CLIMA LABORAL EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016	167
69	RESUMEN DE CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL CLIMA LABORAL EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016	167
70	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI EL LUGAR DONDE LABORA ES ADECUADO PARA SU DESEMPEÑO LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016	169

71	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI EL LUGAR DONDE LABORA ES ADECUADO PARA SU DESEMPEÑO LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016	169
72	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA, DESDE EL 2012 AL 2016	171
73	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA, DESDE EL 2012 AL 2016	171
74	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016.	173
75	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016.	173
76	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LE PAGAN POR HORAS EXTRAS, DESDE EL 2012 AL 2016	175
77	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016	175
78	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA RECIBIDO ALGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO DE PARTE DE LA	177
79	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA RECIBIDO ALGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO DE PARTE DE LA EMPRESA, DESDE EL 2012 AL 2016.	177
80	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI RECIBE ALGUN TIPO DE BENEFICIO ECONÒMICO POR SER PARTE DE LA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016.	179
81	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI RECIBE ALGUN TIPO DE BENEFICIO ECONÒMICO POR SER PARTE DE LA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016	179
82	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE COMUNICACIÒN QUE EXISTE ENTRE LOS INTEGRANTES DE SU DESPARTAMENTO, DESDE EL 2012 AL 2016.	181
83	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE COMUNICACIÒN QUE EXISTE ENTRE LOS INTEGRANTES DE SU DESPARTAMENTO, DESDE EL 2012 AL 2016.	181
84	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCION CON SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012	183
85	RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCION CON SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016	183

**INDICE DE GRAFICOS**

<b>N°</b>	<b>TITULO</b>	<b>PAG.</b>
1	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN AÑO DE EGRESO DESDE EL 2012 AL 2016	100
2	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONDICIÓN ACADÈMICA DESDE EL 2012 AL 2016	102
3	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN EDAD DESDE EL 2012 AL 2016	104
4	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN SEXO DESDE EL 2012 AL 2016	105
5	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN ELECCIÒN DE CARRERA DESDE EL 2012 AL 2016	107
6	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI AL TERMINAR SU CARRERA TRABAJO EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016	109
7	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ACTUALMENTE ESTA LABORANDO EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016	111
8	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÒN CON EL PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR) DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA, DESDE EL 2012 AL 2016	113
9	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL APRENDIZAJE ADQUIRIDO DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA SI LE FUE:..... PARA SU CARRERA PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016	115
10	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TRABAJABA MIENTRAS ESTUDIABA LA CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016	117
11	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES LE FUE, DESDE EL 2012 AL 2016	119

12	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LES FUE FACIL O NO PODER ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016	121
13	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016	123
14	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016.	125
15	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA TENIDO ALGÚN EMPLEO RELACIONADO A SU CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016.	127
16	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUAL FUE LA MODALIDAD POR LA QUE ESTUVO TRABAJANDO, DESDE EL 2012 AL 2016.	129
17	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TIENE CONOCIMIENTOS EN OFIMATICA, DESDE EL 2012 AL 2016	131
18	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS EN OFIMATICA CON CERTIFICACIÓN, DESDE EL 2012 AL 2016	133
19	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LA IMPORTANCIA DE CONOCER EL FUNCINAMIENTO DE UNA MAQUINA PARA SU INSERCIÓN LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016	135
20	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LO DESARROLLADO QUE TIENEN SUS HABILIDADES PARA TOMAR DECISIONES, DESDE EL 2012 AL 2016	137
21	SOBRE OPINIÓN SI TIENES LAS HABILIDADES PARA DESARROLLARSE COMO PROFESIONAL EN UNA ENTIDAD FINANCIERA	139
22	SOBRE DOMINIO DE SU ÁREA O DISCIPLINA	141
23	PENSAMIENTO ANALÍTICO	143
24	SOBRE CAPACIDAD PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS	145
25	CAPACIDAD PARA DETECTAR NUEVAS OPORTUNIDADES.	147
26	SOBRE CAPACIDAD PARA USAR EL TIEMPO EN FORMA EFECTIVA	149
27	SOBRE CAPACIDAD PARA REDACTAR INFORMES Y DOCUMENTOS	151

28	SOBRE LA CAPACIDAD PARA HABLAR OTRO IDIOMA EXTRANJERA	153
29	SOBRE EL DESARROLLADO DE LA HABILIDAD PARA LIDERAR UN EQUIPO DE TRABAJO	155
30	SOBRE CUÁN EFICAZ ES LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE DEL SUPERVISOR PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO.	157
31	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE FUERON PARTE DE ALGUN PROYECTO DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016 EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE FUERON PARTE DE ALGUN PROYECTO DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016	159
32	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016	161
33	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016	162
34	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO EN QUE PUEDAN ADAPTARSE AL CAMBIO, DESDE EL 2012 AL 2016	164
35	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI POSEEN LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016.	166
36	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL CLIMA LABORAL EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016.	168
37	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI EL LUGAR DONDE LABORA ES ADECUADO PARA SU DESEMPEÑO LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016	170
38	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA, DESDE EL 2012 AL 2016.	172
39	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016.	174

40	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016	176
41	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA RECIBIDO ALGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO DE PARTE DE LA EMPRESA, DESDE EL 2012 AL 2016.	178
42	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI RECIBE ALGUN TIPO DE BENEFICIO ECONÒMICO POR SER PARTE DE LA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016.	180
43	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE COMUNICACIÒN QUE EXISTE ENTRE LOS INTEGRANTES DE SU DEPARTAMENTO, DESDE EL 2012 AL 2016.	182
44	EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCION CON SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016.	184



## **INTRODUCCIÓN**

Con el presente trabajo se pretende conocer el proceso de inserción laboral de los egresados de la E.P de Ciencias administrativas en especial en Entidades Financieras. Se trata de un tema complejo que aborda una amplia variedad de cuestiones como la educación, la empresa, la motivación, entre otras. Preocupa fundamentalmente conocer cuáles, si existen, son las dificultades de inserción laboral que enfrentan los egresados. Algunos planteos tradicionales que se expondrán a lo largo de la tesis, consideran que las competencias adquiridas en la universidad no cubren las demandas del mercado laboral, por ejemplo, la falta de práctica profesional; otras tratan el tema de la sobre cualificación de los egresados para las tareas que deben desarrollar. En el ambiente laboral, la calificación y las competencias de los recursos humanos son factores cada vez más requeridos y valorados en los profesionales debido a que las organizaciones consideran que el capital humano es un bien relevante para la empresa. Por otra parte, las personas pasan la mayor parte de su vida en alguna empresa, por ende dependen primordialmente de su capacitación para poder alcanzar las metas que se plantean como profesionales y cumplir sus metas personales, ya que el crecer implica casi siempre crecer dentro del ámbito laboral. El mercado laboral se ha transformado a un ritmo superior al que la sociedad es capaz de incorporar cambios. Sin embargo, el proceso de búsqueda de empleo radica en hallar un trabajo que cumpla los objetivos profesionales y una remuneración adecuada al puesto y a su estilo de vida. Los egresados universitarios hallan dificultades para insertarse en dicho mercado de acuerdo a sus aspiraciones. Además, la inserción laboral de los egresados universitarios se ha ido complejizando a medida que los profesionales dejaron de ser una minoría de privilegio. El creciente acceso de los estudios universitarios a un amplio espectro

de la sociedad ha generado mayores niveles de educación en los ciudadanos, pero a la vez, existe una mayor competencia para su inserción laboral debido al creciente incremento de la oferta de egresados universitarios.

Esta realidad ha generado una discusión acerca de la educación universitaria y sobre el verdadero rol de la universidad, es decir, ha surgido un análisis para definir si la universidad es un ámbito formativo de ciudadanos con mayor nivel educativo, preparados para el liderazgo y la investigación o si, en cambio, se trata de un espacio para generar recursos humanos capacitados para su rápida y efectiva inserción laboral. El presente estudio trata de echar luz sobre estas cuestiones en el ámbito específico de los egresados de la E.P. de Ciencias Administrativas. Para un abordaje adecuado, se dividió el Marco Teórico en cuatro capítulos específicos. El primer capítulo trata sobre la problemática regional, nacional e internacional de la inserción laboral de los jóvenes egresados debido a que éste es un problema que preocupa a la sociedad actual, cuyo nivel educativo es el mayor de la historia y, aun así, existen grandes dificultades para que los jóvenes egresados universitarios ingresen al mundo laboral. Un segundo capítulo se centra en la descripción del marco teórico de las dimensiones, describiendo también los antecedentes internacional, nacional y local. Luego, se desarrolla un tercer capítulo en el cual se describe el marco metodológico de nuestra investigación. Finalmente, se desarrollan el análisis de resultados, las conclusiones y sugerencias basadas en los mismos.

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACION

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, existe mucha competitividad laboral donde los egresados y estudiantes que están próximos a egresar de una carrera universitaria, se hacen la pregunta, ¿será fácil poder insertarme en el mundo laboral?, ¿existirán suficientes ofertas de trabajo?, ¿tendré las capacidades de acuerdo al perfil de las instituciones? y sobre todo ¿cumpliré sus expectativas de las instituciones? eso es preocupante para muchos egresados y para los que no terminan una carrera.

El crecimiento de estudiantes en la universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco durante los últimos años ha sido extraordinario, lo supone un importante incremento del porcentaje de titulados universitarios sobre el total de la población universitaria. Este aumento de competitividad por acceder a puestos de trabajo, ha dado lugar a que desde las universidades se planteen la necesidad de realizar el seguimiento de sus profesionales; cuando acceden al mercado laboral, las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual.

Hoy en día se necesita profesionales con conocimientos y destrezas sofisticadas para que las empresas puedan competir a nivel regional, nacional e internacional. Los estudios universitarios deben construirse en torno a las competencias que exige el mercado laboral a los egresados; el dominar de las competencias exigidas por el mercado mejora las posibilidades de que los individuos encuentren un puesto de trabajo y sean capaces de mantenerlo.

Otro problema que surge es la inexistencia de una base de datos actualizada de

los egresados y profesionales de la UNHEVAL que actualmente están desempleados.

Es decir, no existe un repositorio donde las empresas Privadas o Públicas puedan acceder datos del perfil profesional o el record estudiantil; lo mismo que impiden que las Empresas interactúen de manera efectiva con la Universidad y por medio de la misma con el profesional desempleado, abriendo nuevas plazas laborales.

Es un deber de las instituciones universitarias tomar conciencia de que es parte de su trabajo desarrollar en los estudiantes habilidades cognitivas y meta cognitivas que les ayuden en el mundo laboral y en la vida en general.

La sociedad percibe la educación superior como un trampolín para alcanzar un buen trabajo en el mercado laboral; En la Primera Conferencia Mundial sobre Educación superior que se realizó en París (1998) nos dice que “La relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo”. Finalmente la Unión Europea incluye como objetivos de la enseñanza universitaria en el horizonte 2010 el “aumentar la empleabilidad de los graduados universitarios”; se concluyó que ésta debe enfrentar una serie de desafíos y dificultades, como producto del entorno cambiante, la globalización y su ideal de posicionamiento efectivo dentro de la sociedad del conocimiento.

En la Segunda Conferencia Mundial sobre Educación Superior que se realizó en la sede de Unesco, en París (2009), cuyo tema central fue: “Las nuevas dinámicas de la Educación Superior y la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo”. Señala que a diferencia de la Primera Conferencia Mundial de 1998,

esta vez la Conferencia no emitió una Declaración sino un simple Comunicado. Donde se determinó a la educación superior como “un bien público”, y no como “un servicio público”.

Este comunicado afirma que “como nunca antes en la historia es importante invertir en la educación superior como la mayor fuerza para construir sociedades del conocimiento inclusivas y diversas, así como para el avance de la investigación, la innovación y la creatividad”. La experiencia de los últimos diez años proporciona evidencias; agrega el Comunicado, que la educación superior y la investigación contribuyen a la erradicación de la pobreza, el desarrollo sustentable y el progreso. Por lo tanto, los gobiernos deben asumir su responsabilidad y brindarle el apoyo económico y gubernamental. El acceso a ella debe ser, como lo dice la Declaración Universal de Derechos Humanos, “igual para todos sobre la base del mérito respectivo”.

Las universidades peruanas han observado esta realidad; para incursionar en un escenario tan competitivo y globalizado, es necesario que planteen estrategias que la conduzcan a superar estos retos y así establecer igualdad de condiciones de acceso a los estudios y así en el transcurso de los mismos, a una mejor educación ; asimismo considerar que la educación no es un servicio público sino un bien público, que con ayuda de ello se podrá contribuir al desarrollo sustentable y el progreso en el país. Se ingresó a una etapa donde el Estado norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, la Universidad Nacional Hermilio Valdizan no es ajena a estos procesos, por ende para estar acorde a estas nuevas etapas, consta con 14 escuelas profesionales acreditadas y 4 carreras más en proceso de acreditación; siendo una de las que están en proceso de acreditación la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.

La carrera de Administración inicia su funcionamiento juntamente a la carrera de Contabilidad dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales; teniendo como primer decano al CPC Don Fernando Torres Zamudio.

Teniendo en cuenta el perfil del egresado de la Carrera de Administración, se describe al profesional como poseedor de una formación profesional definida, de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la región y del país, desarrollando ciencia y tecnología, cumpliendo con las funciones universales de la Administración: Dirección, Control, Planificación, Organización.

Recalcando la importancia de poder contar una base de datos con información del perfil profesional de los egresados que le permita el ingreso al mercado laboral ;el 31 de agosto del año 2017, la Universidad Nacional Hermilio Valdizan realizo su primera feria sobre INSERCIÓN LABORAL UNHEVAL, evento organizado por la Dirección de Cooperación Técnica Internacional, en donde se presentó el nuevo aplicativo web y móvil de inserción laboral y seguimiento de egresados llamado BOLSA LABORAL UNHEVAL; en presencia de personal de la Cámara de Comercio, el Ministerio de Trabajo y Personal del INEI. A este evento participaron, personal administrativo, estudiantes y personas en general.

Donde se indicó que dadas las oportunidades laborales de los estudiantes y egresados, esta aplicación nos da un acercamiento hacia instituciones y/o empresas públicas y privadas que tengan bolsa laboral en Huánuco, así como también aquellas instituciones que ofertan a nivel nacional. Por lo que invitaron al INEI, quien constantemente oferta en la bolsa laboral a asociarse con la universidad, ya que las convocatorias ofrecidas no solo son para egresados sino también para estudiantes. Otro invitado a este evento fue la Caja Maynas que según investigaciones realizados por personal de la Dirección de Cooperación

Técnica Internacional son los que más demandan practicantes o profesionales en las carreras de administración, contabilidad o ingenierías.

En paralelo a esto, la universidad al haber presentado la aplicación BOLSA LABORAL UNHEVAL que se puede buscar en el app store, el interés se centra justamente que a través de una cartera de egresados, incluirlos dentro de esta aplicación para que se les puede facilitar las convocatorias vigentes, por lo que al poseer dicha aplicación van a recibir constantemente las notificaciones de las actuales convocatorias y así ellos van a ir alimentado todo los vínculos con instituciones y/o organizaciones.

El objetivo de esta aplicación es permitir al egresado insertarse al mercado laboral, para que a través de esta bolsa, el cual es un vínculo, que pretende una interacción entre los estudiantes, egresados e instituciones públicas o privadas; teniendo en cuenta que la bolsa labora de Huánuco a nivel de instituciones privadas es muy bajo, al no tener grandes industrias, grandes empresas, comercios grandes, por lo que es muy limitado la inserción, a comparación de las instituciones públicas que es más dable. Al ser un programa recién incrementado, la Dirección de Cooperación Técnica Internacional, juntamente con la Gerencia de Recursos Humanos, están creando una Unidad de seguimiento a los egresados para determinar cuáles son los resultados al aplicar dicha aplicación.

La Carrera Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, recientemente está implantando un sistema para la obtención de datos respecto a sus egresados, pero por ser un sistema recién integrado se desconoce: la inserción de sus egresados en el mercado laboral, características del puesto de trabajo de los egresados, valoración de su formación universitaria, repercusión de la formación que se le imparte en sus

estudios en el desarrollo de su ejercicio profesional, trayectoria profesional desde su inserción laboral hasta conseguir un empleo deseado. Esta valiosa información es necesaria para ingresar al proceso de acreditación. Partiendo del hecho de que no se conoce claramente la integración laboral de los egresados de la carrera de Administración de las últimas cinco generaciones desde el 2012 al 2016 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, teniendo como enfoque de este estudio describir el proceso de inserción laboral en entidades financieras de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

**PG.** ¿De qué manera se da la inserción laboral del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?

### **1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO**

**PE1:** ¿De qué manera el perfil del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite su inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012- 2016?

**PE2:** ¿De qué modo las habilidades que posee el egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL favorece su inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?



**PE3:** ¿De qué forma la capacidad competitiva del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite su Inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?

**PE4:** ¿De qué manera la creatividad del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite su inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?

**PE5.** ¿De qué manera los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL se encuentran satisfechos con el proceso de inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región Huánuco periodo 2012-2016?

### **1.3. .OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVO ESPECÍFICO**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

**OG.** Conocer de qué manera los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL se insertan laboralmente en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016.

#### **1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

**OE1:** Describir de qué manera el perfil del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL le permite insertarse laboralmente en las Entidades Financieras.

**OE2:** Determinar de qué modo las habilidades del egresado de la Escuela profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL le favorece al insertarse laboralmente en las Entidades Financieras.

**OE3:** Analizar de qué forma las capacidades de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite su inserción laboral en las Entidades Financieras.

**OE4:** Evaluar de qué manera la creatividad de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL le permite su inserción laboral en las Entidades Financieras.

**OE5:** Conocer el grado de satisfacción de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL al insertarse laboralmente en las Entidades Financieras.

#### **1.4. HIPOTESIS**

No se consideró plantear una hipótesis por la siguiente razón. En el libro de Metodología de la Investigación de los autores Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado y Dra. María del Pilar Baptista Lucio, la investigación descriptiva menciona las cualidades, características y propiedades del problema de investigación:

*“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.*

*“En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.)”.*

## 1.5. VARIABLE

La variable a considerar en el siguiente trabajo es:

<b>VARIABLE</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIEVRSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS</b>
-----------------	---

### 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE (INSERCIÓN LABORAL)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS DE INSTRUMENTO
<p><b>CONCEPTO:</b></p> <p>Es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo, mediante un proceso por el cual los individuos inactivos acceden a un puesto de trabajo.</p>	<p><b>PERFIL DEL EGRESADO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Estudios</li> <li>• Aprendizaje significativo</li> <li>• Empleo significativo durante sus Prácticas Pre Profesionales</li> <li>• Empleo significativo durante sus prácticas profesionales</li> <li>• Formación Académica</li> </ul>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	<p><b>HABILIDADES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad física para manipular una maquina</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma</li> </ul>	
	<p><b>COMPETITIVIDAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias laborales</li> <li>• Capacidad de análisis</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	
	<p><b>CREATIVIDAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inteligencia</li> <li>• Aprendizaje Continuo</li> <li>• Aptitudes</li> <li>• Resolución de problemas</li> </ul>	
	<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Reconocimiento personal y/o social</li> <li>• Beneficios económicos</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	

**ENTIDADES FINANCIERAS**

<p>CONCEPTO:</p> <p>Una entidad financiera es cualquier entidad o agrupación que tiene como objetivo y fin ofrecer servicios de carácter financiero, que van desde la simple intermediación y asesoramiento al mercado de los seguros o créditos bancarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• BANCARIAS</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• NOBANCARIAS</li></ul>

## **1.7. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA**

### **1.7.1. JUSTIFICACION**

La presente investigación cuenta con los siguientes aspectos para demostrar su justificación:

#### **a. Justificación Teórica:**

Con la presente investigación se realiza con el propósito de poder aportar sobre el proceso de inserción laboral de los egresados en las entidades financieras, cuyos resultados de esta investigación serán incorporados como conocimientos a las ciencias administrativas, ya que se estaría demostrando que la inserción laboral se da de manera favorable en las entidades financieras

#### **b. Justificación Metodológica:**

Con los instrumentos de medición y con las variables propuestas en la presente trabajo de investigación, siendo demostrados su valides y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

#### **c. Justificación Práctica:**

Este trabajo investigativo, propone dar a conocer la situación actual de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas teniendo en cuenta las dificultades para así poder mejorar su inserción laboral en la Entidades Financieras.

### **1.7.2. IMPORTANCIA**

La importancia de la presente investigación radica en que mediante las encuestas realizadas; permitirá apreciar y ajustar la curricula a las necesidades que nos exige el mercado laboral en las Entidades Financieras; además de adecuar el talento humano y el académico a las exigencias del estudiante en el marco de la calidad y

responsabilidad en el que se desarrolla la enseñanza universitaria.

### **1 .8.VIABILIDAD**

La viabilidad del siguiente trabajo se dio por los siguientes aspectos:

- ❖ Las tesis contaron con accesibilidad; ya que obtuvieron el permiso de la UNHEVAL a través de la oficina de estadística ya que nos dio la información requerida.
- ❖ Los Recursos Financieros y Económicos para la realización de esta investigación fueron costeados por las tesis.
- ❖ Contamos con la suficiente información bibliográfica para la realización de la investigación, habiendo información bibliográfica requerida en la biblioteca Javier Pulgar Vidal de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y también en tesis online.

### **1 .9.LIMITACIONES**

Las limitaciones que se presentan son:

- ❖ Nos limitamos a cubrir el cronograma fijado en la investigación.
- ❖ Asimismo nos limita también la poca experiencia en trabajos de investigación, por ser el primer trabajo de investigación en campo que estamos aplicando.
- ❖ Poca experiencia en el manejo metodológico; se acudió a consultar al docente asesor de la presente tesis

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

Al recolectar datos de la biblioteca local y de la biblioteca virtual se ha detectado trabajos de investigación que tienen relación a nuestro proyecto de investigación, la misma que se detallan a continuación.

##### **2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

**a. Montenegro Vilchez Gloria Maria .(2016)´´ ANALISIS DE LA SITUACIÓN SOCIOECONOMICA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES PROFESIONALES EGRESADOS DE LA FAREM ESTELÍ,PERIODO 2015 - 2016 ´´ Tesis para optar al grado de Master en Gerencia y Administración Pública, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – MANAGUA.**

El tesista llego a las siguientes conclusiones:

**1.** En conclusión se observó que el estado de Nicaragua sí cuenta con leyes, políticas públicas en pro de la juventud y su empleabilidad, pero no tienen un programa como tal para el impulso de estas. Los programas conocidos como hambre cero y usura cero han logrado disminuir la pobreza de un 14.6% a un 9.7%, pero son enfocados a sectores de mayor vulnerabilidad como mujeres con o sin nivel académico para micro-créditos en la ciudad y mujeres campesinas para la producción de la tierra a través del bono productivo. Existen proyectos como emprendimiento juveniles destinados no solamente a jóvenes profesionales sino a la juventud en general y son establecidos en un período de uno a dos años y su objetivo es desarrollar planes de negocios con ideas a la creación de negocios.



2. En las estrategias de atención al egresado que promueven las universidades se determinó que la universidad ha hecho un gran esfuerzo en la formación de profesionales, pero no existe un sistema de seguimiento hacia los egresados para informar y comunicar sobre las ofertas del mercado de trabajo y ofertas académicas. Y desde las empresas su participación en la universidad es muy poca, lo cual es una limitante para los nuevos profesionales ya que ellos se guían para la contratación por recomendación y no por el potencial de cada joven, sin embargo ellos opinan que desde el momento en que el joven realiza práctica profesional dentro de la institución ya es una primera oportunidad, el detalle es que la demanda de trabajo es tan grande que no hay manera de cubrir toda la oferta laboral.

3. Se definió un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales, planteándose como objetivo general desarrollar estrategias eficaces para promover la empleabilidad de los y las jóvenes profesionales de la ciudad de Estelí, período 2017 – 2018. Se logrará a través de ejecutar la política activa de mercado de trabajo para jóvenes utilizando mecanismos de financiamiento con cargo a incentivos fiscales, mejorar la empleabilidad de los jóvenes profesionales, crear oficina específica de información en la universidad, crear pequeñas empresas, desarrollar programas socioeconómicos para emprendedores.

**b. Fischer Martinez, Danny Rodrigo; Villacis vizuete Christian Vicente (2014)'' ANALISIS DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO Y SU IMPACTO EN LA INCURSIÓN AL MERCADO LABORAL''** Proyecto de Grado Previo a la

Obtención del Título de Ingeniería en Sistemas Computacionales, Mención Ingeniería en Sistemas, Universidad Estatal de Milagro – Ecuador

Los tesisistas llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Realizado el análisis del presente estudio, se propone la implementación de un sistema de bolsa de empleo vía online, el mismo que ayude de forma eficaz la de nuevas oportunidades de trabajo dentro del mercado laboral.
2. Esta investigación permite plantear una alternativa factible a la problemática expuesta, logrando así, minimizar el índice de desempleo de los graduados, de tal forma que por medio de esta propuesta, se vinculará a la Universidad con las diferentes empresas de la localidad proporcionando a los estudiantes un apalancamiento a una plaza de trabajo.

**c. Beier, Gladys (2014)** “INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN COMERCIO INTERNACIONAL DE A UNLu”, Tesis para la obtención del Título Profesional, Universidad Nacional de Luján – Argentina.

Al finalizar concluyeron:

Si bien existe la creencia que la universidad asegura mejores condiciones laborales a los egresados, esta apreciación no es totalmente realista. Como lo expresa Filmus (1999), la capacitación no garantiza inserción laboral, en el presente trabajo se ha confirmado que los egresados universitarios no acceden fácilmente a la inserción laboral aun cuando la carrera haya sido creada en base a la una aparente demanda del contexto político-económico.

En base a los datos recabados, se concluye que se demuestra la hipótesis, los estudiantes de la carrera de Comercio Internacional de la UNLu (CRC) se sienten

subocupados

Si bien durante la etapa de estudiantes muchos han logrado insertarse en el mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia.

La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional.

Según el análisis de resultados, la universidad brinda las competencias teóricas, pero la mayor parte de los encuestados señaló la necesidad de una mayor de recursos prácticos para facilitar la inserción laboral. Los egresados encuestados que realizaron posgrados, en general ya estaban trabajando en CI y decidieron seguir estudiando para mejorar laboral y profesionalmente.

El hecho de graduarse no representa per se una inserción laboral segura y acorde con las expectativas del profesional. Aquellos alumnos que se ocuparon por un ingreso temprano al mercado laboral en relación al Comercio Internacional (CI) es decir, que comenzaron a trabajar en el sector mientras estudiaban o incluso, los que iniciaron sus estudios porque ya estaban trabajando en CI, han logrado más éxito que el resto. Esto demuestra que los diferencia la actitud que han tenido como estudiantes al articular su estudio con la inserción laboral ha dado sus frutos ya sea que hayan participado en prácticas o pasantías o en trabajos estables a tiempo parcial o completo.

Una vez recibidos, la inserción que los egresados esperan es la de un profesional promedio de mercado, sienten que hicieron un esfuerzo y desean ser recompensados por el conocimiento adquirido. Sin embargo, el sector empresario busca profesionales entrenados en la práctica, capaces de sortear las dificultades y

de aprovechar las oportunidades que se presentan en forma cotidiana. Por lo tanto al egresar, gran parte de los nuevos profesionales manifiesta sentirse subocupada. Esto se transforma en un recuerdo de aquellos que han transitado un período más largo desde su egreso, quienes relatan que una vez adquirido el entrenamiento que sólo se puede tener en la práctica real, esta situación cambia totalmente. Por otra parte, quienes hace varios años que trabajan en CI, han seguido capacitándose. Esto agrega un dato a destacar, porque en un contexto dinámico como el CI, donde los acuerdos, las legislaciones y el comportamiento del mercado se modifican con rapidez, la capacitación continua es un elemento más a valorar.

Por otra parte, existe la necesidad de realizar un sondeo de la relación actual de los egresados de Comercio Internacional de la UNLu (CRC) debido a que es la única forma de conocer cómo se han insertado en el mercado laboral. Este tipo de seguimiento es fundamental para que la UNLu (CRC) tenga un feedback de la realidad de sus alumnos.

**d. Chávez V. Pedro; Rodriguez Q. Erika y Carnero P. Jorge (2014)**

“INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN” Temática en el XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Chihuahua – México.

Al finalizar concluyeron:

1. El 58.15% (207) de los encuestados de las últimas cinco generaciones del programa académico de Licenciado en Administración Financiera, actualmente se

encuentra laborando, lo que demuestra que la profesión está en etapa de conocimiento por parte del sector productivo, ya que cuenta con cuatro años y medio de haber egresado la primera generación.

2. Cabe destacar que el 64.61% (230) de los egresados se integraron al mercado laboral por primera vez, mientras se encontraban realizando sus estudios mientras que el 30.18% (108) en la etapa de 0-3 meses después de egresar.

3. Un 72.46% (150) de los encuestados que se encuentran trabajando, están insertados en el sector privado, lo cual demuestra que la iniciativa privada es la que está generando más empleo actualmente entre los egresados de la carrera de Licenciado en Administración de Financiera.

4. Las empresas dedicadas al ramo de servicios son los que más emplean a los egresados de la carrera de Licenciado en Administración Financiera, ya que del 100% (150) del sector privado, este ramo emplea al 49.33 % (74).

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

a. **Cárdenas A. Carmen; Encomenderos D. Danny Y Chong R. Rubén (2012)**

“ ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO, CON FINES DE ACREDITACIÓN”, Informe Final para el Concurso de Proyectos de Investigación, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto.

Los tesisistas llegan a las siguientes conclusiones:

1. El mayor porcentaje de egresados son del género masculino (59.9%) correspondiendo la diferencia al género femenino (40.1%). Ambos géneros poseen experiencia laboral una vez que egresan o la desarrollan durante su formación profesional. Tanto en varones como en mujeres, la experiencia laboral los porcentajes son significativos, 59.9% y 40.1%, respectivamente. El 77.01% de egresados lo hacen en condición de solteros.
2. El 36.9% de los egresados conserva su actual trabajo desde que egresó y un significativo porcentaje (63.1%) no lo conserva, en el sentido que laboran en otras opciones laborales vinculadas a la profesión contable, De esta manera no queda confirmada la Primera Hipótesis Específica.
3. La formación continua contribuye al mejor desempeño en sus cargos que ostentan en su trabajo, y se aprecia en estudios de otra formación: idioma (25.1%) e informática (52.9%) como formación complementaria al Contador. Respecto a Cursos de más de 30 horas lectivas relacionadas con Contabilidad, el 49,2% ha realizado dos cursos y el 50,8% más de tres. Asimismo, más de la mitad de los egresados asisten a Congresos Nacionales de Contadores Públicos y el 29,4% ha realizado posgrados completos. De esta manera queda confirmada la Cuarta Hipótesis Específica.
4. Más de la mitad de egresados (54,0%) laboran como empleados, ocupando los puestos de cajeros, promotores, sectoristas de créditos; como Funcionarios en un 22,4%, desempeñándose Contadores, Auditores, gerentes, y, como independiente con un 11,8%. De esta manera se confirma la Sexta Hipótesis Específica.

**b. Betty Saenz Peralta (2010)** “MODELO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS GÈNERICAS EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL TÈCNICA DE ADMINISTRACIÒN BANCARIA Y SU INTERRELACIÒN CON LAS COMPETENCIAS GÈNERICAS LABORALES EXIGIDAS POR EL MERCADO LABORAL DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2009 A MARZO 2010” , Tesis para optar el grado académico de Magister en Administraciòn con Mencìon en Gestìon Empresarial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Se concluye en que:

1. Son las competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010 las que requiere el modelo educativo de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria para que los egresados obtengan formación concordante con el perfil laboral bancario y tener una mayor posibilidad de inserción laboral en este importante sector.
2. El actual perfil de competencias exigidos por el mercado laboral bancario esta basado prioritariamente en competencias genéricas.
3. Las competencias genéricas consideradas por los empleadores como las mas importantes en sus candidatos y trabajadores son:
  - Compromiso con la calidad
  - Habilidades interpersonales
  - Capacidad de trabajo en equipo
  - Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
  - Capacidad creativa

**c. Huamani Carrillo, Edilberto Demetrio (2014)** “INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA LABORAL DE LA LOCALIDAD DE HUANCVELICA DURANTE EL AÑO 2012”, Tesis para optar el Título Profesional de Abogado, Universidad Nacional de Huancavelica.

El tesista llega a la siguiente conclusión:

1. En cuanto al objetivo específico dos: Estadísticamente está demostrado que a mayor nivel educativo más posibilidades de empleo (esta es una realidad general y también en el caso de las personas con discapacidad independientemente de su tipología y grado de discapacidad por tanto la formación académica es una de las mejores herramientas que puede aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades padecidas por las personas con discapacidad al acceso de un puesto de trabajo, en la localidad de Huancavelica las personas que padecen discapacidad han alcanzado una capacitación técnica y profesional que les permite competir en el mercado laboral de nuestra ciudad, capacitación que se logra mediante el nivel de estudios alcanzados, en los resultados se evidencia que el 52.1 % de la población encuestada ha alcanzado estudiar en los institutos.

### **2.1.3. A NIVEL LOCAL**

**a. Taquio T. Juri; Solorzano T. Anny Y Zevallos B. Fiorella (2014)**” LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNHEVAL, 2013”, Tesis para optar al título de profesional de economista, Universidad Nacional Hermilio Valdizan.



Los tesisistas llegaron a las siguientes conclusiones:

1. La evolución del Proceso de Inserción Laboral de los egresados ha tenido un ligero crecimiento a lo largo de los 5 últimos años, explicado fundamentalmente por el crecimiento de la economía.
2. De una u otra manera, en los últimos años, el egresado de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNHEVAL es absorbido por el mercado de trabajo ya sea en el sector público y privado, siendo mayor la captación del sector público para los que recién egresan y mayor la captación del sector privado para los egresados con mayor experiencia, por lo que se puede concluir en que existe una alta tasa de ocupación.

**b. García H. Elva y Tuesta C. Diana.** (2014) “ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL Y LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNHEVAL. 2013”,

Tesis para optar el título profesional de Economista. Los tesisistas llegaron a las siguientes conclusiones:

1. En coherencia con todo lo anterior, la mayor parte de los egresados encuestados se muestran satisfechos con Inserción Laboral y con la Facultad de Economía de la UNHEVAL. Mirando hacia atrás, en el caso de que pudieran elegir de nuevo, el 60% de los egresados responde que hay bastantes o muchas posibilidades de que eligieran la misma carrera universitaria. A su vez, si pudieran elegir de nuevo, el 46,3% de los graduados responde que hay pocas o ninguna posibilidad de que escogieran otra Universidad.
2. La mayor parte de los egresados encuestados se muestran satisfechos con

su trayectoria profesional, acumulando un 60% del total, lo que demuestra que a pesar de tener un Plan de Estudios del Año 2014 vigente, el cual se encuentra prácticamente no actualizado, los egresados de nuestra Facultad logran desarrollarse y posicionarse profesionalmente de acuerdo a sus expectativas

## **2.2. BASE TEORICA: INSERCIÓN LABORAL**

### **2.2.1. EL CAPITAL HUMANO**

Como ya se ha indicado, desde filósofos como Aristóteles hasta economistas clásicos como Adam Smith o Alfred Marshall destacaron la importancia de las personas en cualquier empresa humana. Sin embargo, no ha sido hasta estos últimos años cuando se ha hecho manifiesta la gran relevancia de las personas y han surgido nuevos conceptos como el de capital humano.

El término capital humano fue acuñado por primera vez por el Nobel de economía Theodore W. Schultz en 1961. Desde entonces, la literatura empresarial de las últimas décadas ha incluido bajo este concepto elementos diversos y heterogéneos. No obstante, más allá de las numerosas definiciones existentes, parece existir un cierto consenso al determinar el capital humano como el conjunto de habilidades, experiencias y conocimientos del personal de una organización. A lo anterior expuesto por los investigadores de esta materia, en la percepción del valor del capital humano se pueden distinguir tres estudios principales (Davenport, 2000; Ortega, 2004):

- 1)** El capital humano como coste: Las personas que forman una organización suponen una parte importante de sus gastos de explotación. Aunque son imprescindibles para generar los ingresos del ejercicio, la percepción del valor del capital humano se centra en el coste que implican y en su control.

**2)** El capital humano como activo: El conocido cliché “las personas son el principal activo de nuestra organización”, entraña una concepción más elevada del capital humano. Así, las personas son vistas como recursos de los que se espera obtener beneficios futuros y que están bajo el control de la empresa.

**3)** El capital humano como inversor: En los últimos años, las características del mercado de trabajo (bajo cargo, mayor rotación de los empleados, etc.) ha confortado la conceptualización del capital humano como algo más que un activo. En este caso, dado el mayor poder de negociación del personal, se ha utilizado la metáfora del inversor. “Este en lugar de invertir en la empresa con su dinero, lo hace con su tiempo, sus conocimientos, habilidades y experiencias.”

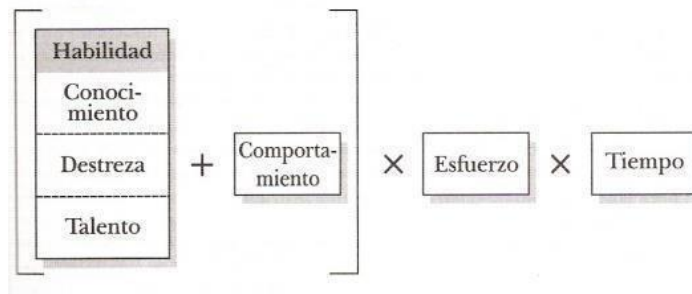
En definitiva, independientemente de su percepción, el capital humano ha sido considerado por múltiples investigadores como uno de los factores principales que explican el crecimiento de la productividad de una organización a largo plazo (Saá y Ortega, 2002). Los estudios que han tratado de relacionar al capital humano y los resultados empresariales han sido numerosos, identificándose dos enfoques tradicionales (Danvila, 2006):

- Mediante variables de flujo representativas de la inversión de la empresa en formación y posteriormente relacionarlas con los resultados obtenidos.
- Mediante estudios cualitativos de carácter empírico basados en cuestionarios.

Además como señala Gratton (2001), diversos estudios europeos y norteamericanos han determinado la influencia de la conducta de los empleados sobre los resultados financieros de las empresas según el siguiente modelo causal:



A efectos de definición y desagregación, en este punto puede resultar de interés la ecuación del capital humano de Davenport (2000). En ella, se define al capital humano como la suma de capacidad y comportamiento, multiplicada por el esfuerzo y el tiempo.



Asimismo, a efectos de homogeneizar los conceptos expuestos, resultará útil definir los elementos integrantes de la ecuación del capital humano:

1. La Capacidad implica la pericia en una serie de actividades o formas de trabajo. A su vez, esta se descompone en tres elementos principales:
  - La habilidad es la familiaridad con los métodos y medios propios de una determinada tarea.
  - El conocimiento representa el contexto intelectual en el que se desenvuelve un trabajador y por tanto el dominio que tiene para desempeñar un puesto de trabajo.
  - El talento es la facultad innata de un individuo para realizar una tarea específica.

**2.** El Comportamiento al ser observable refleja nuestros valores, creencias y reacciones ante la realidad que nos rodea. Éste contribuye a la realización de las tareas propias de una actividad y responde a la experiencia del individuo y a los estímulos situacionales que se den en un determinado momento.

**3.** El Esfuerzo representa la aplicación consciente de recursos físicos y mentales a una finalidad concreta. Relacionado con la ética laboral, pone en valor tanto las capacidades como el comportamiento del individuo (de nada serviría disponer de capacidades sin aplicarles esfuerzos para orientarlas a la consecución de unos resultados determinados).

**4.** El Tiempo es el elemento cronológico y usualmente ha sido excluido de los modelos de capital humano puesto que no se encuentra en la mente de las personas. Sin embargo, el tiempo es un recurso personal fundamental bajo el control del individuo. Estos elementos pueden generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo cuando (Gratton, 2001):

**a)** Cuando el recurso es escaso y no todos los competidores lo poseen. El mercado laboral actual hace que determinados perfiles profesionales sean escasos y por lo tanto permitan diferenciar a nuestra organización.

**b)** Cuando el recurso es valioso e influye directamente en el rendimiento. El capital humano de determinados trabajadores (capacidades, comportamiento, esfuerzo...) puede resultar muy valioso para la empresa en términos económicos. Cuando el recurso es inimitable y a los competidores les es difícil copiarlo o crear un producto substitutivo.

El capital humano es difícilmente transferible de una organización a otra (Hall, 1992) y por tanto puede ser fuente de diferenciación. Por otra parte, tal y como indicaron

Itami y Roehl (1987) la generación de capital humano puede obtenerse y acumularse básicamente mediante dos vías:

- a.** La formación; dotando a los RRHH de nuevos conocimiento y habilidades.
- b.** El aprendizaje recibido a través de la experiencia.

El planteamiento anterior de Davenport parte la percepción del capital humano como inversor en la empresa.

En este sentido, el papel de la gestión de los recursos humanos de la empresa debería ser, la de incrementar o mantener la inversión de capital humano efectuada por sus trabajadores. Así, las investigaciones de Davenport muestran cuatro grupos principales de factores que facilitan la inversión por parte de los individuos de su capital humano:

- 1.** Satisfacción intrínseca en el empleo (interés del empleo, planteamiento de retos, creatividad, etc.).
- 2.** Oportunidad de desarrollo y progreso dentro de la organización (incrementando el propio capital humano).
- 3.** Reconocimiento de los logros individuales y la aportación realizada al conjunto de la organización (respeto, estima, etc.).
- 4.** Recompensas económicas, especialmente basadas en la productividad del trabajador.



Estas cuatro categorías de factores determinan el rendimiento de la inversión en capital. A su vez, un buen rendimiento conduce a un beneficio mayor sobre la inversión de capital humano y como consecuencia se refuerza el compromiso y la dedicación.

## EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

Análogamente a lo ya expuesto, la investigación del capital humano también se ha desarrollado en las últimas décadas a partir de un enfoque macro, es decir, a nivel agregado del conjunto de la economía. Como señala Serrano (1998), la literatura empresarial sobre la relación entre capital humano y crecimiento económico surge con Schultz (1961) desde el mismo nacimiento del concepto de capital humano. Como ejemplo reciente, se puede resaltar la aportación de Mankiw, Romero y Weil (1992) generalizando el modelo de Solow incluyendo una tasa de ahorro en capital humano. En general, actualmente el capital humano ya no constituye una característica específica de una familia de modelos de crecimiento, siendo un

componente consustancial a la mayoría de ellos. A partir de las teorías desarrolladas se pueden determinar algunos efectos del capital humano sobre el crecimiento económico:

- Efecto nivel del capital humano: Éste contribuye al crecimiento de forma similar a cualquier otro factor productivo (trabajo, capital físico, etc.). A mayor nivel de capital humano, mayor producción. Consecuentemente, el crecimiento del capital humano generará crecimiento económico.
- Efecto tasa del capital humano: Éste puede contribuir al progreso técnico impulsando la innovación (o la imitación). En este caso, la propia tasa de crecimiento económico dependería del nivel de capital humano.
- Efecto indirecto sobre el crecimiento al fomentar la acumulación de otros factores productivos complementarios, como el capital físico.

Un estudio más reciente de Guisán (2006) estima a partir de datos pertenecientes a los países miembros de la OCDE-un doble efecto del capital humano sobre el PIB per cápita. Así, además del efecto directo estimado mediante una función de producción Cobb-Douglas se observa también un efecto indirecto fruto de la interrelación del capital humano con el capital físico.

Este estudio también muestra el efecto significativo de la educación sobre la inversión, obteniendo estimaciones con una elevada bondad de ajuste y coeficientes significativos. En definitiva, la relación entre capital humano, resultado empresarial y crecimiento económico global parece contar con numerosas evidencias positivas.



## **2.2.2 ENFOQUES SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL**

A continuación presentamos brevemente los principales enfoques sobre el problema de la inserción laboral.

### **EL ENFOQUE NEOCLÁSICO DEL MERCADO DE TRABAJO**

De acuerdo a Carlos Salas Páez (1997) la perspectiva neoclásica parte del supuesto de que los agentes económicos actúan de manera aislada e individual tomando como referencia las señales del mercado (precios). Así mismo, entiende que los agentes económicos toman sus decisiones en base a una racionalidad formal (adecuación de los medios a los fines) y a la búsqueda de la maximización de sus beneficios.

Desde esta perspectiva la economía se construye en base a las decisiones que adoptan consumidores y productores, asumiendo que los primeros frente a una diversidad de opciones optarán por aquella que le produzca mayor satisfacción (utilidad marginal), mientras que los segundos actuarán buscando siempre la maximización de sus ganancias. A partir de este libre juego entre oferta y demanda es que se alcanza la autorregulación de los mercados. Según este enfoque el mercado de trabajo es uno más de los mercados de bienes y servicios que se constituyen en una sociedad de mercado capitalista, por lo tanto, no se le atribuye ninguna particularidad en su funcionamiento.

En este sentido, se entiende que los agentes económicos se relacionan con el mercado de trabajo de manera individual y aislada, dejando de lado todo tipo de redes, normas e instituciones sociales. De acuerdo a Pries (2000), en el enfoque neoclásico es posible identificar al menos cuatro principios explicativos básicos acerca del funcionamiento del mercado de trabajo:

**a)** Se asume que la fuerza de trabajo es una mercancía que puede ser estandarizada, y por ende, es fácilmente sustituible.

**b)** Se asume la existencia de información completa tanto para quienes buscan trabajadores como para quienes buscan empleo.

**c)** El ajuste entre oferta y demanda de trabajo se produce mediante mecanismos de mercado; es el salario (precio ofrecido y/o demandado de la mercancía de la mano de obra) el que define la confluencia entre trabajadores y puestos de trabajo. Tal como se sostuvo anteriormente, “los individuos ofrecen su tiempo de trabajo a partir de una opción libre entre el trabajo y el ocio. Así, la oferta de trabajo estará determinada en función del salario prevaleciente en el mercado, los ingresos no laborales y el precio de los productos. Las empresas por su parte, demandarán trabajo en respuesta a los requerimientos que tengan sus productos”

En base a lo anterior se sostiene que la intervención de factores no mercantiles, tienen consecuencias negativas en el funcionamiento del mercado de trabajo. A partir del funcionamiento de los mecanismos de mercado es posible alcanzar un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo.

A partir de estos cuatro principios el enfoque neoclásico elabora una interpretación abstracta del funcionamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, en la realidad podemos encontrar distintos tipos de problemas que se alejan de esta idea de equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, dentro de los cuales el desempleo es quizás el más relevante.

Desde el punto de vista neoclásico estas problemáticas son la expresión de las deficiencias estructurales y de la “sobrerregulación” del mercado de trabajo (Pries, 2000). Sin embargo, se asume que las deficiencias estructurales (por ejemplo la

incompletitud de la información que manejan oferentes y demandantes de fuerza de trabajo) no amenazan el funcionamiento de los mecanismos de mercado y tienden a neutralizarse en el largo plazo, mientras que las “sobrerregulaciones” si ponen en peligro el libre juego entre oferta y demanda de trabajo. De acuerdo con lo anterior Pries sostiene que “según el enfoque neoclásico no es adecuado culpar a la lógica de mercado por la miseria del desempleo y de otras fricciones, donde justamente la “limitación artificial” del principio de oferta/demanda es la responsable de los desequilibrios” (2000, p. 514). Finalmente, en base a los principios explicativos del enfoque neoclásico se le ha asignado al desempleo un carácter voluntario, en el sentido de que es el resultado de una decisión racional de los agentes económicos.

### **EL ENFOQUE DEL MERCADO DE TRABAJO SEGMENTADO O DUALIZADO**

Este enfoque intenta explicar las carreras laborales como procesos condicionados y dirigidos por diversas fuerzas estructurales. El mercado de trabajo está fuertemente dualizado y/o segmentado, y a los distintos segmentos les corresponden distintas trayectorias laborales “típicas”. Piore (1975), en la formulación de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo define los segmentos primario y secundario, caracterizados por buenas posibilidades de ascenso, estabilidad del empleo y salarios altos el primero y por precariedad laboral, temporalidad y bajas remuneraciones el segundo.

La educación formal parece ser un requisito fundamental para acceder al segmento primario, tanto que se puede convertir en una barrera a la entrada en este segmento. Con relación a la movilidad inicial de los jóvenes Piore explica que las estaciones iniciales de los jóvenes de clase trabajadora se pueden identificar con estaciones

a las que quedarán permanentemente confinados los trabajadores de la clase baja. Hasta que los jóvenes no adquieren la titulación a la que aspiran no pueden identificarse laboralmente con su clase. En este sentido cabe mencionar la obra de Spilerman (1977).

Este autor define las líneas de carrera o trayectorias laborales como historias laborales comunes a una porción de la fuerza de trabajo. Las definiciones tradicionales de trayectorias laborales hacían referencia a carreras profesionales (enfoque convencional) pero la observación de las historias laborales obliga a considerar la gran variedad de caminos posibles en el mercado. Los diferentes puertos de entrada en las trayectorias condicionan el éxito o el fracaso progresivo en el mercado, de manera que hay unas trayectorias (ordenadas), donde los individuos comienzan por lo general en una ocupación que les garantiza estabilidad y buenas condiciones de trabajo, otras trayectorias donde la seguridad en el trabajo no está garantizada pero la continuidad de una carrera en una ocupación sí (ocupacionales) y otras trayectorias (caóticas): no se da una progresión lineal, sino que los individuos "circulan" por puestos secundarios, sin que existan jerarquías de edad e intercalando numerosos períodos de desempleo entre sus distintos sucesos laborales.

Este enfoque se enmarca en la corriente estructuralista en la medida en que son las características de los puestos de entrada y las que determinan si estabilidad en ella.

### **2.2.3 LA INSERCIÓN EVOLUCIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA**

Según la Organización Iberoamericana de la Juventud, la situación laboral en América Latina sufrió un empeoramiento durante la década de los 80's, pero en los 90's las condiciones macroeconómicas para dicha región fueron más favorecedoras, no obstante, a finales de esta década la caída del crecimiento económico golpeó a los mercados de trabajo y afectó las condiciones de inserción laboral de los jóvenes.

En América Latina, se visualizan cambios muy marcados en los mercados laborales como el incremento de la oferta laboral y del crecimiento lento del nivel de ocupación, que dio como resultado un evidente aumento de paro abierto de 8,3% en 1990 a 10,9% en 2003 (OIJ-CEPAL, 2004), con una recuperación en 2010 de una tasa de desempleo de 7.3% (CEPAL, 2011).

### **2.2.4 LA SITUACIÓN LABORAL JUVENIL EN EL PERÚ**

Escenario de nuestro país no difiere en demasía del panorama de América Latina, precisó la Organización Internacional del Trabajo. Más de un millón de jóvenes peruanos de entre 14 a 25 años, de los cerca de seis millones que viven en el país, son desempleados, estimó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta cifra ubica la tasa de desempleo juvenil en aproximadamente 18%. En ese sentido, en Perú el escenario no difiere mucho del panorama regional, pues el desempleo entre los jóvenes de América Latina y el Caribe alcanza el 16%, mientras que entre los adultos esa tasa es de 5%, es decir, una relación de casi tres veces, aunque en ciertos países esta diferencia es mayor.

Es por ello que la OIT, a través de su proyecto de Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (Prejal), ha escogido al 12 de agosto como el Día Internacional de la Juventud, para sensibilizar sobre la importancia de promover acciones en favor del empleo decente para los jóvenes. Sostuvo que el desempleo juvenil es sin duda una preocupación central para el desarrollo de América Latina y el Caribe, al punto que la disminución de este indicador es una meta consistente para la reducción de la pobreza.

Sin embargo, detalla la agencia Andina, la OIT anotó que el desempleo juvenil es solo uno de los problemas que enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo. En la región el empleo informal en los jóvenes alcanza el 78%, lo que implica que 8 de cada 10 jóvenes trabaja en la informalidad.

Las condiciones en las que trabajan los jóvenes son muy diversas, además muchas veces desempeñan trabajos familiares no remunerados o trabajos precarios que no aportan significativamente a su desarrollo.

Por otro lado, como una respuesta al desempleo, los jóvenes intentan emprender negocios propios, pero sin un estudio de las necesidades y oportunidades del mercado local, por lo que dichos negocios terminan fracasando al poco tiempo.

En ese contexto, y con el fin de mejorar la situación laboral de los jóvenes en América Latina, la OIT cuenta, entre otras iniciativas, con el proyecto Prejal, el cual se ejecuta en ocho países de América Latina.

### **2.2.5 DEFINICION DE INSERCION LABORAL**

La Inserción Laboral posee diversas definiciones dadas por diversos autores, mencionaremos algunos de ellos:

Según Vernieres (1997) que dice: “Es el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. La inserción laboral de los jóvenes es un proceso problemático y crecientemente complejo, sobre todo en estos tiempos de desaceleración económica, donde ser joven y poseer un puesto de trabajo se ha convertido más en la excepción que en la tónica general”.

Fournet (1993) nos dice “Es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo, asimismo es un proceso con cierta duración de tiempo, por lo que hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi- instantáneo, sino un proceso más o menos lento”

Romero (2004), agrega 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”.

Por lo anterior mencionado se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad (las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social), interactúan y se ajustan con los elementos de la ocupabilidad (la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos); hasta generarse una inserción a una vacante.

## **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL PERFIL DEL EGRESADO/PERFIL PROFESIONAL**

Lo primero a considerar antes de abordar la definición es saber que la tarea universitaria es formar al profesional al nivel de egresado, bajo el concepto de profesional básico, lo que quiere decir que “un egresado debe de estar ubicado para desempeñarse en las competencias centrales de la profesión, con un grado de eficiencia razonable, que se traduce en el cumplimiento de las tareas propias y típicas de la profesión y en la evitación de errores que pudieran perjudicar a las personas o a las organizaciones”.

### **NATURALEZA DE LOS PERFILES**

Las partes que un perfil de una carrera ha de contener es difícil descubrirlo, sin embargo depende de muchos factores considerando los siguientes:

- La concepción que la institución asume de la cual se desprende ¿qué tipo de características deben de tipificar al futuro profesional? ¿cuáles son sus propósitos? ¿cómo formarlo?
- El perfil profesional debe de referirse a los propósitos fundamentales de la carrera y a ciertos grandes ámbitos de competencias.
- Debe de contener una somera indicación de los conocimientos que la carrera necesita y así mismo los grandes fines de la educación.
- Debe de estar en armonía con los objetivos y fines del currículo que asumirá.

### **CONCEPTO**

Existen diversas definiciones acerca del perfil de egresado que ayudan al análisis de este factor, mencionaremos algunas que tengan relación con el perfil de egresado planteado por la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.



Para abordarlo primero precisaremos que entendemos por egresado.

- Egresado: alumno que, habiendo cumplido todas las obligaciones curriculares, obtiene el título al cual aspiraba.
- Egresado activo: aquel egresado que está ocupado o está desocupado pero realiza una búsqueda activa de empleo.
- Egresado Ocupado: aquel que desempeña una actividad profesional remunerada tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Por lo dicho anteriormente se puede deducir que un egresado es aquel alumno que concluyo satisfactoriamente una formación educativa en cualquier nivel, o aquella persona que termino estudios profesionales de una Universidad o Instituto, que puede estar activa o desocupada.

En segundo lugar mencionaremos algunas definiciones sobre perfil del egresado.

- La comisión Nacional de Acreditación (CNA), en su Manual de Orientación para Autoevaluación, vigente desde el año 2008 para carreras de pregrado, posiciona al Perfil de Egresado como la base desde donde emanan todos los demás ámbitos de la acreditación. En consideración, CNA señala:"(..) las carreras que se incorporen al proceso de acreditación serán evaluadas respecto a:

**El Perfil de Egreso de la respectiva carrera:** La definición del Perfil de Egreso debe considerar el estado de desarrollo y actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar. Junto a ello, también se deben integrar las orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de la misión, los propósitos y fines institucionales.

Al conjunto de recursos y procesos mínimos que permiten asegurar el cumplimiento

del Perfil de Egreso definido para la respectiva carrera: De esta forma, la estructura curricular, los recursos humanos, los elementos de apoyo a la enseñanza y el aprendizaje, la modalidad de enseñanza y los aspectos pedagógicos, la infraestructura y los recursos físicos deben ordenarse en función del logro de dicho perfil.

Por lo tanto la CNA define al perfil de egreso como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que todo egresado debe dominar como requisito para obtener el título habilitante para ejercer su profesión y constituye el marco de referencia para la aplicación de los criterios de evaluación. En otras palabras, el Perfil de Egreso define qué es lo que la unidad espera lograr”.

- Díaz Barriga (1981) opina que el perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita el ejercicio profesional.
- Gutiérrez Rubio (2008) “son las características de los rasgos que tipifican al profesional egresado de un instituto superior u otra institución, expresado a través de descripciones precisas y claras de los aspectos que configuran una profesión. El perfil abarca dos dimensiones, la formación ocupacional y la formación general o común.

El perfil del egresado puede ser virtual o real. Es virtual cuando únicamente se manifiesta como una intención, como un proyecto a lograr, como un futuro deseable y posible para los alumnos que ingresan al programa; es real en el momento en el que se plasma en los egresados.

Teóricamente, la eficiencia de un programa de educación superior consiste en el logro del perfil del egresado. Se puede decir que la eficiencia terminal de un

programa de educación superior es directamente proporcional al número de alumnos que alcanzan dicho perfil.

En este sentido podemos definir que el perfil del egresado es el conjunto de conocimientos, competencias y actitudes que una persona está en condiciones de ejecutar, luego de haber concluido sus estudios al momento de su titulación o graduación.

### **IMPORTANCIA**

La descripción de perfil es relevante en cuanto a promoción y reclutamiento de estudiantes, a diseño y evaluación curricular, como en cuanto a conocer el grado que predomina como demanda en el mercado laboral.

Al referirnos a los procesos de reclutamiento de estudiantes y promoción, la lectura de un perfil de una carrera debería dar a una persona (como un futuro postulante a la carrera) una imagen lo más aproximada posible a la realidad respecto de cuáles son las actuaciones profesionales de un egresado de la carrera.

Por otra parte, un perfil bien construido indica a los desarrolladores del curriculum las claves para este mismo proceso, proporcionando así las claves para determinar la consistencia y validez de la curricula, selección y secuenciación de contenidos y respecto de métodos de enseñanza y de evaluación más recomendables.

Además, un perfil bien diseñado y certificado por la universidad y sus acreditadores, proporciona información valiosa al mercado laboral, particularmente cuando se trata de empleadores de los servicios de estos profesionales, los que pueden ser empresariales, institucionales, organizacionales o individuos que requieren sus servicios.

## **ROL DEL PERFIL**

Tiene como rol orientar la construcción del currículo, sustentar las decisiones que se tomen, y ser un referente para el permanente diálogo entre los esfuerzos formadores institucionales, el mundo del trabajo y los propios practicantes de la profesión.

## **PRINCIPIOS**

- Un perfil se compone de; Dominio de competencias: es decir, está definido por los desempeños típicos y propios de un profesional sin especialización, y que pueden legítimamente serle demandados a este por la sociedad.
- Un perfil, es una particular integración de todas las competencias adquiridas en la formación y se traduce en un profesional o graduado egresado.
- Un dominio de competencia está formado por competencias. Ahora bien una competencia se puede decir que incluye distintos niveles como el ser (actitudes y valores que guían el comportamiento), el saber (datos, conceptos, conocimientos), y el saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación). Estos tres aspectos unidos son los que van a asegurar el máximo rendimiento de una persona en un determinado puesto de trabajo.

## **HABILIDADES ETIMOLOGIA**

Del latín “habilitas”, hace referencia a la destreza, la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad.

## **DEFINICIÓN**

Se define habilidad como la capacidad de realizar tareas y solucionar problemas. Por lo tanto una persona hábil, es aquella que obtiene éxito gracias a su destreza, es también aquella que ha adquirido una metodología, técnicas específicas y

práctica en su área de trabajo podemos clasificarlas en:

- **HABILIDAD MATEMÁTICA:** Inteligencia que emplean las personas y que se utilizan en forma correcta para completar un proceso de raciocinio de manera adecuada. Por lo tanto, las personas con habilidad matemática, tienen facilidad para trabajar con funciones, proporciones y otros elementos abstractos.
- **HABILIDAD SOCIAL:** Todas aquellas capacidades que tiene una persona para llevar a cabo lo que son las relaciones de tipo interpersonal. Así, se hace referencia a la capacidad para comunicarse, para tener empatía o para negociar.
- **LAS HABILIDADES DE TIPO COMUNICATIVO:** Son las terceras más importantes y son aquellas que determinan la capacidad de alguien para llevar a cabo el análisis de la influencia que puede tener con otras personas o incluso los medios de comunicación.
- **HABILIDADES PARA EL TRABAJO:** En concreto, las que son más valoradas en un profesional son el liderazgo, la creatividad, la destreza manual, la capacidad lingüística o la destreza de tipo mecánico. Todas ellas determinarán que aquel sea un empleado competente y eficaz.

### **HABILIDAD COGNITIVA DEFINICIÓN**

La habilidad cognitiva posee diversos conceptos:

Para Rigney (1978) “Las habilidades cognitivas son entendidas como operaciones y procedimientos que puede usar el estudiante para adquirir, retener y recuperar diferentes tipos de conocimientos y ejecución ...suponen del estudiante capacidades de representación , capacidades de selección (atención e intención) y capacidades de autodirección (auto programación y autocontrol).

Sánchez (1993) en Capella y Sánchez Moreno (1999)“...dice que el desarrollo de

habilidades intelectuales para un desempeño efectivo no es un proceso que ocurre de manera espontánea. El ser humano aprende de dos maneras: a partir del contacto con el medio ambiente, de manera espontánea e incidental y, a través de procesos de enseñanza-aprendizaje planificados y cuidadosamente desarrollados.”

Por lo anterior dicho la habilidad cognitiva se refieren a las distintas habilidades intelectuales demostradas por los individuos al desarrollar una tarea; esto le permite al sujeto apropiarse del conocimiento para resolver problemas y transformar su entorno.

De acuerdo con lo anterior, las habilidades cognitivas le posibilitan al sujeto ampliar sus concepciones de mundo a partir de sus operaciones mentales, la experiencia y las vivencias que le provea el contexto en donde se desenvuelve, pero para ello, el individuo debe reconocerlas con el fin de hacer un buen uso de sus capacidades, de manera que se apropie del conocimiento para resolver problemas y transformar el entorno.

En la investigación especializada sobre habilidades y estrategias pueden recogerse multitud de definiciones al respecto; no obstante, es factible detectar un único núcleo de significado, aunque con algunas diferencias en los niveles denotativos de los términos empleados; en otras palabras, el nivel de generalidad concedido al concepto de habilidad o estrategia varía según el tipo de definición formulada.

Por ello, se recogen aquí dos grupos claramente diferenciados y delimitados de definiciones: sintéticas y analíticas.

- **Sintéticas.**

En este caso, las habilidades o estrategias se presentan en un sentido general, aunque asignándoles un papel concreto, siendo fácil detectar tanto macro

habilidades o macro estrategias, habilidades ejecutivas, etc., como micro habilidades o micro estrategias, habilidades no ejecutivas, etc. Las habilidades cognitivas son entendidas como operaciones y procedimientos que puede usar el estudiante para adquirir, retener y recuperar diferentes tipos de conocimientos y ejecución , suponen del estudiante capacidades de representación (lectura, imágenes, habla, escritura y dibujo), capacidades de selección (atención e intención) y capacidades de autodirección (auto programación y autocontrol).

O'Neil y Spielberger (1979), a diferencia de Rigney, prefieren utilizar el término estrategias de aprendizaje, pues en él incluyen las estrategias de tipo afectivo y motor, así como las estrategias propiamente cognitivas; aunque de hecho reconocen tres características básicas de este dominio: la gran diversidad terminológica, el limitado acuerdo existente respecto a sus conceptos fundamentales y el estado de "arte" en que se encuentra. Sin embargo, ello no impide que puedan establecerse algunas distinciones; por ejemplo, respecto a un tema muy próximo conceptualmente, tal como el de los estilos cognitivos. Perkins (1985), comentando el problema de la generalidad o especificidad de las habilidades cognitivas, señala una posible distinción entre estilos cognitivos y estrategias; los primeros están más íntimamente ligados a la conducta general de la persona, a su modo de pensar, de percibir, etc; mientras las segundas son conductas más específicas aplicadas en un momento determinado de un proceso.

Derry y Murphy formularon en 1986 un planteamiento de diseño de sistemas de instrucción para mejorar la habilidad de aprender, utilizando como guía la teoría de Gagné, y la teoría meta cognitiva. El análisis de estas teorías les llevó a la

conclusión de que la mejora de la habilidad para aprender necesita el desarrollo no sólo de habilidades de aprendizaje específicas, sino también de un mecanismo de control ejecutivo que acceda a las habilidades de aprendizaje y las combine cuando sean necesarias. Aunque, advierten que cualesquiera de las posibilidades debe considerar que esas habilidades, sobre todo las de control ejecutivo, son difíciles de entrenar, desarrollándose y automatizándose lentamente. Por ello, sus investigaciones representan una integración de las diversas taxonomías existentes, incorporando estrategias de: memoria, lectura y estudio, solución de problemas y afectivas.

McCormick et al. (1989) abordan la cuestión de las habilidades cognitivas en el marco del aprendizaje en una línea actual de transición de los contextos de laboratorio a las situaciones académicas de la vida real. En este ámbito han tenido lugar dos avances importantes:

1º. El desarrollo de modelos complejos de pensamiento calificable como competente; lo cual ha permitido identificar con mayor precisión las habilidades y estrategias más importantes.

2º. La elaboración de diseños de instrucción que promueven una actuación competente, evaluando el valor y efectividad de la instrucción en contextos naturales.

- **Analíticas.**

En este caso, las habilidades no son simples conglomerados de reglas o hábitos, sino que se trata de habilidades de alto orden que controlan y regulan las habilidades más específicamente referidas a las tareas o más prácticas. Resnick y Beck (1976) distinguen entre actividades de tipo amplio, utilizadas para razonar



y pensar (habilidades generales), y habilidades específicas, dedicadas a realizar una tarea concreta (habilidades mediacionales). En un sentido más preciso, Sternberg (1983) diferencia entre habilidades ejecutivas (útiles para planificar, controlar y revisar las estrategias empleadas en la ejecución de una tarea, como identificar un problema) y habilidades no ejecutivas (utilizadas en la realización concreta de una tarea, como comparar). En nuestro caso, preferimos hablar de estrategias cognitivas y meta cognitivas, que podríamos resumir de la siguiente forma: En este sentido podemos decir que las habilidades cognitivas son las facilitadoras del conocimiento, aquellas que operan directamente sobre la información: recogiendo, analizando, comprendiendo, procesando y guardando información en la memoria, para, posteriormente, poder recuperarla y utilizarla dónde, cuándo y cómo convenga.

Las informaciones que procesan serían los siguientes:

- 1. Atención:** Exploración, fragmentación, selección y contra distractoras.
- 2. Comprensión (técnicas o habilidades de trabajo intelectual):** Captación de ideas, subrayado, traducción a lenguaje propio y resumen, gráficos, redes, esquemas y mapas conceptuales. A través del manejo del lenguaje oral y escrito (velocidad, exactitud, comprensión).
- 3. Elaboración:** Preguntas, metáforas, analogías, organizadores, apuntes y nemotecnias.
- 4. Memorización/Recuperación (técnicas o habilidades de estudio):** Codificación y generación de respuestas.

## **HABILIDADES METACOGNITIVAS.**

Son las facilitadoras de la cantidad y calidad de conocimiento que se tiene (productos), su control, su dirección y su aplicación a la resolución de problemas, tareas y procesos.

Las estrategias meta cognitivas hacen referencia, por una parte, a la consciencia y conocimiento del estudiante de sus propios procesos cognitivos, conocimiento del conocimiento , y, por otra, a la capacidad de control de estos procesos, organizándolos, dirigiéndolos y modificándolos, para lograr las metas del aprendizaje (Flavell, 1976). En general, supondrían aprender a reflexionar, estando integradas por variables de la persona, la tarea y las estrategias.

Las variables de la persona estarían formadas por nuestros conocimientos y creencias acerca de cómo somos y cómo son los demás, como procesadores cognitivos, estando directamente relacionadas con los componentes cognitivos de la motivación (percepción de autoeficacia, creencias de control, expectativas de rendimiento, etc.).

## **COMPETITIVIDAD**

### **ETIMOLOGIA**

No es lo mismo competencia que competitividad, aunque comportan raíz etimológica. Y resulta desesperanzador que en nuestras empresas se preste más atención a la segunda que a la primera.

La competencia del latín “competere” es una virtud que supone ir al encuentro de aquello a lo que se aspira con la preparación necesaria para conseguirlo.

## **DEFINICIÓN**

La competencia impulsa la competitividad, dado que la primera incentiva a las personas a ser más eficientes, y esto a su vez genera las condiciones necesarias para que la persona se haga más competitivo. La competitividad esta intrínsecamente vinculada a la competencia, al considerarse a la primera como el conjunto de habilidades y condiciones requeridas para el ejercicio de la competencia; entonces, la competencia sería el resultado de, e, incluido en, la competitividad

- **LA COMPETITIVIDAD PERSONAL**

Ser competente es una lucha personal, depende de ti, de tus capacidades, de tu esfuerzo y de la meta que pretendas alcanzar. Implica cultivarse a uno mismo, desarrollarse, prepararse para saber, cada día mejor, lo que uno se lleva entre manos. El que quiere ser competente en una materia, se siente llamado hacia la perfección, hacia la mejora diaria.

Sin embargo, la competitividad poco tiene que ver con lo anterior, quien es competitivo no tiene la vista puesta en su propia capacidad para alcanzar una meta, sino en su posición relativa respecto a la del otro al que considera un competidor para lograrla. La competitividad no es un modo de relacionarse con la meta sino con los demás, un modo conflictivo de relación en el que no existe colaboración sino lucha encarnizada. Cuando uno cede ante la competitividad, ya no se preocupa tanto por su desarrollo personal como por su superioridad respecto a los competidores. Por lo que su esfuerzo y preparación dependerá más de cuán competentes sean sus oponentes que de lo que sea realmente necesario para hacer las cosas bien. La competitividad no implica una lucha consigo misma sino con los

demás.

La competencia es una virtud que nos lleva al pleno florecimiento de nosotros mismos, mientras que la competitividad es un vicio que nos pone en relación con las peores pulsiones de nosotros mismos, esas que nos aíslan de los demás y convierten nuestra vida en un permanente conflicto, en una lucha, en una jungla que dista mucho del paraíso perdido.

La decisión es nuestra más nos vale acertar en nuestra elección. De ello depende nuestra felicidad, y la supervivencia de un mundo que exige colaboración y no enfrentamiento para seguir siendo humano. No convirtamos en verdad la afirmación de Hobbes de que el hombre es un lobo para el hombre no sería mejor que el hombre fuera el ejemplo para el hombre.

## **EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES COMO VENTAJA COMPETITIVA DE LAS EMPRESAS**

El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. Es importante señalar que existen diferentes modelos de desarrollo profesional y que la literatura de investigación no se pone de acuerdo sobre cuál es el mejor. A continuación se presentan tres clases de modelos:

1. Modelos de ciclo de vida: Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión; pasan por distintas etapas personales o profesionales (Blake, 1997).
2. Modelos basados en la organización: También sostienen que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone

cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes (Pineda, 1995).

**3. Modelo del patrón de dirección.** Describe cómo contemplan las personas su profesión; cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior (Driver, 1992). Por ejemplo, algunos trabajadores planifican permanecer en un determinado puesto o empleo durante toda su vida y no entra en sus planes cambiar de trabajo; tiene un concepto lineal de sus profesiones. Otros empleados consideran sus profesiones como una espiral, permanecen durante un tiempo en un determinado puesto o empleo y luego pasan a un área completamente diferente. Un buen ejemplo son los asesores de dirección que trabajan en el proyecto de una empresa durante varios años y, cuando está terminado, se trasladan a otra compañía con un proyecto completamente distinto.

## **EL FACTOR HUMANO Y LA COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA**

El marco conceptual de la competitividad fue establecido en el siglo XVII por las teorías de comercio internacional, cuya esencia está centrada sobre todo en aspectos económicos. El principal mentor de estas teorías fue David Ricardo, quien destacó por su metodología de las ventajas comparativas.

La teoría económica clásica basa las ventajas comparativas de una región o una nación en la abundante dotación de factores básicos de producción (tierra, mano de obra y capital) y sobre todo, en la abundancia relativa de recursos naturales.

Con la globalización y toda una serie de elementos innovadores como tecnologías de avanzada, nuevos patrones de consumo y una mayor conciencia sobre la conservación de los recursos naturales, surge toda una re conceptualización del

término 'competitividad', donde las ventajas comparativas como motores de desarrollo evolucionan hacia las ventajas competitivas.

Las ventajas competitivas se crean a partir de la diferenciación del producto y de la reducción de costos; aquí la tecnología, la capacidad de innovación y los factores especializados son vitales. Los factores especializados no son heredados (como sí lo es la base de recursos naturales), son creados y surgen de habilidades específicas derivadas del sistema educativo, del legado exclusivo del "saber-cómo" ("know how") tecnológico, de la infraestructura especializada, de la investigación, de la capacitación que se le ofrezca al recurso humano, de mercados de capitales desarrollados y de una alta cobertura de servicios públicos de apoyo, entre otros. Las ventajas competitivas son únicas y es difícil que competidores de otras regiones puedan replicarlas o acceder a ellas, ya que además de responder a las necesidades particulares de una industria concreta, requieren de inversiones considerables y continuas para mantenerlas y mejorarlas.

La mencionada evolución del concepto de 'ventajas comparativas' a 'ventajas competitivas' permite reducir "la función de los recursos naturales en cuya explotación se basaron principalmente y en general, las fuentes tradicionales de crecimiento en el sector agropecuario se requiere un tiempo y un esfuerzo mayor para crear ventajas competitivas".

El proceso de apertura comercial ha puesto al descubierto una serie de debilidades y amenazas que deben afrontar todas aquellas unidades económicas que no se encuentran preparadas para lidiar ni con las nuevas exigencias, reglas y condiciones internacionales que presenta el nuevo esquema de la agricultura, ni con los desequilibrios ya existentes entre los países (como diferentes tamaños y escalas

de producción).

Tales debilidades y amenazas son el resultado de la dificultad de adaptarse a las nuevas condiciones de la economía internacional y derivan, a su vez, de situaciones no competitivas que van más allá de los aspectos considerados por las teorías de comercio internacional. Tal y como se mencionó, los conceptos puramente economicistas empiezan a mezclarse con otros de orden no económico como: diferenciación de productos, calidad, poder de negociación, cultura, política, calidad del recurso humano, protección y estado de los recursos naturales y características de la ubicación espacial. De esta forma, estos nuevos factores se suman a la determinación de la competitividad. La interacción de estos elementos ha dado como resultado un término mucho más equilibrado conceptualmente y que tiende a asociarse con temas como rendimiento económico, eficacia social y sostenibilidad ambiental.

A nivel institucional el concepto de competitividad de la agricultura se entiende dentro del marco del desarrollo sostenible, el cual se compone de cuatro dimensiones interrelacionadas: la social, la política institucional, la ambiental y la económica, cuyos indicadores globales son respectivamente: equidad, gobernabilidad, sostenibilidad y competitividad.

Asimismo, se distingue entre competitividad y competencia, al considerar a la primera como un concepto multidimensional que hace referencia a un proceso a través del cual se llega a un resultado: la competencia.

Por otro lado, según los elementos que alimenten a la competencia, se puede distinguir entre competitividad espúrea (ilegítima) y competitividad auténtica. La primera es aquella competitividad basada en desequilibrios tales como: la

sobreexplotación de los recursos naturales y de la mano de obra, y las ventajas artificiales de costos, provenientes de subsidios a los factores y de la depreciación de las tasas de cambio, entre otros. La segunda, también conocida como competitividad real, se basa en precios de equilibrio y busca compatibilizar un mejor nivel de vida con un desarrollo sostenible.

La amplitud del término 'competitividad' permite aplicar el análisis a prácticamente cualquier actividad económica. Ello crea la necesidad de identificar distintos niveles de análisis (abordados en el próximo acápite) para así operacionalizarle en términos de variables estratégicas y áreas de política.

El plano operativo de la competitividad depende del nivel de análisis al cual se esté haciendo referencia, del producto analizado y del objetivo específico que se persigue alcanzar con el análisis.

El enfoque sistémico distingue cuatro niveles de análisis, distintos pero interrelacionados entre sí, cuyo fin es examinar la competitividad: el nivel 'meta', el nivel 'macro', el nivel 'meso' y el nivel 'micro'.

- **NIVEL META**

Este nivel se inserta de forma complementaria en cada uno de los otros niveles, y se refiere a aspectos del recurso humano, como desarrollo de habilidades y conocimientos y, por ende, comprende los temas de educación y capacitación.

- **NIVEL MACRO**

En este ámbito aparecen elementos de carácter social (como la inseguridad ciudadana), y las variables macroeconómicas manejadas por el Estado, como el déficit fiscal, la inflación, y con ella el tipo de cambio y la tasa de interés, las cuales afectan sustancialmente el comportamiento productivo. También entran en juego



aquellos aspectos externos al país y que influyen en la cadena, como son los precios internacionales y las exigencias de calidad en los mercados finales. Las políticas de manejo integrado de recursos naturales se conciben en este ámbito con el fin de mantener el equilibrio de todo el sistema de desarrollo sostenible. Asimismo, dentro de este ámbito, se encuentran factores referentes a la demanda, tales como: gustos y preferencias de los consumidores, volumen y tendencia de crecimiento, origen, tipo y grado de segmentación y exigencias o grado de sofisticación de los consumidores.

- **NIVEL MESO**

En este espectro se destacan elementos como la infraestructura y el desarrollo de logística, la base de recursos naturales, las características agroecológicas y los elementos climáticos.

- **NIVEL MICRO**

A nivel micro, se identifican factores que condicionan el comportamiento de la empresa, como la productividad, los costos, los esquemas de organización, la innovación con tecnologías limpias, la gestión empresarial, el tamaño de empresa, las prácticas culturales en el campo, tipo de tecnologías, conciencia ambiental de la empresa, diversificación y control de calidad de los productos, avance en esquemas de comercialización y distancias entre fuentes de materias primas, empresa y mercados (traducido en costos de transporte).

Cada nivel de análisis corresponde a diferentes estrategias e instrumentos de política. “Al nivel de la firma (micro), la competitividad es principalmente el resultado de estrategias de gestión. Al nivel meso, es el resultado de estrategias de cooperación/competencia de un grupo de organizaciones y al nivel regional o

nacional, principalmente el resultado de la política pública y su respuesta a iniciativas de política de los actores económicos o sociales”.

La amplitud que impone un posible análisis de la competitividad en los diferentes niveles, requiere establecer límites en su conceptualización.

## **CREATIVIDAD**

### **HISTORIA / ETIMOLOGIA**

Proveniente del termino latino “creare” (crear), la creatividad ha estado siempre asociada con la imaginación, aunque no ha sido hasta el siglo XX cuando se le ha considerado como una capacidad humana en lugar de un don divino. Debido a su enorme aplicación, no existe un común acuerdo entre los estudiosos del tema, por lo que a menudo se describe en términos de pensamiento creativo, habilidad, solución a un problema, imaginación o innovación. Donde sí existe un convenio, cuando los investigadores concuerdan que la creatividad es la misma en todas las actividades, aunque su resultado es diferente según el campo de aplicación. Hasta antes de todo esto, la historia del concepto de creatividad indica que durante largo tiempo, su papel predominante correspondía al arte. Sin embargo, existe una fuerte vinculación de este último con la poesía ya que comparten valores básicos tales como: la búsqueda de la verdad, la estructuración de la naturaleza, el descubrimiento de las reglas que gobiernan la conducta humana y, más importante para esta investigación, la creación de nuevas cosas que han sido inventadas por el hombre.

En tiempos modernos, el concepto de creatividad se transformó, el sentido de la expresión cambio; es decir, el requisito de “a partir de la nada” desapareció. Boden (1991) sugiere que si se toma literalmente la definición del diccionario para referirse

al concepto de creación “hacer algo de la nada”, la creatividad parecería estar lejos no solo de cualquier aproximación científica pero no imposible. Debido a esto, se ha visto explicada en términos de inspiración divina, intuición romántica o visión.

No obstante, con la nueva construcción, la creatividad significa “la fabricación de cosas nuevas”, lo que resulta ser contraria a la anterior concepción.

Con el nuevo significado predominó la creencia de que solo es creativo el artista, por lo que se convirtió en sinónimo de creador, pero a lo largo del siglo XX esto cambia, se empieza a considerar que las personas activas de otros campos de la cultura pueden ser creativos también. De esta manera se afirma que “la creatividad es posible en todos los campos de la producción humana”.

### **DEFINICIÓN**

Romo M. nos dice que “Creatividad es una forma de pensar cuyo resultado son cosas que tienen, a la vez, novedad y valor”

Secadas (2002), se refiere “No menos grave es el falso concepto que circula de creatividad como si fuera una inspiración gratuita, súbita e imprevisible de la mente, iluminada por desconocidos influjos extra naturales”

Stenberg (1989) nos dice “La creatividad es un fenómeno de múltiples facetas, tres de las cuales resultan críticas: la inteligencia, el estilo intelectual y la personalidad”

Por lo dicho anteriormente se puede decir que la creatividad es un proceso del pensamiento, un mecanismo intelectual a través del cual se asocian ideas o conceptos, dando lugar a algo nuevo, original. Implica la redefinición del planteamiento del problema para dar lugar a nuevas soluciones.

## PRINCIPIOS DE CREATIVIDAD

Si desea mejorar su creatividad, éstos son algunos principios básicos que debe manejar antes de entrar en otro tipo de técnicas y conceptos.

- Ante las dudas y preguntas personales en un diario
- Dedique tiempo a la reflexión
- Lea buenos libros
- Encuentre diversión en resolver problemas
- Reconozca sus errores.
- Ponga en duda cualquier conocimiento.
- Exprese y fundamente las creencias personales.
- Vea y observe.
- Oiga y escuche, trate de diferenciar los ruidos y los sonidos
- Interésese por definir las ambigüedades
- Adáptese rápidamente a los cambios
- Confíe en los instintos personales
- Ponga atención en los pequeños detalles
- Exprésese claramente
- Encuentre igualdades, analogías y metáforas
- Encuentre relaciones donde otros no las perciben
- No tema asumir los riesgos
- No acepte factores limitantes que sean inmutables, sino enfréntelos
- Gane confianza poniendo en práctica ideas creativas y actividades cuyo control dependa de usted.

## **NIVELES DE CREATIVIDAD**

Howard Gardner ha sido uno de ellos, proponiendo la siguiente escala de valores en función de la excepcionalidad de los productos creativos realizados. Así, considera los siguientes matices:

- ❖ El talento: Es señal de un potencial en cualquier especialidad. Un individuo que avanza deprisa se le reconoce como “dotado”.
- ❖ La prodigiosidad: Es una forma extrema de talento en una especialidad. Mozart era considerado prodigioso por estar más dotado que otros en su campo.
- ❖ La experiencia y experto: Se utilizan para referirse a un individuo que ha alcanzado tras años de experiencia (mínimo una década) una excelencia técnica y un dominio importante de los conocimientos de un campo. No implica originalidad, dedicación, ni pasión.

## **BARRERAS A LA CREATIVIDAD**

Para que una persona pueda ser creativo, se debe estar abierta a todas las alternativas. Esto no siempre es posible, ya que en ocasiones al estar creando una idea creamos bloques mentales el cual detiene nuestra creatividad. Una cuestión clave a la hora de mejorar la creatividad es ser conscientes de nuestros bloqueos y tratarlos de algún modo. La mayor parte de nosotros no somos conscientes de nuestros bloqueos conceptuales. Estar alertas al respecto no sólo nos permite conocer mejor nuestras fortalezas y debilidades, sino que también nos proporciona la motivación y el conocimiento necesarios para romper tales bloqueos. Los bloqueos mentales han sido clasificados en perceptivos, emocionales, culturales, ambientales e intelectuales.

- Los Bloques Perceptivos: Son obstáculos que restringen nuestra capacidad para

percibir el problema en sí mismo, o la información necesaria para abordarlo. Como es bien sabido, nuestros ojos pueden inducirnos a error cuando observamos ciertas figuras. Nuestras percepciones no siempre son precisas.

- Los Bloques Emocionales: Limitan nuestra libertad para investigar y manipular ideas. Afectan a la comunicación de nuestras ideas a otras personas. Estos bloqueos también se denominan barreras psicológicas y son los más significativos y persistentes entre los obstáculos a la innovación. El temor a la novedad es una característica común a muchos individuos en los países desarrollados.
- Los Bloques Culturales: Se configuran a partir de la exposición a ciertos patrones culturales. La cultura de las naciones industrializadas expulsa el sentido del juego, la fantasía y la reflexión sobre uno mismo sustituyéndolos por el valor de la eficiencia, la eficacia y el hacer dinero. Tabúes y mitos son los bloqueos predominantes del comportamiento creativo. Por tanto, hay que ser muy valientes para actuar creativamente en una cultura que no promueve los cambios creativos.
- Nuestro entorno físico y social inmediato produce bloqueos ambientales: Las personas creativas tuvieron, en general, una infancia en la que fueron libres para desarrollar sus propias potencialidades. Como sabemos, el clima organizativo puede ser una barrera o un estímulo para las actividades creativas.
- Los Bloques Intelectuales: Son producto del conservadurismo y la falta de disposición para utilizar enfoques nuevos. Los mismos enfoques, las mismas herramientas y las mismas personas se enfrentan a los mismos problemas durante años. Las personas con bloqueos intelectuales generalmente son muy

reacias a los cambios y están bien predispuestas para criticar las nuevas propuestas.

## **SATISFACCION LABORAL**

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones, viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación.

Para Weinert (1985) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- ❖ Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- ❖ Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- ❖ Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- ❖ Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- ❖ Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- ❖ Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida

La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Para Blum (1976)<sup>17</sup>, los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

- ❖ Actitud laboral: Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.
- ❖ Satisfacción laboral: Es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.
- ❖ Moral laboral: Desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los fines comunes y la confianza de que estos fines son deseables. La moral es generada por el grupo, pero no se trata de la media de las actitudes de los miembros del grupo.

La moral comporta cuatro determinantes fundamentales: el sentimiento de solidaridad del grupo, la necesidad de un objetivo común, progreso observable hacia este objetivo y la participación individual en las tareas que son consideradas como necesarias para alcanzar dicho objetivo. Para Loitegui (1990) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general.



Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.

Concluyendo y al ver todas las observaciones de los autores podemos decir que es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados:

- **Dedicación al trabajo:** Es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a explicar el efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima. Los empleados dedicados a su trabajo creen en la ética laboral, tienen necesidades de crecimiento altas y disfrutan de la participación en la toma de decisiones. En consecuencia, pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto.
- **Compromiso organizacional:** Llamado también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los

objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores comprometidos. Este tipo de empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo, en particular su base más amplia de conocimientos del puesto frecuentemente se traduce en clientes leales, que le compran más, le conectan con clientes en perspectiva que se convierten en nuevos clientes, e incluso pagan precios más altos.

- Estado de ánimo en el trabajo: Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. Esto demuestra que de manera predecible produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal.

Robbins y Coulter (2005), señalan las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del deber ser.

- Las necesidades.
- Los valores.
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del debería ser

- Las comparaciones sociales con otros empleados.
- Las características de empleos anteriores.
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto.

- Condiciones de trabajo.
- Supervisión.
- Compañeros.
- Contenido del puesto.
- Seguridad en el empleo.
- Oportunidades de progreso.
- Retribución.

Las actitudes generalmente se adquieren durante largos períodos, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con mayor rapidez.

### **FACTORES QUE FAVORECEN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Además de lo anteriormente expuesto, los siguientes factores suman a favor del bienestar y las sensaciones positivas de los empleados:

- ❖ Contratar a las personas adecuadas para cada puesto.
- ❖ Crear lazos con los trabajadores.

- ❖ Contar con un sistema de incentivos.
- ❖ Promover el trabajo en equipo y la formación adecuada.
- ❖ Crear espacios de descanso y desconexión, donde los empleados puedan charlar mientras toman agua o un buen café.

## **2.2.6 ENTIDADES FINANCIERAS**

### **DEFINICION**

Una entidad financiera es una institución que realiza operaciones de intermediación financiera (concesión de préstamo y crédito, negociaciones de efectivo comercial, inversión de capital, aseguramiento, etc.) según el autor José Manuel Ríos Corbacho nos dice "Las entidades financieras son aquellas empresas que tenga como actividad habitual de recibir fondos del público en forma de depósitos, préstamos, cesión personal de activo financiero, etc.; cabe apuntar que cajas y bancos de ahorro no tienen idéntico objetivo ni fundamento económico: los bancos están constituido por el capital de los accionista, mientras la caja de ahorro son consideradas como fundaciones sociales y sus beneficios no son para los accionistas" .

Las entidades están conformado por los sistemas bancario y no bancario

#### **➤ SISTEMA BANCARIOS:**

Es el conjunto de instituciones bancarias que realiza intermediación financiera que está conformado por la banca comercial, el banco central de reserva del Perú y el banco de la nación.

- ❖ **BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERU:** Autoridad monetaria encargada de emitir la moneda nacional, administrar la reserva internacionales del país y regular las operaciones del sistema financiero nacional.
- ❖ **BANCO DE LA NACION:** Es el agente financiero del estado, encargado de las operaciones bancarias del sector público.
- ❖ **BANCA COMERCIAL:** Son instituciones financieras cuyo negocio principal consiste en recibir dinero del público en depósito bajo cualquier otra modalidad contractual, y en utilizar ese dinero para su propio capital. Entre estos bancos tenemos:
  - Banco de crédito
  - Banco internacional del Perú- INTERBANK
  - Banco continental
  - Banco financiero del Perú
  - Banco sudamerica
  - Banco de trabajo

➤ **SISTEMA NO BANCARIO**

Es el conjunto de instituciones que realizan intermediación indirecta que captan y canalizan recursos, pero no califican como banco que son: Cofide, Compañía de seguro, Cooperativa de Ahorro y Crédito, Cajas Rurales, Bolsa de valores, Administradora de Fondo de Pensiones.

❖ **CAJA MUNICIPALIDADES DE AHORRO Y CREDITO:** Son entidades que captan recursos del público y cuya especialidad consiste en realizar operaciones de financiamiento, preferentemente a la pequeña y micro empresa, entre estos tenemos:

- Caja de municipalidad de ahorro y crédito de Sullana
- Caja de municipalidad de ahorro y crédito de Piura
- Caja de municipalidad de ahorro y crédito de Maynas
- Caja de municipalidad de ahorro y crédito de cusco
- Caja de municipalidad de ahorro y crédito de Trujillo

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**PLAN DE ESTUDIOS:** Es sinónimo de currículo, que a su vez deriva del vocablo latín curriculum que significa pista de carreras. Es decir la trayectoria que un corredor o un caballo debe seguir para concluir una carrera; según el Ministerio de Educación nos dice que el plan de estudio son Los logros, competencias y conocimientos que los educandos deben alcanzar y adquirir al finalizar cada uno de los períodos del año escolar e institucional. No es únicamente el contenido, sino el programa, es el curso que deben completar para alcanzar el éxito.

El plan de estudios, según notan muchos autores como Kelly (1989), "Es un área de estudio muy amplia. No sólo abarca el contenido, sino también los métodos de enseñanza y de aprendizaje. Asimismo, abarca las metas y objetivos que se propone alcanzar, así como la manera en que su efectividad puede ser medida"

**APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO:** Es el proceso según el cual se relaciona un nuevo conocimiento o información con la estructura cognitiva del que aprende de forma no arbitraria y sustantiva,

Aprendizaje significativo según Ausubel " es el conocimiento verdadero solo puede nacer cuando los nuevos contenidos tienen un significado a la luz de los conocimientos que ya se tienen. Es decir, que aprender significa que los nuevos aprendizajes conectan con los anteriores; no porque sean lo mismo, sino porque tienen que ver con estos de un modo que se crea un nuevo significado. Por eso el conocimiento nuevo encaja en el conocimiento viejo, pero este último, a la vez, se ve reconfigurado por el primero. Es decir, que ni el nuevo aprendizaje es asimilado del modo literal en el que consta en los planes de estudio, ni el viejo conocimiento

queda inalterado. A su vez, la nueva información asimilada hace que los conocimientos previos sean más estables y completos”.

**FORMACIÓN ACADÉMICA:** Es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que ayudará a consolidar las competencias que poseen los universitarios. Refleja una línea temporal a lo largo de la que la persona ha podido cursar unos estudios determinados.

Según Zabalza, (2006).” Integra los siguientes contenidos formativos que son dimensiones que los estudiantes podrán desarrollar como resultado de la formación universitaria de vida académica y estudiantil incluyen:

- Nuevos conocimientos de cultura general, cultura académica y cultura profesional- para los estudiantes llegara saber más y ser más competentes.
- Nuevas habilidades de capacidad de intervención - para hacer las cosas mejor de lo que las hacían antes o nuevas; las habilidades pueden ser genéricas y especializadas.
- Actitudes y valores que son parte sustantiva de los procesos de formación que hacen referencia al auto conocimiento y las relaciones con los otros de la comunidad universitaria que van a incidir luego en las relaciones del mundo del trabajo y la sociedad.
- Enriquecimiento de experiencias- supone ampliar el repertorio de experiencias de los estudiantes en formación a través de la articulación de la formación académica y la vida del estudiante en la institución, y con su entorno (servicio social, internados de investigación/ trabajo; actividades de estudiantes, viajes de estudio, entre otros.”



**COMPETENCIAS LABORALES:** Es el conjunto de destreza, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinado frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de la conducta de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo.

Según Martha Alles " la competencia laboral hace referencia a características de personalidad, devenida en comportamiento, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo."

**CAPACIDAD DE ANALISIS:** Es conocer más profundamente las realidades con las que nos enfrentamos, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya poseíamos. Por todo ello, tiene un carácter genérico y está relacionada con varias competencias (pensamiento crítico, resolución de problemas, organización y planificación o toma de decisiones, por poner algunos ejemplos).

Según la teoría dada por diversos autores hacen referencia lo siguiente

"Capacidad de análisis es la aptitud con que cuenta cualquier persona para llevar a cabo cierta tarea. Es decir que todos los seres humanos estamos capacitados para realizar con éxito cualquier tarea. La capacidad es una serie de herramientas naturales con las que cuentan todos los seres humanos. Se define como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas, de esta manera, nos referimos a estas condiciones como un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y Habilidades."

**EFICIENCIA:** la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas.

Según Idalberto Chiavenato, eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Para Koontz y Weihrich, la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos"

Según Robbins y Coulter, la eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión"

Para Reinaldo O. Da Silva, la eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada"

**LIDERAZGO:** Es la capacidad para marcar un rumbo, cualidades de visión, formación de equipo y desarrollo de la creatividad, término que son muy raro tanto en lo negocio privado, en la administración pública, como en cualquier otra parte.

Definición de diversos autores

"Relación de influencia que ocurre entre lidere y sus seguidores mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambio y resultados reales que reflejan lo propósito que comparten" (DAFT, 2006)

"Son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente

desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo” Gibb (1969).

**INTELIGENCIA:** El diccionario de la Real Academia Española de la lengua define la inteligencia, entre otras acepciones, como la «capacidad para entender o comprender y para resolver problemas». La inteligencia parece estar ligada a otras funciones mentales como la percepción, o capacidad de recibir información, y la memoria, o capacidad de almacenarla.

Según Papalia, Diane E. (1994) “Aptitud de las personas para desarrollar pensamiento abstracto y razonar, comprender ideas complejas, resolver problemas y superar obstáculos, aprender de la experiencia y adaptarse al ambiente. Competencia humana para desarrollar pensamientos analítico-rationales”.

**APRENDIZAJE CONTINUO:** Es el proceso a través del cual se adquiere nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción y la observación. La persona se apropia del conocimiento en sus distintas dimensiones: concepto, procedimiento, actitudes y valores.

Los autores Elias, Tobias y Friedlander (1999) “Aprendizaje continuo significa que los estudiantes se comprometan a construir su conocimiento a partir de sus aprendizajes y experiencias vitales anteriores con el fin reutilizar y aplicar el conocimiento y las habilidades en una variedad de contextos: en casa, en el trabajo, en la educación y la instrucción. En la competencia de la persona son cruciales la motivación y la confianza.”.

**APTITUDES:** son capacidades para realizar algo, ya sean actividades

intelectuales, como raciocinio o memorización, o físicas como destreza, resistencia, fuerza, etc. que permiten operar en forma competente en una determinada actividad.

Según Pichot (1949) " la aptitud es el conjunto de capacidades innata y de la influencia del medio, la aptitud es un dato actual; importa poco que el sujeto la posea tal cual desde su nacimiento, o que la haya adquirido en el curso de su vida. En resumen lo podemos definir la aptitud como un conjunto de rasgos individuales diferenciadores, que produce su efecto día a día".

**RESOLUCION DE PROBLEMAS:** Es el proceso a través del cual podemos reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal. La Resolución de problemas facilita la estabilidad laboral para enfrentar y resolver problemas en instituciones o en la vida cotidiana.

Según el autor D'Zurilla, (1986/1993) "Resolución de problemas es un proceso cognitivo-afectivo-conductual mediante el cual una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular."

**CONDICIONES DE TRABAJO:** Son conjunto de factores que constituyen el ambiente físico y social del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones

de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos. (Castillo y Prieto, 1990).

Cuando analiza un psicólogo a un trabajador es importante analizar su conducta, esta conducta va depender de las condiciones de trabajo, por tanto se puede decir que condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea. (Castillo y Villena, 1998)

**RECONOCIMIENTO PERSONAL/ SOCIAL:** Se conoce como reconocimiento a la acción y efecto de reconocer o reconocerse. El verbo refiere a examinar algo o alguien con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas,

Según Katherine Giraldo nos dice que el reconocimiento es el que nos permite premiarnos cuando hemos llegado a una meta trazada y también es el que nos vuelve consciente para analizar las debilidades de haber cometido un error.

Si en tu vida no eres capaz de reconocer cuando has hecho algo bien o mal, no eres capaz de hacer relucir tus talentos y de asumir tus defectos cuando es necesario, jamás sabrás si vas por el camino correcto. Ahora, si te auto engañas para no sentirte mal. Por otro lado, estamos nosotros mismos, está el reconocimiento que nos debemos a nosotros mismos por lo que hemos hecho bien y lo que hemos hecho mal.

**BENEFICIOS ECONOMICOS:** Es un término utilizado para designar los beneficios que se obtienen de un proceso o actividad económica se refiere al incremento en la riqueza o progreso que las actividades económicas que se crean en una

sociedad.

**TRABAJO EN EQUIPO:** Es un elemento poderoso que estimula la creación de ideas. En el se combinan las habilidades y experiencias de sus miembros y es un complemento de la iniciativa y el desempeño individual, ya que estimula alto nivel de compromiso hacia fines comunes.

El trabajo en equipo multiplica las posibilidades para generar conocimiento nuevo y motivar el aprendizaje.

Según Robert Blake (Psicólogo) Es una de las condiciones psicológicas, que consiste en el compañerismo, para dar muy buenos resultados satisfactorios en las tareas encomendadas.

## 1. Ventajas

- Se comparte responsabilidad.
- Influyen mejores soluciones.
- Logra mayor integración de las personas

## 2, Desventajas

- Divisiones de grupo.
- Bloqueo de actividades negativas.
- Presión del equipo para tomar decisiones

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel del presente trabajo de investigación fue descriptivo porque se describe en forma detallada la manera en que se da la inserción laboral del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL en las Entidades Financieras.

#### **3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación según Sierra Bravo Restituto es de tipo:

- Por su profundidad: El presente trabajo de investigación fue descriptivo, porque describió de qué manera se da la inserción laboral de un egresado al mercado laboral.

#### **3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACION**

Descriptivo

##### **3.3.1. Diseño**

El diseño que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue NO EXPERIMENTAL con su variante transaccional / transversal.

El diseño NO EXPERIMENTAL se define cuando el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos.

Se puede clasificar en un diseño transversal, porque incluye la recolección de información de una muestra en un momento del tiempo.

### 3.3.2. Esquema

El diseño descriptivo tiene el siguiente esquema:

**Mo**  **Xo**

**DONDE:**

- ❖ **Mo:** Muestra observable (Egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan)
- ❖ **Xo:** Observación de la variable ( inserción laboral)

### 3.4. METODOS DE INVESTIGACIÓN

El método de trabajo de investigación fue EXPLICATIVO porque describe el fenómeno, trata de buscar la explicación del comportamiento de la variable. Su metodología es básicamente cuantitativa, y su fin último es el descubrimiento de las causas.

### 3.5. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conforme por el número total del egresado de la Escuela Profesional de Ciencia Administrativa de la UNHEVAL. La unidad de análisis era el egresado.

En un periodo de cinco años 2012 – 2016 se tuvo en cuenta con 472 egresados de la faculta de Ciencias Administrativas



Egresados de	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Ciencias						
Administrativas	68	100	133	65	106	472

### 3.6. MUESTRA

El presente proyecto de invitación se caracteriza por ser tipo de muestreo probabilístico; donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis la misma que se detalla a continuación.

- La fórmula utilizada para el cálculo es la siguiente:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Datos:

n= tamaño de muestra (107)

$z^2$ = nivel de confianza elegido ( $1.96^2$ )

p= porcentaje de inasistencia 90% (0.9)

N= tamaño de la población (472)

$E^2$ = error máximo permitido 5% ( $0.05^2$ )

q= porcentaje complementario  $1-p$  ( $1-0.9=0.1$ )

- Sustituyendo los números en la formula se tiene

$$n = \frac{(1.96^2) * 0.9 * 0.1 * 472}{0.05^2 * (472 - 1) + 1.96^2 * 0.9 * 0.1}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.9 * 0.1 * 472}{1.1775 + 3.8416 * 0.9 * 0.1}$$

$$n = \frac{163.191168}{1.1775 + 0.345744}$$

$$n = \frac{163.191168}{1.523244}$$

$$n = 107.1339641$$

$$n = 107 \text{ egresados}$$

De los 472 egresados se seleccionó 107 egresados

### MUESTRA POR AÑO

POBLACIÓN	MUESTRA	TOTAL
472	107	0.22669492

AÑOS DE LOS EGRESADOS	%	TOTAL DE LOS EGRESADOS	TOTAL	
2012	0.2266	68	15.4088	15
2013	0.2266	100	22.66	23
2014	0.2266	133	30.1378	30
2015	0.2266	65	14.729	15
2016	0.2266	106	24.0196	24
				107

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA EL RECOJO DE DATOS.

Las técnicas e instrumentos que se utilizará en el trabajo de campo para el recojo de datos se mencionan a continuación:

<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>Nº</b>	<b>(**)APLICACIÓN – (*) USO</b>
<b>ENCUESTA</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>107</b>	<b>** LOS EGRESADOS DE E.P. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>

### 3.8. PROCESAMIENTO DE DATOS

**3.8.1** Técnicas de procesamiento de datos. Los datos recopilados se procesaran por medio de tablas de distribución de frecuencia.

**3.8.2** Técnicas de presentación de datos. Los datos estadísticamente se presentaran en cuadros estadísticos y gráficos de polígono y circular.

**CAPITULO IV****RESULTADOS**

Resultados de la encuesta para saber el proceso de inserción de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UHEVAL.

**CUADRO Nº 01**

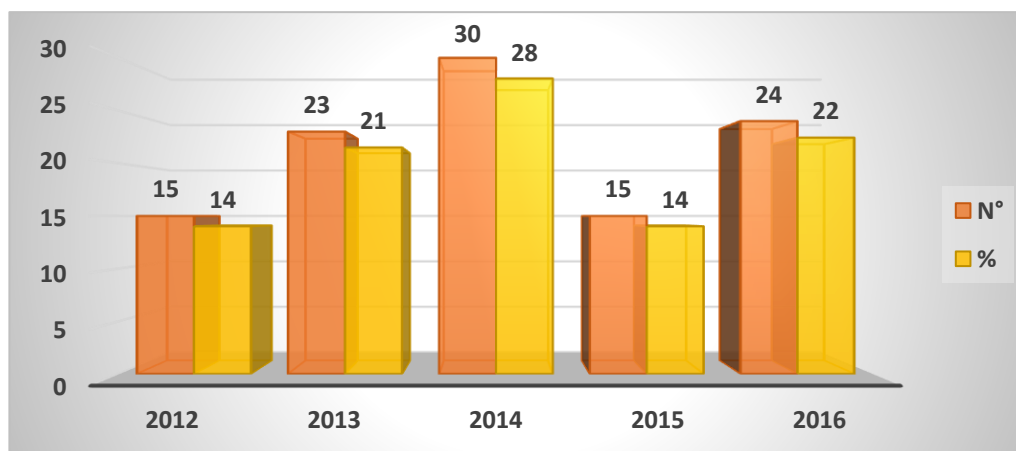
EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN AÑO DE EGRESO DESDE EL 2012 AL 2016

<b>PREGUNTA Nº1 AÑO DE EGRESO</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	2012	15	14
	2013	23	21
	2014	30	28
	2015	15	14
	2016	24	22
	<b>TOTAL</b>	107	100

FUENTE: Encuesta  
ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO Nº 01**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN AÑO DE EGRESO DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro Nº 01  
ELABORACIÓN: Tesistas

## INTERPRETACION

En el cuadro N° 01 y el gráfico N° 01, tenemos que el 14% correspondientes 15 encuestados egresaron en el 2012; el 21% correspondientes 23 encuestados egresaron en el 2013; el 28% correspondientes 30 encuestados egresaron en el 2014; el 14 % correspondiente a 15 encuestados egresaron el 2015 y finalmente el 22% correspondientes 24 encuestados egresaron en el 2016.

### CUADRO N° 02

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONDICIÓN ACADÈMICA DESDE EL 2012 AL 2016

CATEGORIAS	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
EGRESADOS	0	0	2	9	0	0	0	0	14	58,3
BACHILLER	8	53,33	9	39	2	7	6	40	10	41,7
TITULADO	7	46,67	12	52	28	93	9	60	0	0
MAGISTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DOCTOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÒN: Tesistas

### CUADRO N° 03

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONDICIÓN ACADÈMICA DESDE EL 2012 AL 2016

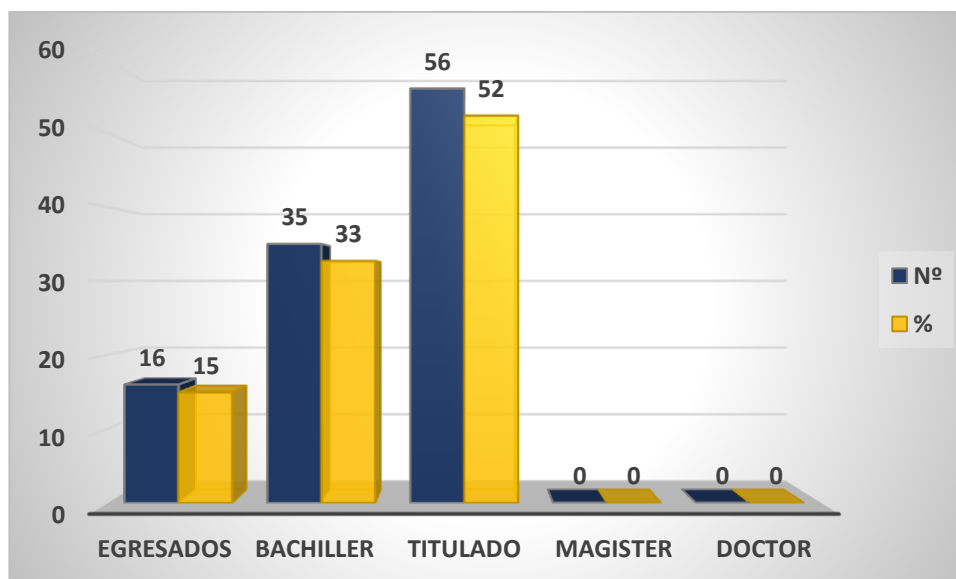
PREGUNTA N° 2 CONDICIÓN ACADÈMICA	CATEGORIAS	Nº	%
	EGRESADOS	16	15
	BACHILLER	35	33
	TITULADO	56	52
	MAGISTER	0	0
	DOCTOR	0	0
	<b>TOTAL</b>	107	100

FUENTE: Cuadro N°02

ELABORACIÒN: Tesistas

**GRAFICO Nº 02**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONDICIÓN ACADÉMICA DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro Nº 03  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

En el cuadro Nº 03 y el gráfico Nº 02, tenemos que el 52% correspondiente a 56 encuestados poseen la condición académica de titulados; el 33% correspondiente a 35 encuestados poseen la condición académica de bachiller; el 15% correspondiente a 16 encuestados poseen la condición académica de egresados.

**CUADRO N° 04**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN EDAD DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIAS</b>	<b>20-25</b>	<b>%</b>	<b>26-30</b>	<b>%</b>	<b>31-35</b>	<b>%</b>
2012	0	0	9	16	6	86
2013	0	0	23	40	1	14
2014	10	24	20	34	0	0
2015	8	19	6	10	0	0
2016	24	57	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N°05**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN EDAD DESDE EL 2012 AL 2016

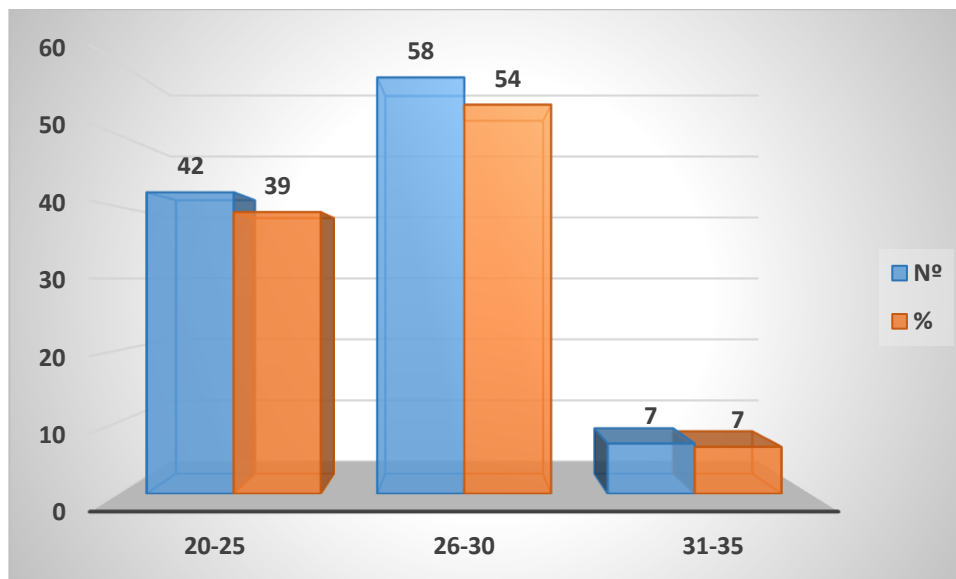
<b>PREGUNTA N°3 EDAD</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	20-25	42	39
	26-30	58	54
	31-35	7	7
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°04

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 03**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN EDAD DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 05  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 05 y el gráfico N° 03, teniendo en cuenta el rango de edad de 20 a 25 años con un 39%, 54%, los que egresan en el rango de 26 a 30 años y un 7% los que egresan en el rango de 31 a 35 años.

**CUADRO N° 06**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN SEXO DESDE EL 2012 AL 2016

CATEGORIAS	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
VARON	6	40	10	43	10	33	10	67	8	33
MUJER	9	60	13	57	20	67	5	33	16	67
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta  
ELABORACIÓN: Tesistas



**CUADRO N° 7**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN SEXO DESDE EL 2012 AL 2016

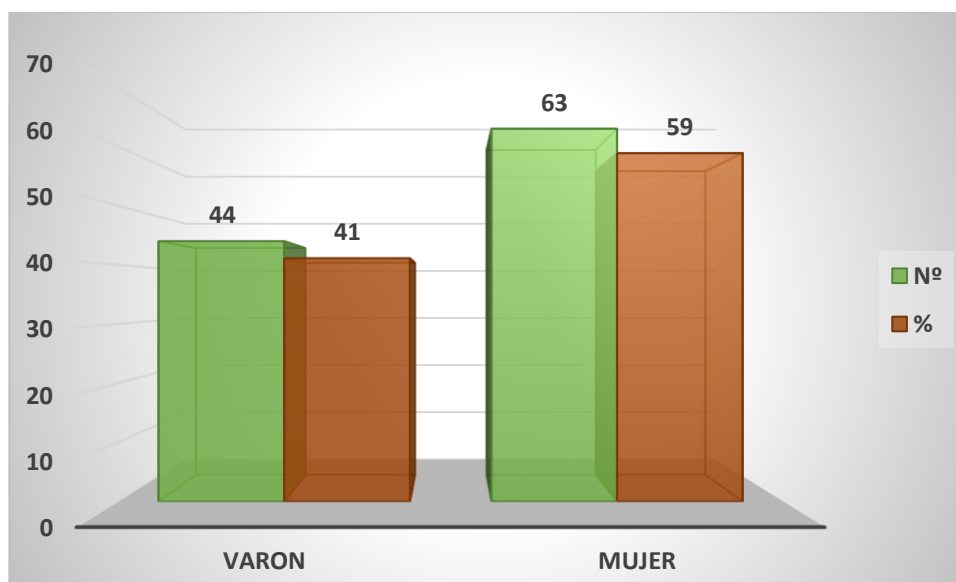
PREGUNTA N°4 SEXO	CATEGORIAS	Nº	%
	VARON	44	41
	MUJER	63	59
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°06

ELABORACIÒN: Tesistas

**GRAFICO N° 04**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN SEXO DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 07

ELABORACIÒN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 07 y el gráfico N° 04, muestra que el mayor porcentaje de egresados son del género femenino 59% correspondiendo la diferencia al género masculino 41%, no siendo tan significativa la diferencia.

**CUADRO N° 08**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN ELECCIÓN DE CARRERA DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
PRIMERA OPCION	7	47	11	48	14	47	11	73	16	67
SEGUNDA OPCION	8	53	12	52	16	53	4	27	8	33
<b>TOTAL</b>	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N° 09**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN ELECCIÓN DE CARRERA DESDE EL 2012 AL 2016

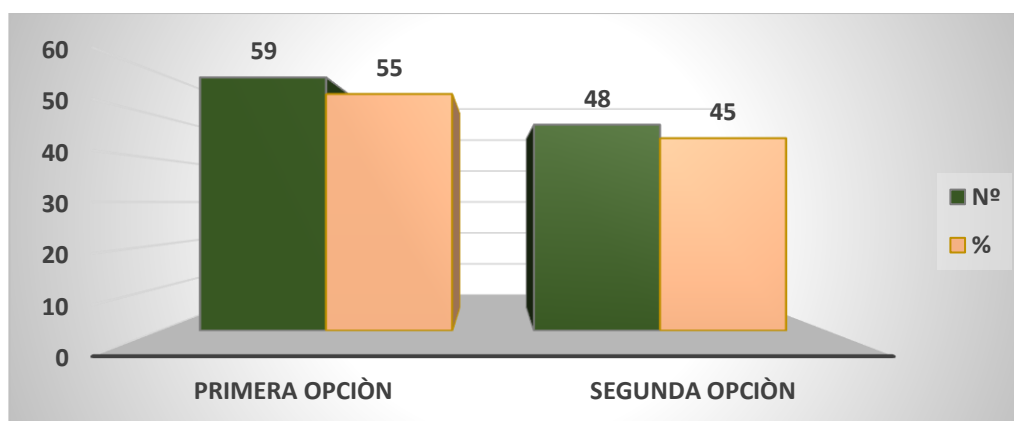
<b>PREGUNTA N°5 ELECCION DE CARRERA</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	PRIMERA OPCIÓN	59	55
	SEGUNDA OPCIÓN	48	45
	<b>TOTAL</b>	107	100

FUENTE: Cuadro N°08

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 05**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN ELECCIÓN DE CARRERA DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 09  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 08 y el gráfico N° 05, muestra que el mayor porcentaje de egresados ingresaron a la carrera de Administración por primera opción con un 55% correspondiendo la diferencia a los que ingresaron por segunda opción con un 45% no siendo tan significativa la diferencia.

**CUADRO N° 10**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI AL TERMINAR SU CARRERA TRABAJARON EN:..., DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
EN UNA ENTIDAD FINANCIERA	4	27	6	26	15	50	10	67	14	58
EN UNA ENTIDAD PUBLICA O PRIVADA	6	40	16	70	10	33	4	27	10	42
NO TRABAJO	5	33	1	4	5	17	1	7	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÒN: Tesistas

**CUADRO N° 11**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI AL TERMINAR SU CARRERA TRABAJO:, DESDE EL 2012 AL 2016

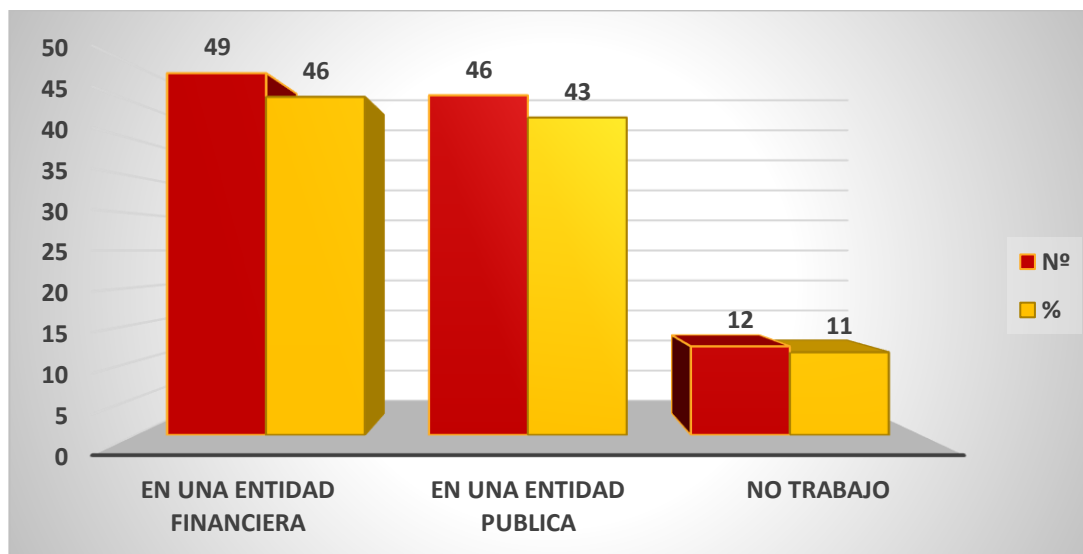
<b>PREGUNTA N°6 AL TERMINAR SU CARRERA TRABAJO ...</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	EN UNA ENTIDAD FINANCIERA	49	46
	EN UNA ENTIDAD PUBLICA	46	43
	NO TRABAJO	12	11
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°10

ELABORACIÒN: Tesistas

**GRAFICO N° 06**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI AL TERMINAR SU CARRERA TRABAJA EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 11  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 10 y el gráfico N° 06, muestra que el mayor porcentaje de egresados 46% correspondiente a 49 encuestados ingresaron a trabajar a una entidad financiera terminando su carrera, a comparación de 43% de egresados que terminando su carrera ingresaron a trabajar a una entidad pública y en menor grado un 11% de egresados correspondiente a 12 encuestados que no trabajaron al terminar su carrera.

**CUADRO N° 12**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ESTAN LABORANDO EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016

CATEGORIAS	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
ME ENCUENTRO LABORANDO RECIENTEMENTE (MENOS DE 1 AÑO)	5	33	9	39	11	37	9	60	14	58
ME ENCUENTRO LABORANDO MAS DE UN AÑO	2	13	5	22	4	13	2	13	0	0
TRABAJE	8	53	9	39	15	50	4	27	10	42
<b>TOTAL</b>	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N° 13**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ACTUALMENTE ESTA LABORANDO EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016

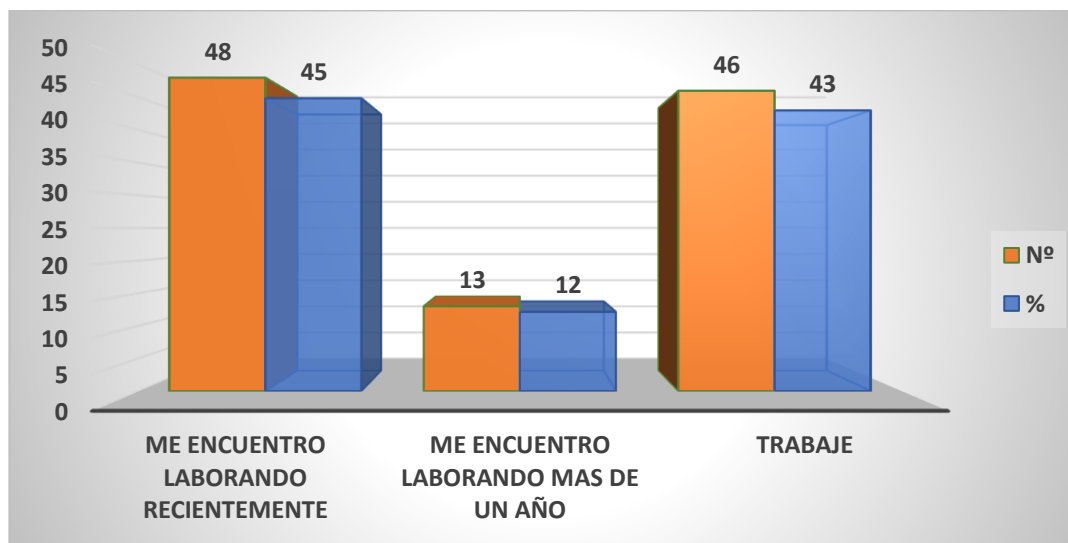
<b>PREGUNTA N° 7</b> <b>¿Usted actualmente está laborando en una entidad financiera?</b>	CATEGORIAS	Nº	%
	ME ENCUENTRO LABORANDO RECIENTEMENTE	48	45
	ME ENCUENTRO LABORANDO MAS DE UN AÑO	13	12
	TRABAJE	46	43
	<b>TOTAL</b>	107	100

FUENTE: cuadro N°12

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 07**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ACTUALMENTE ESTA LABORANDO EN UNA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 13  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 12 y el gráfico N° 07, muestra que el mayor porcentaje de egresados 45% correspondiente a 48 encuestados recientemente ingresaron a trabajar a un Entidad Financiera, un 12% correspondiente a 13 encuestados se encuentran laborando más de un año y un 43% de egresados correspondiente a 46 encuestados que trabajaron anteriormente en una entidad financiera.

**PERFIL DEL EGRESADO****CUADRO N° 14**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR) DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MUY INSATISFECHO	1	7	0	0	6	20	0	0	0	0
INSATISFECHO	3	20	4	17	5	17	4	27	5	21
NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	7	47	10	43	10	33	7	47	0	0
SATISFECHO	4	27	9	39	9	30	4	27	19	79
MUY SATISFECHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 15**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR) DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>PREGUNTA N°1</b> <b>¿Cuál es el grado de satisfacción con el plan de estudios (malla curricular durante su etapa universitaria?)</b>	<b>RESPUESTAS</b>		<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	MUY INSATISFECHO		7	7
	INSATISFECHO		21	20
	NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO		34	32
	SATISFECHO		45	42
	MUY SATISFECHO		0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>107</b>	<b>100</b>

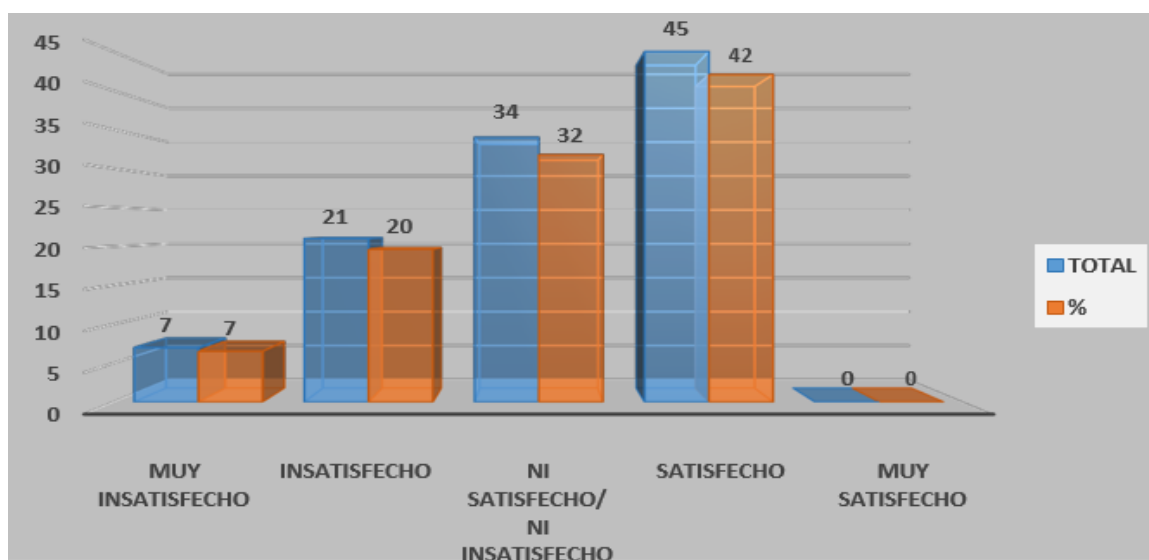
FUENTE: Cuadro N°14

ELABORACION: Tesistas



**GRÁFICO N° 08**

ESGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR) DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 15  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°8 que el 42% de los encuestados están satisfecho con el plan de estudio; para el 32% están ni satisfecho/ ni insatisfechos; el 20% están insatisfecho con el plan de estudio; para el 7% están muy insatisfechos con el plan de estudio y el 0% no están muy satisfecho. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados se encuentra simplemente satisfechos con el plan de estudio durante su etapa universitaria.

**CUADRO N° 16**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL APRENDIZAJE ADQUIRIDO DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA SI LE FUE:..... PARA SU CARRERA PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MUY UTIL	5	33	8	35	7	23	4	27	10	42
ALGO UTIL	0	0	0	0	8	27	7	47	6	25
ALGO UTIL/ POCO UTIL	6	40	12	52	7	23	4	27	8	33
POCO UTIL	4	27	3	13	6	20	0	0	0	0
NADA UTIL	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 17**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL APRENDIZAJE ADQUIRIDO DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA LE FUE:..... PARA SU CARRERA PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016

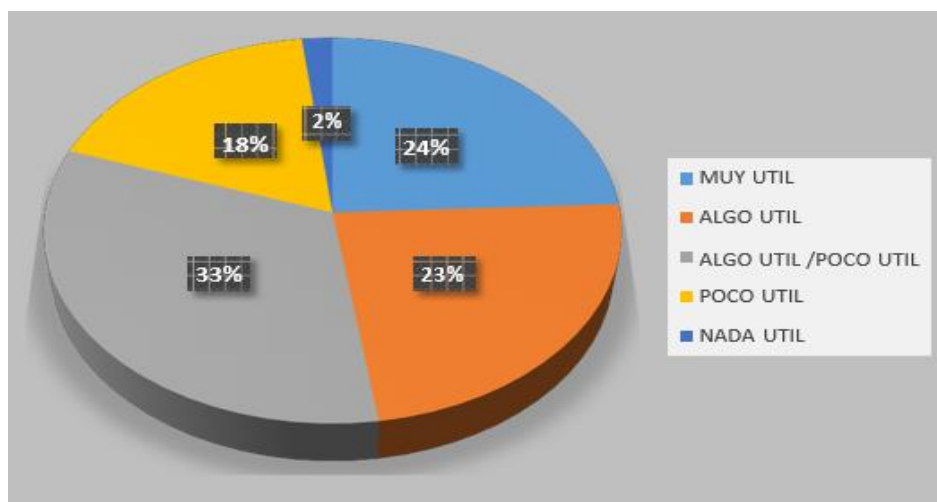
<b>PREGUNTA N°2</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>¿El aprendizaje adquirido durante su etapa universitaria le fue:..... para su carrera profesional?</b>	MUY UTIL	26	24
	ALGO UTIL	25	23
	ALGO UTIL /POCO UTIL	35	33
	POCO UTIL	19	18
	NADA UTIL	2	2
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°16

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N°09**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL APRENDIZAJE ADQUIRIDO DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA SI LE FUE: PARA SU CARRERA PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 17  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°9 que el 33% de los encuestados respondieron que el aprendizaje adquirido les fue algo útil / poco útil; para el 24% el aprendizaje muy útil; el 23% les fue algo útil; para el 18% les fue poco útil y solo el 2 % respondieron que les fue nada nada útil. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados el aprendizaje que adquirieron durante su etapa universitaria les algo útil / poco útil para su carrera profesional.

**CUADRO N° 18**

ESGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TRABAJA MIENTRAS ESTUDIABA LA CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
TODOS LOS MESES DEL AÑO	0	0	2	9	10	33	6	40	4	17
3 A 6 MESES POR AÑO	5	33	9	39	7	23	4	27	3	13
SOLO DURANTE LOS VERANOS	7	47	7	30	8	27	4	27	9	38
NO TRABAJE	3	20	5	22	5	17	1	7	8	33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta  
ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 19**

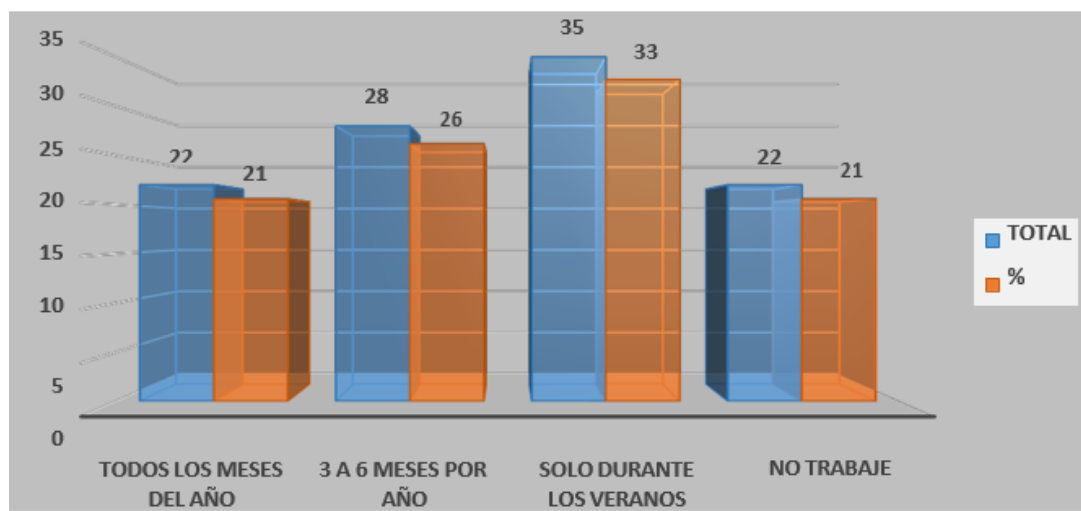
RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TRABAJO MIENTRAS ESTUDIABA LA CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>PREGUNTA N°3</b> <b>¿Trabajo mientras estudiaba la carrera?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	TODOS LOS MESES DEL AÑO	22	21
	3 A 6 MESES POR AÑO	28	26
	SOLO DURANTE LOS VERANOS	35	33
	NO TRABAJE	22	21
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°18  
ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 10**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TRABAJABA MIENTRAS ESTUDIABA LA CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 19  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°10 que el 33% de los encuestados respondieron que trabajaron solo durante los veranos; para el 26% trabajaron de 3 a 6 meses por año y el 22 % respondieron que todo los meses del año trabajaron e igual el porcentaje que no trabajaron durante los años. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 trabajaron durante lo verano mientras estudiaba la carrera.

**CUADRO N° 20**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES LE FUE, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MUY DIFICIL	5	33	6	26	3	10	0	0	17	71
DIFICIL	5	33	7	30	4	13	6	40	7	29
NI FACIL/ NI DIFICIL	3	20	8	35	11	37	6	40	0	0
FACIL	2	13	2	9	9	30	3	20	0	0
MUY FACIL	0	0	0	0	3	10	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 21**

RESUMEN DELCUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES LE FUE, DESDE EL 2012 AL 2016

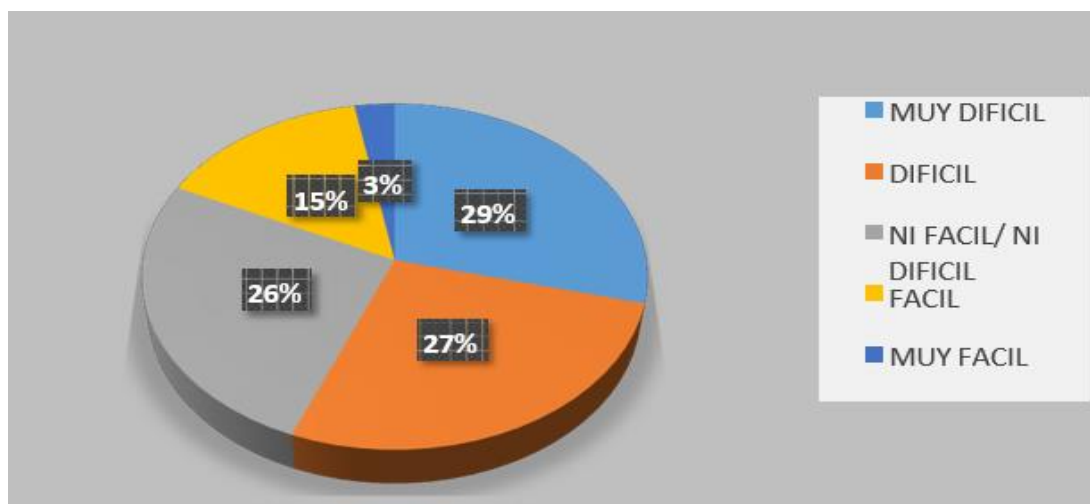
<b>PREGUNTA N°4 Encontrar alguna entidad para poder realizar sus prácticas pre-profesionales le fue</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	MUY DIFICIL	31	29
	DIFICIL	29	27
	NI FACIL/ NI DIFICIL	28	26
	FACIL	16	15
	MUY FACIL	3	3
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°20

ELABORACION: Tesistas

### **GRÁFICO N° 11**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES LE FUE, DESDE EL 2012 AL 2016.



FUENTE: Cuadro N° 21  
ELABORACION: Tesistas

### **INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°11 que el 29% de los encuestados respondieron que les fue muy difícil hacer sus practica pre-profesionales; para el 27% le fue difícil de hacer sus práctica pre- profesionales; el 26% les fue ni fácil / ni difícil hacer sus practica pre-profesionales; para el 15% les fue fácil de hacer sus practica pre-profesionales y solo el 3 % respondieron que les fue muy fácil. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 les fue muy difícil encontrar una entidad para poder realizar sus práctica pre-Profesionales.

**CUADRO N° 22**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LES FUE FACIL O NO PODER ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MUY DIFICIL	9	60	13	57	2	67	4	27	8	33
DIFICIL	2	13	6	26	5	17	7	47	11	46
NI FACIL/ NI DIFICIL	4	27	4	17	5	17	4	27	5	21
FACIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MUY FACIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 23**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LE FUE FACIL PODER ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>PREGUNTA N°5</b> <b>¿Le fue fácil poder encontrar alguna entidad para poder realizar sus prácticas profesionales</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	MUY DIFICIL	54	50
	DIFICIL	31	29
	NI FACIL/ NI DIFICIL	22	21
	FACIL	0	0
	MUY FACIL	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

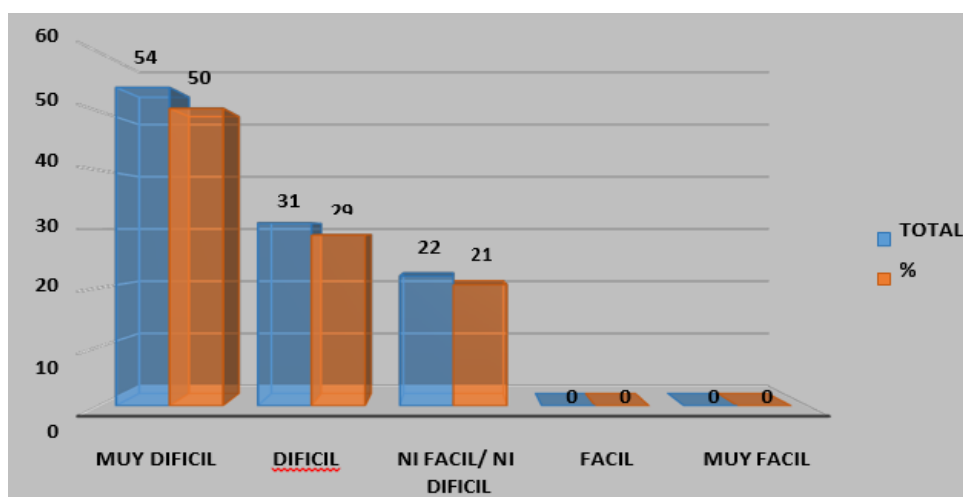
FUENTE: Cuadro N°22

ELABORACION: Tesistas



### GRÁFICO N° 12

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LES FUE FACIL O NO PODER ENCONTRAR ALGUNA ENTIDAD PARA PODER REALIZAR SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 23

ELABORACION: Tesistas

### **INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°12 que el 50% de los encuestados respondieron que les fue muy difícil hacer sus practica profesionales; para el 29% les fue difícil de hacer sus practica profesionales; el 21% les fue ni fácil / ni difícil hacer sus practica profesionales y el 0 % respondieron que les fácil hacer sus practica profesionales e igual el porcentaje que les fue muy fácil hacer sus practica profesionales. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 les fue muy difícil encontrar una entidad para poder realizar sus prácticas Profesionales.

**CUADRO N° 24**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
BANCOS	3	20	0	0	4	13	2	13	0	0
CAJAS	3	20	0	0	6	20	6	40	0	0
COOPERATIVAS	0	0	0	0	4	13	2	13	0	0
FINANCIERAS	0	0	0	0	5	17	2	13	0	0
OTROS	9	60	23	100	11	37	3	20	24	100
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 25**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016.

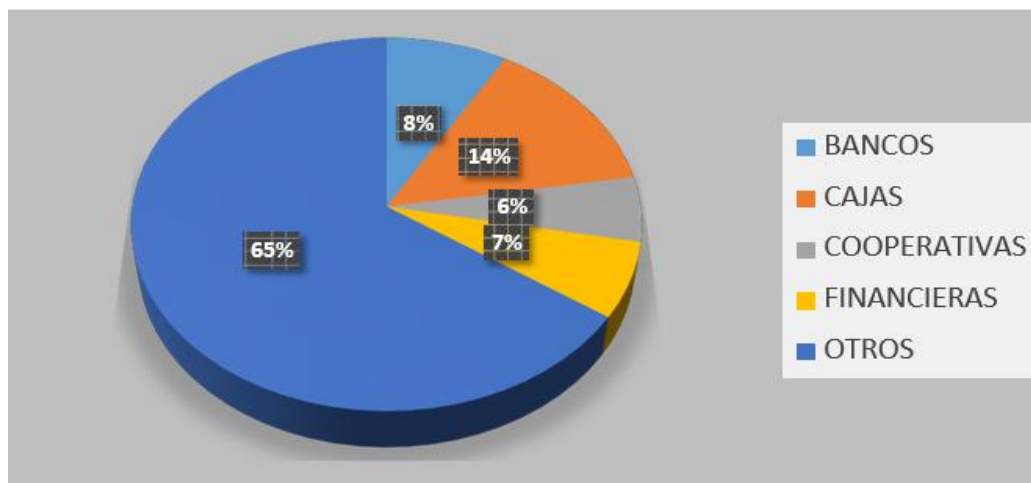
<b>PREGUNTA N°7</b> ¿ Dónde realizo sus prácticas pre profesionales?	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	BANCOS	9	8
	CAJAS	15	14
	COOPERATIVAS	6	6
	FINANCIERAS	7	7
	OTROS	70	65
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°24

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 13**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 25  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°13 que el 65% de los encuestados respondieron que realizaron sus prácticas pre-profesionales en otras entidades; para el 14% realizaron sus prácticas pre- profesionales en caja ; el 8% realizaron sus prácticas pre-profesionales en bancos; para el 7% realizaron sus prácticas pre-profesionales en entidades financieras y el 6 % realizaron sus prácticas pre-profesionales en cooperativas. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 realizaron sus prácticas pre-profesionales en otras entidades ya sea públicas o privadas.

**CUADRO N° 26**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
BANCOS	3	20	0	0	5	17	2	13	3	13
CAJAS	5	33	6	26	7	23	4	27	0	0
COOPERATIVAS	0	0	0	0	5	17	4	27	0	0
FINANCIERAS	0	0	0	0	4	13	3	20	1	4
OTROS	7	47	17	74	9	30	2	13	20	83
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 27**

RESUMEN DE CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016

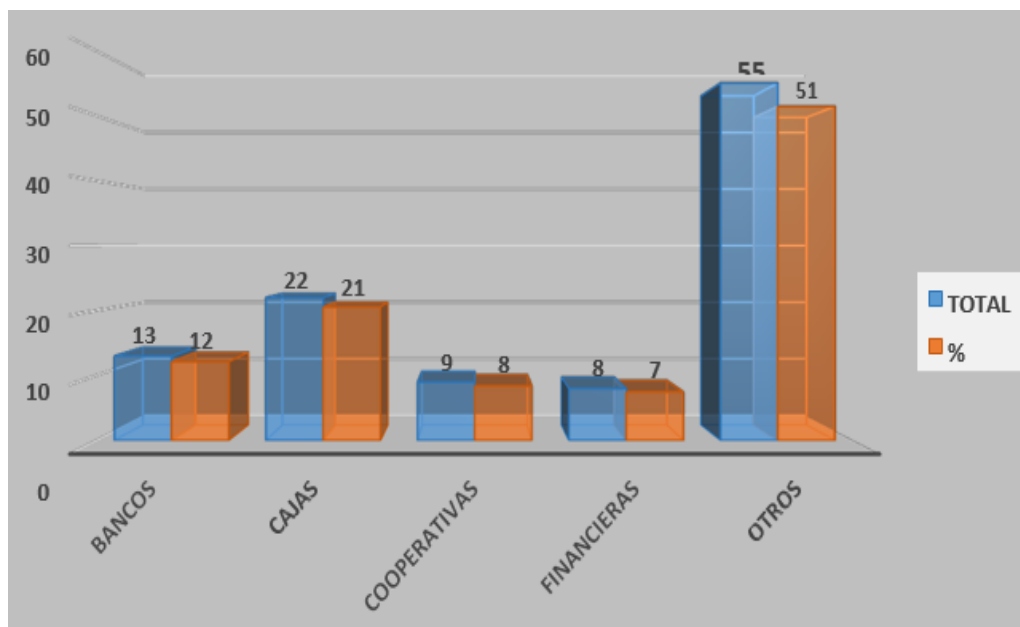
<b>PREGUNTA N° 7 ¿Dónde realizo sus prácticas profesionales?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	BANCOS	13	12
	CAJAS	22	21
	COOPERATIVAS	9	8
	FINANCIERAS	8	7
	OTROS	55	51
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°26

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 14**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE DONDE REALIZO SUS PRACTICAS PROFESIONALES, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 27

ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°14 que el 51% de los encuestados respondieron que realizaron sus prácticas profesionales en otras entidades; para el 21% realizaron sus prácticas profesionales en cajas; el 12% realizaron sus prácticas profesionales en bancos; para el 8% realizaron sus prácticas profesionales en cooperativas y el 7% realizaron sus prácticas profesionales en entidades financieras. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 realizaron sus prácticas profesionales en otras entidades ya sea públicas o privadas.

**CUADRO N° 28**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA TENIDO ALGÚN EMPLEO RELACIONADO A SU CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
SI	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100
NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 29**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA TENIDO ALGÚN EMPLEO RELACIONADO A SU CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016

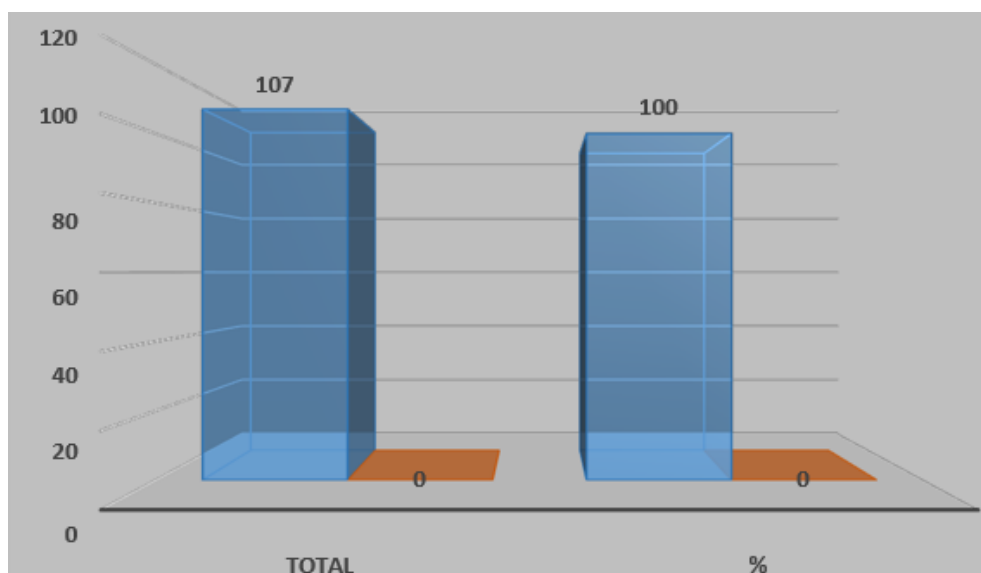
<b>PREGUNTA N°8</b> <b>¿ Ha tenido algún empleo relacionado a su carrera?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	SI	107	100
	NO	0	0
	<b>TOTAL</b>	107	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°28

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 15**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA TENIDO ALGÚN EMPLEO RELACIONADO A SU CARRERA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 29  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°15 que el 100% de los egresados de 2012-2016 respondieron que sí tuvieron un empleo relacionado a su carrera profesional

**CUADRO N° 30**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUAL FUE LA MODALIDAD POR LA QUE ESTUVO TRABAJANDO, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
POR CONTATO DE TIEMPO INDEFINIDO	3	20	7	30	5	17	0	0	0	0
ESTUVE CON CAS POR UN PERIODO DE 3 MESES A MAS	7	47	11	48	7	23	7	47	5	21
LOCACION	3	20	2	9	5	17	5	33	6	25
REALICE TRABAJOS DE TERCEROS	1	7	2	9	6	20	2	13	11	46
SIN CONTRATO	1	7	1	4	7	23	1	7	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 31**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUAL FUE LA MODALIDAD POR LA QUE ESTUVO TRABAJANDO, DESDE EL 2012 AL 2016.

<b>PREGUNTA N°9</b> <b>¿Cuál fue la modalidad por la que estuvo trabajando?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	POR CONTATO DE TIEMPO INDEFINIDO	15	14
	ESTUVE CON CAS POR UN PERIODO DE 3 MESES A MAS	37	35
	LOCACION	21	20
	REALICE TRABAJOS DE TERCEROS	22	21
	SIN CONTRATO	12	11
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

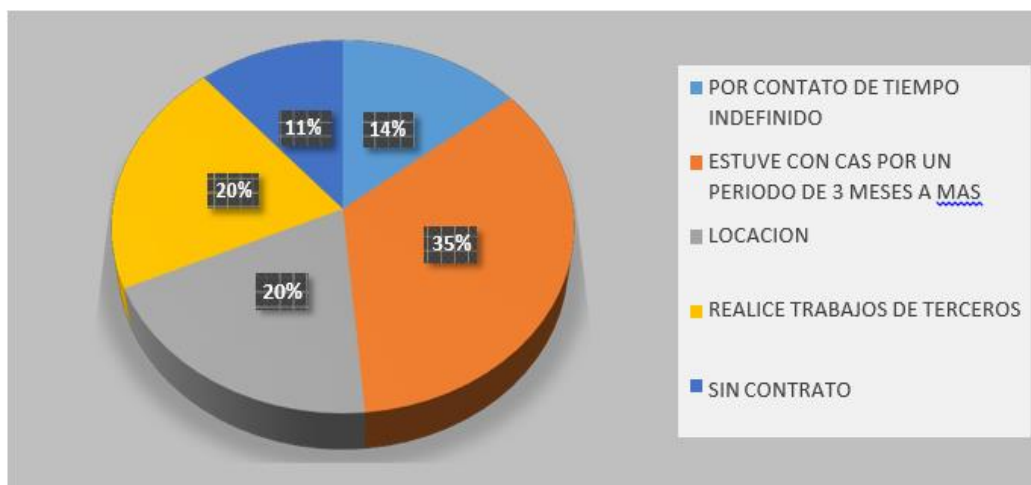
FUENTE: Cuadro N°30

ELABORACION: Tesistas



**GRÁFICO N° 16**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUAL FUE LA MODALIDAD POR LA QUE ESTUVO TRABAJANDO, DESDE EL 2012 AL 2016.



FUENTE: Cuadro N° 31

ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°16 que el 35% de los encuestados respondieron que trabajaron por CAS por un periodo de 3 meses a más; para el 20% trabajaron en locación e igual el porcentaje que realizaron trabajo de tercero; el 14% trabajaron por contado de tiempo indefinido y el 11% trabajaron in contrato. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 trabajaron por la modalidad de contrato CAS debido que le dieron la oportunidad de tener experiencia.

**HABILIDADES****CUADRO N° 32**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TIENE CONOCIMIENTOS EN OFIMATICA, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
SI	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100
NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N° 33**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TIENE CONOCIMIENTOS EN OFIMATICA, DESDE EL 2012 AL 2016

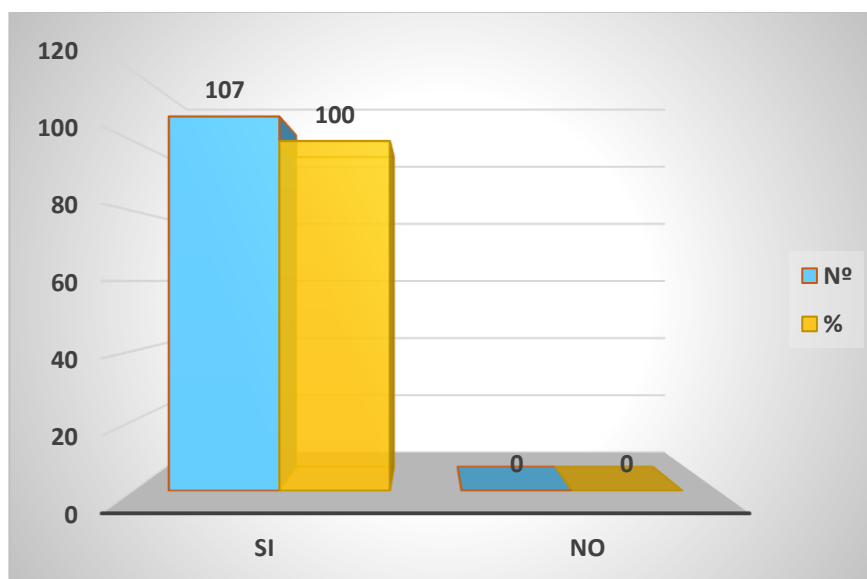
<b>PREGUNTA N°1</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>¿Tiene conocimientos en ofimatica?</b>	SI	107	100
	NO	0	0
	<b>TOTAL</b>	107	100

FUENTE: Cuadro N°32

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 17**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI TIENE CONOCIMIENTOS EN OFIMÁTICA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 33  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 32 y el gráfico N° 17, muestra que el mayor porcentaje de egresados 100% correspondiente a los 107 encuestados poseen conocimientos en ofimática, a comparación de un 0% de encuestados que no tiene ningún conocimiento en ofimática.

**CUADRO Nº 34**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO EN OFIMATICA CON CERTIFICACIÓN, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
BASICO	6	40	4	17	12	40	5	33	14	58
INTERMEDIO	6	40	19	83	9	30	10	67	4	17
AVANZADO	3	20	0	0	9	30	0	0	6	25
<b>TOTAL</b>	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO Nº 35**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO EN OFIMATICA CON CERTIFICACIÓN, DESDE EL 2012 AL 2016

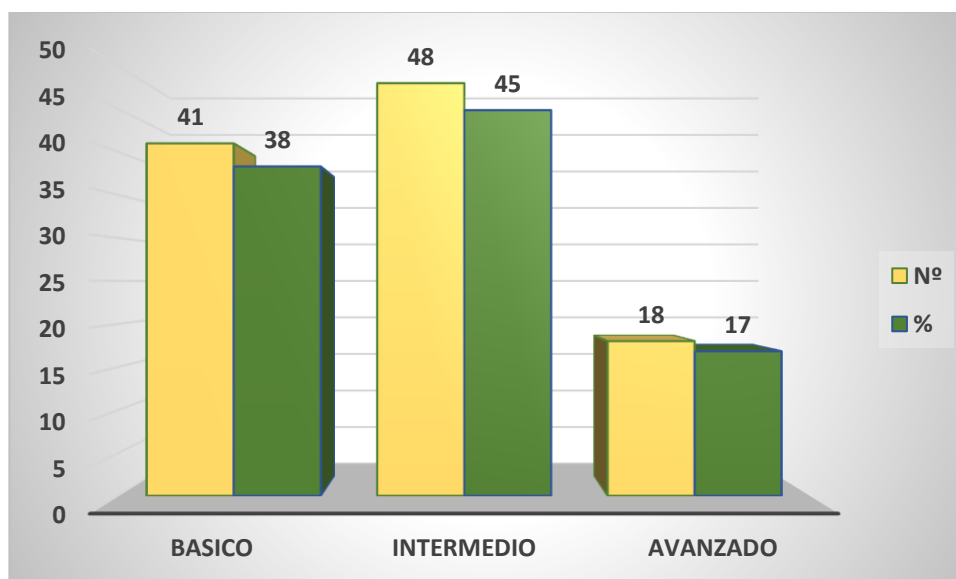
<b>PREGUNTA Nº2</b> <b>¿Qué nivel de estudios alcanzo con certificación?</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	BASICO	41	38
	INTERMEDIO	48	45
	AVANZADO	18	17
<b>TOTAL</b>	107	100	

FUENTE: Cuadro Nº34

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 18**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO EN OFIMÁTICA CON CERTIFICACIÓN, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 35  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 34 y el gráfico anterior, muestra que el mayor porcentaje de egresados 45% correspondiente a 48 encuestados poseen el nivel intermedio de estudios en ofimática con certificación, a comparación de un 38% correspondiente a 41 encuestados poseen el nivel básico de estudios en ofimática con certificación y en menor rango un 17% correspondiente a 18 encuestados poseen el nivel avanzado de estudios en ofimática con certificación.

**CUADRO Nº 36**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LA IMPORTANCIA DE CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE UNA MAQUINA PARA SU INSERCIÓN LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
IMPORTANTE	2	13	1	4	15	50	6	40	11	46
MUY IMPORTANTE	13	87	22	96	9	30	8	53	13	54
POCO IMPORTANTE	0	0	0	0	5	17	1	7	0	0
NADA IMPORTANTE	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO Nº 37**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LA IMPORTANCIA DE CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE UNA MAQUINA PARA SU INSERCIÓN LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016

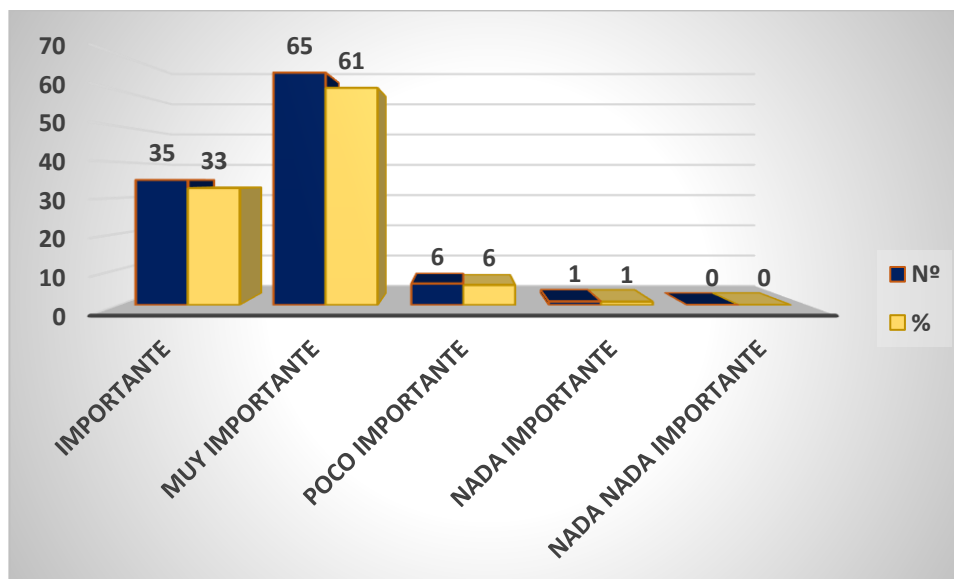
<b>PREGUNTA Nº3</b> <b>¿Qué tan importante es conocer el funcionamiento de una máquina para su inserción laboral?</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	IMPORTANTE	35	33
	MUY IMPORTANTE	65	61
	POCO IMPORTANTE	6	6
	NADA IMPORTANTE	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro Nº36

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 19**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LA IMPORTANCIA DE CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE UNA MAQUINA PARA SU INSERCIÓN LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 37  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 36 y el gráfico anterior, el 61% de egresados correspondiente a 65 encuestados opinan que es muy importante tener conocimientos sobre el funcionamiento de una máquina, un 33% de egresados correspondiente a 35 encuestados opinan que es importante, un 6% de egresados correspondiente a 6 encuestados opinan que es poco importante y el menor rango es el 1% de egresados correspondiente a 1 encuestados opinan nada importante.

**CUADRO Nº 38**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LO DESARROLLADO QUE TIENEN SUS HABILIDADES PARA TOMAR DECISIONES, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	0	0	0	0	6	20	2	13	0	0
POCO	4	27	2	9	12	40	6	40	3	13
SUFICIENTE	11	73	21	91	8	27	5	33	11	46
BASTANTE	0	0	0	0	4	13	1	7	8	33
MUCHO	0	0	0	0	0	0	1	7	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO Nº 39**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LO DESARROLLADO QUE TIENEN SUS HABILIDADES PARA TOMAR DECISIONES, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>PREGUNTA Nº4</b> <b>¿Qué tan desarrollado tiene las habilidades para tomar decisiones?</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	NADA	8	7
	POCO	27	25
	SUFICIENTE	56	52
	BASTANTE	13	12
	MUCHO	3	3
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

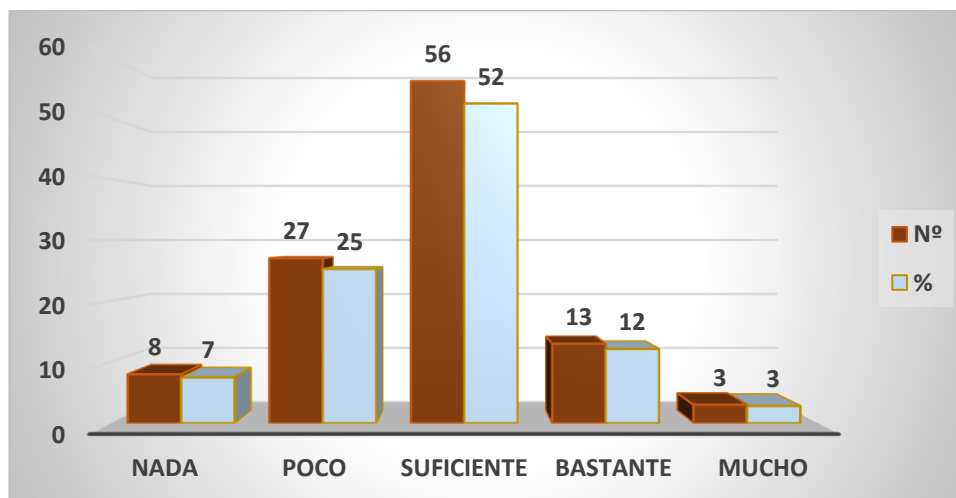
FUENTE: Cuadro Nº38

ELABORACIÓN: Tesistas



**GRAFICO Nº 20**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE LO DESARROLLADO QUE TIENEN SUS HABILIDADES PARA TOMAR DECISIONES, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro Nº 39

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro Nº 38 y el gráfico anterior, el 52% de egresados correspondiente a 56 encuestados opinan que tienen las habilidades suficientes para tomar decisiones; un 25% de egresados correspondiente a 27 encuestados opinan que tienen pocas habilidades para tomar decisiones, un 12% de egresados correspondiente a 13 encuestados opinan que tienen bastantes habilidades para tomar decisiones, un 3% de egresados correspondiente a 3 encuestados opinan que tienen mucha habilidad en la toma de decisiones, y finalmente un 7% de egresados correspondiente a 8 encuestados opinan que no tienen habilidades para tomar decisiones.

**COMPETITIVIDAD****CUADRO N°40**

EGRESADOS E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL PERIODO 2012-2016  
 SOBRES SU OPINIÓN SI TIENES LAS HABILIDADES PARA DESARROLLARSE  
 COMO PROFESIONAL EN UNA ENTIDAD FINANCIERA.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	1	6.67	1	4.35	5	16.67	2	13.33	0	0.00
POCO	5	33.33	10	43.48	9	30.00	6	40.00	0	0.00
SUFICIENTE	9	60.00	12	52.17	8	26.67	7	46.67	4	16.67
BASTANTE	0	0.00	0	0.00	8	26.67	0	0.00	14	58.33
MUCHO	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	25.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>23</b>	<b>100.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N°41**

RESUMEN DEL SOMBRE OPINIÓN SI TIENES LAS HABILIDADES PARA  
 DESARROLLARSE COMO PROFESIONAL EN UNA ENTIDAD FINANCIERA

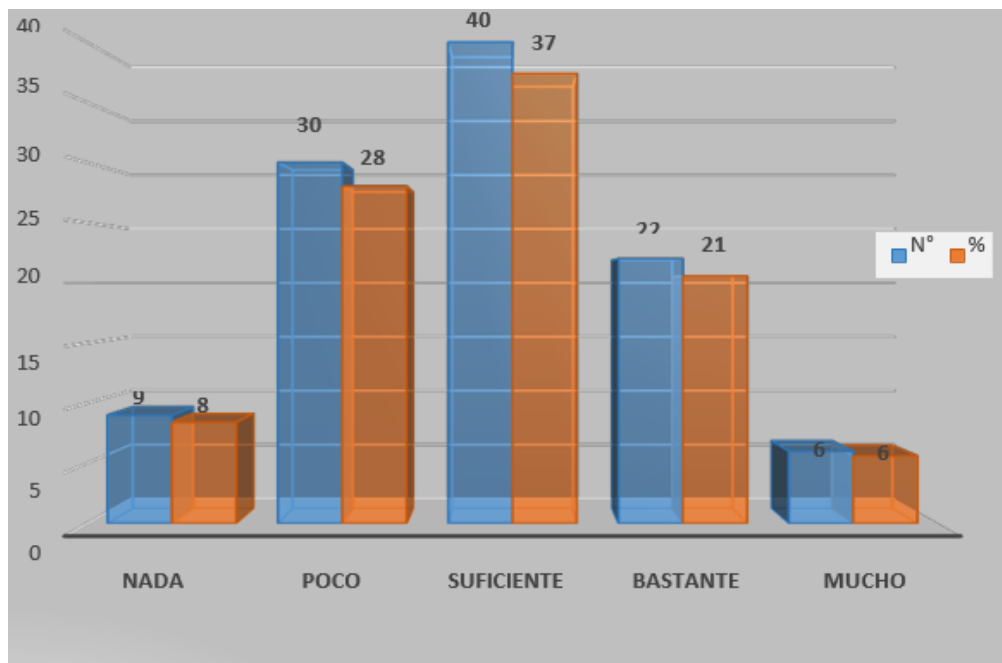
<b>PREGUNTA N°1</b> <b>¿Tienes las</b> <b>habilidades para</b> <b>desarrollarse como</b> <b>profesional en una</b> <b>entidad financiera?</b>	<b>ESCALA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	NADA		9
POCO		30	28
SUFICIENTE		40	37
BASTANTE		22	21
MUCHO		6	6
<b>TOTAL</b>		<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: cuadro N°40

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N°21**

SOBRE OPINIÓN SI TIENES LAS HABILIDADES PARA DESARROLLARSE COMO PROFESIONAL EN UNA ENTIDAD FINANCIERA.



FUENTE: cuadro N°41

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

El cuadro anterior nos muestra que 37% de los encuestados tienen las habilidades suficientes para desarrollarse como profesionales en entidades financieras, el 28% manifiesta que poco, para el 21% indican que bastante, un 6% indican que mucho y solamente un 8% indica que nada. Concluyendo que el mayor porcentaje de los egresados tienen las habilidades suficientes para desarrollarse en Entidades Financieras.

**CUADRO N°42**

DOMINIO DE SU ÁREA O DISCIPLINA EGRESADOS E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL PERIODO 2012-2016 DESDE SU EXPERIENCIA ACTUAL, ¿EN QUÉ GRADO FUE ADECUADA LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA TITULACIÓN? EN LOS SIGUIENTES ÁMBITOS:

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	0	0.00	0	0.0	9	30.00	2	13.3	0	0.00
POCO	0	0.00	0	0.0	11	36.67	6	40.0	0	0.00
SUFICIENTE	11	73.3	19	82.	6	20.00	7	46.6	10	41.6
BASTANTE	4	26.6	4	17.	0	0.00	0	0.00	11	45.8
MUCHO	0	0.00	0	0.0	4	13.33	0	0.00	3	12.5
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>23</b>	<b>100.</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>24</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

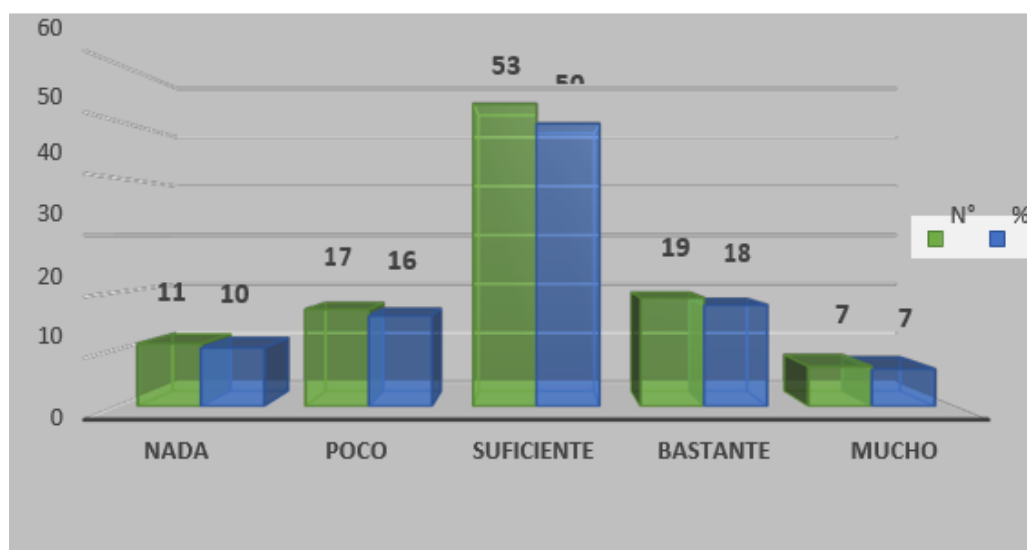
**CUADRO N° 43**

RESUMEN DEL CUADRO DE DOMINIO DE SU AREA O DISCIPLINA

<b>PREGUNTA N°2.1</b> <b>¿En qué grado fue adecuada la formación recibida en la titulación? en el siguiente ámbito:</b> <b>DOMINIO DE SU AREA O DISCIPLINA</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	NADA	11	10
	POCO	17	16
	SUFICIENTE	53	50
	BASTANTE	19	18
	MUCHO	7	7
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: cuadro N°42

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 22****SOBRE DOMINIO DE SU ÁREA O DISCIPLINA**

FUENTE: cuadro N°43

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

El gráfico N° 22 nos muestra que desde su experiencia actual el 50 % de los encuestados respondieron que en el ámbito de dominio de su área o disciplina recibida en relación con la formación recibida en el periodo de en su titulación es lo suficiente, el 18 % indica que es bastante, para el 16% fue poco, el 10 % respondieron que nada y solo un 7% indica que mucho. De lo que concluimos que la gran mayoría de los egresados tienen capacidad de dominio en su área o disciplina.

**CUADRO N°44**

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

RESPUESTA	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
NADA	0	0.00	0	0.00	10	33.3	4	26.6	0	0.0
POCO	2	13.3	4	17.3	9	30.0	3	20.0	0	0.0
SUFICIENTE	13	86.6	19	82.6	6	20.0	5	33.3	13	54.1
BASTANTE	0	0.00	0	0.00	5	16.6	2	13.3	10	41.6
MUCHO	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	6.67	1	4.1
<b>TOTAL</b>	15	100.0	23	100.0	30	100.0	15	100.0	24	100.

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

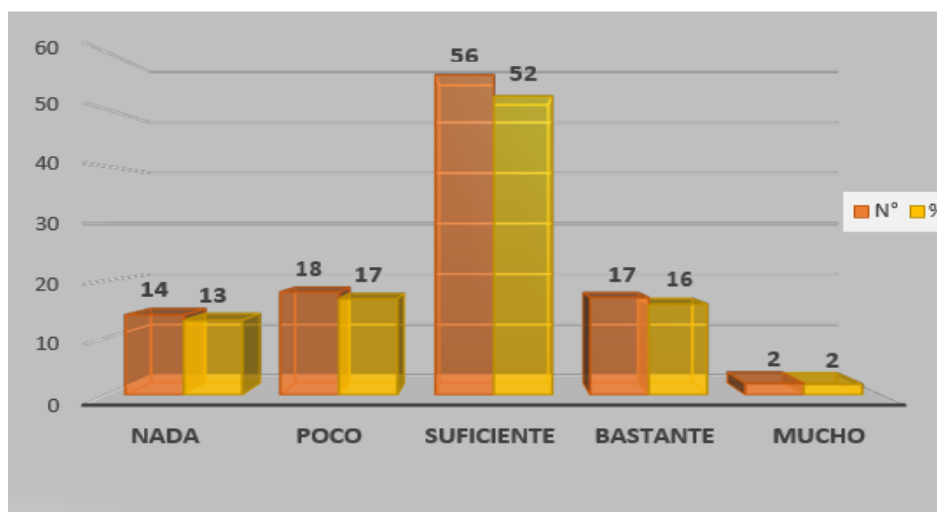
**CUADRO N° 45**

## RESUMEN DEL CUADRO SOBRE PENSAMIENTO ANALÍTICO

<b>PREGUNTA N°2.2</b> <b>¿En qué grado fue adecuada la</b> <b>formación recibida en la titulación?</b> <b>en el siguiente ámbito:</b> <b>PENSAMIENTO ANALITICO</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	NADA	14	13
	POCO	18	17
	SUFICIENTE	56	52
	BASTANTE	17	16
	MUCHO	2	2
	<b>TOTAL</b>	107	100.00

FUENTE: cuadro N°44

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N°23****PENSAMIENTO ANALÍTICO**

FUENTE: cuadro N° 45

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACIÓN**

El grafico n° 44 nos muestra que desde su experiencia actual el 56 % de los encuestados respondieron que en el ámbito de pensamiento analítico recibida en la formación en su titulación es lo suficiente ,el 17% indica que es poco , para el 16% fue bastante , el 13% respondieron que nada y solo un 2% indica que mucho. De lo que concluimos que la gran mayoría de los egresados tienen capacidad de pensamiento analítico.

**CUADRO N°46**

## CAPACIDAD PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	0	0.00	0	0.00	5	16.6	0	0.00	0	0.00
POCO	2	13.33	4	17.3	12	40.0	3	20.0	0	0.00
SUFICIENTE	13	86.67	19	82.6	7	23.3	8	53.3	13	54.1
BASTANTE	0	0.00	0	0.00	4	13.3	4	26.6	10	41.6
MUCHO	0	0.00	0	0.00	2	6.67	0	0.00	1	4.17
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>24</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

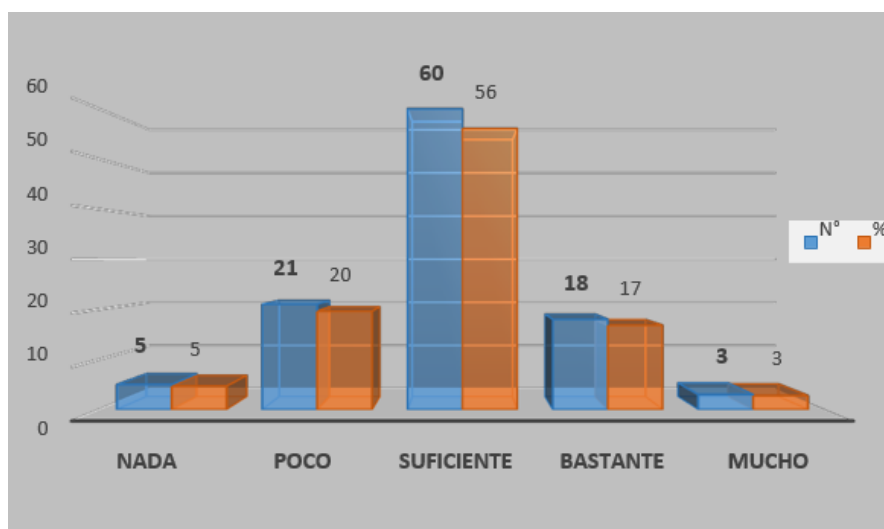
**CUADRO N°47**RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA ADQUIRIR  
CONOCIMIENTOS

<b>PREGUNTA N°2.3</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>¿En qué grado fue adecuada la formación recibida en la titulación? en el siguiente ámbito: CAPACIDAD PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS</b>	NADA	5	5
	POCO	21	20
	SUFICIENTE	60	56
	BASTANTE	18	17
	MUCHO	3	3
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Cuadro N° 46

ELABORACIÓN: Tesistas



**GRAFICO N°24****SOBRE CAPACIDAD PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS**

FUENTE: Cuadro N° 47  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

El grafico N° 24 nos muestra que desde su experiencia actual el 60 % de los encuestados respondieron que en el ámbito de Capacidad para adquirir conocimiento recibida en la formación en su titulación es lo suficiente ,el 20% indica que es poco , para el 17% fue bastante , el 5% respondieron que nada y solo un 3% indica que mucho. De lo que concluimos que la gran mayoría de los egresados encuestados tienen capacidad para adquirir nuevos conocimientos.

**CUADRO N°48**

## CAPACIDAD PARA DETECTAR NUEVAS OPORTUNIDADES

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	0	0.00	0	0.00	8	26.67	3	20.00	0	0.0
POCO	2	13.33	1	4.35	9	30.00	5	33.33	0	0.0
SUFICIENTE	13	86.67	22	95.65	8	26.67	3	20.00	2	8.3
BASTANTE	0	0.00	0	0.00	4	13.33	4	26.67	9	37.5
MUCHO	0	0.00	0	0.00	1	3.33	0	0.00	13	54.1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>23</b>	<b>100.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>24</b>	<b>100.</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

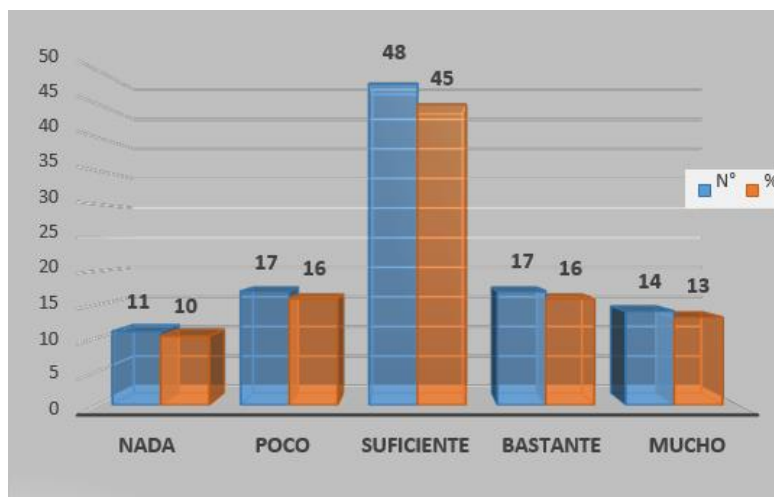
**CUADRO N° 49**

## RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA DETECTAR NUEVAS OPORTUNIDADES

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>N°2.4</b> <b>¿En qué grado fue adecuada la formación recibida en la titulación? en el siguiente ámbito:</b> <b>CAPACIDAD PARA DETECTAR NUEVAS</b>	NADA	11	10
	POCO	17	16
	SUFICIENTE	48	45
	BASTANTE	17	16
	MUCHO	14	13
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Cuadro N° 48

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 25****CAPACIDAD PARA DETECTAR NUEVAS OPORTUNIDADES**

FUENTE: Cuadro N° 49

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

El grafico N°25 nos muestra que desde su experiencia actual el 45 % de los encuestados respondieron que en el ámbito de Capacidad para detectar nuevas oportunidades recibida en la formación en su titulación es lo suficiente, el 16% indica que es bastante, de igual manera otro 16% indica que es poco, el 13% respondieron que mucho y solo un 10% indica que nada. De lo que concluimos que la gran mayoría de los egresados encuestados tienen capacidad para detectar nuevas oportunidades.

**CUADRO N°50**

## CAPACIDAD PARA USAR EL TIEMPO EN FORMA EFECTIVA

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>201</b>	<b>%</b>
NADA	0	0.00	0	0.00	6	20.00	2	13.33	0	0.00
POCO	1	6.67	3	13.04	7	23.33	5	33.33	0	0.00
SUFICIENTE	12	80.00	20	86.96	10	33.33	3	20.00	4	16.67
BASTANTE	2	13.33	0	0.00	4	13.33	4	26.67	10	41.67
MUCHO	0	0.00	0	0.00	3	10.00	1	6.67	10	41.67
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>23</b>	<b>100.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Encuestas

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N° 51**

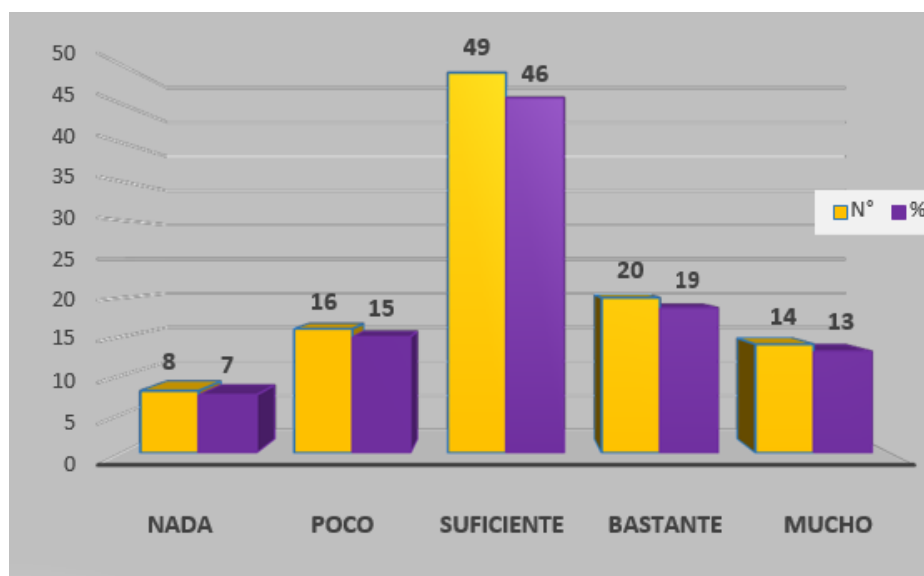
## RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA USAR EL TIEMPO EN

## FORMA EFECTIVA

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>N°2.5</b> <b>¿En qué grado fue adecuada la</b> <b>formación recibida en la titulación?</b> <b>en el siguiente ámbito:</b> <b>CAPACIDAD PARA USAR EL</b> <b>TIEMPO EN FORMA EFECTIVA</b>	NADA	8	7
	POCO	16	15
	SUFICIENTE	49	46
	BASTANTE	20	19
	MUCHO	14	13
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Cuadro N°50

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 26****SOBRE CAPACIDAD PARA USAR EL TIEMPO EN FORMA EFECTIVA**

FUENTE: Cuadro N°51

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

El grafico N°26 nos muestra que desde su experiencia actual el 46 % de los encuestados respondieron que en el ámbito de capacidad para usar el tiempo en forma efectiva de acuerdo a la formación recibida en su proceso de titulación es lo suficiente, el 19% indica que es bastante, el 15% indica que es poco, el 13% respondieron que mucho y solo un 7% indica que nada. De lo que concluimos que la gran mayoría de los egresados encuestados tienen capacidad para usar el tiempo de forma efectiva.

**CUADRO N° 52**

## CAPACIDAD PARA REDACTAR INFORMES Y DOCUMENTOS

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	0	0.00	0	0.00	3	10.00	2	13.33	0	0.00
POCO	0	0.00	0	0.00	5	16.67	5	33.33	0	0.00
SUFICIENTE	15	100.00	23	100.00	6	20.00	6	40.00	4	16.67
BASTANTE	0	0.00	0	0.00	8	26.67	2	13.33	3	12.50
MUCHO	0	0.00	0	0.00	8	26.67		0.00	17	70.83
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>23</b>	<b>100.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

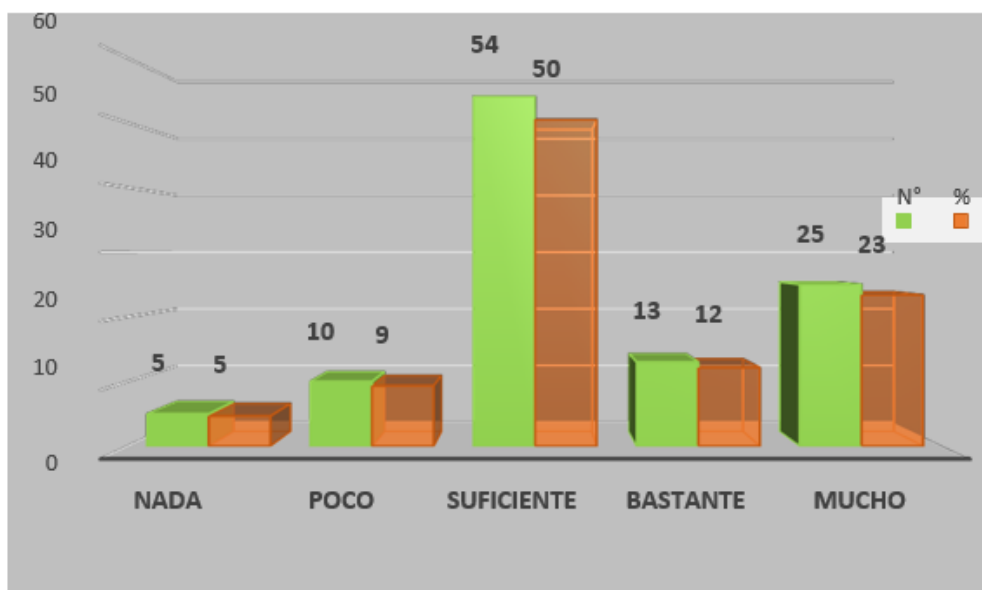
**CUADRO N°53**

## RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA REDACTAR INFORMES Y DOCUMENTOS

<b>PREGUNTA N°2.6</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>¿En qué grado fue adecuada la formación recibida en la titulación? en el siguiente ámbito: CAPACIDAD PARA REDACTAR INFORMES Y DOCUMENTOS</b>	NADA	5	5
	POCO	10	9
	SUFICIENTE	54	50
	BASTANTE	13	12
	MUCHO	25	23
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Cuadro N°52

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 27****SOBRE CAPACIDAD PARA REDACTAR INFORMES Y DOCUMENTOS**

FUENTE: Cuadro N°53

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

El grafico N°27 nos muestra que desde su experiencia actual el 50 % de los encuestados respondieron que en el ámbito de Capacidad para redactar informes y documentos de acuerdo a la formación recibida en su proceso de titulación es lo suficiente ,el 23 % indica que sabe mucho, el 12% indica que es bastante , el 9% respondieron que es poco y solo un 5% indica que nada. De lo que concluimos que la gran mayoría de los egresados encuestados tienen capacidad para Capacidad para redactar informes y documentos.

**CUADRO N°54**

## CAPACIDAD PARA HABLAR OTRO IDIOMA EXTRANJERA

RESPUESTAS	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
NADA	12	80.00	20	86.96	19	63.33	8	53.33	14	58.33
POCO	3	20.00	3	13.04	11	36.67	7	46.67	10	41.67
SUFICIENTE	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
BASTANTE	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
MUCHO	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
<b>TOTAL</b>	15	100.0	23	100.00	30	100.0	15	100.0	24	100.0

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N° 55**

## RESUMEN DEL CUADRO SOBRE CAPACIDAD PARA HABLAR OTRO IDIOMA EXTRANJERA

<b>PREGUNTA N°2.7</b> <b>¿En qué grado fue adecuada la formación recibida en la titulación? en el siguiente ámbito:</b> <b>CAPACIDAD PARA HABLAR OTRO IDIOMA EXTRANJERA</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	NADA	73	68
	POCO	34	32
	SUFICIENTE	0	0
	BASTANTE	0	0
	MUCHO	0	0
	<b>TOTAL</b>	107	100.00

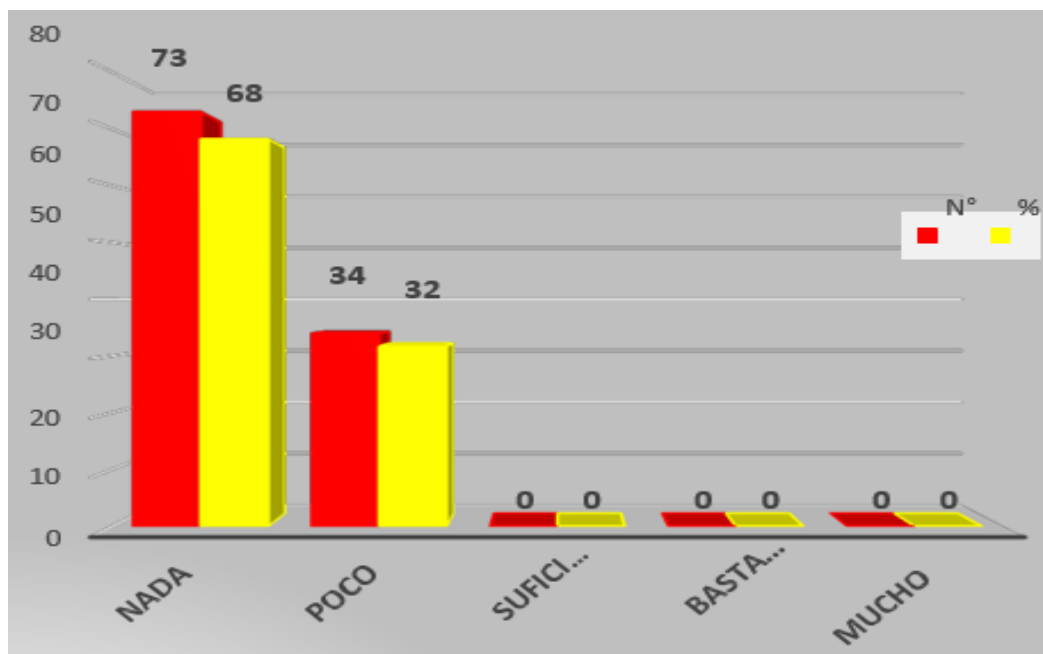
FUENTE: Cuadro N° 54

ELABORACIÓN: Tesistas



**GRAFICO N°28**

**SOBRE LA CAPACIDAD PARA HABLAR OTRO IDIOMA EXTRANJERA**



FUENTE: Cuadro N° 55  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

El gráfico N°28 nos muestra que desde su experiencia actual el 68% de los encuestados que en el ámbito de capacidad para hablar otro idioma extranjero de acuerdo a la formación recibida en su proceso de titulación es nada y el 32% restante dijeron que fue poco, de lo que podemos concluir que la mayoría de los encuestados no domina otro idioma extranjero.

**CUADRO N° 56**

EGRESADOS E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL PERIODO 2012-2016  
 SOBRE DESARROLLADO DE LA HABILIDAD PARA LIDERAR UN EQUIPO DE  
 TRABAJO

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	0	0.00	0	0.00	7	23.33	3	20.00	0	0.00
POCO	2	13.33	4	17.39	8	26.67	3	20.00	0	0.00
SUFICIENTE	6	40.00	12	52.17	7	23.33	5	33.33	14	58.33
BASTANTE	0	0.00	0	0.00	6	20.00	2	13.33	3	12.50
MUCHO	7	46.67	7	30.43	2	6.67	2	13.33	7	29.17
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>23</b>	<b>100.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÒN: Tesistas

**CUADRO N° 57**

RESUMEN DEL CUADRO SOBRE DESARROLLADO DE LA HABILIDAD PARA  
 LIDERAR UN EQUIPO DE TRABAJO

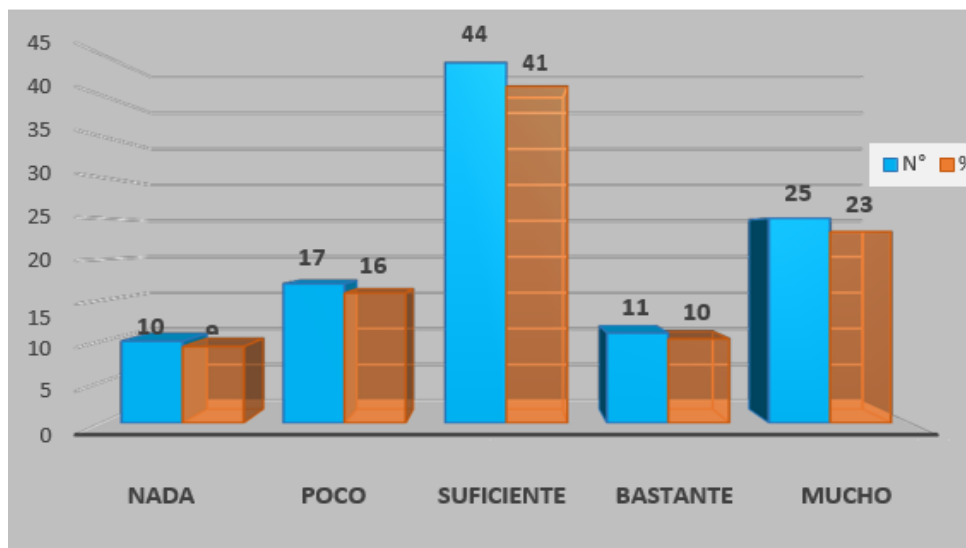
<b>PREGUNTA N°3</b> <b>¿Qué tan desarrollado tiene la</b> <b>habilidad para liderar un equipo de</b> <b>trabajo?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	NADA	10	9
	POCO	17	16
	SUFICIENTE	44	41
	BASTANTE	11	10
	MUCHO	25	23
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Cuadro N° 56

ELABORACIÒN: Propia

**GRAFICO N°29**

SOBRE EL DESARROLLADO DE LA HABILIDAD PARA LIDERAR UN EQUIPO DE TRABAJO



FUENTE: Cuadro N° 57

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION.**

En el cuadro anterior 41% de los encuestados respondieron que tienen la capacidad suficiente para liderar un equipo de trabajo, para el 23% es mucho, el 16% indican que es poco y solo un 9% indican que nada. De lo que podemos concluir que la mayoría de los encuestados tiene la habilidad para liderar un equipo de trabajo.

**CUADRO N° 58**

EGRESADOS E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL PERIODO 2012-2016  
 SOBRE CUÁN EFICAZ ES LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE DEL SUPERVISOR  
 PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MALA	0	0.00	0	0.00	3	10.00	0	0.00	2	8.33
MUY MALA	0	0.00	0	0.00	2	6.67	0	0.00	0	0.00
REGULAR	7	46.67	3	13.04	9	30.00	6	40.00	12	50.00
MUY BUENO	5	33.33	12	52.17	11	36.67	4	26.67	0	0.00
BUENO	3	20.00	8	34.78	5	16.67	5	33.33	10	41.67
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>23</b>	<b>100.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO N° 59**

RESUMEN DEL CUADRO N° 57 SOBRE CUÁN EFICAZ ES LA CAPACITACIÓN  
 QUE RECIBE DEL SUPERVISOR PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO.

<b>PREGUNTA N°4 ¿CUÁN EFICAZ ES LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE DEL SUPERVISOR PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	NADA	5	5
	POCO	2	2
	SUFICIENTE	37	35
	BASTANTE	32	30
	MUCHO	31	29
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Cuadro N°58

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 30**

SOBRE CUÁN EFICAZ ES LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE DEL SUPERVISOR PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO



FUENTE: Cuadro N°59

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el grafico anterior que el 37% de los encuestados opinan que es suficiente la capacitación que recibe del supervisor para mejorar su rendimiento, el 30 % indican que es bastante, para el 29 % es mucho, el 5% afirman que nada y solamente el 2% es poco. Concluyendo que la mayoría de los encuestados están satisfechos con la capacitación que reciben de parte de su supervisor para su mejora de rendimiento.

**CREATIVIDAD****CUADRO Nº 60**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE FUERON PARTE DE ALGUN PROYECTO DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NUNCA	1	7	1	4	3	10	0	0	0	0
CASI NUNCA	2	13	4	17	5	17	2	13	0	0
RARAS VECES	11	73	16	70	15	50	6	40	5	21
CASI SIEMPRE	1	7	1	4	7	23	4	27	10	42
SIEMPRE	0	0	1	4	0	0	3	20	9	38
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO Nº 61**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE FUERON PARTE DE ALGUN PROYECTO DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016

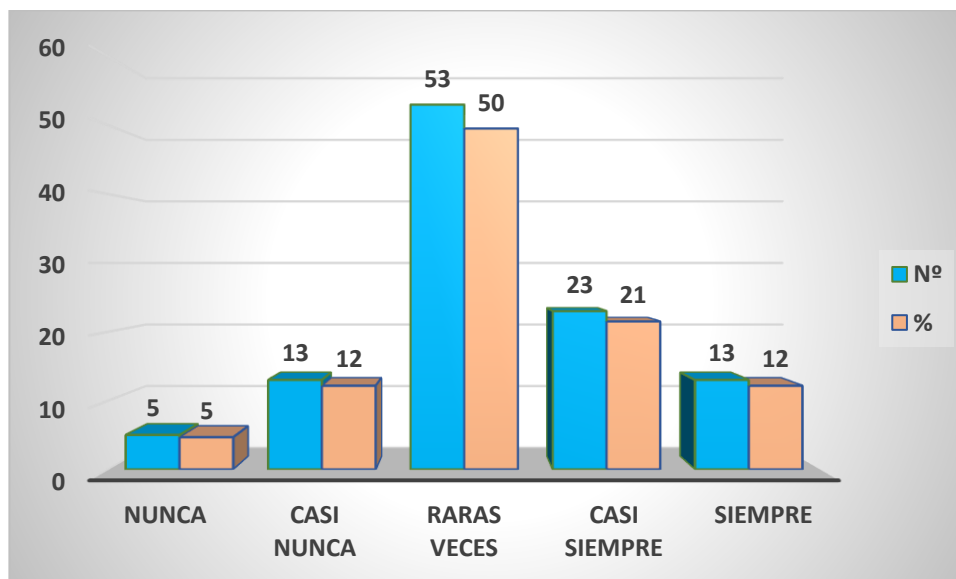
<b>PREGUNTA Nº1</b> <b>¿Ud. ha sido parte de algún proyecto dentro de su centro de trabajo?</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	NUNCA	5	5
	CASI NUNCA	13	12
	RARAS VECES	53	50
	CASI SIEMPRE	23	21
	SIEMPRE	13	12
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro Nº 60

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO Nº 31**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE FUERON PARTE DE ALGUN PROYECTO DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro Nº 61  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro Nº 12 y el gráfico Nº 07, el 50% de egresados correspondiente a 53 encuestados opinan que rara vez formaron parte de algún proyecto dentro de centro de trabajo; un 21% de egresados correspondiente a 23 encuestados opinan que casi siempre son convocados para formar parte de algún proyecto, un 12% de egresados correspondiente a 13 encuestados opinan que siempre lo incluyen en algún proyecto; en igual porcentaje 12% de egresados correspondiente a 13 encuestados opinan que casi nunca son convocados para algún proyecto y en menor rango un 5% de egresados correspondiente a 5 encuestados opinan que nunca son convocados para algún proyecto en su centro de trabajo.

**CUADRO Nº 62**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
SI	7	47	11	48	19	63	5	33	2	8
NO	8	53	12	52	11	37	10	67	22	92
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO Nº 62-A**

EL PORQUE DEL NO

<b>RESPUESTA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
POR EL TRABAJO	13	21
POR MI FAMILIA	8	13
POR FALTA DE TIEMPO	24	38
PORQUE ESTUDIO OTRA CARRERA	6	10
POR FALTA DE DINERO	12	19
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°62

ELABORACIÓN: Tesistas



**CUADRO Nº 63**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016

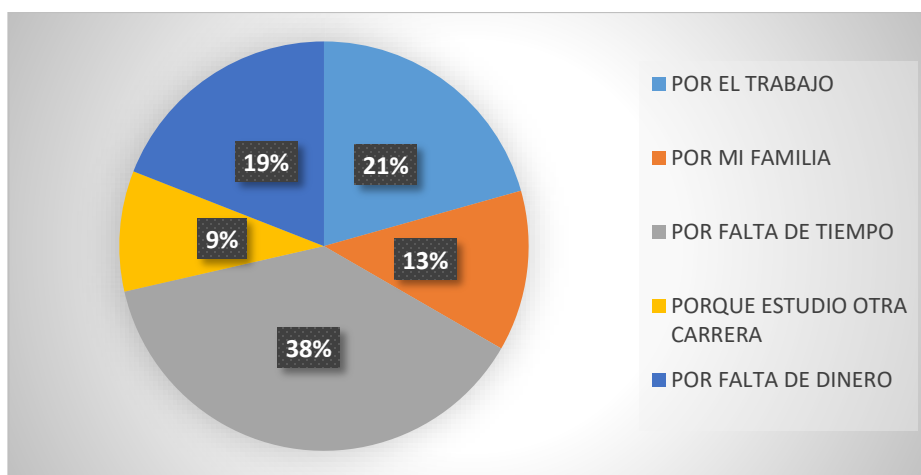
<b>PREGUNTA Nº2</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>¿Ud. se encuentra realizando o ha realizado estudios de especialización que le permitan mejorar sus capacidades como profesional?</b>	SI	44	41
	NO	63	59
	<b>TOTAL</b>	107	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO Nº 32**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016 CON LA RESPUESTA DEL PORQUE EL "NO"

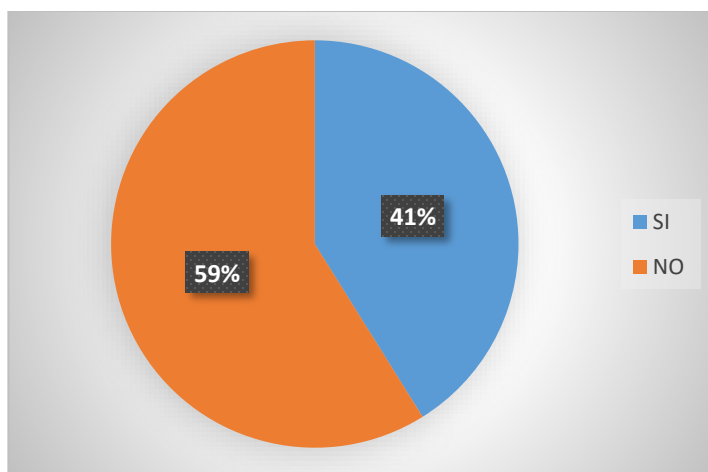


FUENTE: Cuadro Nº 62-A

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 33**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI SE ENCUENTRAN REALIZANDO O HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN QUE LE PERMITAN MEJORAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 63  
ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 12 y el gráfico N° 07, muestra que el mayor porcentaje de egresados un 59% correspondientes a 63 encuestados opinan que no están realizando ninguna especialización, ya que al observar el cuadro N° xx nos dice que el motivo es por falta de tiempo con un 38% de egresados correspondiente a 24 encuestados; mientras que los que sí están realizando o han realizado una especialización es un 41% de egresados correspondiente a 44 encuestados.

**CUADRO Nº 64**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO EN QUE PUEDAN ADAPTARSE AL CAMBIO, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MUY ALTO	1	7	2	9	9	30	4	27	2	8
ALTO	1	7	2	9	6	20	8	53	13	54
REGULAR	10	67	0	0	4	13	3	20	0	0
MUY BAJO	3	20	14	61	8	27	0	0	4	17
POCO	0	0	5	22	3	10	0	0	5	21
<b>TOTAL</b>	15	100	23	100	30	100	15	100	24	100

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO Nº 65**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO EN QUE PUEDAN ADAPTARSE AL CAMBIO, DESDE EL 2012 AL 2016

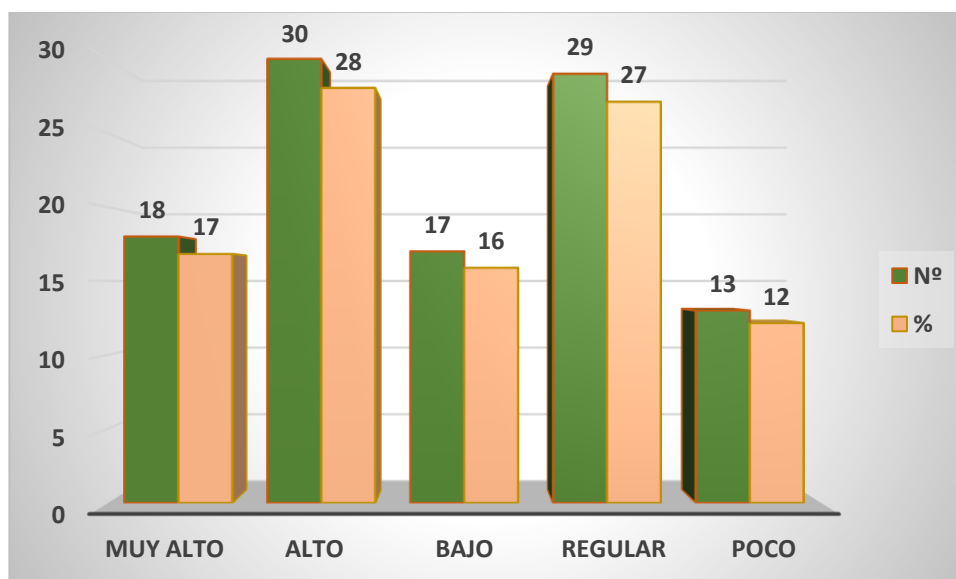
<b>PREGUNTA Nº3</b> <b>¿Cuál es el el grado en que pueda adaptarse a los cambios?</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	MUY ALTO	18	17
	ALTO	30	28
	REGULAR	17	16
	MUY BAJO	29	27
	POCO	13	12
	<b>TOTAL</b>	107	100

FUENTE: Cuadro Nº64

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO Nº 34**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO EN QUE PUEDAN ADAPTARSE AL CAMBIO, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro Nº 65

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro Nº 12 y el gráfico Nº 07, el 28% de egresados correspondiente a 30 encuestados opinan que el grado en que pueden adaptarse al cambio es alto, un 27% de egresados correspondiente a 29 encuestados opinan que regularmente se pueden adaptar a los cambios, un 17% de egresados correspondiente a 18 encuestados opinan que es muy alta la capacidad de adaptarse al cambio, un 16% de egresados correspondiente a 17 encuestados opinan que es baja su capacidad para poder adaptarse al cambio y en menor rango esta un 12% de egresados correspondiente a 13 encuestados opinan que es poca su capacidad para adaptarse al cambio.

**CUADRO Nº 66**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI POSEEN LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NADA	0	0	0	0	4	13	1	7	0	0
POCO	0	0	0	0	9	30	4	27	0	0
SUFICIENTE	6	40	18	78	7	23	5	33	18	75
BASTANTE	9	60	5	22	8	27	5	33	6	25
MUCHO	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesistas

**CUADRO Nº 67**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI POSEEN LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016

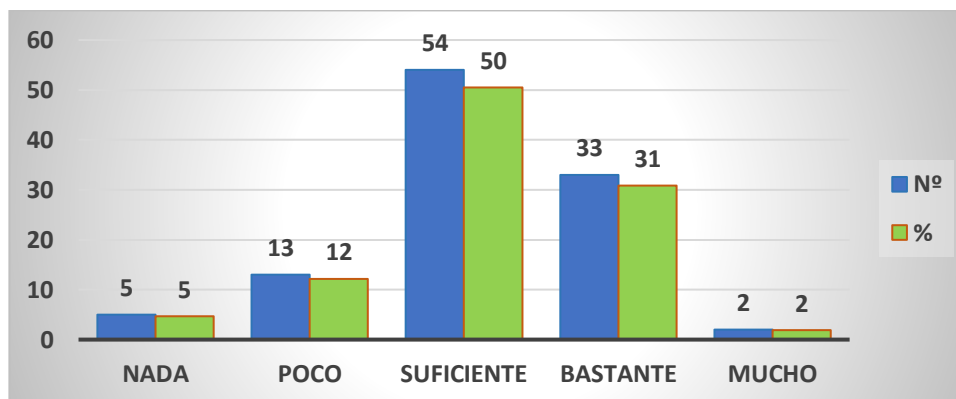
<b>PREGUNTA Nº4</b> <b>¿Posee las capacidades necesarias para resolver problemas en su centro de trabajo?</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	NADA	5	5
	POCO	13	12
	SUFICIENTE	54	50
	BASTANTE	33	31
	MUCHO	2	2
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro Nº 66

ELABORACIÓN: Tesistas

**GRAFICO N° 35**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI POSEEN LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 67

ELABORACIÓN: Tesistas

**INTERPRETACION**

Al observar el cuadro N° 12 y el gráfico N° 07, el 50% de egresados correspondiente a 54 encuestados opinan que poseen las capacidades suficientes para la resolución de problemas en su centro de trabajo, un 31% de egresados correspondiente a 33 encuestados opinan que posee bastante capacidad para resolver problemas, el 2% de los egresados correspondientes a 2 encuestas opinan que tiene mucha capacidad para poder resolver problemas dentro de su centro de trabajo, un 12% de egresados correspondiente a 13 encuestados opinan que tienen poca capacidad para resolver algún problema en su centro de trabajo y finalmente un 5% de egresados correspondientes a 5 encuestados opinan que no tienen nada de capacidad para poder resolver problemas en su centro de trabajo.

**SATISFACCIÓN LABORAL****CUADRO N° 68**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL CLIMA LABORAL EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MALO	0	0	1	4	5	17	4	27	0	0
MUY MALO	5	33	3	13	3	10	1	7	0	0
REGULAR	8	53	15	65	11	37	7	47	8	33
BUENO	2	13	3	13	9	30	3	20	16	67
MUY BUENO	0	0	1	4	2	7	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 69**

RESUMEN DE CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL CLIMA LABORAL EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016

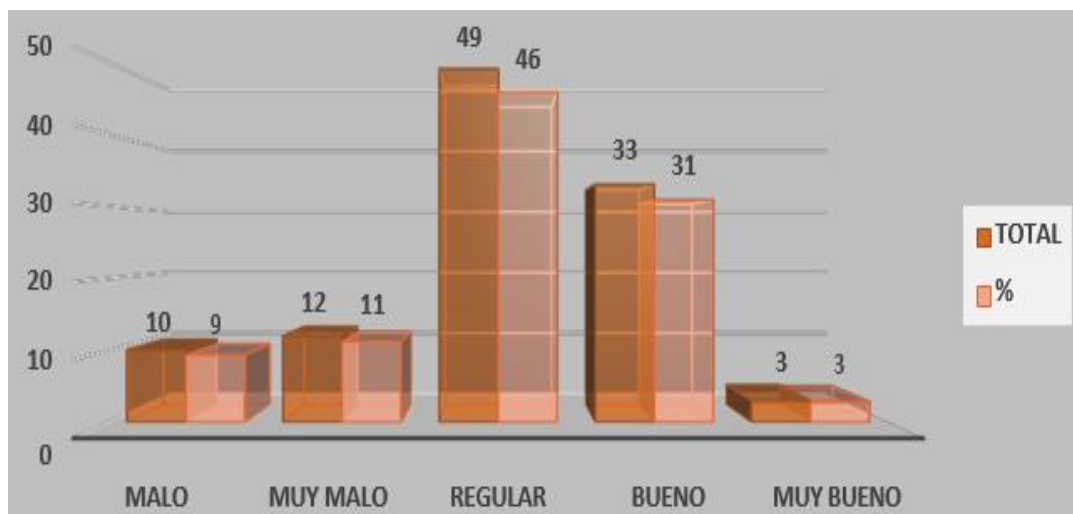
<b>PREGUNTA N°1 ¿El clima laboral en centro de trabajo es...?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	MALO	10	9
	MUY MALO	12	11
	REGULAR	49	46
	BUENO	33	31
	MUY BUENO	3	3
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°68

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 36**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL CLIMA LABORAL EN SU CENTRO DE TRABAJO, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Grafico N° 69

ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°29 que el 46% de los encuestados respondieron que el clima laboral es regular; el 31% el clima laboral es bueno; el 11% el clima laboral es muy malo; el 9% el clima laboral es malo y solo el 3% el clima laboral es muy bueno. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 respondieron que el clima laboral en su centro de trabajo es regular.



**CUADRO N° 70**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI EL LUGAR DONDE LABORA ES ADECUADO PARA SU DESEMPEÑO LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MALO	0	0	0	0	9	30	2	13	0	0
MUY MALO	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0
REGULAR	6	40	9	39	3	10	7	47	4	17
BUENO	7	47	13	57	8	27	5	33	12	50
MUY BUENO	2	13	1	4	9	30	1	7	8	33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 71**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI EL LUGAR DONDE LABORA ES ADECUADO PARA SU DESEMPEÑO LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016

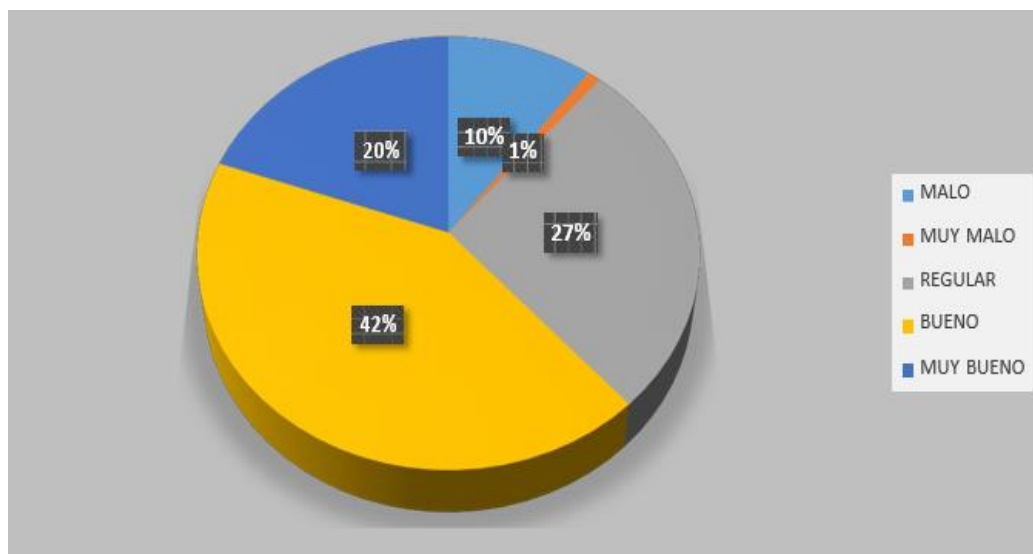
<b>PREGUNTA N°2</b> <b>¿El lugar donde usted labora es adecuado para su desempeño profesional?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	MALO	11	10
	MUY MALO	1	1
	REGULAR	29	27
	BUENO	45	42
	MUY BUENO	21	20
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°70

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 37**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI EL LUGAR DONDE LABORA ES ADECUADO PARA SU DESEMPEÑO LABORAL, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 71  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°30 que el 42% de los encuestados respondieron que su centro de trabajo es bueno para desempeñarse profesionalmente; para el 27% que su centro de trabajo es regular para desempeñarse profesionalmente; el 20% que su centro de trabajo es muy bueno para desempeñarse profesionalmente; para el 10% que su centro de trabajo es malo para desempeñarse profesionalmente y el 1% que su centro de trabajo es muy malo para desempeñarse profesionalmente. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 en lugar donde están laborando es bueno para poderse desempeñarse profesionalmente.

**CUADRO N° 72**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
0 A 4 HORAS	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0
4 A 6 HORAS	2	13	3	13	2	7	1	7	5	21
6 A 8 HORAS	12	80	18	78	26	87	14	93	12	50
8 A MAS HORAS	1	7	2	9	0	0	0	0	7	29
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 73**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA, DESDE EL 2012 AL 2016

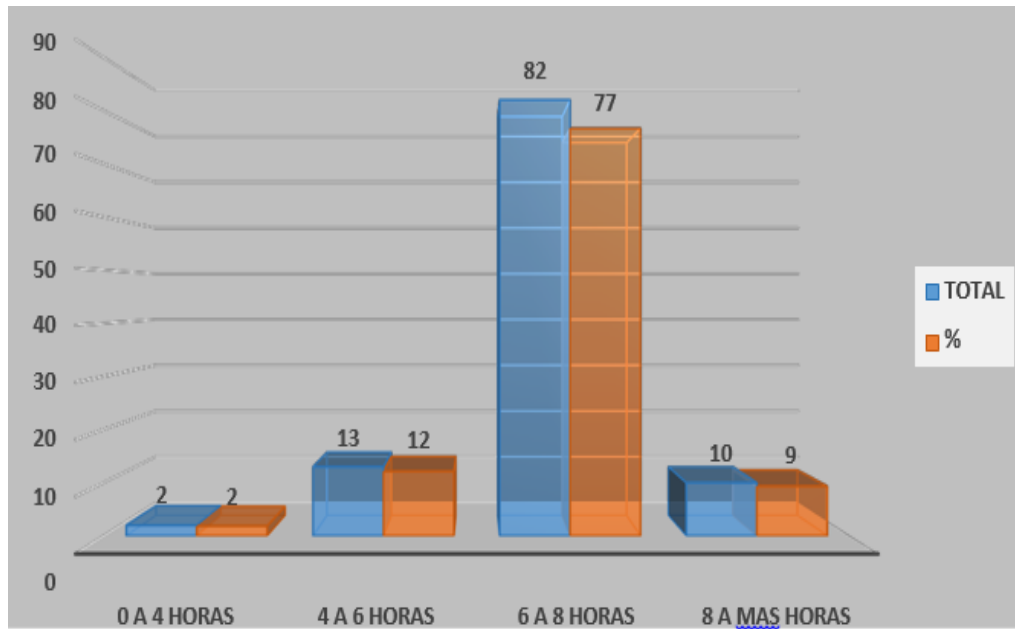
<b>PREGUNTA N°3</b> <b>¿Cuántas horas a la semana trabaja?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	0 A 4 HORAS	2	2
	4 A 6 HORAS	13	12
	6 A 8 HORAS	82	77
	8 A MAS HORAS	10	9
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°72

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N°38**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 73  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACIÓN**

Observamos en el cuadro N°31 que el 77% de los encuestados respondieron que trabajan de 6 a 8 horas a la semana; para el 12% trabajan de 4 a 6 horas a la semana; el 9% trabajan de 8 a más horas a la semana y el 2% trabajan de 0 a 4 horas a la semana. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 trabajan de 6 a 8 hora semanales ya que se está cumpliendo según la ley que las empresas poseen.

**CUADRO N° 74**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MENOS DE 3 MESES	1	7	2	9	14	47	6	40	5	21
DE 3 MESES A 1 AÑO	3	20	5	22	9	30	9	60	14	58
DE 1 AÑO A MAS	11	73	16	70	7	23	0	0	5	21
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 75**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016

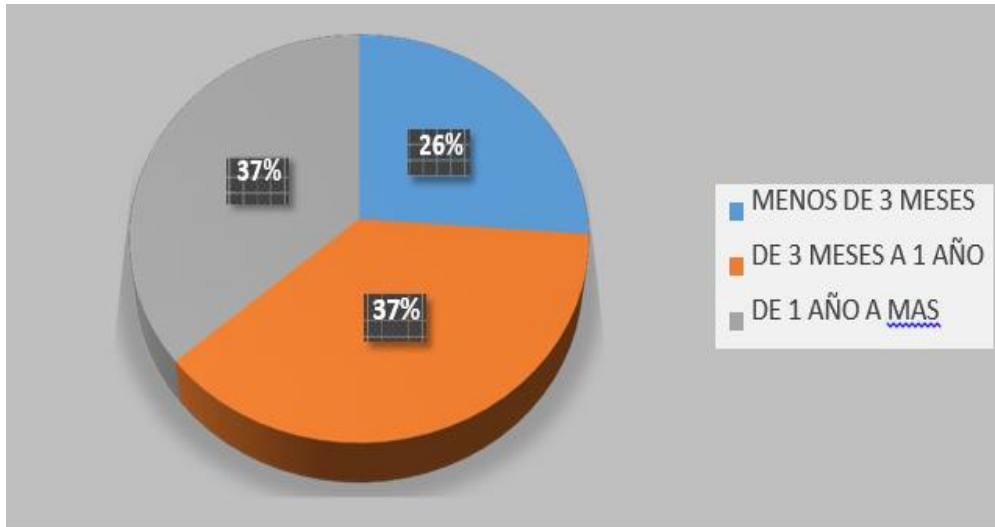
<b>PREGUNTA N°4</b> <b>¿Cuánto tiempo va trabajando en su empleo actual?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	MENOS DE 3 MESES	28	26
	DE 3 MESES A 1 AÑO	40	37
	DE 1 AÑO A MAS	39	37
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°74

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 39**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE CUANTO TIEMPO VA TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 75

ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°32 que el 37% de los encuestados respondieron que en su trabajo actual están de 3 meses a 1 año es igual el porcentaje de 1 año a más; y el 26% en su trabajo actual están menos de 3 meses. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 en su empleo actual trabajan de 3 meses a 1 año a más por lo que su desempeño es eficiente.

**CUADRO N° 76**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LE PAGAN POR HORAS EXTRAS, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0	0	0	21	70	8	53	10	42
CASI NUNCA	3	20	0	0	6	20	1	7	5	21
RARAS VECES	1	7	2	9	3	10	4	27	4	17
CASI SIEMPRE	10	67	2	9	0	0	2	13	5	21
SIEMPRE	1	7	19	83	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 77**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LE PAGAN POR HORAS EXTRAS, DESDE EL 2012 AL 2016

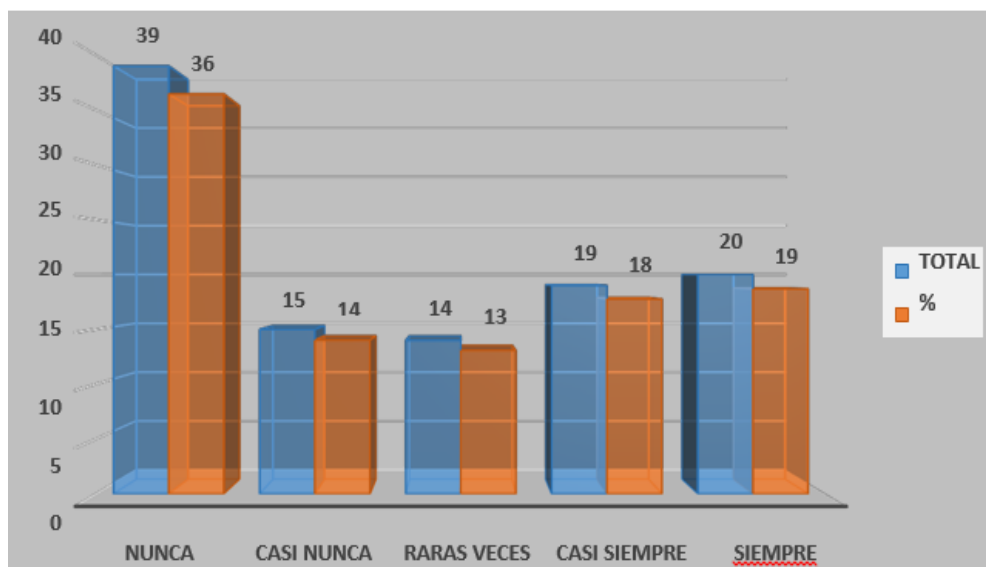
<b>PREGUNTA N°5 ¿Le pagan por horas extras?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	NUNCA	39	36
	CASI NUNCA	15	14
	RARAS VECES	14	13
	CASI SIEMPRE	19	18
	SIEMPRE	20	19
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N° 76

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 40**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI LE PAGAN POR HORAS EXTRAS, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 77

ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°33 que el 36% de los encuestados respondieron que nunca le pagan por las horas extras; para el 19% siempre le pagan por las horas extras; el 18% casi siempre le pagan por las horas extras; para el 14% casi nunca le pagan por las horas extras y el 13% rara veces le pagan por las horas extras. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 no reciben estímulo para u mejor desempeño laboral en su centro de trabajo.



**CUADRO N° 78**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA RECIBIDO ALGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO DE PARTE DE LA EMPRESA, DESDE EL 2012 AL 2016.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0	0	0	5	17	0	0	0	0
CASI NUNCA	0	0	0	0	5	17	1	7	3	13
RARAS VECES	1	7	0	0	7	23	5	33	11	46
CASI SIEMPRE	2	13	1	4	12	40	6	40	10	42
SIEMPRE	12	80	22	96	1	3	3	20	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 79**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA RECIBIDO ALGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO DE PARTE DE LA EMPRESA, DESDE EL 2012 AL 2016

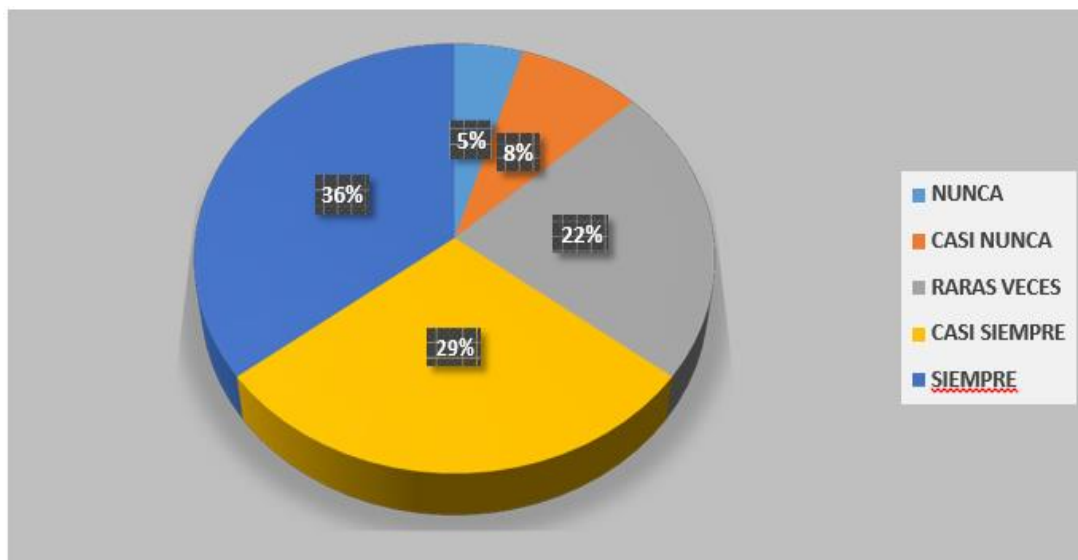
<b>PREGUNTA N°6</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>¿Ud. ha recibido algún tipo de reconocimiento de parte de la empresa?</b>	NUNCA	5	5
	CASI NUNCA	9	8
	RARAS VECES	24	22
	CASI SIEMPRE	31	29
	SIEMPRE	38	36
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°78

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 41**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI HA RECIBIDO ALGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO DE PARTE DE LA EMPRESA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 79  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°34 que el 36% de los encuestados respondieron que siempre recibieron reconocimiento de parte de la empresa; para el 29% casi siempre recibieron reconocimiento de parte de la empresa; el 22% raras veces recibieron reconocimiento de parte de la empresa; para el 8% casi nunca recibieron reconocimiento de parte de la empresa y el 5% nunca recibieron reconocimiento de parte de la empresa. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 reciben siempre reconocimiento de parte del gerente y de la empresa ya que es un estímulo para su mejor desempeño laboral en su centro de trabajo.

**CUADRO N° 80**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI RECIBE ALGUN TIPO DE BENEFICIO ECONÒMICO POR SER PARTE DE LA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0
CASI NUNCA	0	0	0	0	2	7	1	7	9	38
RARAS VECES	12	80	23	100	8	27	6	40	15	63
CASI SIEMPRE	0	0	0	0	11	37	6	40	0	0
SIEMPRE	3	20	0	0	8	27	2	13	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 81**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI RECIBE ALGUN TIPO DE BENEFICIO ECONÒMICO POR SER PARTE DE LA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016

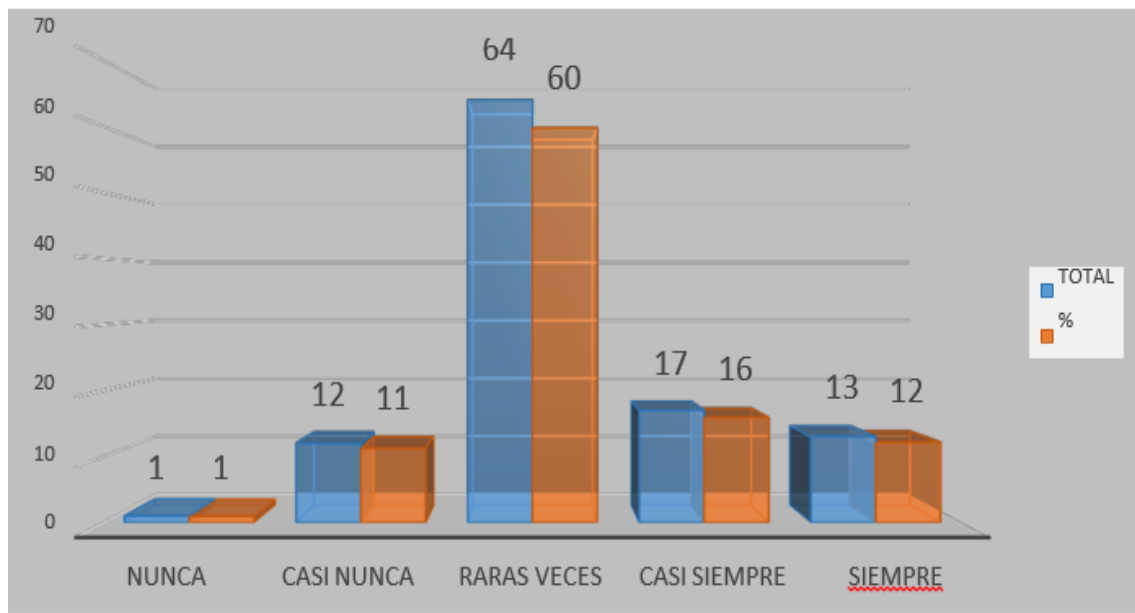
<b>PREGUNTA N°7</b> <b>¿Ud. recibe algún tipo de beneficio económico por ser parte de la entidad financiera?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	NUNCA	1	1
	CASI NUNCA	12	11
	RARAS VECES	64	60
	CASI SIEMPRE	17	16
	SIEMPRE	13	12
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°80

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 42**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE SI RECIBE ALGUN TIPO DE BENEFICIO ECONÓMICO POR SER PARTE DE LA ENTIDAD FINANCIERA, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 81

ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°35 que el 60% de los encuestados respondieron que rara vez reciben beneficios económicos; para el 16% casi siempre reciben beneficios económicos; el 12% reciben recibieron beneficios económicos; para el 11% casi nunca reciben beneficios económicos y el 1% nunca reciben beneficios económicos. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 reciben raras veces beneficios económicos por ser parte de la entidad financiera.

**CUADRO N° 82**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS INTEGRANTES DE SU DEPARTAMENTO, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
FLUIDA	3	20	1	4	7	23	8	53	10	42
MUY FLUIDA	2	13	1	4	9	30	6	40	5	21
POCO FLUIDA	9	60	19	83	11	37	0	0	9	38
NADA FLUIDA	1	7	2	9	3	10	1	7	0	0
NADA NADA FLUIDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 83**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS INTEGRANTES DE SU DEPARTAMENTO, DESDE EL 2012 AL 2016

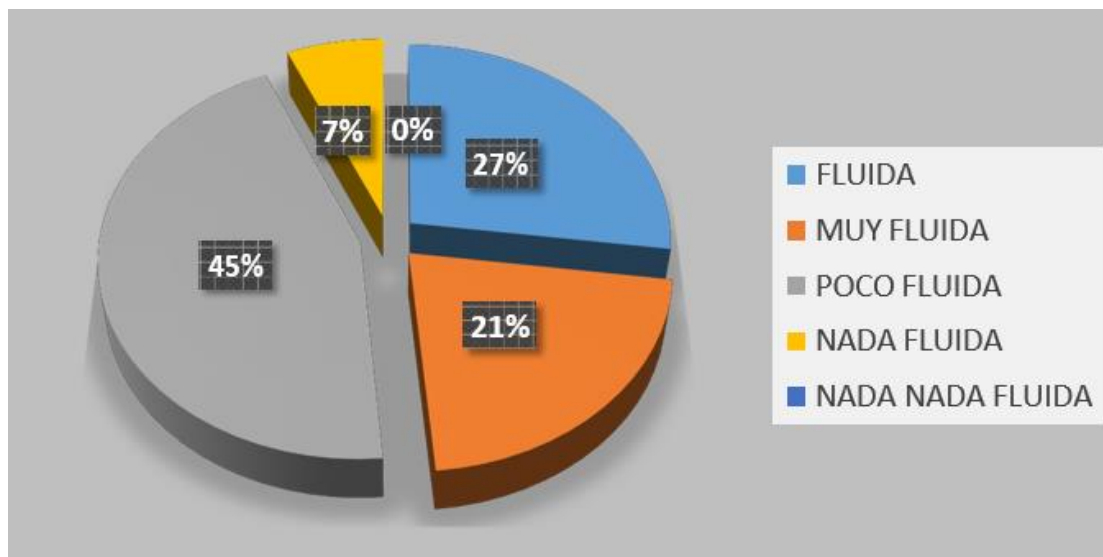
<b>PREGUNTA N°8</b> <b>¿Qué nivel de comunicación existe entre los integrantes de su departamento?</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	FLUIDA	29	27
	MUY FLUIDA	23	21
	POCO FLUIDA	48	45
	NADA FLUIDA	7	7
	NADA NADA FLUIDA	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°82

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 43**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINIÓN SOBRE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS INTEGRANTES DE SU DEPARTAMENTO, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 83  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°36 que el 45% de los encuestados respondieron que la comunicación es poca fluida; para el 27% la comunicación es fluida; el 21% la comunicación es muy fluida; para el 7% la comunicación es nada y el 0% la comunicación es nada nada fluida. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 el nivel de comunicación que existe entre los integrantes de su departamento es poca fluida.

**CUADRO N° 84**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCION CON SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016

<b>RESPUESTAS</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
MALO	0	0	0	0	3	10	0	0	0	0
MUY MALO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REGULAR	13	87	23	100	14	47	6	40	3	13
BUENO	2	13	0	0	10	33	7	47	17	71
MUY BUENO	0	0	0	0	3	10	2	13	4	17
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORACION: Tesistas

**CUADRO N° 85**

RESUMEN DEL CUADRO DE EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCION CON SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016

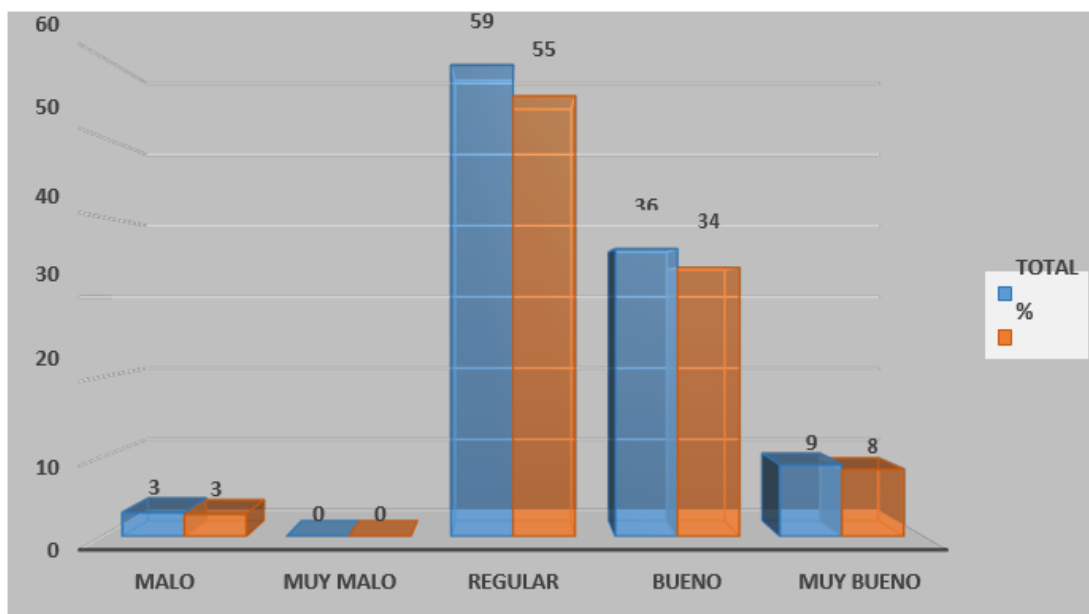
	<b>RESPUESTAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>PREGUNTA N°9</b> <b>¿Cual es el grado de satisfacción con su empleo actual?</b>	MALO	3	3
	MUY MALO	0	0
	REGULAR	59	55
	BUENO	36	34
	MUY BUENO	9	8
	<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuadro N°84

ELABORACION: Tesistas

**GRÁFICO N° 44**

EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SEGÚN OPINION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCION CON SU EMPLEO ACTUAL, DESDE EL 2012 AL 2016



FUENTE: Cuadro N° 85  
ELABORACION: Tesistas

**INTERPRETACION**

Observamos en el cuadro N°37 que el 55% de los encuestados respondieron que es regular la satisfacción laboral; para el 34% es buena la satisfacción laboral; el 8% es muy bueno la satisfacción laboral; para el 3% es malo la satisfacción laboral y el 0% es muy malo la satisfacción laboral. Por lo que deducimos que la gran mayoría de los egresados de 2012 a 2016 el grado de satisfacción que tiene con u empleo actual y regular.



## CAPITULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con los resultados obtenidos en esta investigación a continuación se realizara la contrastación con las conclusiones obtenidas de los antecedentes que se detallan en el capítulo II.

#### **5.1 CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS CONCLUSIONES DE LOS ANTECEDENTES**

Montenegro Vilchez Gloria Maria .(2016)'' ANALISIS DE LA SITUACIÓN SOCIOECONOMICA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES PROFESIONALES EGRESADOS DE LA FAREM ESTELÍ,PERIODO 2015 - 2016 '' Tesis para optar al grado de Master en Gerencia y Administración Pública, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – MANAGUA.

El tesista llego a las siguientes conclusiones:

2. En las estrategias de atención al egresado que promueven las universidades se determinó que la universidad ha hecho un gran esfuerzo en la formación de profesionales, pero no existe un sistema de seguimiento hacia los egresados para informar y comunicar sobre las ofertas del mercado de trabajo y ofertas académicas. Y desde las empresas su participación en la universidad es muy poca, lo cual es una limitante para los nuevos profesionales ya que ellos se guían para la contratación por recomendación y no por el potencial de cada joven, sin embargo ellos opinan que desde el momento en que el joven realiza práctica profesional dentro de la institución ya es una primera oportunidad, el detalle es que la demanda de trabajo es tan grande que no hay manera de cubrir todo la oferta laboral.

En el cuadro N°14 se demuestra que el 42% de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas periodo 2012-2016 se encuentran satisfechos con la maya curricular; además es favorable que un 50% tenga dominio sobre su área o disciplina ( véase el cuadro N°43), un 52% demuestre tener capacidad para adquirir nuevos conocimientos (véase el cuadro N°47); en el cuadro N°21 (29%) y el cuadro N°23 (50%), opinaron que les fue muy difícil encontrar alguna entidad en donde realizar sus prácticas pre y profesionales.

Contrastando con la segunda conclusión del trabajo de investigación titulado ANALISIS DE LA SITUACIÓN SOCIOECONOMICA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES PROFESIONALES EGRESADOS DE LA FAREM ESTELÍ, PERIODO 2015 -2016 `` se evidencia que la conclusión en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación coinciden con respecto a que la universidad ha hecho un gran esfuerzo en la formación de los profesionales, pero la casi inexistencia de un sistema de seguimiento hacia el egresado limitándole a conocer las ofertas en el mercado de trabajo, entonces podemos mencionar que un seguimiento al egresado permitirá una más rápida inserción al mercado laboral específicamente en las entidades financieras.

Beier, Gladys (2014)`` INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN COMERCIO INTERNACIONAL DE A UNLu`` , Tesis para la obtención del Título Profesional, Universidad Nacional de Luján – Argentina.

Al finalizar concluyeron:

Si bien durante la etapa de estudiantes muchos han logrado insertarse en el

mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia.

La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional.

Según el análisis de resultados, la universidad brinda las competencias teóricas, pero la mayor parte de los encuestados señaló la necesidad de una mayor de recursos prácticos para facilitar la inserción laboral. Los egresados encuestados que realizaron posgrados, en general ya estaban trabajando en CI y decidieron seguir estudiando para mejorar laboral y profesionalmente.

En el cuadro N<sup>o</sup>19 el 80% de los egresados si trabajaron mientras estudiaban unos durante los veranos, otro de 3 a 6 meses por año y el resto todos los meses del año; mientras que el cuadro N<sup>o</sup>29 el 100% afirman que tuvieron algún empleo relacionado a su carrera.

Contrastando con la primera conclusión del trabajo de investigación titulado "INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN COMERCIO INTERNACIONAL DE A UNLu" se evidencia que la conclusión en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación coinciden con respecto en que muchos han trabajado durante su etapa de estudiantes; entonces consideramos que es importante ganar experiencia para así facilitar la inserción laboral en entidades financieras, teniendo en cuenta el cuadro N<sup>o</sup> 25 y N<sup>o</sup> 27 donde los egresados realizaron sus prácticas pre y profesionales en entidades financieras.

Cárdenas A. Carmen; Encomenderos D. Danny Y Chong R. Rubén (2012) "ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO, CON FINES DE ACREDITACIÓN", Informe Final para el Concurso de Proyectos de Investigación, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto.

Los tesisistas llegan a las siguientes conclusiones:

**3.** La formación continua contribuye al mejor desempeño en sus cargos que ostentan en su trabajo, y se aprecia en estudios de otra formación: idioma (25.1%) e informática (52.9%) como formación complementaria al Contador. Respecto a Cursos de más de 30 horas lectivas relacionadas con Contabilidad, el 49,2% ha realizado dos cursos y el 50,8% más de tres. Asimismo, más de la mitad de los egresados asisten a Congresos Nacionales de Contadores Públicos y el 29,4% ha realizado posgrados completos. De esta manera queda confirmada la Cuarta Hipótesis Específica.

En el cuadro N<sup>o</sup>33, el 100% de los egresados tienen conocimientos en informática; en el cuadro N<sup>o</sup>35 un cierto número de egresados alcanzaron estudios con certificación en el nivel intermedio; el 68% de egresados no dominan otro idioma extranjero (véase en el cuadro N<sup>o</sup>55); de los encuestados un 59% no se encuentra realizando ninguna especialización, por motivos tales como: el trabajo, la familia, falta de tiempo, estudia otra carrera, y falta de dinero.

Contrastando con la tercera conclusión del trabajo de investigación titulado “ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO, CON FINES DE ACREDITACIÓN” se evidencia que la conclusión en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación no coinciden en un 100%, evidenciando que la mayor parte de los encuestados no domina otro idioma, no se encuentra realizando una especialización, más por el contrario en cuanto a estudios de ofimática la mayoría tiene estudios a nivel intermedio, lo que se evidencia la dificultad de estudiar luego de haber egresado.

Betty Saenz Peralta (2010) “MODELO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS GÈNERICAS EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL TÈCNICA DE ADMINISTRACIÓN BANCARIA Y SU INTERRELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS GÈNERICAS LABORALES EXIGIDAS POR EL MERCADO LABORAL DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2009 A MARZO 2010” , Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Se concluye en que:

1. Son las competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010 las que requiere el modelo educativo de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria para que los egresados obtengan formación concordante con el perfil laboral bancario y tener una mayor

posibilidad de inserción laboral en este importante sector.

2. El actual perfil de competencias exigidos por el mercado laboral bancario esta basado prioritariamente en competencias genéricas.

3. Las competencias genéricas consideradas por los empleadores como las mas importantes en sus candidatos y trabajadores son:

- Compromiso con la calidad
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad creativa

En el cuadro N<sup>o</sup>41 el 37% de egresados poseen suficientes habilidades para poder desarrollarse en una entidad financieras; de manera que el 41% de egresados poseen la suficiente habilidad para poder liderar un equipo de trabajo; asimismo el 28% (véase cuadro N<sup>o</sup>65) indica que tienen una alta capacidad para adaptarse al cambio; por otra parte en el cuadro N<sup>o</sup>67 el 50% posee la suficiente capacidad para resolver problemas en su centro de trabajo.

Contrastando con la tercera conclusión del trabajo de investigación titulado "MODELO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS GÈNERICAS EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL TÈCNICA DE ADMINISTRACIÒN BANCARIA Y SU INTERRELACIÒN CON LAS COMPETENCIAS GÈNERICAS LABORALES EXIGIDAS POR EL MERCADO LABORAL DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2009 A MARZO 2010" se evidencia que la conclusión en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación coinciden ya que los egresados poseen el perfil exgido por el mercado

financiero, manejando competencias genéricas, consiedradas como las mas importantes por las entidades.

Taquio T. Juri; Solorzano T. Anny Y Zevallos B. Fiorella (2014)” LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNHEVAL, 2013”, Tesis para optar al título de profesional de economista, Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Los tesisistas llegaron a las siguientes conclusiones:

1. De una u otra manera, en los últimos años, el egresado de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNHEVAL es absorbido por el mercado de trabajo ya sea en el sector público y privado, siendo mayor la captación del sector público para los que recién egresan y mayor la captación del sector privado para los egresados con mayor experiencia, por lo que se puede concluir en que existe una alta tasa de ocupación.

En el cuadro N<sup>o</sup>13 el 45% de egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL periodo 2012-2016 se encuentran laborando recientemente en una entidad financiera.

Contrastando con la primera conclusión del trabajo de investigación titulado “LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNHEVAL, 2013” se evidencia que la conclusión en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación coinciden en un 50% ya que los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, tanto como los egresados de la Facultad de Ciencias Economicas de la UNHEVAL, están siendo captados por el

mercado laboral, tanto por el sector público y privado siendo en nuestro caso más en el sector privado.

García H. Elva y Tuesta C. Diana. (2014) "ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL Y LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNHEVAL. 2013", Tesis para optar el título profesional de Economista.

Los tesisistas llegaron a las siguientes conclusiones:

1. En coherencia con todo lo anterior, la mayor parte de los egresados encuestados se muestran satisfechos con Inserción Laboral y con la Facultad de Economía de la UNHEVAL. Mirando hacia atrás, en el caso de que pudieran elegir de nuevo, el 60% de los egresados responde que hay bastantes o muchas posibilidades de que eligieran la misma carrera universitaria. A su vez, si pudieran elegir de nuevo, el 46,3% de los graduados responde que hay pocas o ninguna posibilidad de que escogieran otra Universidad.

En el cuadro N<sup>o</sup>71 el 42% de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL consideran bueno el lugar donde se desempeñan laboralmente; mientras que en el cuadro N<sup>o</sup>73, el 77% de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL periodo 2012-2016 opinan que trabajan de 6 a 8 horas la semana; por otro lado el 36% (véase cuadro N<sup>o</sup>79) de egresados opinan que siempre le dan reconocimiento por parte de la empresa.



Contrastando con la primera conclusión del trabajo de investigación titulado “ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL Y LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNHEVAL. 2013” se evidencia que la conclusión en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación coinciden en un 50% ya que los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL periodo 2012-2016, por lo manifestado en lo anterior podemos deducir que si se encuentran satisfechos laboralmente; por otro lado no se realizó ningún estudio en cuanto a que pudieran elegir de nuevo la misma carrera y la misma universidad.

## **5.2 CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS**

A continuación se presentan las contrastaciones de los resultados del trabajo de campo con las Bases teóricas presentados en el Capítulo II:

Romero (2004), agrega 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”

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N ° 10 y gráfico N° 06 del capítulo resultados, evidencian que el 46% de egresados correspondiente a 49 encuestados ingresaron a trabajar a una entidad financiera terminando su carrera; Los resultados obtenidos en el trabajo de campo

y que se encuentran plasmados en el cuadro N ° 58 y gráfico N° 30 , evidencian que el 37% de los encuestados opinan que es suficiente la capacitación que recibe del supervisor para mejorar su rendimiento; los resultados obtenidos en el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N ° 75 y gráfico N° 39, evidencian que el 37% de los encuestados respondieron que en su trabajo actual están de 3 meses a 1 año.

Contrastando con lo que nos dice el autor “ROMERO (2004)” se evidencia que lo dicho por el autor en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación coinciden ya que nos demuestra que el egresado una vez que termina su carrera puede insertarse laboralmente hacia las entidades financieras; además de que las capacitaciones que reciben en su trabajo son buenas en su trabajo y por otro que no solo lograron ingresar a trabajar sino también que ya se encuentran 1 año trabajando en dichas entidades, por lo que están logrando posicionarse.

Rigney (1978) nos dice

“Las habilidades cognitivas son entendidas como operaciones y procedimientos que puede usar el estudiante para adquirir, retener y recuperar diferentes tipos de conocimientos y ejecución ...suponen del estudiante capacidades de representación , capacidades de selección (atención e intención) y capacidades de autodirección (auto programación y autocontrol).

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N ° 16 y gráfico N° 09 del capítulo resultados, evidencian que el 33% de los encuestados respondieron que el aprendizaje adquirido les fue poco util; Los

resultados obtenidos en el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N ° 34 y gráfico N° 18, evidencian que el 45% correspondiente a 48 encuestados poseen el nivel intermedio de estudios en ofimática con certificación; Los resultados obtenidos en el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N ° 38 y gráfico N° 20 , evidencian que el 52% de egresados correspondiente a 56 encuestados opinan que tienen las habilidades suficientes para tomar decisiones.

Contrastando con lo que nos dice el autor “RIGNEY (1978)” se evidencia que lo dicho por el autor en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación; coinciden ya que nos demuestra que el egresado posee las habilidades suficientes a nivel intermedio en cuanto a estudios en ofimática , además de que poseen la suficiente habilidad para tomar decisiones, por lo que sus habilidades para adquirir, retener y recuperar diferentes tipos de conocimientos y ejecución son buenas , en comparación del aprendizaje adquirido que no adquirieron lo suficiente durante su época universitaria.

### **5.3 CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS**

Lo consideramos nula, por No se consideró plantear una hipótesis por la siguiente razón. En el libro de Metodología de la Investigación de los autores Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado y Dra. María del Pilar Baptista Lucio, la investigación descriptiva menciona las cualidades, características y propiedades del problema de investigación:

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro

fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.

“En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc”.

## **CONCLUSIONES**

A continuación, se dan a conocer las conclusiones más relevantes de nuestro estudio: “Inserción laboral del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Vardizan en las Entidades”:

- ❖ La formación académica brindada a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, ayudo a que el egresado tenga un perfil adecuado, el cual les permitió a ganar experiencia laboral, pero apesar de poseer un perfil adecuado le resulta muy difícil por insertase laboralmente en una entidad financiera.
- ❖ Se observó que un 45 % de los egresados encuestados tienen conocimientos de nivel intermedio en ofimática y por el contrario un 68 % de ellos no manejan otro idioma, teniendo en cuenta que ambos puntos resultan muy importantes para poder desarrollarse mejor dentro de sus cargos.
- ❖ Los egresados de la E.P de Ciencias Administrativas poseen la capacidad para poder alcanzar sus metas pero sobre todo mantiene su posición relativa frente a su competencia, por lo que su preparación va depender mucho de cuan competente sea su oponente.
- ❖ Los egresados de la E.P de Ciencias Administrativas tienen la capacidad para ser muy creativos y poder así desenvolverse en el campo laboral, pero la falta de estimulación podría resultar un obstáculo para su desarrollo.
- ❖ Los egresados de E.P de Ciencias administrativas están satisfechos laboralmente de trabajar en una entidad financiera el contar con ese nivel de satisfacción significa que han logrado un cumplimiento de sus expectativas y el poder desenvolverse dentro de su ámbito laboral.

## **SUGERENCIAS**

A continuación, se dan a conocer las sugerencias

- ❖ Se sugiere a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas establecer estrategias con diversas entidades financieras para que mediante estos se haya una rápida inserción laboral del egresado universitario e incrementar más a profundidad el presente estudio para conocer más a fondo la inserción del egresado.
- ❖ Se sugiere a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas gestionar y diseñar programas, capacitaciones y seminarios a fin de ser aplicado en los estudiantes, que les aporten nuevos conocimientos de metodologías y estrategias en el uso de la informática.
- ❖ Se recomienda a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas incrementar seminarios en materias de idiomas y ética profesional en el estudiante, para así mejorar la demanda de la carrera profesional
- ❖ Se sugiere a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas mostrar cada vez más interés activo en la planeación futura de las diversas especialización relacionada a la carrera ya que es recomendable que poseer el conocimiento de estas y el costo de cada una mediante boletines mensuales y asimismo crear una comisión de docentes para que se encarguen de incentivar, inculcar e informar a los estudiantes sobre ello para que luego de finalizado sus estudios tengan decidido en que especializarse.
- ❖ Se sugiere a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas implementar un programa vía online para que los egresados de la Escuela de Ciencias Administrativas les resulte más rápida la búsqueda de sus empleos apuntando primordialmente hacia puestos en entidades financieras, lugar donde la estabilidad económica es muy buena.

**VI. BIBLIOGRAFIA**

1. Bunk, G.P. (1994). "La transmisión de las competencias de la formación y Perfeccionamiento profesionales", Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8-14.
2. Casquero, A. y García, D. (2006). "La inserción laboral de la formación profesional en España". XV Reunión de Asociación de Economía de la Educación.
3. Fukuyama, F. (1995). Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity, Nueva York, Free Press
4. Fukuyama, F. (2000). "Social Capital and Civil Society", IMF Working Paper presented to IMF Institute Conference on Second Generation Reforms (8 y 9 of November de 1999).
5. Fukuyama, F. (2000). "Social Capital and Civil Society", IMF Working Paper presented to IMF Institute Conference on Second Generation Reforms (8 y 9 of November de 1999).
6. Romer, P. (1986). "Increasing Returns and Long Run Growth", Journal of Political Economy, 94.
7. Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional.
8. Weller, J. Comp. (2003). "La Problemática inserción laboral de los y las jóvenes" serie macroeconomía del desarrollo CEPAL, Diciembre 2003.
9. Weller, J. (2005). Problemas de empleo, tendencias y políticas para mejorar la inserción laboral, CEPAL, Chile.

**WEBGRAFIA**

1. <http://www.doredin.mec.es/documentos/01520113000211.pdf>
2. <http://gestion.pe/noticia/326439/oit-existe-mas-millon-jovenes-desempleados-peru>
3. <http://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf>
4. [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra\\_s/pdfAmont/cs-ibarra\\_s.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra_s/pdfAmont/cs-ibarra_s.pdf)
5. [http://www.ucm.es/data/cont/docs/12-2013-04-02-InsLaboralEstad2009\\_11\\_v4.pdf](http://www.ucm.es/data/cont/docs/12-2013-04-02-InsLaboralEstad2009_11_v4.pdf)
6. [http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4040/TDUEX\\_2016\\_Perez%20de%20las%20Vacas\\_Aparicio.pdf?sequence=1](http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4040/TDUEX_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1)
7. <https://investigacion.udgvirtual.udg.mx/blogs/wp-content/uploads/2014/10/Inserci%C3%B3n-laboral.pdf>
8. [http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/segundo\\_me.pdf](http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/segundo_me.pdf)
9. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/juvenil-radiografia-situacion-laboral-jovenes-peru-134160?foto=1>
10. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/dia-desempleo-juvenil-cuatro-veces-alto-adultos-134125>
11. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/426/S%C3%A1enz\\_pb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/426/S%C3%A1enz_pb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. <http://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf>



# **ANEXOS**

ANEXO N°1  
ENCUESTA A EGRESADOS



“UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN –  
HUANUCO”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO

Estimado egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.

Se viene desarrollando un trabajo de investigación titulado “INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS –HUANUCO 2012-2016”, para lo cual se está recolectando datos relacionados al trabajo de investigación; a continuación usted encontrará un conjunto de preguntas, sírvase responder las mismas con la veracidad y sinceridad del caso, marcando con una x en la alternativa que usted considera la opción correcta.

1. Año De Egreso (Marcar con una "X")
  - a. 2012
  - b. 2013
  - c. 2014
  - d. 2015
  - e. 2016
2. Condición Académica
  - a. Egresado
  - b. Bachiller
  - c. Titulado
  - d. Magister
  - e. Doctor
3. Edad \_\_\_\_\_ años
4. Sexo
  - a. Varón
  - b. Mujer

5. Elección de carrera
  - a. Primera opción
  - b. Segunda opción
6. Al terminar su carrera:
  - a. Tuve la oportunidad de ingresar a trabajar
  - b. Me dedique a estudiar una maestría
  - c. Trabaje en una entidad publica
  - d. No trabajé
7. Ud. está laborando en una entidad financiera
  - a. Me encuentro laborando recientemente (menos de 1 año)
  - b. Me encuentro laborando más de un año
  - c. trabajé

#### PERFIL DEL EGRESADO

1. ¿Cual es el grado de satisfaccion con el plan de estudios (malla curricular) durante su etapa universitaria?	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Muy insatisfecho</li> <li>b. Insatisfecho</li> <li>c. NI Satisfecho / NI insatisfecho</li> <li>d. Satisfecho</li> <li>e. Muy satisfecho</li> </ol>
2. ¿El aprendizaje adquirido durante su etapa universitaria le fue: _____ para su carrera profesional?	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Muy útil</li> <li>b. Algo útil</li> <li>c. Algo útil / poco útil</li> <li>d. Poco útil</li> <li>e. Nada útil</li> </ol>
3. ¿Trabajo mientras estudiaba la carrera?	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Todos los meses del año</li> <li>b. 3 a 6 meses por año</li> <li>c. solo durante los veranos</li> <li>d. No trabajé</li> </ol>
4. encontrar alguna entidad para poder realizar sus prácticas pre-profesionales le fue:	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Muy difícil</li> <li>b. Difícil</li> <li>c. NI fácil / ni difícil</li> <li>d. Fácil</li> <li>e. Muy fácil</li> </ol>

5. ¿Le fue fácil encontrar alguna entidad para poder realizar sus prácticas profesionales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Muy difícil</li> <li>b) Difícil</li> <li>c) Ni fácil / ni difícil</li> <li>d) Fácil</li> <li>e) Muy fácil</li> </ul>
6. ¿Dónde realizó sus prácticas pre-profesionales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bancos</li> <li>b. cajas</li> <li>c. cooperativas</li> <li>d. otros .....</li> </ul>
7. ¿Dónde realizó sus prácticas profesionales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Bancos</li> <li>b) cajas</li> <li>c) cooperativas</li> <li>d) Financieras</li> <li>e) otros .....</li> </ul>
8. ¿ha tenido algún empleo relacionado a su carrera?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. SI</li> <li>b. NO</li> </ul> <p>¿Por qué?..... .....</p>
9. ¿Cuál fue la modalidad por la que estuvo trabajando ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Por contado de tiempo indefinido</li> <li>b. Estuve con CAS por un periodo de 3 meses a mas</li> <li>c. Locación</li> <li>d. Realice trabajos de terceros</li> <li>e. Sin Contrato.</li> </ul>

#### HABILIDADES

1. ¿Tiene conocimientos en ofimática?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. SI</li> <li>b. No</li> </ul>
2. ¿Que nivel de estudios alcanzo con certificación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Básico</li> <li>b. Intermedio</li> <li>c. Avanzado</li> </ul>
3. ¿Que tan importante es conocer el funcionamiento de una máquina para su inserción laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. importante</li> <li>b. Muy importante</li> <li>c. Poco importante</li> <li>d. Nada importante</li> </ul>

4. ¿Qué tan desarrollado tiene las habilidades para tomar decisiones?	a. nada b. poco c. suficiente d. bastante e. mucho
---	--

#### COMPETITIVIDAD

1. ¿Tienes las habilidades para desarrollarse con profesional en una Entidad Financiera?	a) Nada b) poco c) suficiente d) bastante e) mucho
2. Desde su experiencia actual ¿en qué grado fue adecuada la formación recibida en la titulación? En los siguientes ámbitos: 2.1. Dominio de su área o disciplina	a. Nada b. poco c. suficiente d. bastante e. mucho
2.2. Pensamiento analítico	a. Nada b. Poco c. Suficiente d. Bastante e. Mucho
2.3. Capacidad para adquirir conocimiento	a. Nada b. Poco c. Suficiente d. Bastante e. Mucho
2.4. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	a. Nada b. Poco c. Suficiente d. Bastante e. Mucho
2.5. Capacidad para usar el tiempo en forma efectiva	a. Nada b. Poco c. Suficiente

	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Bastante</li> <li>e. Mucho</li> </ul>
2.6. Capacidad para redactar informes y documentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nada</li> <li>b. Poco</li> <li>c. Suficiente</li> <li>d. Bastante</li> <li>e. Mucho</li> </ul>
2.7. Capacidad para hablar otro idioma extranjera	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nada</li> <li>b. Poco</li> <li>c. Suficiente</li> <li>d. Bastante</li> <li>e. Mucho</li> </ul>
3. ¿Que tan desarrollado tienen la habilidad para liderar un equipo de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nada</li> <li>b) poco</li> <li>c) suficiente</li> <li>d) bastante</li> <li>e) mucho</li> </ul>
4. ¿Cuán eficaz es la capacitación que recibe del supervisor para mejorar su rendimiento?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mala</li> <li>b. muy mala</li> <li>c. Regular</li> <li>d. muy bueno</li> <li>e. Bueno</li> </ul>

**CREATIVIDAD**

1. ¿Ud. ha sido parte de algún proyecto dentro de su centro de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nunca</li> <li>b. Casi nunca</li> <li>c. Raras veces</li> <li>d. Casi siempre</li> <li>e. Siempre</li> </ul>
2. ¿Ud. se encuentra realizando o ha realizado estudios de especialización que le permitan mejorar sus capacidades como profesional?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. sí</li> <li>b. no</li> </ul> <p>¿Por qué? .....</p>
3. ¿Cual el grado en que pueda adaptarse a los cambios?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Muy alto</li> <li>b. Alto</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Regular</li> <li>d. Poco</li> <li>e. Muy Bajo</li> </ul>
4. ¿Posee las capacidades necesarias para resolver problemas en su centro de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nada</li> <li>b. poco</li> <li>c. suficiente</li> <li>d. bastante</li> <li>e. mucho</li> </ul>

#### SATISFACCIÓN LABORAL

1. ¿El clima laboral en su centro de trabajo es: ...?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Muy Malo</li> <li>b. malo</li> <li>c. Regular</li> <li>d. Bueno</li> <li>e. Muy bueno</li> </ul>
2. ¿El lugar donde usted labora es adecuado para su desempeño profesional?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Muy Malo</li> <li>b) malo</li> <li>c) Regular</li> <li>d) Bueno</li> <li>e) Muy bueno</li> </ul>
3. ¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 0 a 4 horas</li> <li>b. 4 a 6 horas</li> <li>c. 6 a 8 horas</li> <li>d. 8 a más horas</li> </ul>
4. ¿Cuánto tiempo va trabajando en su empleo actual?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menos de 3 meses</li> <li>b. De 3 meses a 1 año</li> <li>c. De 1 año a mas</li> </ul>
5. ¿Le pagan por horas extras?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nunca</li> <li>b. Casi nunca</li> <li>c. Raras veces</li> <li>d. Casi siempre</li> <li>e. Siempre</li> </ul>
6. ¿Ud. ha recibido algún tipo de reconocimiento de parte de la empresa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nunca</li> <li>b. Casi nunca</li> <li>c. Raras veces</li> <li>d. Casi siempre</li> </ul>

	e. Siempre
7. ¿Ud. recibe algún tipo de beneficio económico por ser parte de la entidad financiera?	a. Nunca b. Casi c. Raras veces d. Casi siempre e. Siempre
8. ¿Que nivel de comunicacion existe entre los integrantes de su departamento?	a. Muy Fluida b. fluida c. Poco fluida d. Nada fluida e. Nada nada fluida
9. ¿Cuál es el grado de satisfacción con su empleo actual?	a. Muy Malo b. malo c. Regular d. Bueno e. Muy bueno



**ANEXO N°2****DOCUMENTOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Huánuco, 27 de noviembre de 2017

Oficio N° 001-2017-UNHEVAL

SEÑORITA : Lic. Diana Huerto Orizano

ASUNTO : Validación de instrumentos por juicios de expertos

De nuestra consideración.

Tenemos el agrado de dirigirme a Ud. para hacer de su conocimiento que venimos instrumentalizando nuestra investigación científica titulada: **“INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS- HUÁNUCO 2012-2016”**, trabajo que nos permitirá obtener la Licenciatura en Administración, en tal sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación de juicios de expertos. Es por ello que nos permitimos solicitarle su colaboración como especialista en este tema de investigación apelando a su trayectoria reconocida como docente de la Escuela de Administración de la Universidad de Huánuco, a fin de solicitarle emita su juicio como experto sobre los instrumentos que nos permitirá el recojo de datos durante el trabajo de campo; para tal efecto adjuntamos a la presente lo siguiente:

- FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
- INSTRUMENTO A VALIDAR
- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración que redundara en la culminación de la indicada investigación, aprovechamos la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente

---

Hillary Bair Huerto Orizano  
ALUMNA INVESTIGADORA

---

Rut Kelita Inocente Fabián  
ALUMNA INVESTIGADORA

---

Judith Margarita Panduro Contreras  
ALUMNA INVESTIGADORA

## ANEXO N° 3

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en las Entidades Financieras – Huánuco 2012-2016.

**TESISTAS:** Huerto Orizano, Hillary Bair; Inocente Fabian, Rut Kelita; Panduro Contreras, Judith Margarita

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	ELEMENTOS	INDICADORES
<b>PROBLEMA GENERAL</b> <b>PG.</b> ¿De qué manera se da la inserción laboral del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> <b>OG.</b> Conocer de qué manera los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL se insertan laboralmente en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016.	No se considero plantear por: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.	INSERCIÓN  LABORAL DE LOS  EGRESADOS DE LA  ESCUELA  PROFESIONAL DE  CIENCIAS  ADMINISTRATIVAS  DE LA UNIEVRSIDAD  NACIONAL HERMILIO  VALDIZAN EN LAS  ENTIDADES  FINANCIERAS	<b>PERFIL DEL EGRESADO</b>	Plan de estudios
					Aprendizaje significativo
					Empleo significativo durante sus practicas pre profesionales
					Empleo significativo durante sus practicas profesionales
					Formación academica
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b> <b>PE1:</b> ¿De qué manera el perfil del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> <b>OE1:</b> Describir de qué manera el perfil del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL le permite			<b>HABILIDADES</b>	Habilidad fisica para manipular una maquina.
					Habilidad para trabajar en forma autonoma.

su inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012- 2016?	insertarse laboralmente en las Entidades Financieras				
<b>PE2:</b> ¿De qué modo posee el egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL favorece su inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?	<b>OE2:</b> Determinar de qué modo las habilidades del egresado de la Escuela profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL le favorece al insertarse laboralmente en las Entidades Financieras.			<b>COMPETITIVIDAD</b>	Competencias laborales
					Capacidad de analisis
					Eficiencia
					Liderazgo
<b>PE3:</b> ¿De qué forma la capacidad competitiva del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite su Inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?	<b>OE3:</b> Analizar de qué forma las capacidades de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite su inserción laboral en las Entidades Financieras			<b>CREATIVIDAD</b>	Inteligencia
					Aprendizaje continuo
					Aptitudes
					Resolución de problemas
<b>PE4:</b> ¿De qué manera la creatividad del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL permite su	<b>OE4:</b> Evaluar de qué manera la creatividad de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL le permite			<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Condiciones de trabajo
					Reconocimiento personal y/o social
					Beneficios economicos

<p>inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región de Huánuco periodo 2012-2016?</p>	<p>su inserción laboral en las Entidades Financieras.</p>				<p>Trabajo en equipo</p>
<p><b>PE5.</b> ¿De qué manera los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL se encuentran satisfechos con el proceso de inserción laboral en las Entidades Financieras de la Región Huánuco periodo 2012-2016?</p>	<p><b>OE5:</b> Conocer el grado de satisfacción de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL al insertarse laboralmente en las Entidades Financieras.</p>				