



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de
administración de una universidad privada de Chimbote 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Osorio Cabrera, Joannes Victor Jhesus

Quiñones Salazar, Elías Fernando

ASESOR:

Mgr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2018

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

QUIJONES SANCHEZ EUGEN FERNANDO

cuyo título es:


INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS
DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE CHIMBOTE 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Número).....

..... DIECISEIS (Letras).

Chimbote. 05 de 12 Del 2018.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

 UCV UNIVERSIDAD CUM VALLEO	ACTA DE APR ii I DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

OSORIO CABREDO JOHANNES VICTOR JHESUS

cuyo título es:

INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS.

DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE UNA UNIVERSIDAD

PRIVADA DE CHIMBOTE 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16* (Número).....

DIECISEIS (Letras).

Chimbote *09* de *12* Del 20*18*



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

Dedicatoria

En primer lugar a Dios, por bendecirnos todos los días, por iluminar nuestros caminos y permitirnos llegar hasta esta etapa de nuestras vidas, logrando tener tan buena experiencia dentro de mi Universidad.

En honor a nuestros queridos padres y hermanos (a), quienes con su amor, consejos, paciencia, sacrificio y apoyo incondicional, han dado razón a nuestras vidas para seguir adelante; por ello, nos encontramos profundamente agradecidos. Todo lo que hoy somos, es gracias a ustedes.

A mis maestros.

Dedico esta tesis a cada uno de ustedes que formó parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado, este grupo de graduados y como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Los autores.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como profesionales.

De manera especial, a nuestros padres y hermanos (a) por su apoyo, amor y sacrificio que demostraron día a día y por el profundo cariño que les profesamos.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

A nuestro profesor Mg. Gutiérrez Chilca Manolo, y Mgtr. Cristian Urbina Suasnabar por sus sabias enseñanzas y por sus asesorías durante toda la planificación y desarrollo del presente trabajo de investigación.

Los autores.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Osorio Cabrera, Joannes Victor Jhesus, con DNI N° 72384160, y Quiñones Salazar, Elías Fernando, con DNI N° 45443059, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento, que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, Septiembre de 2018



Osorio Cabrera, Joannes Victor Jhesus
DNI N° 72384160



Quiñones Salazar, Elías Fernando
DNI N° 45443059

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis Titulada “Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018”, con la finalidad de Describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Autor.

Índice

Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Presentación.....	vii
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del Problema.....	28
1.5. Justificación del estudio.....	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos.....	29
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño.....	32
2.2. Variables, Operacionalización.....	33
2.3. Población, muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, Confiabilidad.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos.....	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. PROPUESTA	63
VIII. REFERENCIAS	73
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018. El método aplicado fue no experimental con un diseño descriptivo y una población de estudio conformada por 209 egresados a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio. Mediante el empleo de estadísticos descriptivos, los hallazgos permitieron describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que, según los egresados encuestados, la inserción laboral presenta un nivel bueno con un 54%, un nivel malo con un 23% y un nivel regular con 23%; y la empleabilidad, presenta un nivel bueno con un 40%, un nivel regular con un 31% y un nivel malo con 29%. Finalmente se propone estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 fortaleciendo la red de egresados, la visita de los egresados de éxito y el encuentro entre empleadores y egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018

Palabras clave: inserción laboral, empleabilidad.

El autor.

ABSTRACT

The purpose of the research was to describe the labor insertion and employability of the graduates of the administration career of a private university of Chimbote 2018. The applied method was non-experimental with a descriptive design and a study population comprised of 209 graduates who were applied two questionnaires to collect information on the study variables. By means of the use of descriptive statistics, the findings allowed to describe the labor insertion and employability of the graduates of the administration career of a private university of Chimbote 2018 concluding that, according to the graduates surveyed, the labor insertion presents a good level with 54%, a bad level with 23% and a regular level with 23%; and employability, presents a good level with 40%, a regular level with 31% and a bad level with 29%. Finally, employability strategies are proposed to improve the labor insertion of graduates of the administration career of a private university of Chimbote 2018, strengthening the network of graduates, the visit of successful graduates and the meeting between employers and graduates of the career of administration of a private university of Chimbote 2018

Keywords: labor insertion, employability.

The author.

I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, la inserción laboral de los graduados de una universidad constituye uno de los temas de mayor urgencia para las universidades peruanas, porque a pesar que existen acciones respecto al conocimiento de la situación laboral de los graduados en los últimos años, esta información es deficiente y los datos y estadísticas son muy limitadas, situación que no favorece en tener una idea clara de la envergadura del problema de la empleabilidad de los egresados de las universidades.

En el caso de la carrera de administración revelan los estudios o investigaciones que la inserción laboral representa un problema latente para los graduados en esta carrera universitaria motivada por distintos aspectos, cantidad de graduados en diferentes universidades, cantidad de profesionales técnicos en administración, calidad de la formación profesional o técnica recibida, desajustes entre el perfil requerido por los empleadores y la formación profesional de los graduados, inestabilidad laboral, rotación del personal joven en los centros de trabajo y muchos otros aspectos.

Asimismo a esta problemática de la inserción laboral de los graduados universitarios se suman los bajos niveles de empleabilidad mostrado por los jóvenes, tanto para la búsqueda de trabajos, así como las pocas capacidades para retener los trabajos, generado por el desconocimiento del mercado de trabajo o su limitada capacidad para adecuarse a las exigencias impuestas por el mercado laboral.

A nivel internacional en los últimos años ante las altas tasas de desempleo generadas por los escasos puestos de trabajo en los sectores públicos y privados ha surgido una preocupación en las universidades y centros de formación profesional por mejorar la situación de la inserción laboral de los profesionales y técnicos.

Esta situación de desempleo en el mundo se ve reflejada en “las altas tasas de desempleo a nivel global y la situación del empleo vulnerable en muchas economías en desarrollo y emergentes todavía afectan profundamente los mercados laborales” (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Respecto a la situación de empleo en el Perú, la situación es preocupante tal como lo indica el Instituto Nacional de Estadística (2018) debido a que en Lima Metropolitana se cuenta con una población desocupada conformada por 420 mil 900 personas y representa el 8,1% de la PEA y solo 4 millones 800 mil 300 personas con empleo, lo cual representa el 91,9% de la PEA.

En el Perú la empleabilidad juvenil está medianamente estudiada y abordada desde programas sociales y medidas que impulsan a corregir esta desconexión llamada “inadecuación laboral” quizás se presenta una situación donde la oferta de trabajo no encuentra su equilibrio con la demanda laboral, esto lleva a deteriorar los salarios (Meneses, 2017, p. 28).

Otro aspecto problemático a nivel nacional lo constituye el tipo de formación ofrecida por las universidades peruanas cuyas propuestas formativas de estudios se centran en el desarrollo de competencias genéricas y poco prácticas, no adecuadas a los requerimientos y exigencias del mercado laboral lo cual refleja que existen inconsistencias en el fortalecimiento del binomio formación universitaria y empleo que debe aportar la universidad.

En la región, la situación de desempleo ha venido creciendo en los últimos años mostrando cifras alarmantes:

En comparación al año 2016, del 2.5 al 4% ha crecido la tasa de desempleo en la región, siendo los jóvenes de 18 a 26 años, los más afectados. Asimismo, en el presente año 40% se encuentran desempleados y 60% han conseguido trabajo, pero de carácter no formal. De igual modo, recordó que, según la Organización Mundial de Trabajo, un millón 700 mil jóvenes en el Perú están desempleado (Rpp, noticias, 2016)

A nivel local, semestralmente egresan profesionales de la carrera de administración en tres universidades privadas en la ciudad de Chimbote (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Universidad Privada San Pedro, Universidad César Vallejo) lo cual genera una situación más difícil para la búsqueda de empleo por la gran cantidad de profesionales en esta carrera. A esta situación se suma que los profesionales en ejercicio se encuentran en el mercado laboral no solo ganando experiencia y trayectoria profesional, sino que van mejorando sus competencias profesionales con procesos de formación permanentes como especializaciones y maestrías que hacen más compleja la competitividad laboral en la ciudad de Chimbote. Otro aspecto que hace más complicada la situación para los profesionales de administración es que la universidad no prepara a los estudiantes en estrategias de marketing personal ni desarrollar las capacidades de empleabilidad de los jóvenes durante su proceso de formación profesional, así como presenta debilidades en la vinculación con el sector empresarial lo cual dificulta la generación de estrategias de educación superior para fortalecer las capacidades de empleabilidad de los jóvenes universitarios.

Frente a este panorama surge la necesidad de estudiar la problemática de la inserción laboral de los graduados universitarios de administración y la empleabilidad en la medida que son los graduados de administración de la Universidad César Vallejo, el sujeto de estudio en un contexto laboral sumamente competitivo y complejo donde se debe poner en juego una serie de estrategias y herramientas que les facilite conseguir de forma rápida empleos o de retenerlos para poder crecer y desarrollarse profesionalmente.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Padilla (2017) en su tesis de maestría titulada:

“La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos”, cuya finalidad fue establecer diferencias en la inserción laboral en los grupos de egresados de esta universidad de Guadalajara; concluyó:

- El contexto sociocultural precario, la experiencia laboral, la formación profesional de los egresados de administración son aspectos que determinan el éxito en su inserción laboral, mientras que para los egresados de negocios internacionales y contaduría, que se desarrollan en contextos culturales más solventes, las relaciones establecidas en su entorno sociocultural es un aspecto adicional a la experiencia y formación profesional recibida como determinantes de éxito en la inserción laboral.
 - Debido a que los egresados se ocupan en perfiles con escasos conocimientos, es decir en puestos de trabajo que requieren poca formación profesional, esta situación refleja una pérdida de inversión, tanto para el Estado, como para los egresados (p. 68).

Román, Gordillo y Franco (2016) en su artículo científico titulado:

“Inserción laboral de estudiantes de Administración de la Universidad Autónoma de Chiapas” de tipo descriptivo transversal, con el propósito de caracterizar los procesos de inserción al mundo del trabajo de los profesionales egresados de esta universidad a partir de una muestra de estudiantes; concluyeron:

- Respecto estudiantes/graduado y trabajo: 35% de ellos consiguieron trabajo durante realización de su carrera; 31% lo logró durante toda la carrera; 40% lo hizo en la etapa intermedia; al concluir la licenciatura: 23% estaba laborado y 18% generó sus propias fuentes de trabajo; la mayoría de ellos, es decir un 69%, trabaja en el sector privado.
- Para la identificación de oportunidades laborales se utiliza como medio de preferencia en un 62% las recomendaciones y solo el 7% indicó que las bolsas de trabajo son medios que utilizan para encontrar trabajo (p. 46).

Romero y Álvarez (2015) en su artículo científico titulado:

“Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes”, de carácter descriptivo y transversal aplicado a graduados de los últimos 5 años de esta universidad cuyo propósito fue caracterizar la situación actual sobre la inserción

laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes; concluyó que:

- La tasas de empleabilidad son muy bajas para los graduados de administración de empresas de la Universidad de Los Andes de Colombia lo cual se comprueba porque menos del 30% de los egresados se encuentran laborando en su profesión.
- No existe relación entre las competencias de la carrera y las exigencias del mercado laboral.
- No existe un sistema de vinculación, seguimiento, retroalimentación a los graduados que garantice el conocimiento de su situación actual (p. 75).

Pérez (2015) en su tesis doctoral titulada:

“Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial”, presentado en la Universidad Extremadura de España, cuyo objetivo general fue evaluar las percepciones de una muestra de egresados universitarios extremeños sobre su propio proceso de inserción laboral y búsqueda de empleo desde una perspectiva psicosocial; concluyó que:

- Los titulados universitarios muestran insatisfacción con la formación superior recibida en sus universidades, la cual limita el logro de una rápida inserción laboral, así como muestran poca motivación para conseguir trabajo.
- Los jóvenes egresados presentan un nivel moderado de satisfacción en el trabajo; una escasa utilización de las competencias adquiridas en el desempeño de su trabajo; una escasa valoración de las prácticas realizadas en empresas; etc.

Nacionales

Peña (2017) en su tesis de maestría titulada:

“Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del instituto Araoz Pinto 2016, de tipo descriptiva y correlacional, se propuso como objetivo general determinar la relación entre el logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de

administración de empresas, utilizando para ello una muestra de estudio conformada por 57 egresados del área académica de Administración de Empresas; concluyó:

- Se ha demostrado que la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, se relacionan moderadamente.
- Se ha demostrado que la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, se relacionan moderadamente (p.83).
- Se ha demostrado que si bien es cierto el contexto personal y laboral influyen en los niveles de empleabilidad, en la práctica los factores internos y externos del mercado laboral y la situación personal de los egresados dificulta el proceso de inserción laboral de los egresados universitarios.

Loo (2017) en su tesis de licenciatura:

Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación a universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998, concluyó que:

- Las expectativas laborales de los estudiantes y recién graduados de las universidades de Lima metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998 están alineadas con las políticas y necesidades del mercado laboral actual.
- El proceso de inserción laboral resulta muy complejo debido a la poca demanda de profesionales en el mercado laboral y a las debilidades en el proceso de formación profesional de los graduados.
- La empleabilidad de los graduados universitarios presenta dificultades en el campo laboral debido a que no se presentan niveles regulares de actitudes requeridas para el trabajo, así como a las limitaciones de estrategias de búsqueda de empleo o de generación de autoempleo.

Aliaga (2016) en su tesis doctoral titulada:

“Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de Administración de Empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad” se propuso realizar una explicación de cómo influyen las competencias genéricas y específicas, en la empleabilidad de los egresados de Administración de dos universidades particulares, en Lima en el año 2015 con una población de 208 egresados a quienes se les aplicó tres instrumentos de recolección de datos, concluyó:

- El desarrollo de competencias genéricas y específicas fueron valorados en niveles entre adecuado y muy adecuado por los informantes.
- El nivel de empleabilidad fue valorado por los informantes como logrado.
- Las competencias específicas más que las genéricas en un 48,7% influyeron en la empleabilidad y de esta manera se comprobó que entre las competencias específicas mas no entre genéricas existen diferencias significativas (p. 78).

Rojas (2014) en su tesis de maestría titulada:

“Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: cohorte: 1998-2003”, cuyo objetivo general fue realizar un análisis de cómo las redes sociales, el desempeño académico, las competencias académicas - laborales y personales influyen en la inserción laboral del egresado de economía de esta universidad; concluyó que:

- El desempeño académico influye directamente en la inserción laboral.
- La influencia de las redes sociales (recomendación política, recomendación de docentes y familiares) no influye positivamente en la inserción laboral de los egresados de la carrera de Economía. Quienes se han insertado al mercado laboral de inmediato, son aquellos que han ingresado mediante concurso público y tienen una mejor remuneración, quienes han ingresado mediante recomendación han desempeñado mayor número de empleos y tienen una estabilidad laboral menor.
- Las competencias académicas y laborales influyen en la inserción laboral del egresado de la carrera de Economía. La retribución

económica de los egresados titulados es mayor que de los bachilleres y fundamentalmente la experiencia laboral influye positivamente en su retribución económica (p.146).

Locales

León (2017) en su tesis de licenciatura:

“Competencias del perfil del graduado de Administración de una universidad privada y su relación con las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017”, tuvo como propósito determinar la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de una universidad privada y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote - 2017. Se desarrolló mediante el método no experimental, con la aplicación de un diseño de tipo descriptivo correlacional con una muestra de estudio conformada por la totalidad de 53 graduados de administración a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio, concluyendo que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.679 lo que significa una correlación positiva moderada entre las variables competencias profesionales del perfil del graduado y Necesidades del mercado laboral, es decir a mejor competencias profesionales del perfil del graduado mayor será la necesidad del mercado laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Inserción laboral

1.3.1.1. Definición

Antes de abordar la definición de inserción laboral es preciso señalar que la preocupación por este tema data de la década del sesenta del siglo XX, época en la que se empieza a cuestionar la eficacia de la universidad respecto a la actividad científica y su vida intelectual en vez de prestar mayor atención en la preparación de las profesiones del futuro (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2002).

Barrón y Martínez (2008) señalan que la inserción laboral hace referencia a la obtención o desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida” (p. 13).

El proceso de inserción laboral se lleva a cabo dentro de un entorno organizacional productivo y es el resultado de una acción educativa para las personas en el mundo del trabajo (Chiavenato, 2009, p. 81)

Para Navarro (2014) el camino de la inserción laboral inicia en la formación técnica o profesional de la persona, pasa por la consecución de un empleo, continúa con la conservación del mismo, y, en otros casos continúa con la búsqueda de mejores trabajos con posibles temporadas de inactividad laboral (p. 58)

Asimismo se debe tener en cuenta que la inserción laboral como momento hace referencia a aquella experiencia de trabajo estable que tiene el individuo; y como proceso, la inserción laboral es gradual y se desarrolla en un tiempo o periodo en el cual la persona logra establecerse dentro de una actividad laboral específica (Navarro, 2013, p. 76).

Navarro (2014) señala que como proceso complejo, en la inserción laboral la edad de los graduados ejerce un rol importante en su proceso de inserción al mercado laboral (p. 58).

Por otra parte, se debe tener en cuenta que la inserción laboral no solo está vinculada al sistema de producción de un Estado, sino que se relaciona también con la universidad en la medida que esta entidad educativa de nivel superior constituye un ente mediador entre el empleador y la formación profesional (Davia, 2004).

Pelayo (2012) mencionó que la inserción laboral:

Es un proceso que implica el análisis del mercado laboral, la preparación profesional del graduado, así como el aporte de las instituciones de formación profesional y seguimiento de sus egresados para su incorporación al mundo del trabajo (p. 18).

En conclusión, la inserción laboral de los egresados es el proceso por el cual los egresados de carreras profesionales universitarias hacen el paso de las aulas universitarias al mercado de trabajo.

1.3.1.2. Trayectorias de inserción de los egresados universitarios

Para Navarro (2014) la inserción al trabajo hace referencia al comienzo de la trayectoria laboral de ahí que la relación entre la inserción laboral y la graduación del universitario depende de la trayectoria de vida de los egresados como: la inserción laboral posterior a la dedicación exclusiva por la formación profesional, las trayectorias de inserción en el trabajo durante la carrera universitaria, las trayectorias de inserción laboral previas al inicio de la carrera universitaria (p. 59).

a) La inserción laboral previas al inicio de la carrera comprende el conjunto de actividades realizadas por una persona antes del inicio de una carrera universitaria en las cuales las personas desarrollan capacidades y actitudes básicas de trabajo. Navarro (2014) señala que las experiencias laborales previas a la carrera universitaria generan un impacto en la mejora del proceso de formación si el trabajo que ejercieron se relaciona con la carrera que iniciaron, una reorientación si los estudios conllevan a cambiar de actividad o ámbito de trabajo y la reinserción si es que se suspende el trabajo para dedicarse al estudio de la carrera profesional (p. 61).

b) La inserción laboral durante la carrera

Comprende el conjunto de experiencias laborales obtenidas durante el proceso de formación en la universidad. Esta inserción puede generarse en dos situaciones diferenciadas: la primera como una forma de generar ingresos y costear los gastos económicos que demande el proceso de formación en la universidad; y, la segunda como una forma estratégica de iniciar la trayectoria laboral del universitario (Navarro, 2014).

Martínez (2012) señala que son beneficios de este tipo de inserción; la posibilidad de ir adquiriendo experiencia y desarrollando competencias laborales de forma simultánea a la formación profesional como: habilidades productivas, trabajo en equipo, actitud de cooperación y obtención de ventajas competitivas frente a otras personas que también buscan empleo (p. 92).

c) La inserción laboral después de haber concluido la carrera

Comprende el conjunto de actividades realizadas por las personas después de haber concluido su proceso de formación en la universidad. Están orientadas en ir acumulando experiencias laborales orientadas a la profesionalización y especialización de la actividad laboral.

1.3.1.3. Naturaleza de la inserción laboral

Para Navarro (2014) la comprensión de la naturaleza de la inserción laboral de los egresados universitarios requiere de un proceso de análisis y reflexión respecto al rol de la universidad y la dinámica del mercado laboral.

En el caso del rol de la universidad se deberá tener en cuenta los campos o ámbitos de la formación profesional relacionadas con la actividad laboral como: trabajo, carrera profesional, funciones y requerimientos laborales, calidad de trabajo y del empleo; además se deberá tener en cuenta *dimensiones del trabajo importantes para la formación universitaria* como: número de egresados de instituciones educativas, currículo o propuestas formativas de educación superior, formación complementaria para el trabajo y socialización, políticas educativas y otras alternativas educativas.

Otras dimensiones que surgen en el cruce entre educación superior y trabajo, esto es las *dimensiones de la vinculación entre la educación y el trabajo* son: mercado de trabajo de los egresados, agencias intermediarias y transición, sistema regulatorio y educación permanente o a lo largo de la vida (Brennan, Kogan y Teichler, 1996, citado por Navarro, 2014, p. 61).

1.3.1.4. Dimensiones de la inserción laboral

a) El mercado laboral

Santomé (2014) afirma que “es aquel ambiente en el que interactúan las ofertas laborales y las demandas de empleo. Por lo tanto, conforma el entorno en el que se desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones entre empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones” (p. 1).

Fontana (2013) manifiesta que “El mercado laboral se define como aquel mercado específico que lo componen la oferta y la demanda del mercado laboral” (p. 122)

En la presente investigación se considera como dimensión:

El análisis de Situación actual y prospectiva del Mercado laboral que comprende el análisis de las necesidades actuales y prospectivas de profesionales en el sector empresarial, las exigencias para el reclutamiento de empleados por las empresas, la oferta de profesionales en la región (Romero y Álvarez, 2015, p. 65).

b) Preparación profesional de los graduados

Es el proceso mediante el cual las personas durante sus etapas de formación desarrollan el compromiso con su propia profesión y con su sociedad, la flexibilidad ante las diferencias culturales, la trascendencia del entorno, así como el desarrollo de sus capacidades de reflexión, creatividad, análisis crítico y autocrítico para la solución de problemas, toma de decisiones (Navarro, 2014).

En la presente investigación se considera como dimensión a la preparación profesional de los graduados que comprende el análisis de la pertinencia de la carrera, la formación de competencias de la carrera, la realización de competencias de la carrera con las necesidades del mercado laboral, la organización, ejecución y control del componente del mercado laboral (Romero y Álvarez, 2015, p. 65).

c) Vinculación universidad- entorno laboral

La vinculación entre la universidad y el entorno laboral constituyen un instrumento eficaz de promoción de la imagen y el quehacer de la universidad, al establecer una interacción de conocimiento mutuo con los sectores productivos, con el fin de que la percepción de su imagen sea acorde con su realidad.

El fundamento de la vinculación reside por una parte en las necesidades del sector productivo y por la otra en las posibilidades económicas de adquirir los conocimientos, de esta manera este sector se constituye en una estructura social demandante de tecnología y como destinatario de las innovaciones y conocimientos generados por las universidades (Alcántar, 2004).

En la presente investigación se considera como dimensión Vinculación universidad- entorno laboral que comprende el análisis de las estrategias de vinculación universidad-empresa, la información de proyección de graduados al mercado laboral (Romero y Álvarez, 2015, p. 66).

d) Seguimiento a graduados

El proceso de seguimiento del egresado es una fuente de información relevante para la retroalimentación del quehacer de la universidad, en tanto permite a la conocer dónde y cómo está ubicado, su rol social y económico y la forma de reflejar los valores adquiridos durante su formación académica (Morales, Aldana, Sabogal y Ospina, 2008).

En la presente investigación se considera como dimensión al seguimiento de graduados que comprende el Sistema de información sobre graduados., las políticas de seguimiento a graduados, y los mecanismos de interacción Universidad-graduados (Romero y Álvarez, 2015, p. 66).

1.3.2. Empleabilidad

1.3.2.1. Datos generales del término empleabilidad

Según Campos (2003) el vocablo “empleabilidad” proviene del término inglés “employability” que es producto de la fusión de “employ” (empleo y “hability” (habilidad).

Los primeros estudios donde aparece esta palabra de interés investigativo datan de mediados del siglo XX centrándose en la preocupación de las personas desempleadas y desamparadas en el mercado laboral como los incapacitados o minusválidos.

A finales de la década del 70, en Europa aparece la perspectiva del estudio de la empleabilidad para referirse a la “capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y estas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse al mercado laboral casi nula” (Pérez, 2005).

1.3.2.2. Definición

Se define a la empleabilidad como el resultado de la combinación entre los saberes aprendidos en la formación universitaria y el desarrollo de competencias laborales requeridas por las organizaciones para facilitar su transición de estudiante a trabajador o profesional.

Por su parte Martínez (2011) señala que la empleabilidad, es una “competencia adquirida por una persona para diseñar su desarrollo profesional, incorporarse al mercado laboral y gestionar su desempeño profesional satisfactoriamente”.

En términos generales, la empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos, 2002).

Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) señalan que:

El concepto de empleabilidad incluye no solo la posesión de una serie de competencias requeridas para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores (mantener el empleo), sino también aquellas requeridas para inicialmente obtenerlo (p. 111)

1.3.2.3. Tipos de empleabilidad

Le **empleabilidad interna** es aquella que se produce cuando un empleado desarrolla ciertos niveles de competitividad reflejados en su buen desempeño y actitud para el trabajo asociado a niveles altos de rendimiento o productividad en el trabajo, lo cual le facilita el acceso a mejores posiciones o cargos en su trabajo debido a esa capacidad o talento de haber generado mejores resultados en su trabajo (Temple, 2010, p. 30).

La **empleabilidad externa** se refiere a aquella capacidad que tienen las personas para insertarse en el mercado de trabajo, para buscar un nuevo empleo o evitar ser parte de la lista de posibles candidatos a ser desempleados (Temple, 2010, p. 30).

1.3.2.4. Criterios de empleabilidad

Son distintos los aspectos que ejercen influencia en la empleabilidad. Para Tarazona (2002) estos son:

El primer aspecto que influye en la empleabilidad es *la formación profesional recibida* relacionada con la adquisición de competencias que engloban a conocimientos, capacidades, actitudes y valores. Generalmente, si la formación profesional es de calidad, entonces la empleabilidad será más efectiva y cuanto mayor sea a la demanda de la formación profesional, serán mejores los resultados de la empleabilidad.

Cabe destacar que resulta muy importante que las competencias de los profesionales se relacionen con el trabajo en equipo desde una perspectiva multidisciplinaria favoreciendo que los estudiantes y egresados estén preparados para formar y trabajar en equipos multidisciplinarios, así como

tengan la posibilidad de desarrollar un trabajo autónomo (Velázquez y Quintero, 2015).

El segundo aspecto o criterio de empleabilidad es el *conocimiento o dominio de lenguas extranjeras* debido a que constituye una forma de acceso a otras culturas y una ventaja en cuanto a mejores oportunidades laborales en otros países.

Otro criterio de empleabilidad es la *movilidad laboral* que comprende por un lado, la capacidad del trabajador para la relocalización o adaptación a los cambios, mejoras o innovaciones generadas por la organización; y, por otro, la capacidad para adaptarse a cambios generados por la asignación de un trabajador fuera de su área geográfica.

La *diferenciación de la formación y la reputación profesional* es otro criterio importante pues se seleccionará dentro de las diferentes alternativas potenciales de profesiones, las que aporten diferenciación o valor agregado destacando su reputación e imagen profesional, así como la capacidad de inteligencia emocional.

La *red de contactos* representan una mejor posibilidad para el acceso a nuevos puestos de trabajo, así como la red de contactos puede ofrecer información válida y útil para recomendar a empleadores a mejorar las acciones de búsqueda, reclutamiento y selección de los mejores candidatos para la organización.

Un buen criterio para la empleabilidad es el *contar con una experiencia laboral en una organización de prestigio*, y comenzar a trabajar en edad muy joven representa una ventaja para la obtención de puestos junior o sénior por debajo de la edad estándar promedio.

La capacidad del trabajador para pasar o cambiar de modalidad de empleo, es decir su capacidad para el manejo de trayectorias no lineales de una modalidad dependiente a una modalidad independiente o autónoma.

Una *mayor capacidad 2.0* que implica que un trabajador esté actualizado con una visión global y prospectiva, que cuente con proyecciones laborales a largo plazo y tenga como metas, incluso, ser empleable en organizaciones internacionales prestigiosas.

Las competencias personales, especialmente las habilidades blandas: liderazgo, proactividad, perseverancia, ser capaz de transmitir un valor agregado se asocian a tener buenos resultados en la empleabilidad y éxito en el trabajo (p. 38).

1.3.2.5. Componentes de la empleabilidad

Son componentes de la empleabilidad.

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

Según Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) las habilidades de *marketing* y disposición para el empleo que comprenden:

- las *habilidades de gestión de la carrera* como el autoconocimiento, el conocimiento de los atributos, requisitos y oportunidades del mercado laboral, la toma de decisiones, y las capacidades de formulación e implementación de proyectos profesionales.
- Las *habilidades de búsqueda de empleo* que permiten la identificación de las fuentes de información y de las normas y proyecciones del mercado laboral;
- La *actitud y disponibilidad* que comprende las capacidades de adaptación al desarrollo del mercado laboral, ser realista frente a las oportunidades de empleo y a la movilidad ocupacional y geográfica.

Otro componente de la empleabilidad es la *presentación*, referido a la demostración de las capacidades y actitudes potenciales de la persona para poder facilitar su venta y promoción de modo adecuado. Comprende la presentación de la hoja de vida donde se destaca la experiencia laboral, la acreditación de cualificaciones y actitudes profesionales, referencias y recomendaciones y manejo de técnicas de entrevista (Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez, 2010).

El *contexto personal y laboral* es otro componente de la empleabilidad es que comprende *factores externos* (estructura, condiciones y atributos del mercado laboral); las circunstancias personales (edad, el estado, nivel socioeconómico y cultural); y, la interrelación entre la situación personal y el mercado laboral (políticas y estrategias de selección y formación, beneficios fiscales y políticas de empleo) (Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez, 2010).

1.4. Formulación del problema

¿Cómo es la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018?

1.5. Justificación del estudio

Desde una perspectiva **teórica** se aborda de forma actualizada la información de la inserción laboral como un aspecto importante de la vinculación entre la empresa y la universidad, así como se amplía la información respecto a la empleabilidad que representa una ventaja competitiva para los egresados universitarios.

La justificación **social** del trabajo se explica en la medida que sirve como marco referencial para la obtención de información para las áreas de seguimiento del graduado en universidades locales, así como fuente de información para la dirección de trabajo en la medida que aporta información de los indicadores de empleabilidad de los universitarios de una carrera específica de gran demanda a nivel regional.

La justificación **práctica** se explica en la medida en que permitirá resolver un problema concreto que afectan a las universidades que es el relacionado con el hecho de contar con información actualizada de estadísticas respecto a la inserción laboral de los

graduados, así como los niveles de empleabilidad de graduados de la carrera de administración de empresas, a fin de que las universidades puedan formular políticas de mejora en sus procedimientos de seguimiento del egresado.

Otro aporte, el **metodológico**, justifica la ejecución del presente estudio lo comprende la elaboración de instrumentos de recolección de información adaptados a la naturaleza de la carrera y a las características del contexto actual del mercado laboral.

1.6. Hipótesis

Por ser un estudio descriptivo no requiere de la formulación de hipótesis.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que en el caso de los estudios descriptivos no se requiere de la formulación de hipótesis.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Objetivos específicos:

- Describir el mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Describir la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Describir la vinculación universidad-entorno laboral de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Describir el proceso de seguimiento de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Describir las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Describir el marketing y disposición para el empleo de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

- Describir el contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Proponer estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Nivel de investigación: descriptivo

La investigación corresponde al nivel descriptivo por cuanto recogió información del comportamiento y de las características de las variables de estudio “inserción laboral” y “empleabilidad”.

El esquema es el siguiente:



M: muestra

O: observación

x: variable “inserción laboral”

Y: variable “empleabilidad”

Ox: Observación a la variable “inserción laboral”

Oy: Observación a la variable “empleabilidad”

Diseño de investigación: no experimental y transversal

El diseño de investigación que se aplicó es no experimental debido a que la investigación no está sujeta a experimentación o manipulación de una variable para generar una modificación en la otra, por el contrario, los hechos se observan tal como se presentan en su ambiente natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

Diseño transeccional o transversal por cuanto se procedió a la recolección del comportamiento de las variables de estudio en un momento dado, es decir dentro de un contexto de estudio particular y en un momento dado o específico (Hernández et al, 2014, p. 93).

Enfoque: Cuantitativo

2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inserción laboral	Es un proceso que implica el análisis del mercado laboral, la preparación profesional del graduado, así como el aporte de las instituciones de formación profesional y seguimiento de sus egresados para su incorporación al mundo del trabajo (Pelayo, 2012, p. 18).	Es el proceso de obtención de un empleo antes, durante o después de la formación universitaria en una carrera profesional determinada. Se midió a través del análisis de las dimensiones situación actual y prospectiva del mercado laboral, preparación profesional de los graduados, vinculación universidad-entorno laboral y proceso de seguimiento de graduados	<p>Mercado laboral</p> <p>Preparación profesional</p> <p>Vinculación universidad-entorno laboral</p> <p>Seguimiento de graduados</p>	<p>Necesidades y prospectivas</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Oferta de profesionales</p> <p>Pertinencia de la carrera</p> <p>Formación de las competencias</p> <p>Competencias-Necesidades del mercado</p> <p>Componente laboral</p> <p>Estrategias de vinculación</p> <p>Proyección de graduados.</p> <p>Sistema de información</p> <p>Normativa universitaria</p> <p>Mecanismos de interacción</p>	Ordinal
Empleabilidad	Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) señalan que: La empleabilidad incluye no solo la posesión de una serie de competencias requeridas para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores o mantener el empleo, sino también aquellas requeridas para inicialmente obtenerlo (p. 111).	Es el resultado de la combinación entre los saberes aprendidos en la formación universitaria y el desarrollo de competencias laborales. Se midió a través de las dimensiones: competencias profesionales, el marketing y disposición para el empleo y el contexto personal y laboral de los graduados de una carrera profesional.	<p>Competencias profesionales</p> <p>Marketing personal</p> <p>Contexto personal y laboral</p>	<p>Competencias cognitivas</p> <p>Competencias básicas</p> <p>Competencias actitudinales</p> <p>Habilidades de gestión de la carrera</p> <p>Habilidades de búsqueda de empleo</p> <p>Actitud y disponibilidad</p> <p>Presentación de hoja de vida</p> <p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p> <p>Situación personal y el mercado laboral</p>	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por los egresados de Administración de la Universidad César Vallejo de Chimbote como se detalla a continuación:

Cantidad de egresados en el año 2016: 107

Cantidad de egresados en el año 2017: 102

Total de egresados: 209

2.3.2. Muestra:

A través de la aplicación de la fórmula para obtener la muestra considerando una población finita o conocida:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \times p \times q}$$
$$Z = 1.96$$
$$E = 0.05$$
$$p = q = 0.50$$

$$n = 140$$

Para esta investigación trabajaremos con una muestra de 140 egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada de Chimbote, aplicando el muestreo probabilístico aleatorio simple para la muestra final.

2.3.3. Muestreo

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Las muestras probabilísticas tienen muchas ventajas; quizá la principal sea que puede medirse el tamaño del error en nuestras predicciones. Se ha dicho incluso que el principal objetivo del diseño de una muestra probabilística es reducir al mínimo este error, al que se le llama error estándar (Hernández et al, 2014, p. 177).

El muestreo aleatorio simple se caracteriza porque todos los elementos que conforman la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos cuando se obtiene la muestra (Hernández et al, 2014, p. 1178).

Criterios de inclusión:

- Egresados de la carrera de administración del año 2016.
- Egresados de la carrera de administración del año 2017.

Criterios de exclusión:

- Egresados de otros años.
-

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Encuesta Según Malhotra (2008) la encuesta como técnica de investigación para la obtención de datos utiliza un conjunto de preguntas planteadas de forma escrita, oral o digital para recoger los conocimientos, actitudes, comportamientos de un grupo de personas (p. 183).

En la presente investigación se aplicó como Instrumento:

Cuestionario Según Malhotra (2008) “un **cuestionario**, ya sea que se llame programa, formato para entrevista o instrumento de medición, es un conjunto formalizado de preguntas para obtener información de los encuestados” (p. 299).

En la presente investigación para la recolección de datos de la variable de estudio se ha diseñado dos cuestionarios: En el caso de la variable “inserción laboral” se diseñó un cuestionario el cual consta de trece ítems con opciones de respuesta en escala de Likert (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo). En el caso de la variable “empleabilidad” se diseñó un cuestionario el cual consta de veinte ítems con opciones de respuesta en escala de Likert (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo).

Validación del instrumento:

Para la validez del instrumento con el objetivo de verificar la calidad, consistencia y coherencia de los ítems en relación a las dimensiones e indicadores del estudio se empleó el juicio de expertos, que consiste en 3 personas expertas del tema quienes revisaron los instrumentos de recolección de datos.

Confiabilidad:

La confiabilidad hace referencia al grado en que la aplicación de un instrumento de recolección de datos produce hallazgos que poseen consistencia y coherencia a los propósitos del estudio (Hernández et al., 2014, p. 207).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach que es una medida de congruencia interna, la cual al aplicarse si se obtiene como resultado cero, la confiabilidad será

nula, es decir habrá un error mayor en la medición, pero si el resultado se acerca a 1, la confiabilidad será positiva (Hernández et al., 2014, p. 207).

Se obtuvo en la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach para el caso del primer cuestionario el valor de 0.8277; y para el caso del segundo instrumento el valor de 0.91. Estos resultados determinan que los instrumentos de medición poseen una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que ambos instrumentos proporcionan la confiabilidad necesaria para su aplicación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos que se aplicaron en esta investigación corresponden al análisis cuantitativo de la estadística descriptiva:

Se empleó la distribución de frecuencias y los gráficos. La distribución de frecuencias permitió organizar los resultados en tablas estadísticas que representan la medición de los datos en frecuencias de respuestas y porcentajes. Los gráficos o figuras representaron de forma complementaria la información contenida en las tablas estadísticas.

Los datos presentados en las tablas estadísticas fueron presentados con su respectivo análisis e interpretación.

Asimismo, se empleó software especializado para el tratamiento de los datos como los programas estadísticos usados son: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Ver. 23.

2.6. Aspectos éticos

Las actividades de planificación y ejecución del presente estudio demanda del cumplimiento de la ética de la investigación, desde la recolección de información se aplica el criterio de respeto a los derechos de autor, tanto de los autores o investigadores consultados, los mismos que se citan y referencian en el trabajo. Asimismo, para la recolección de los datos se respetó la confidencialidad de los informantes, a quienes se les garantiza seguridad y objetividad en el tratamiento de los datos que proporcionen a los investigadores. En la elaboración del informe de investigación se presentaron los datos de forma objetiva y veraz.

III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 1

Opinión de los egresados según Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Variables	Niveles	Recuento	%
Inserción laboral	Muy malo	0	0%
	Malo	32	23%
	Regular	32	23%
	Bueno	76	54%
	Muy bueno	0	0%
Total		140	100%
Variables	Niveles	Recuento	%
Empleabilidad	Muy malo	0	0%
	Malo	40	29%
	Regular	44	31%
	Bueno	56	40%
	Muy bueno	0	0%
Total		140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

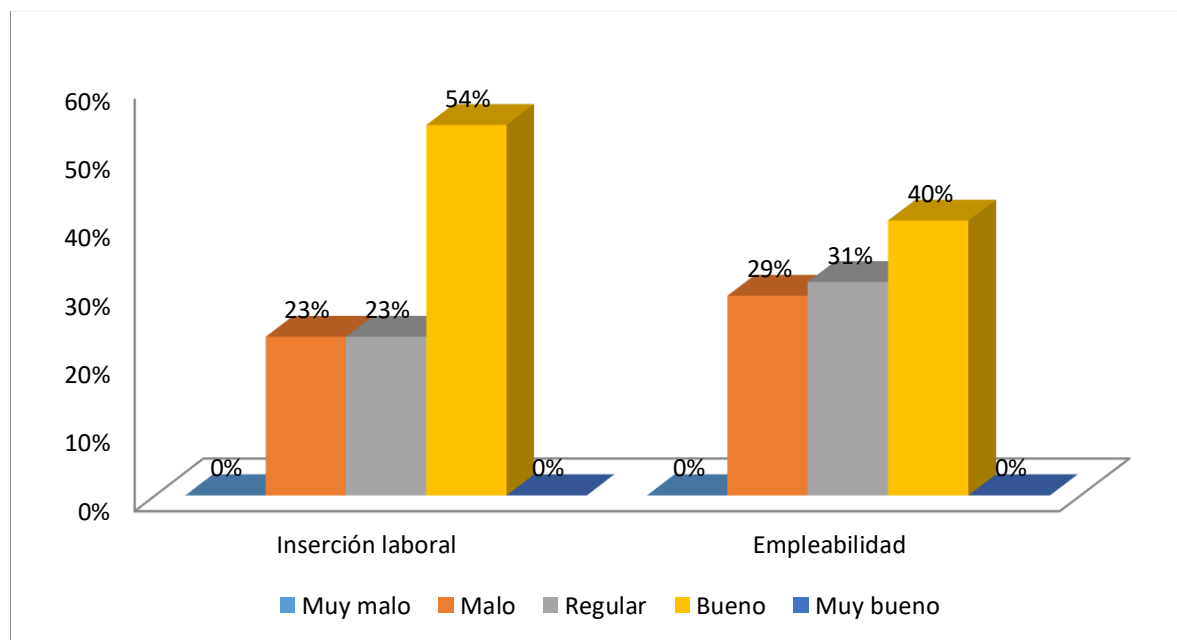


Figura 1. *Opinión de los egresados según Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chicbote 2018.*

Fuente: Tabla 1

Interpretación: En la tabla 1, se muestra que el 54% de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chicbote opinan que la inserción laboral es bueno en contraste con el 23% de ellos que opinan que existe una inserción laboral regular asimismo el 23% de los egresados opina que la inserción laboral para los egresados de la carrera de administración es mala en contraste con el 40% de los egresados que opinan que existe un nivel bueno de empleabilidad para los egresados de la carrera de administración a diferencia del 31% de ellos que opinan que existe un nivel regular y solo el 29% de los egresados dicen que el nivel de empleabilidad de la carrera de administración es mala.

Objetivo específico N° 1: Describir el mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 2.

Opinión de los egresados respecto al mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Mercado laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Necesidades actuales	0	0%	26	19%	30	21%	84	60%	0	0%	140	100%
Prospectiva profesional	0	0%	21	15%	41	29%	78	56%	0	0%	140	100%
Exigencias o requisitos	0	0%	26	19%	30	21%	84	60%	0	0%	140	100%
Oferta profesional	0	0%	40	29%	28	20%	72	51%	0	0%	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

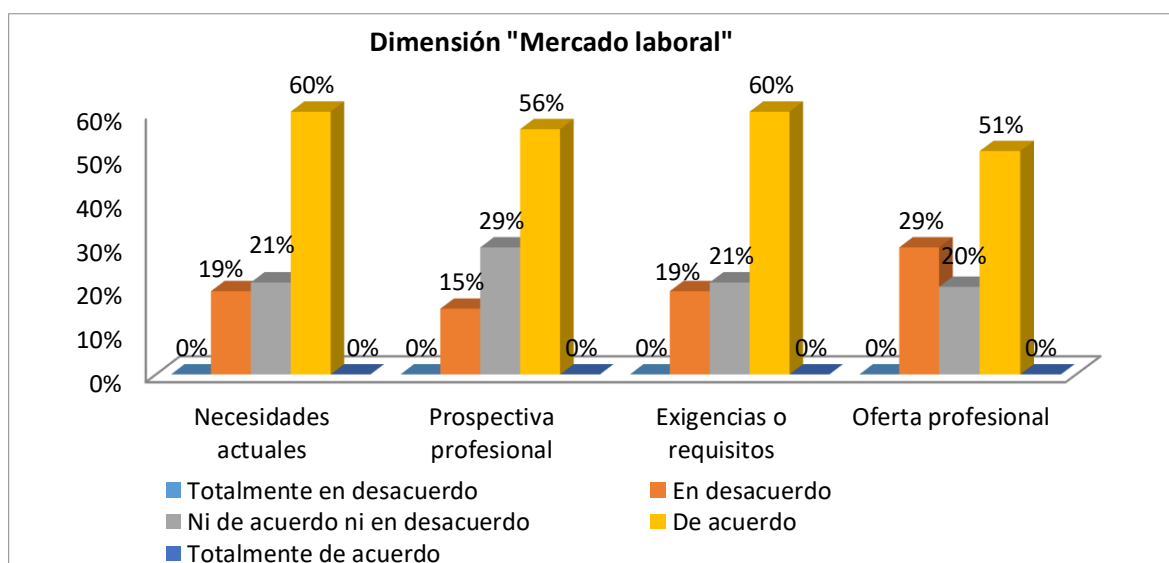


Figura 2. *Opinión de los egresados de la situación actual y prospectiva del mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2, según los egresados encuestados, se observa que el 60% están de acuerdo en que conocen las necesidades actuales del mercado laboral, 56% está de acuerdo en conocer la prospectiva profesional, 60% está de acuerdo en conocer las exigencias o requisitos que establecen los empleadores en las acciones de reclutamiento para sus empresas y el 51% está de acuerdo en mantenerse informado en la oferta profesional de la carrera.

Objetivo específico N° 2: Describir la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 3.

Opinión de los egresados respecto a la preparación profesional de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Preparación profesional

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Necesidades del sector	0	0%	29	21%	39	28%	72	51%	0	0%	140	100%
Competencias académicas y laborales	0	0%	16	12%	37	26%	87	62%	0	0%	140	100%
Competencias obtenidas	0	0%	41	29%	32	23%	67	48%	0	0%	140	100%
Actividades de formación	0	0%	29	21%	39	28%	72	51%	0	0%	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

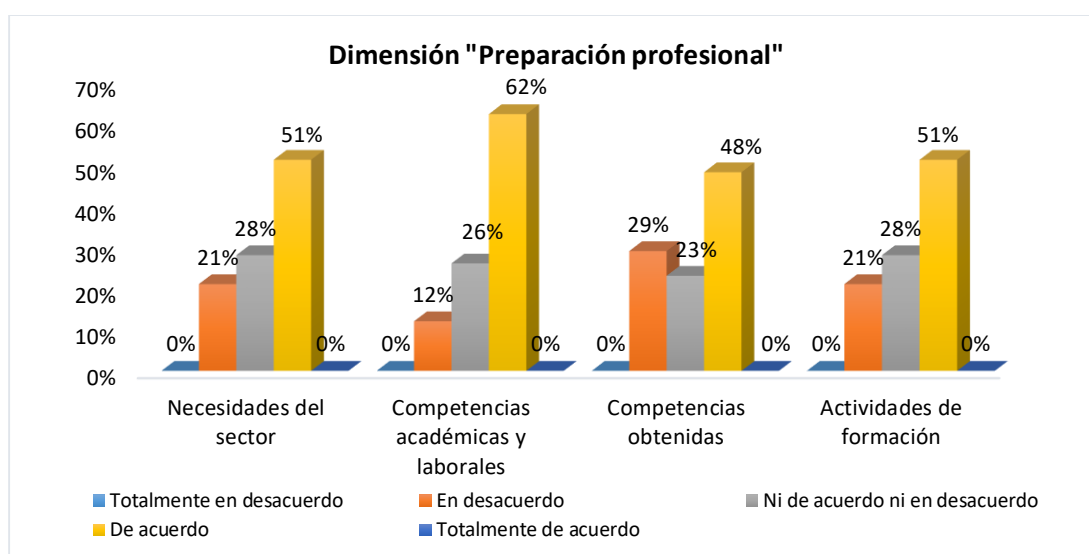


Figura 3. *Opinión de los egresados respecto a la preparación profesional de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3, según los egresados encuestados, se observa que el 51% están de acuerdo en que conocen las necesidades actuales del mercado, 62% está de acuerdo en conocer la competencia académica y laboral, 48% está de acuerdo en conocer las competencias obtenidas respecto a la preparación profesional y el 51% está de acuerdo en mantenerse informado en las actividades de formación.

Objetivo específico N° 3: Describir la vinculación universidad-entorno laboral de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 4.

Opinión de los egresados respecto a la vinculación universidad-entorno laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Vinculación universidad-entorno laboral												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Vinculación	0	0%	19	14%	34	24%	87	62%	0	0%	140	100%
Proyección de egresados	0	0%	38	27%	63	45%	39	28%	0	0%	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

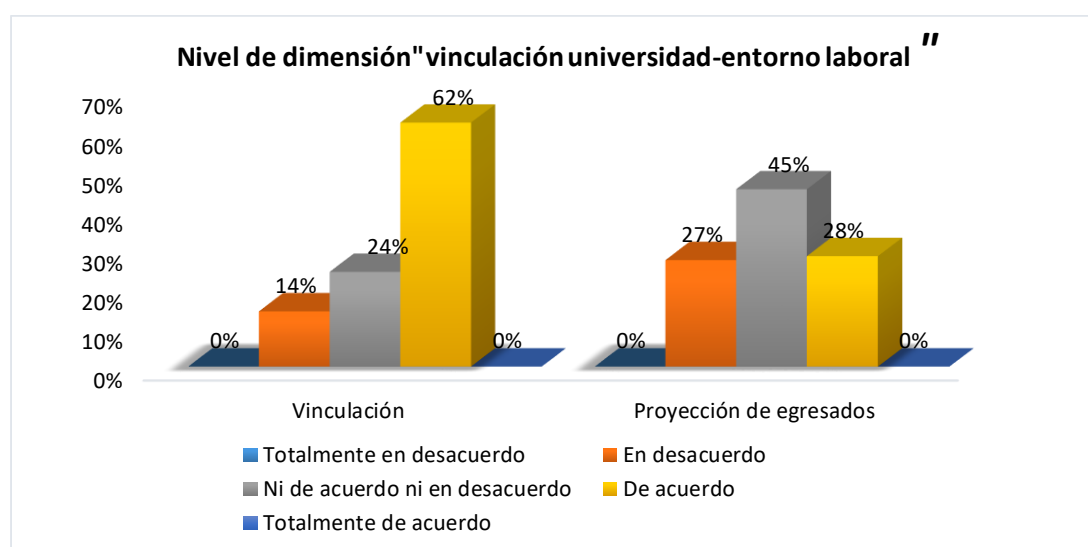


Figura 4. Opinión de los egresados respecto a la vinculación universidad-entorno laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la tabla 4, según los egresados encuestados, se observa que el 62% están de acuerdo en la vinculación de la universidad con el entorno laboral, 28% está de acuerdo en conocer la proyección de egresados, de la carrera de administración.

Objetivo específico N° 4: Describir el proceso de seguimiento de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 5.

Opinión de los egresados respecto al proceso de Seguimiento de graduados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

	<i>Seguimiento de graduados</i>											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Éxitos de egresados	0	0%	19	14%	34	24%	87	62%	0	0%	140	100%
Normativa y política	0	0%	41	29%	32	23%	67	48%	0	0%	140	100%
Mecanismos eficientes	0	0%	51	36%	57	41%	32	23%	0	0%	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

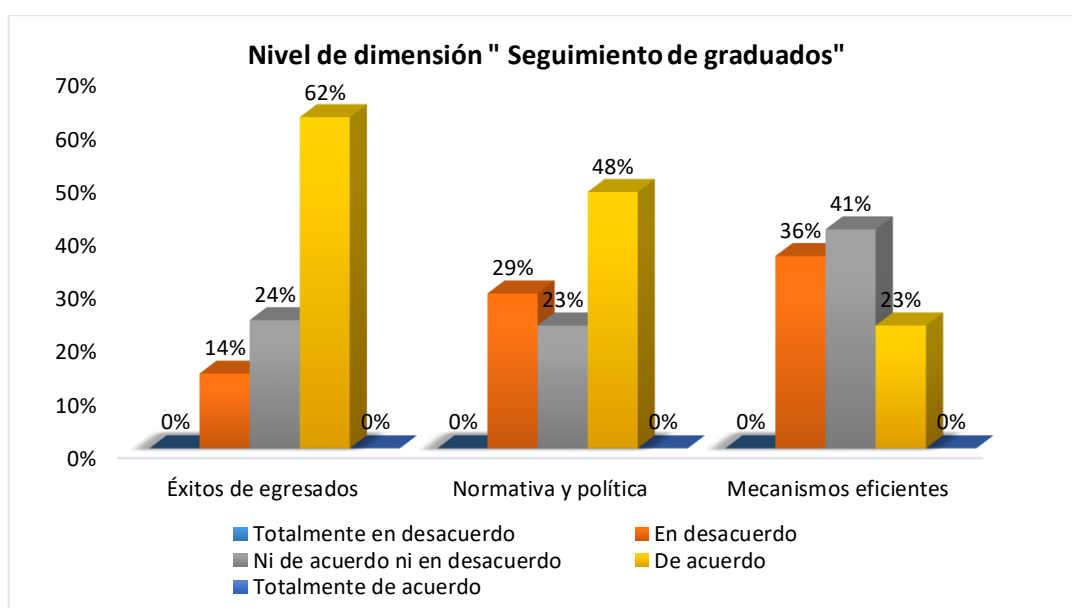


Figura 5. *Opinión de los egresados respecto al proceso de Seguimiento de graduados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5, según los egresados encuestados, se observa que el 62% están de acuerdo en que la universidad brinda información respecto a los éxitos de los egresados, 48% están de acuerdo en que la carrera de administración informa respecto a la normativa y política de seguimiento del graduado y el 23% están de acuerdo en que la universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer los vínculos con los graduados.

Objetivo específico N° 5: Describir las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 6.

Opinión de los egresados respecto a las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

	<i>Competencias profesionales</i>											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Capacidades intelectuales	0	0%	20	14%	42	30%	78	56%	0	0%	140	100%
Experiencia	0	0%	41	29%	32	23%	67	48%	0	0%	140	100%
Capacidades competitivas	0	0%	51	36%	37	27%	52	37%	0	0%	140	100%
Capacidades básicas	0	0%	39	28%	39	28%	62	44%	0	0%	140	100%
Capacidad de gestión	0	0%	44	31%	39	28%	57	41%	0	0%	140	100%
Habilidades informáticas	0	0%	52	37%	34	24%	54	39%	0	0%	140	100%
Idioma extranjero	0	0%	77	55%	35	25%	28	20%	0	0%	140	100%
Actitudes	0	0%	24	17%	52	37%	64	46%	0	0%	140	100%
Valores profesionales	0	0%	0	0%	53	38%	87	62%	0	0%	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

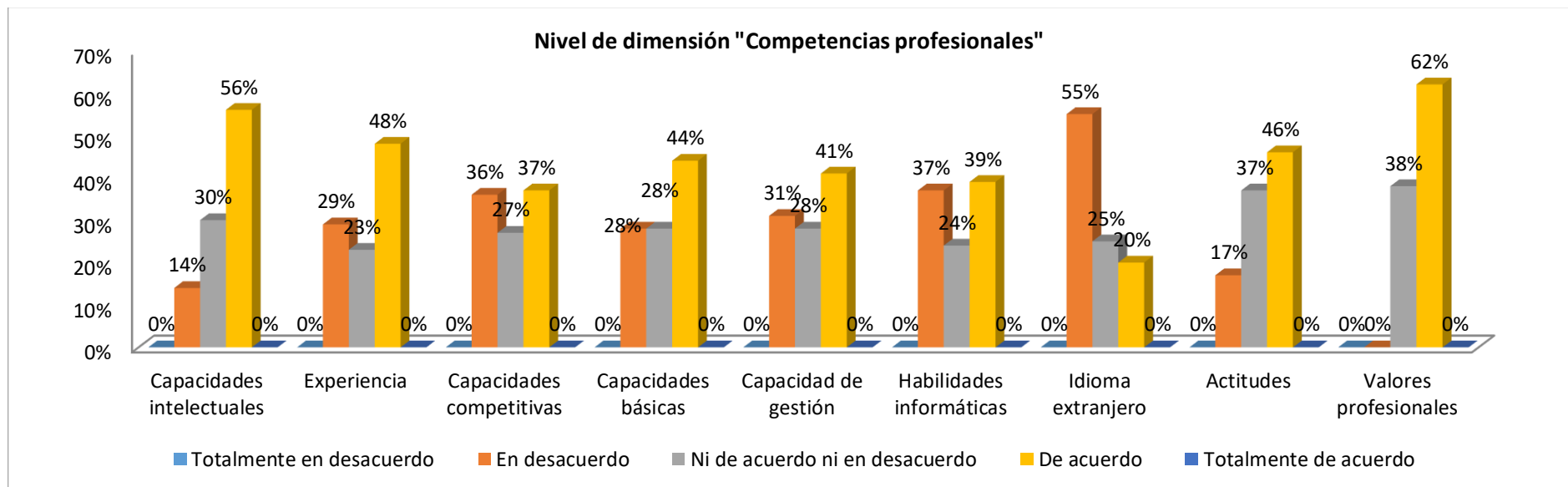


Figura 6. *Opinión de los egresados respecto a las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 6, según los egresados encuestados, se observa que el 56% de los egresados están de acuerdo en que poseen capacidades intelectuales con un nivel competitivo, 48% están de acuerdo en que cuentan con la experiencia necesaria para cubrir las diferentes plaza que requieran las empresas, 37% están de acuerdo en que posean habilidades competitivas para las exigencias del mercado, 44% están de acuerdo en que poseen capacidades básicas, 41% están de acuerdo en que poseen capacidades de gestión, 39% están de acuerdo en que poseen habilidades informáticas, 20% están de acuerdo en que poseen habilidades de idioma, 46% están de acuerdo en que sus actitudes le permiten conseguir empleo y 62% están de acuerdo en que en que poseen valores como persona y profesionales que les permiten conseguir empleo.

Objetivo específico N° 6: Describir el marketing y disposición para el empleo de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 7.

Opinión de los egresados respecto al marketing personal de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Marketing personal

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Oportunidades	0	0%	51	36%	35	25%	54	39%	0	0%	140	100%
Capacidades intelectuales	0	0%	11	8%	51	36%	78	56%	0	0%	140	100%
Fuentes de empleo	0	0%	61	44%	47	33%	32	23%	0	0%	140	100%
Normas y proyecciones	0	0%	61	44%	47	33%	32	23%	0	0%	140	100%
Exigencias y cambios	0	0%	45	32%	63	45%	32	23%	0	0%	140	100%
Realidad profesional	0	0%	29	21%	39	28%	72	51%	0	0%	140	100%
Movilidad profesional	0	0%	51	36%	37	27%	52	37%	0	0%	140	100%
Hoja de vida	0	0%	0	0%	53	38%	87	62%	0	0%	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

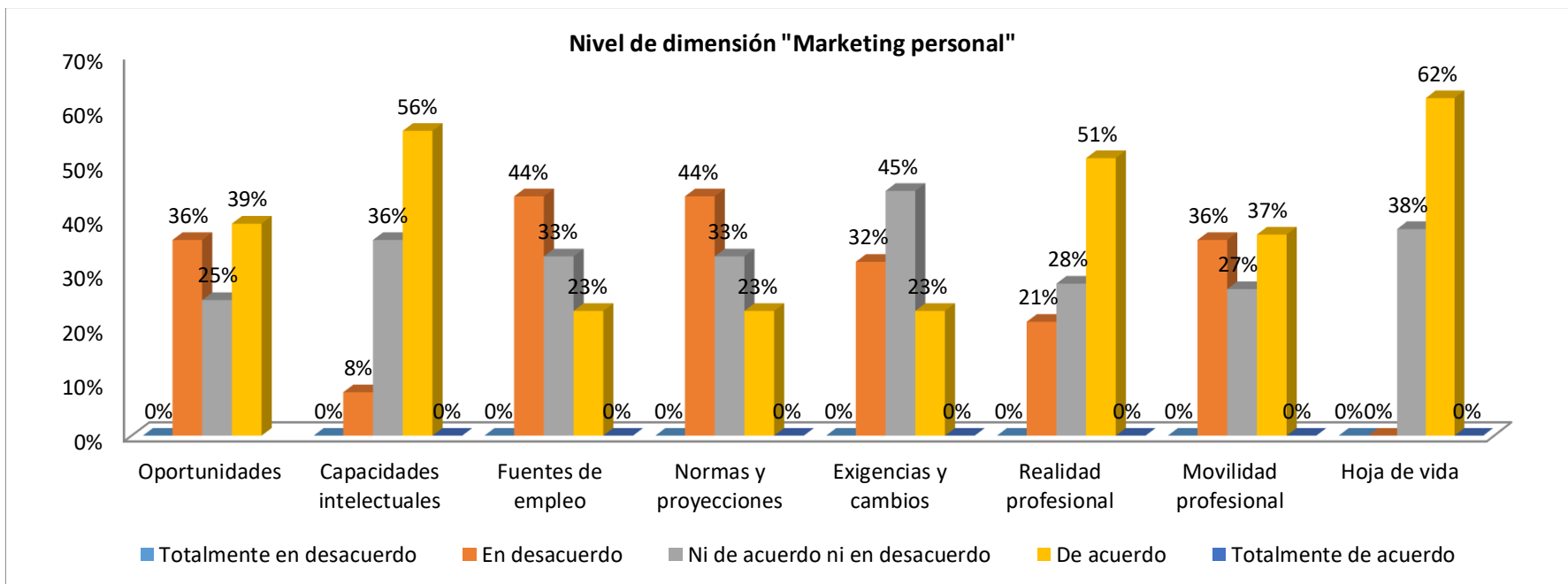


Figura 7. *Opinión de los egresados respecto al marketing personal de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 7, según los egresados encuestados, se observa que el 39% están de acuerdo en que cuentan con oportunidades en el mercado laboral, 56% están de acuerdo en que cuentan con las capacidades intelectuales, 23% están de acuerdo en que haya más fuentes de empleo, 23% están de acuerdo en que haya normas y proyecciones, 23% están de acuerdo en que tengan exigencias y cambios para el desempeño laboral, 51% están de acuerdo en que son realistas frente a las oportunidades de empleo, 37% están de acuerdo en que tengan movilidad profesional para su desarrollo en el mercado laboral y 62% están de acuerdo en que la hoja de vida constituye un elemento importante para obtener un empleo.

Objetivo específico N° 7: Describir el contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Tabla 8.

Opinión de los egresados respecto al contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

<i>Contexto personal y laboral</i>												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Factores externos	0	0%	61	44%	47	33%	32	23%	0	0%	140	100%
Factores internos	0	0%	77	55%	35	25%	28	20%	0	0%	140	100%
Situación personal	0	0%	61	44%	47	33%	32	23%	0	0%	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

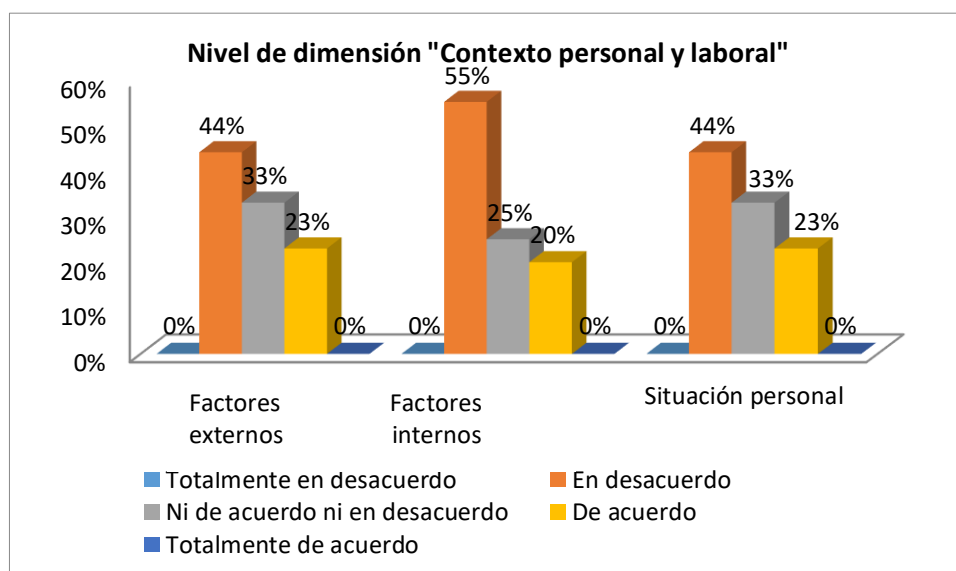


Figura 8. *Opinión de los egresados respecto al contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla 8, según los egresados encuestados, se observa que el 44% están en desacuerdo en que consideren favorables las condiciones del mercado para obtener empleos, 55% están en desacuerdo en que las circunstancias personales (edad, estado civil, nivel socioeconómico o cultural) facilitan la labor de conseguir trabajo y el 44% de ellos están en desacuerdo en que las políticas de selección, remuneración o beneficios laborales facilitan conseguir empleo.

Tabla 8. Comportamiento de las variables inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

		Empleabilidad											
		Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Inserción Laboral	Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Malo	0	0%	29	21%	3	2%	0	0%	0	0%	32	23%
	Regular	0	0%	10	7%	22	16%	0	0%	0	0%	32	23%
	Bueno	0	0%	1	1%	19	13%	56	40%	0	0%	76	54%
	Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		0	0%	40	29%	44	31%	56	40%	0	0%	140	100%

En la tabla 8, según los egresados encuestados, se observa que la inserción laboral presenta un nivel bueno con un 54% y un nivel malo con un 23% y en el caso de la empleabilidad, según los egresados encuestados, los niveles predominantes son el bueno con un 40% y el regular con un 31%.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Loo (2017) en su tesis de licenciatura "Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación a universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998", concluyó que: El proceso de inserción laboral resulta muy complejo debido a la poca demanda de profesionales en el mercado laboral y a las debilidades en el proceso de formación profesional de los graduados, así como la empleabilidad de los graduados universitarios presenta dificultades en el campo laboral debido a que no se presentan niveles regulares de actitudes requeridas para el trabajo, así como a las limitaciones de estrategias de búsqueda de empleo o de generación de autoempleo

Lo cual difiere a los resultados de la tabla 1, donde se muestra que, según los egresados encuestados, la inserción laboral presenta un nivel bueno con un 54% y un nivel malo con un 23% y un nivel regular con 23%; en el caso de la empleabilidad, según los egresados encuestados, los niveles predominantes son el bueno con un 40% y el regular con un 31%. Por tanto, existe una percepción positiva respecto a la eficacia de la inserción laboral debido a que los egresados de la carrera de administración muestran una opinión favorable o de acuerdo respecto a las características del mercado laboral, la preparación profesional del egresado, la vinculación universidad entorno laboral y el proceso de seguimiento de egresados: y en cuanto a la empleabilidad, también existe una percepción positiva respecto a la eficacia de la empleabilidad, por cuanto los egresados manifiestan una opinión de acuerdo respecto a que poseen las competencias profesionales y estrategias de marketing personal que les permiten conseguir resultados positivos para conseguir a un empleo o cambiar a uno mejor.

Los resultados de la presente investigación señalan que existe una percepción positiva respecto al conocimiento de las características del mercado laboral en relación a las necesidades y prospectivas de la profesión, el reclutamiento y oferta de profesionales de la administración en el entorno local, regional y nacional por parte de los egresados de carrera de administración de una universidad privada de Chimbote. Lo cual se puede confirmar en la tabla 2, donde los resultados muestran que, según los egresados encuestados, se observa

que el 60% están de acuerdo en que conocen las necesidades actuales del mercado laboral, 56% está de acuerdo en conocer la prospectiva profesional, 60% está de acuerdo en conocer las exigencias o requisitos que establecen los empleadores en las acciones de reclutamiento para sus empresas y el 51% está de acuerdo en mantenerse informado en la oferta profesional de la carrera. Por tanto, se concluye

Padilla (2017) en su tesis de maestría titulada: “La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos” concluyó que: El contexto sociocultural precario, la experiencia laboral, la formación profesional de los egresados de administración son aspectos que determinan el éxito en su inserción laboral.

Lo cual se puede confirmar en la tabla 3, donde los resultados muestran que, según los egresados encuestados, se observa que el 51% están de acuerdo en que conocen las necesidades actuales del mercado, 62% está de acuerdo en conocer la competencia académica y laboral, 48% está de acuerdo en conocer las competencias obtenidas respecto a la preparación profesional y el 51% está de acuerdo en mantenerse informado en las actividades de formación. Por tanto, existe una percepción positiva respecto a la valoración de la preparación profesional, la pertinencia de la carrera, la formación de competencias y la adecuación de las competencias a las necesidades del mercado laboral durante la etapa de formación profesional de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote.

Romero y Álvarez (2015) en su artículo científico titulado: “Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes”, concluyó que en las universidades los sistemas de vinculación, seguimiento, retroalimentación presentan serias limitaciones que garanticen el conocimiento de la situación actual de la inserción laboral de los graduados

Estos resultados difieren con los obtenidos en la tabla 4, donde se muestran que, el 62% están de acuerdo en la vinculación de la universidad con el entorno laboral, 28% está de

acuerdo en conocer la proyección de egresados, de la carrera de administración. Por tanto, existe una percepción favorable de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote respecto las estrategias de vinculación universidad-empresa y a la proyección de desarrollo profesional de estos egresados.

Romero y Álvarez (2015) en su artículo científico titulado: “Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes”, concluyó que en las universidades los sistemas de vinculación, seguimiento, retroalimentación presentan serias limitaciones que garanticen el conocimiento de la situación actual de la inserción laboral de los graduados

Estos resultados difieren con los obtenidos en la tabla 5, donde se muestran que el 62% están de acuerdo en que la universidad brinda información respecto a los éxitos de los egresados, 48% están de acuerdo en que la carrera de administración informa respecto a la normativa y política de seguimiento del graduado y el 23% están de acuerdo en que la universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer los vínculos con los graduados. Por tanto existe una percepción favorable respecto al proceso de difusión del éxito de los graduados universitarios, así como una percepción desfavorable respecto a la efectividad de la difusión de la normatividad y políticas de seguimiento del egresado y de las estrategias o medios que garanticen el fortalecimiento del vínculo con los graduados de la carrera de administración.

Peña (2017) en su tesis de maestría titulada: “Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del instituto Araoz Pinto 2016 concluyó que: se ha demostrado que la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, se relacionan moderadamente (p.83).

Estos resultados difieren con los obtenidos en la tabla 6, según los egresados encuestados, se observa que el 56% de los egresados están de acuerdo en que poseen capacidades intelectuales con un nivel competitivo, 48% están de acuerdo en que cuentan con la experiencia necesaria para cubrir las diferentes plaza que requieran las empresas, 37%

están de acuerdo en que posean habilidades competitivas para las exigencias del mercado, 44% están de acuerdo en que poseen capacidades básicas, 41% están de acuerdo en que poseen capacidades de gestión, 39% están de acuerdo en que poseen habilidades informáticas, 20% están de acuerdo en que poseen habilidades de idioma, 46% están de acuerdo en que sus actitudes le permiten conseguir empleo y 62% están de acuerdo en que en que poseen valores como persona y profesionales que les permiten conseguir empleo. Por tanto, existe una percepción favorable respecto a las competencias profesionales cognitivas, básicas y actitudinales que los habilitan para desarrollar la capacidad de empleabilidad en el entorno local, regional y nacional por parte de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote

Loo (2017) en su tesis de licenciatura: Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación a universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998, concluyó que: La empleabilidad de los graduados universitarios presenta dificultades en el campo laboral debido a que no se presentan niveles regulares de actitudes requeridas para el trabajo, así como a las limitaciones de estrategias de búsqueda de empleo o de generación de autoempleo.

Lo cual se puede confirmar en la tabla 7, donde los resultados muestran que, según los egresados encuestados, se observa que el 39% están de acuerdo en que cuentan con oportunidades en el mercado laboral, 56% están de acuerdo en que cuentan con las capacidades intelectuales, 23% están de acuerdo en que haya más fuentes de empleo, 23% están de acuerdo en que haya normas y proyecciones, 23% están de acuerdo en que tengan exigencias y cambios para el desempeño laboral, 51% están de acuerdo en que son realistas frente a las oportunidades de empleo, 37% están de acuerdo en que tengan movilidad profesional para su desarrollo en el mercado laboral y 62% están de acuerdo en que la hoja de vida constituye un elemento importante para obtener un empleo. Por tanto, existe una percepción favorable respecto a las capacidades de marketing personal de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote.

Peña (2017) en su tesis de maestría titulada: “Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del instituto Araoz Pinto 2016 concluyó que: se ha demostrado que si bien es cierto el contexto personal y laboral influyen en los niveles de empleabilidad, en la práctica los factores internos y externos del mercado laboral y la situación personal de los egresados dificulta el proceso de inserción laboral de los egresados universitarios.

Lo cual se puede confirmar en la tabla 8, donde los resultados muestran que, según los egresados encuestados, se observa que el 44% están en desacuerdo en que consideren favorables las condiciones del mercado para obtener empleos, 55% están en desacuerdo en que las circunstancias personales (edad, estado civil, nivel socioeconómico o cultural) facilitan la labor de conseguir trabajo y el 44% de ellos están en desacuerdo en que las políticas de selección, remuneración o beneficios laborales facilitan conseguir empleo. Por tanto, existe una percepción favorable respecto al contexto personal y laboral que inciden en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote.

V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Conclusión general:

Se describió la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que, según los egresados encuestados, la inserción laboral presenta un nivel bueno con un 54%, un nivel malo con un 23%; y la empleabilidad, presenta un nivel bueno con un 40%, y un nivel malo con 29% (Tabla 1).

Conclusiones específicas

Se describió el mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que, los egresados encuestados, manifiestan una percepción positiva respecto a esta dimensión, por cuanto opinan estar de acuerdo respecto al conocimiento de las necesidades actuales del mercado laboral (60%), la prospectiva profesional o visión de crecimiento y desarrollo (56%), las exigencias o requisitos del mercado laboral (60%), y el (51%) está de acuerdo en mantenerse informado en la oferta profesional de la carrera (Tabla 2).

Se describió la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que, los egresados encuestados, manifiestan una percepción positiva respecto a esta dimensión, por cuanto opinan estar de acuerdo respecto al conocimiento recibido de la universidad, respecto a las necesidades del sector empresarial (51%), el desarrollo de las competencias académicas y laborales de los egresados que les posibilitan insertarse en el mundo laboral (62%), la obtención de competencias laborales (48%) y el desarrollo de actividades de formación profesional (51%) (Tabla 3).

Se describió la vinculación universidad-entorno laboral de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que para que, los egresados encuestados, existe una percepción positiva respecto a las estrategias y mecanismos de vinculación con los egresados (62%), mientras que existe una percepción desfavorable respecto a los mecanismos de vinculación universidad-empresa respecto a la proyección de sus graduados (45%) (Tabla 4).

Se describió el proceso de seguimiento de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018, concluyendo que para que, los egresados encuestados, existe una percepción positiva por cuanto opinan estar de acuerdo con el éxito logrado por los egresados (62%) y el conocimiento e información recibida de la u universidad en relación a la normatividad y políticas del egresados (48%), mientras que existe una percepción desfavorable o en desacuerdo respecto a la eficacia de los mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados (36%) (Tabla 5).

Se describió las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018, concluyendo que los egresados encuestados, manifiestan una percepción positiva respecto a que los egresados poseen las capacidades intelectuales (56%), la experiencia (48%), el (37%) están de acuerdo en que posean habilidades competitivas para las exigencias del mercado, las capacidades básicas (44%), las capacidades de gestión (41%), las actitudes (46%) y valores profesionales (62%) para ser empleables en su profesión, mientras que presentan debilidades en las capacidades de idioma extranjero (20%) y limitaciones en las habilidades informáticas (39%) (Tabla 6).

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

Se describió el contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018, concluyendo que, los egresados encuestados, manifiestan una percepción negativa respecto al rol que ejercen los factores externos (44%),

internos (55%) y situación personal (44%) en la consecución de empleo en la retención del mismo (tabla 8).

Finalmente se propone estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 fortaleciendo la red de egresados, la visita de los egresados de éxito y el encuentro entre empleadores y egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018

VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los jefes de seguimiento del egresado de la carrera de administración de las universidades privadas de Chimbote 2018 implementar acciones de mejora en las actividades de seguimiento del egresado y de vinculación de la universidad con la empresa con la finalidad de mejorar los niveles de inserción laboral.

Se recomienda a las universidades privadas de Chimbote implementar acciones de difusión de las características y comportamiento del mercado laboral para los egresados de la carrera profesional de administración con la finalidad de mejorar los resultados de la percepción de los egresados ya que en la investigación realizada se obtuvo que el conocimiento de la oferta profesional y de la proyección de la carrera cuenta con una opinión negativa.

La percepción respecto a la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote 2018 es positiva, sin embargo, muestra opiniones que se centran en las opiniones en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo, se recomienda fortalecer a través de charlas profesionales la difusión del perfil y de las competencias logradas por los egresados de la carrera profesional de Administración.

Debido a que existe una percepción desfavorable respecto a los mecanismos de vinculación universidad-empresa respecto a la proyección de sus graduados se recomienda a las universidades privadas de Chimbote implementar acciones de fortalecimiento de vínculos o convenios con empleadores con la finalidad de beneficiar a los egresados de la carrera de administración.

Debido a que existe una percepción desfavorable o en desacuerdo respecto a la eficacia de los mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados se recomienda a los jefes de seguimiento del egresado de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 implementar acciones concretas para fortalecer los vínculos con sus graduados como mejoras en la red de egresados, incentivos y beneficios por la participación de los egresados en la vida universitaria, entre otras.

Debido a que los egresados presentan limitaciones en el desarrollo de las capacidades de idioma extranjero y limitaciones en las habilidades informáticas se recomienda a las universidades privadas de Chimbote 2018 ampliar el número de horas para capacitar a los estudiantes en estas competencias exigiendo para el egreso el dominio del nivel intermedio para estas competencias.

Debido a que las actitudes y disponibilidad para el trabajo son valoradas negativamente en relación al conocimiento de normas y proyecciones en el trabajo y de las fuentes de empleo se recomienda a los jefes de seguimiento del egresado de la carrera de administración de las universidades privadas de Chimbote 2018 implementar talleres de empleabilidad alternativos orientados a fortalecer el desarrollo de las actitudes y valores requeridos para el trabajo en la carrera de administración.

VII

PROPUESTA

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE EMPLEABILIDAD PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHIMBOTE 2018.

7.1. Datos informativos

7.1.1. Título	Propuesta de estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
7.1.2. Beneficiarios	Egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
7.1.3. Responsables	Osorio Cabrera, Joannes Victor Jhesus. Quiñones Salazar, Elías Fernando.
7.1.4. Duración	5 meses (enero-mayo 2019)

7.2. Justificación

La búsqueda de oportunidades laborales se ha convertido en una dura competencia entre los egresados profesionales a nivel mundial; hoy en día, los profesionales cuentan con mayor preparación académica y están en la búsqueda constante de la expansión de sus conocimientos para potenciar su desarrollo y generar nuevas oportunidades de crecimiento profesional.

Día a día, en diferentes partes del mundo, profesionales de primer nivel en la carrera de administración compiten por la obtención de puestos ejecutivos para poder revolucionar las organizaciones en las que se encuentran y así llevarlas hacia el éxito. Estudios universitarios, maestrías, doctorados y experiencia laboral son algunas de las características comunes que deben poseer los aspirantes a estos puestos; además de la necesidad de contar con habilidades y competencias requeridas para asumir el liderazgo de un cargo ejecutivo y desarrollar niveles de inserción laboral que garanticen su empleabilidad en un mercado laboral altamente complejo y competitivo.

Ello indica que, en la actualidad, así como ocurre a nivel mundial, se cuenta con un mayor número de egresados de diversas carreras; sin embargo, pese a que son personas con un nivel de estudios superior, ello no garantiza que sean competitivos para convertirse en aquello que las empresas buscan ni para hacer frente a la competencia existente entre ellos mismos.

En este sentido, hoy en día, las organizaciones demandan profesionales que cuenten con determinadas características que los haga competitivos. La primera de ellas, es la especialización, ya que las personas deberían de centrar su carrera en un área determinada para poder ser expertos en ella; la segunda, contar con un idioma, puesto que consideran que las personas que no tienen un idioma adicional se encuentran más limitadas en determinadas funciones de aquellos que sí tienen; la tercera característica es contar con soft skills, ya que, las habilidades duras no son suficientes para destacar en el campo laboral y; por último, capacidad de gestión, esta última característica se considera importante especialmente para mandos medios o puestos de jefatura (Huaruco, 2015).

Los hallazgos encontrados en la presente investigación justifican la necesidad de implementar estrategias de seguimiento del egresado como herramientas efectivas para garantizar la participación activa, involucramiento, identificación y fidelidad de los egresados hacia la Casa Superior de Estudios en las cuales realizó su formación profesional en pregrado o posgrado.

7.2. Alcance de la Propuesta

La Propuesta de estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 es de alcance para:

- Director o Coordinador de Escuela de Administración.
- Jefe o Coordinador de Seguimiento del graduado.
- Docentes de la Escuela de Administración.
- Egresados de la Escuela de Administración

7.3. Objetivos

Objetivo general

- Elaborar una propuesta de estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Objetivos específicos

- Elaborar una estrategia de empleabilidad, basada en el personal branding, para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Diseñar una actividad de capacitación en redes profesionales dirigida a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
- Fortalecer el vínculo empresa-universidad a partir de la programación de actividades de visita y de participación activa de los egresados en la vida académica de la carrera profesional de administración.
- Fortalecer competencias emprendedoras de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

7.4. Diseño de las estrategias

La Propuesta de estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 está basada en la formulación de las siguientes estrategias:

Estrategias	Actividades a realizar	Responsables
Estrategia de empleabilidad, basada en el personal branding, para	Actividad N°1: Desarrollar un encuentro de egresados con la finalidad de presentar una Estrategia de empleabilidad, basada en el personal branding orientada al	▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado.

mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.	<p>fortalecimiento de los elementos de la construcción del branding personal.</p> <p>Actividad N°2: Desarrollar un encuentro de egresados con la finalidad de presentar una Estrategia de empleabilidad, basada en el personal branding orientada al fortalecimiento de los elementos del branding personal para la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado.
Actividad de capacitación en redes profesionales dirigida a los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.	<p>Actividad N°3: Conferencia: Las redes profesionales en el siglo XXI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado.
	<p>Actividad N°4: Taller: Creación de cuenta en LinkedIn. Mejora del empleo de la red LinkedIn y otras redes profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. ▪ Egresados de la carrera de Administración.
Acciones de fortalecimiento del vínculo empresa-universidad a partir de la programación de actividades	<p>Actividad N°5: Programación de visita de los egresados exitosos a Congresos regionales o institucionales de Estudiantes de Administración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. ▪ Egresados exitosos de la carrera de Administración.

<p>de visita y de participación activa de los egresados en la vida académica de la carrera profesional de administración</p>	<p>Actividad N°6: Programación de entrevistas con egresados exitosos de la carrera profesional de administración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. ▪ Egresados exitosos de la carrera de Administración.
<p>Fortalecer competencias emprendedoras de los egresados de la carrera de administración</p>	<p>Actividad N°7: Desarrollar charlas motivadoras fortaleciendo puntos claves como autoconfianza, liderazgo, iniciativa, toma de decisiones, comunicación, gestión y ejecución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado.
<p>de una universidad privada de Chimbote 2018.</p>	<p>Actividad N°8: Desarrollar charlas o encuentros de personas emprendedoras exitosas con alumnos y egresados con la finalidad de generar o motivar un emprendedurismo en sectores emergentes como comercio, turismo, tecnologías entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado.

7.5. Programación de actividades de implementación de estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

Estrategias	Fecha de ejecución	Actividades	Metodología	Presupuesto	Responsable
Estrategia de empleabilidad, basada en el personal branding, para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.	Enero – Marzo 2019	Actividad N°1: Desarrollar un encuentro de egresados con la finalidad de presentar una Estrategia de empleabilidad, basada en el personal branding orientada al fortalecimiento de los elementos de la construcción del branding personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar un encuentro de egresados por semestre. - Ejecución de encuentro de egresados en el mes de marzo de 2019. - Presentación de elementos de la construcción del branding personal. - Exposición de elementos de la construcción del branding personal de egresados de la carrera de administración. 	S/. 1,500.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado.

	Enero – Marzo 2019	Actividad N°2: Desarrollar un encuentro de egresados con la finalidad de presentar una Estrategia de empleabilidad, basada en el personal branding orientada al fortalecimiento de los elementos del branding personal para la investigación.	- Presentación de elementos de la del branding personal para la investigación - Exposición de elementos del branding personal para la investigación de egresados de la carrera de administración.	S/.2,000.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. ▪ Egresados de la carrera de administración
Actividad de capacitación en redes profesionales dirigida a los egresados de la carrera de administración de	Marzo 2019	Actividad N°3: Conferencia: Las redes profesionales en el siglo XXI.	- Ejecución de Conferencia: Las redes profesionales en el siglo XXI.	S/.1,500.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. Egresados de la carrera de administración

una universidad privada de Chimbote 2018.	Marzo 2019	Actividad N°4: Taller: Creación de cuenta en LinkedIn. Mejora del empleo de la red LinkedIn y otras redes profesionales.	- Ejecución de Taller: Creación de cuenta en LinkedIn. - Taller de mejora del empleo de la red LinkedIn y otras redes profesionales.	S/.1,500.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. Egresados de la carrera de administración
Acciones de fortalecimiento del vínculo empresa-universidad a partir de la programación de actividades de visita y de participación activa de los egresados en la	Abril	Actividad N°5: Visita de los egresados exitosos a Congresos regionales o institucionales de Estudiantes de Administración.	- Programación de visita de los egresados exitosos a Congresos regionales o institucionales de Estudiantes de Administración	S/.1,500.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. Egresados de la carrera de administración
	Abril-mayo-2019	Actividad N°6:	- Programación de entrevistas con egresados exitosos de la	S/.1,500.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración.

vida académica de la carrera profesional de administración		Entrevistas con egresados exitosos de la carrera profesional de administración.	carrera profesional de administración.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. Egresados de la carrera de administración
Fortalecer competencias emprendedoras de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.	Mayo	Actividad N°7: Desarrollar charlas motivadoras fortaleciendo puntos claves como autoconfianza, liderazgo, iniciativa, toma de decisiones, comunicación, gestión y ejecución.	- Programar charlas motivadoras fortaleciendo puntos claves como autoconfianza, liderazgo, iniciativa, toma de decisiones, comunicación, gestión y ejecución.	S/.1,500.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración. ▪ Jefe de Seguimiento del egresado. ▪
	Mayo 2019	Actividad N°8: Desarrollar charlas o encuentros de personas emprendedoras exitosas	- Capacitaciones, charlas o encuentros de personas emprendedoras exitosas con alumnos y egresados	S/.1,500.00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Director de Escuela de Administración.

		con alumnos y egresados con la finalidad de generar o motivar un emprendedurismo en sectores emergentes como comercio, turismo, tecnologías entre otros.	con la finalidad de generar o motivar un emprendedurismo en sectores emergentes como comercio, turismo, tecnologías entre otros		▪ Jefe de Seguimiento del egresado.
			- TOTAL	S/.12,500.00	▪

VIII

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Aliaga, D. (2016). *Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de Administración de Empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4243/Aliaga_CDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcántar, E., Arcos, V. (2014). La vinculación como instrumento de imagen y posicionamiento de las instituciones de educación superior. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 6, núm. 1, 12.
- ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*, Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- Barrón, C., Martínez, J. (2008). *Seguimiento de egresados de Doctorado en Pedagogía de la UNAM*. Recuperado <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/carteles/1747-F.pdf>
- Campos, G. (2002). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-9.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Davia, M. (2004). *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Fontana, M. (2013). *Formación y orientación laboral*. Barcelona: Akal.

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Huaruco, L. (2015). ¿Qué busca el mercado laboral en los trabajadores de hoy? *Gestión*. Recuperado de: <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/que-busca-mercadolaboral-trabajadores-hoy-2120404>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Informe Técnico N°4. Abril 2018: Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-n04_mercado-laboral-ene-feb-mar2018.pdf
- León, K. (2017). *Competencias del perfil del graduado de Administración de una universidad privada y su relación con las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú.
- Loo, L. (2017). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación a universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/622920>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. (5ª ed.). México: Pearson Educación,
- Martínez, J. (2011) *La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social*. Tenerife: Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la Universidad de La Laguna.
- Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F. y Ospina, R. (2008). *Generando orgullo areandino*. Boletín Proyección Social & Egresados, Fascículo 2, noviembre de 2008.

- Navarro, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios: Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*. México: ANUIES, Dirección de Producción Editorial Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/275211304_La_insercion_laboral_de_los_egresados_universitarios_Perspectivas_teoricas_y_tendencias_internacionales_en_la_investigacion
- Navarro, J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. (Tesis Doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Noticias ONU (19 de enero de 2016). *OIT prevé un aumento del desempleo mundial en 2016 y 2017*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2016/01/1349001>
- Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. (Tesis de maestría). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México. Recuperado de http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf
- Pelayo, M. (2012) *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. México. Edición electrónica. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>
- Peña, L. (2017). *Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del instituto Araoz Pinto 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6783/Pe%C3%B1a_MLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, Extremadura, España. Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4040/TDUEX_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1
- Pérez, P. (2005). Sobreeducación, desclasamiento y la compleja relación entre educación y empleo. En *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*. Buenos Aires: Editorial CIEC, 63-65.
- Pérez-Díaz, V., Rodríguez, J. C. (2002). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Taurus, Grupo Santillana.
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Cataluña: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, (351), 107-137.
- Rojas, Ñ. (2014). *Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: cohorte: 1998-2003*. (Tesis de maestría). Universidad San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú. Recuperado de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1386/TM%20E23_Roj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Román, J., Gordillo, A., Franco, R. (2016). Inserción laboral de Estudiantes de Administración de la Universidad Autónoma de Chiapas. *Revista Global de Negocios*, Vol. 4, No. 6, 2016, pp. 39-49. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rnego/rgn-v4n6-2016/RGN-V4N6-2016-3.pdf>
- Romero, C., Álvarez, J. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de Graduados de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. *Pedagogía Universitaria Vol. XX No. 2 2015*. Quevedo, Ecuador.

Recuperado de
http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/viewFile/681/pdf_57

Rpp Noticias Chimbote (29 de diciembre de 2016). *Tasa de desempleo crece en un 1,5% en la Región Ancash*. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/ancash/tasa-de-desempleo-crece-en-15-en-la-region-ancash-noticia-1020098>

Santomé, J. (2004). *Información y orientación para la inserción laboral, el mercado de trabajo*. España: Ideas propias.

Tarazona, S. (2002). *El tránsito de la pérdida del empleo a la empleabilidad*. Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

Temple, I. (2010). *Artículo de Marketing personal*. Lima. Recuperado de: <http://www.inestemple.com/tag/marketing-personal/>

Teichler, U. (2003). “Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios”, en *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Consejo de Coordinación Universitaria. Universidad de León, pp. 15-29.

Velázquez, R. y Quintero, C. (2015). Transferibilidad de competencias profesionales, impactos y estrategias en 2 estudios de caso en la frontera norte de México. *Estudios Gerenciales*, vol. 31, núm. 135, abril-junio, 2015, pp. 202-211 Universidad ICESI Cali, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/212/21237092007.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

Problema de investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿Cómo es la Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018?	General	Inserción laboral	Es un proceso que implica el análisis del mercado laboral, la preparación profesional del graduado, así como el aporte de las instituciones de formación profesional y seguimiento de sus egresados para su incorporación al mundo del trabajo (Pelayo, 2012, p. 18).	Es el proceso de obtención de un empleo antes, durante o después de la formación universitaria en una carrera profesional determinada. Se medirá a través del análisis de las dimensiones: mercado laboral, preparación profesional, vinculación universidad-entorno laboral y seguimiento de graduados.	Mercado laboral	Necesidades y prospectivas	1, 2	Ordinal	
	Describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.					Reclutamiento	3		
						Oferta de profesionales	4		
						Preparación profesional	Pertinencia de la carrera		5
							Formación de las competencias		6
							Competencias-Necesidades del mercado		7
							Componente laboral		8
							Vinculación universidad-entorno laboral		Estrategias de vinculación
						Proyección de graduados.			10
						Seguimiento de graduados	Sistema de información		11
							Normativa universitaria		12
							Mecanismos de interacción		13
	Específicos					Empleabilidad	Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) señalan que:		Es el resultado de la combinación entre los saberes aprendidos en la formación universitaria y el desarrollo de
- Describir la situación actual y prospectiva del mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.	Competencias básicas	3, 4, 5, 6, 7							
	Competencias actitudinales	8, 9							
	Habilidades de gestión	10, 11							
- Describir la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote 2018.									
- Describir la vinculación universidad-entorno laboral de una universidad privada de Chimbote 2018.									
- Describir el proceso de seguimiento de los egresados de la carrera de administración									

de una universidad privada de Chimbote 2018.	La empleabilidad incluye no solo la posesión de una serie de competencias requeridas para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores o mantener el empleo, sino también aquellas requeridas para obtenerlo (p. 111).	competencias laborales. Se medirá a través de las dimensiones: competencias profesionales, el marketing personal y el contexto personal y laboral de los graduados de una carrera profesional.	Marketing personal	Habilidades de búsqueda de empleo	12, 13
- Describir las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.				Actitud y disponibilidad	14, 15, 16
- Describir el marketing y disposición para el empleo de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.				Presentación de hoja de vida	17
- Describir el contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.			Contexto personal y laboral	Factores externos	18
- Proponer estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.				Factores internos	19
				Situación personal y el mercado laboral	20

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para analizar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se presentará el siguiente cuestionario en base al análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018. Se solicita responder en cada pregunta con una X dentro de la alternativa que Ud. crea conveniente, con mayor sinceridad. Se agradece por su apoyo y comprensión.

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	Ítems	Valoración				
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Mercado laboral	1. ¿Los egresados de la carrea profesional de Administración conocen las necesidades actuales que requiere el mercado laboral en la ciudad de Chimbote?					
	2. ¿Cómo egresado de administración conoces las perspectivas profesionales (proyecciones, crecimiento) a nivel local, nacional e internacional, de tu carrera en el futuro inmediato?					
	3. ¿Cómo egresado de administración conoces las exigencias o requisitos que establecen los empleadores en las acciones de reclutamiento para sus empresas?					
	4. ¿Dentro de tu formación profesional se te ha informado respecto a la oferta de profesionales de administración de empresas en la ciudad de Chimbote y en la región Ancash?					

Preparación profesional	5. ¿La carrera de administración es una profesión acorde a las necesidades del sector empresarial en la ciudad de Chimbote y de la región Ancash?					
	6. ¿Las competencias académicas y laborales adquiridas en la universidad posibilitan tu inserción al mercado de trabajo?					
	7. ¿Las competencias obtenidas en tu proceso de formación se relacionan con las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote y la región Ancash?					
	8. ¿Durante tu permanencia en la universidad consideras que se ha cumplido con organizar, ejecutar y controlar acciones y actividades de formación laboral?					
Vinculación universidad-entorno	9. ¿Consideras que las estrategias de vinculación de la universidad con las principales empresas del sector empresarial en la ciudad de Chimbote y en la región Ancash favorece tu inserción laboral?					
	10. ¿La universidad proporciona de forma oportuna información respecto a la proyección de egresados a los principales empleadores en la ciudad de Chimbote y en la región Ancash?					
Seguimiento de graduados	11. ¿Como egresado, la universidad brinda información respecto a los éxitos de los egresados y los lugares donde están laborando sus egresados?					
	12. ¿Como egresado de la carrera de administración te encuentras informado respecto a la normativa y política de seguimiento de sus graduados?					
	13. ¿Cómo egresado consideras que la universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados?					

Cuestionario para analizar la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se presentará el siguiente cuestionario en base al análisis de la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018. Se solicita responder en cada pregunta con una X dentro de la alternativa que Ud. crea conveniente, con mayor sinceridad. Se agradece por su apoyo y comprensión.

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	Ítems	Valoración				
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Competencias profesionales	1. ¿Cómo egresado de administración consideras que posees un nivel competitivo, las capacidades intelectuales que te permitan conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					
	2. ¿Cuentas con las capacidades básicas para poder desempeñarte en las diferentes áreas o campos o áreas de la administración?					
	3. ¿Cómo egresado de administración posees en un nivel competitivo las capacidades básicas de comunicación que te permitan conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					
	4. ¿Cómo egresado de administración consideras que posees en un nivel competitivo las capacidades básicas de cálculo que te permitan conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					

	5. ¿Cómo egresado de administración consideras que posees en un nivel competitivo las capacidades de gestión del tiempo que te permita conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					
	6. ¿Cómo egresado de administración posees en un nivel competitivo las habilidades informáticas que te permitan conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					
	7. ¿Cómo egresado de administración posees en un nivel competitivo el dominio de idioma extranjero que te permitan conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					
	8. ¿Cómo egresado posees en un nivel competitivo las actitudes que te permitan conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					
	9. ¿Cómo egresado de administración consideras que posees en un nivel competitivo los valores como persona y como profesional que te permitan conseguir un empleo o de retenerlo en el caso de que sí lo tengas?					
Marketing personal	10. ¿Cómo egresado de administración consideras que cuentas con habilidades para conocer los atributos, requisitos y oportunidades del mercado laboral?					
	11. ¿Cómo egresado de administración consideras que cuentas con las capacidades intelectuales y estratégicas para formular e implementar proyectos profesionales?					
	12. ¿Consideras que posees en un nivel competitivo las habilidades para la identificación de fuentes de empleo?					
	13. ¿Consideras que posees en un nivel competitivo los conocimientos respecto a las normas y proyecciones del mercado laboral en el sector empresarial?					
	14. ¿Consideras que posees la actitud de adaptación a las exigencias y cambios del mercado laboral dentro de tu profesión?					
	15. ¿Consideras que eres realista frente a las oportunidades de empleo en tu carrera profesional?					
	16. ¿Consideras que de acuerdo a tus necesidades laborales eres capaz de movilizarte ocupacional y geográficamente a otras ciudades?					
	17. ¿Consideras que la presentación de tu hoja de vida constituye un elemento importante en la obtención de un empleo, o en caso de ya contar con uno poder acceder a un mejor empleo?					

Contexto personal y laboral	18. ¿Consideras que las condiciones del mercado laboral facilitan la obtención de empleo o de mejores empleos para los profesionales de administración de empresas?					
	19. ¿Consideras que tus circunstancias personales (edad, estado civil, nivel socioeconómica y cultural) facilitan tu labor de conseguir un empleo o mejores empleos en el caso de ya cuentas con él?					
	20. ¿Consideras que tu situación personal y las oportunidades que te brindan los empleadores en cuanto a las políticas de selección, desarrollo profesional, remuneraciones y beneficios laborales facilita tu labor de buscar un empleo o conseguir un mejor empleo?					

ANEXO N°3: FICHAS TÉCNICAS

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos N°1	
Nombre original	Cuestionario para analizar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
Autores	Osorio Cabrera, Joannes Victor Jhesus Quiñones Salazar, Elías Fernando
Procedencia	Chimbote Perú
Administración	Individual
Cantidad de ítems	13 preguntas
Duración	Duración aproximada 30 minutos
Aplicación	Egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
Puntuación	Calificación manual
Significación: Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado laboral - Preparación profesional - Vinculación universidad-entorno laboral - Seguimiento de graduado
Usos	En la Administración y en la investigación.
Materiales	Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas
Recategorización	En esta investigación para el análisis de datos se procedió a recategorizar las escalas de la siguiente manera:

Escala de Likert	Recategorización de escala
Totalmente desacuerdo	Muy malo
En desacuerdo	malo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	regular
De acuerdo	Bueno
Totalmente en desacuerdo	Muy bueno

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos N°2

Nombre original	Cuestionario para analizar la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
Autores	Osorio Cabrera, Joannes Victor Jhesus Quiñones Salazar, Elías Fernando
Procedencia	Chimbote Perú
Administración	Individual
Cantidad de ítems	20 preguntas
Duración	Duración aproximada 30 minutos
Aplicación	Egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.
Puntuación	Calificación manual
Significación: Dimensiones	- Competencias profesionales - Marketing personal - Contexto personal y laboral
Usos	En la Administración y en la investigación.
Materiales	Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas
Recategorización	En esta investigación para el análisis de datos se procedió a recategorizar las escalas de la siguiente manera:

Escala de Likert	Recategorización de escala
Totalmente desacuerdo	Muy malo
En desacuerdo	malo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	regular
De acuerdo	Bueno
Totalmente en desacuerdo	Muy bueno

Anexo N°4. Confiabilidad del Cuestionario de Inserción laboral

N° ENCUESTADO	1. ¿Los egresados de la carrera profesional de Administración conocen las necesidades actuales que requiere el mercado laboral en la ciudad de Chimbote?	2. ¿Cómo egresado de administración conoces las perspectivas profesionales (proyecciones, crecimiento) a nivel local, nacional e internacional, de tu carrera en el futuro inmediato?	3. ¿Cómo egresado de administración conoces las exigencias o requisitos que establecen los empleadores en las acciones de reclutamiento para sus empresas?	4. ¿Dentro de tu formación profesional se te ha informado respecto a la oferta de profesionales de administración de empresas en la ciudad de Chimbote y en la región Ancash?	5. ¿La carrera de administración es una profesión acorde a las necesidades del sector empresarial en la ciudad de Chimbote y de la región Ancash?	6. ¿Las competencias académicas y laborales adquiridas en la universidad posibilitan tu inserción al mercado de trabajo?	7. ¿Las competencias obtenidas en tu proceso de formación se relacionan con las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote y la región Ancash?	8. ¿Durante tu permanencia en la universidad consideras que se ha cumplido con organizar, ejecutar y controlar acciones y actividades de formación laboral?	9. ¿Consideras que las estrategias de vinculación de la universidad con las principales empresas del sector empresarial en la ciudad de Chimbote y en la región Ancash favorece tu inserción laboral?	10. ¿La universidad proporciona de forma oportuna información respecto a la proyección de egresados a los principales empleadores en la ciudad de Chimbote y en la región Ancash?	11. ¿Cómo egresado, la universidad brinda información respecto a los éxitos de los egresados y los lugares donde están laborando sus egresados?	12. ¿Como egresado de la carrera de administración te encuentras informado respecto a la normativa y política de seguimiento de sus graduados?	13. ¿Cómo egresado consideras que la universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados?					
1	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	41				
2	2	1	0	0	2	4	0	1	1	2	1	1	25					
3	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42					
4	1	2	0	0	1	2	0	2	1	2	2	0	27					
5	2	0	0	4	0	2	4	2	2	2	0	2	37					
6	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	0	2	34					
7	0	0	4	0	2	0	0	0	0	2	4	4	38					
8	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	37					
9	2	0	4	0	0	0	4	4	0	2	0	0	39					
10	4	0	4	0	0	4	0	0	0	0	0	4	43					
11	4	0	4	2	4	4	0	0	2	0	0	4	43					
12	0	0	0	0	2	0	4	4	4	0	2	4	42					
13	0	2	0	0	0	0	0	4	4	4	0	2	37					
14	0	2	4	0	0	4	4	0	0	0	0	0	42					
15	0	0	2	0	0	0	4	0	0	2	0	0	38					
	0,6	0,4952381	0,380952381	0,35238095	0,5238095	0,571429	0,3809524	0,571429	0,68571429	0,4	0,4	0,7809524	0,8571429	29,66667				
suma de var/item	7																	
k	13																	
alfa	0,82771536																	

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un coeficiente mayor a 0.7

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de items
 Vi - Varianza de cada item
 Vt - varianza del total

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
<=0,5	inaceptable

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 13 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 0 a 4, desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" hasta la categoría "Totalmente de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

LEYENDA DE CODIGOS

4=Totalmente de acuerdo
 3=De acuerdo
 2=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 1=En desacuerdo
 0=Totalmente en desacuerdo

Se obtuvo en la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach el valor de 0.8277. Estos resultados determinan que el instrumento de medición posee una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Anexo n°5. Validación de instrumentos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

OBJETIVO:

- Describir la situación actual y prospectiva del mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir la vinculación universidad-entorno laboral de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el proceso de seguimiento de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

DIRIGIDO A: Egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Uedine Sumáber Cristian*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

dh

DNI: *0575038*

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

OBJETIVO:

- Describir las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el marketing y disposición para el empleo de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

DIRIGIDO A: Egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Urbica Susnabar Cristian*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

dh.

DNI: *87575038*

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

OBJETIVO:

- Describir la situación actual y prospectiva del mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir la vinculación universidad-entorno laboral de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el proceso de seguimiento de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

DIRIGIDO A: Egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

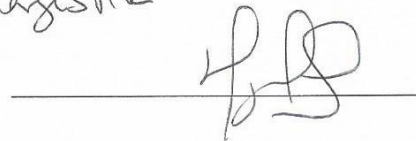
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Sonie

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister



DNI: 32965014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

OBJETIVO:

- Describir las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el marketing y disposición para el empleo de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

DIRIGIDO A: Egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Aguilaz Simchuz Sonia
Magister



DNI: 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad de Chimbote-2018.

OBJETIVO:

- Describir la situación actual y prospectiva del mercado laboral de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir la preparación profesional de los egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir la vinculación universidad-entorno laboral de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el proceso de seguimiento de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

DIRIGIDO A: Egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Cardoza Sernaque, Manuel Antonio*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magíster en Gestión del Talento Humano*



DNI: 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

OBJETIVO:

- Describir las competencias profesionales de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el marketing y disposición para el empleo de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.
- Describir el contexto personal y laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote-2018.

DIRIGIDO A: Egresados de una universidad privada de Chimbote-2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

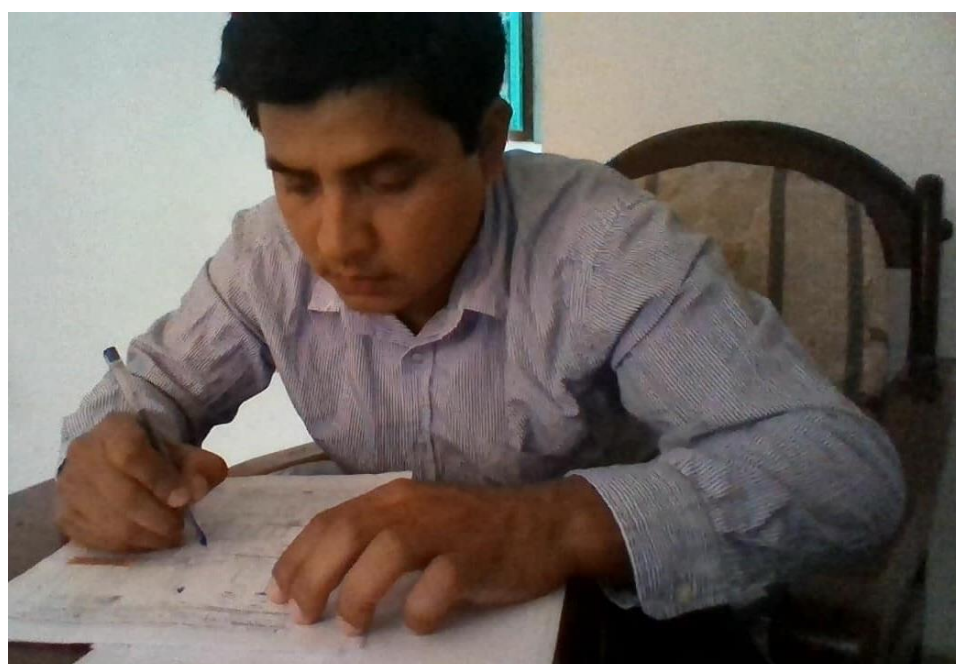
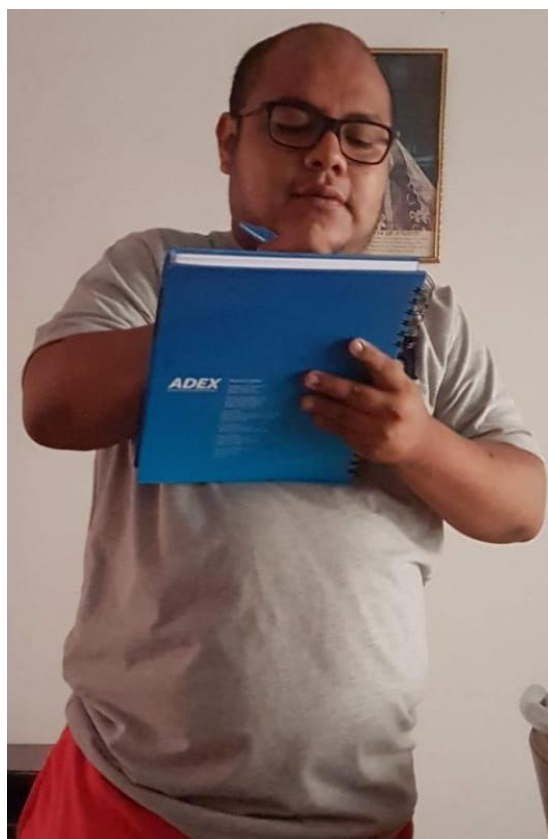
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Cardoza Sernaque, Manuel Antonio*

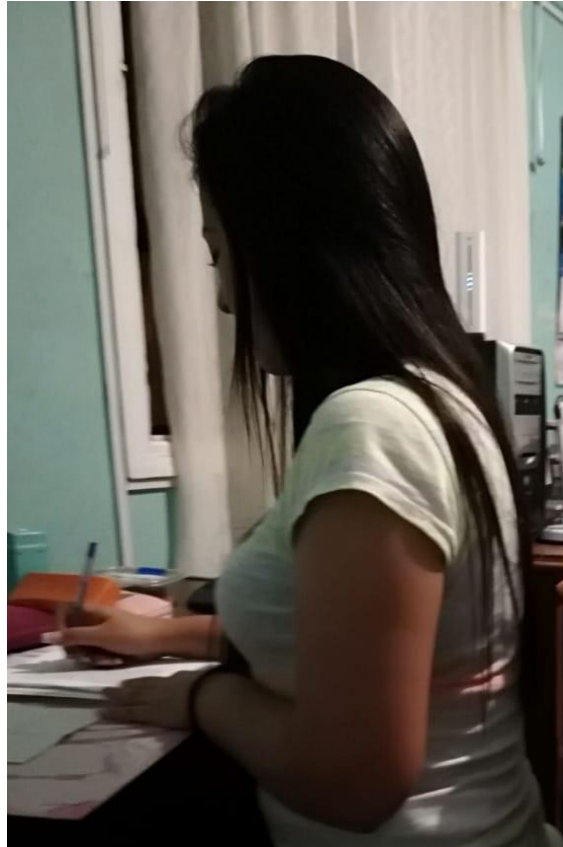
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Gestión del Talento Humano*



DNI: 02855165

Anexo n°5. Fotos de encuestados





Anexo nº6. Base de datos inserción laboral

DIMENSIONES	MERCADO LABORAL				PREPARACIÓN PROFESIONAL				VINCULACIÓN		SEGUIMIENTO				
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SUMA #1	TOTAL #1
1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	44	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	37	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	43	3
4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	40	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
6	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	44	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	47	4
8	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	44	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	49	4
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	50	4
12	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	40	3
13	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	44	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
15	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	43	3
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	47	4
17	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	48	4
21	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	40	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	37	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
25	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	34	3
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	47	4
27	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	38	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
29	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	50	4
32	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	32	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
34	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	40	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2
37	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	2
38	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	44	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4

DIMENSIONES	MERCADO LABORAL				PREPARACIÓN PROFESIONAL				VINCULACIÓN		SEGUIMIENTO				
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SUMA Y1	TOTAL Y1
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
80	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	34	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
85	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3
91	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	28	2
92	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	2
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
96	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	29	2
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
98	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	31	2
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
103	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	32	2
104	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42	3
105	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	32	2
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
108	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	30	2
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
111	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	32	2
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3
113	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	31	2
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	4

Anexo n°6. Base de datos Empleabilidad

DIMENSIONES N° PREGUNTAS N°	COMPETENCIA PROFESIONALES									MARKETING PERSONAL									CONTEXTO PERSONAL Y LABORAL			SUMA 92	TOTAL 92
	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM			
1	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	61	3		
2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	55	3	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	51	2	
4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	61	3	
5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75	4	
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	66	3	
7	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	53	3	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	58	3	
9	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	55	3	
10	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	47	2	
11	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	54	3	
12	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	51	2	
13	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	64	3	
14	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	66	3	
15	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	50	2	
16	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	55	3	
17	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	45	2	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	42	2	
19	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	
20	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	61	3	
21	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	47	2	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	
23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	76	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	
25	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	61	3	
26	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	55	3	
27	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	49	2	
28	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	64	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	43	2	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	
31	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	57	3	
32	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44	2	
33	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	72	4	

DIMENSIONES		COMPETENCIA PROFESIONALES										MARKETING PERSONAL						CONTEXTO PERSONAL Y LABORAL				
Nº PREGUNTAS N°	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SUMA Y2	TOTAL Y2
67	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4
68	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	60	3
69	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	43	2
70	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	63	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62	3
73	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44	2
74	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	76	4
75	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	64	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
79	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	70	4
80	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3
81	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	68	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
83	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	60	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
85	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	62	3
86	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	70	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
88	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	68	4
89	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	71	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	56	3
91	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	45	2
92	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	43	2
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
95	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	72	4
96	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
98	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	44	2
99	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	72	4

DIMENSIONES	COMPETENCIA PROFESIONALES									MARKETING PERSONAL								CONTEXTO PERSONAL Y LABORAL			SUMA Y2	TOTAL Y2	
	Nº PREGUNTAS N°	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM			
100	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	70	4	
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
102	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	71	4	
103	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	44	2	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63	3	
105	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	45	2	
106	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	72	4	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	
108	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57	3	
109	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	68	4	
110	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	73	4	
111	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	45	2	
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62	3	
113	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	55	3	
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	56	3	
115	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	71	4	
116	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	70	4	
117	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	70	4	
118	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	71	4	
119	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	70	4	
120	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	44	2	
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	
122	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	
123	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	44	2	
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	
125	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	44	2	
126	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	70	4	
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	
128	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	
129	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	46	2	
130	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	43	2	
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	
132	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	46	2	

DIMENSIONES	COMPETENCIA PROFESIONALES									MARKETING PERSONAL								CONTEXTO PERSONAL Y LABORAL				
Nº PREGUNTAS	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SUMA V2	TOTAL V2
133	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3
134	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44	2
135	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	43	2
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
137	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44	2
138	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3
139	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	43	2
140	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	43	2

ANEXO 7: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018", del estudiante, Osorio Cabrera Joannes Victor Jhesus, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018", del estudiante, Quiñones Salazar, Elías Fernando constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Nosotros, Osorio Cabrera, Joannes Victor Jhesus, con DNI N° 72384160 y Quiñones Salazar, Elias Fernando con DNI N° 45443059, Egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizamos (X) , No autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado : "inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....
Firma
DNI: 72384160


.....
Firma
DNI: 45443059

ANEXO 9: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
JOANNES VICTOR JHESUS OSORIO CABRERA

INFORME TÍTULADO:

“INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
ELÍAS FERNANDO QUIÑONES SALAZAR

INFORME TÍTULADO:

“INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN