



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias del perfil del graduado de Administración de una Universidad Privada y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -

2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Leon Talledo, Kevin Joel

ASESOR:

Dr. Ridberg Aden Garro Iparraguirre

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Marketing

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2017

---

**Página del Jurado**



---

Dr. Ridberg Aden Garro Iparraguirre  
Presidente



---

Mgtr. Manuel Lezama Lezama  
Secretario



---

Dra. Jaela Peña Romero  
Vocal

## **Dedicatoria**

### **A mis padres**

Porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

### **A mis hermanos**

Rolmer, Alexander y Rodrigo, que con su amor me han enseñado a salir adelante. Les agradezco no solo por estar presentes aportando buenas cosas a mi vida, sino por los grandes lotes de felicidad y de diversas emociones que siempre me han causado.

El autor.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la fortaleza para seguir adelante y mostrarme el camino para lograr mis objetivos.

A mi Abuela, Nery Guarniz Miranda por su apoyo incondicional, esfuerzo, cariño y amor. A mi Madre Maria Soledad Talledo Guarniz, por motivarme a lograr mis objetivos. Gracias madre por estar siempre conmigo cuando más te he necesitado.

A los docentes de la Escuela Académica de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y por haber contribuido al desarrollo de mis competencias laborales y profesionales.

Al Dr. Ridberg Aden Garro Iparraguirre, por sus sabias enseñanzas y por su asesoría durante toda la planificación y desarrollo del presente trabajo de investigación.

El autor.

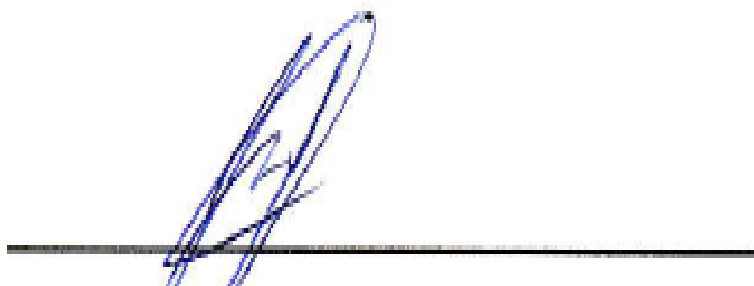
## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Leon Talledo, Kevin Joel, con DNI N° 71344289 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 Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, 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 información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, diciembre de 2017



León Talledo, Kevin Joel

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “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”, con la finalidad de determinar cuál es 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.

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.

El autor.

## Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema .....	26
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.....	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño .....	29
2.2. Variables, Operacionalización.....	30
2.3. Población, muestra .....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS .....	50
IV. DISCUSIÓN.....	58
V. CONCLUSIONES.....	61
VI. RECOMENDACIONES.....	64
VII. REFERENCIAS .....	67
ANEXOS	

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar cuál es 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. Los resultados permitieron comprobar que el nivel de competencias del perfil de los graduados es 42% alto, 37% regular y 21% bajo; mientras que el nivel de necesidades del mercado laboral es 46% alto, 39% regular y 15% bajo. Finalmente, se determinó la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la Universidad Privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017, 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.

Palabras clave: competencias profesionales, graduado, necesidades, mercado laboral.

El autor.



## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to determine the relationship between the professional competences of the graduate profile of administration of a private university and the needs of the labor market in the city of Chimbote - 2017. It was developed by the non-experimental method, with the application of a correlational descriptive type design with a study sample composed of all 53 administration graduates who were given two questionnaires to collect information on the study variables. The results allowed to verify that the level of competences of the profile of the graduates is 42% high, 37% regular and 21% low; while the level of labor market needs is 46% high, 39% regular and 15% low. Finally, the relationship between the professional competencies of the graduate profile of administration of the César Vallejo Private University and the needs of the labor market in the city of Chimbote -2017 was determined, concluding that Spearman's rho correlation coefficient is 0.679, which means a moderate positive correlation between the variables of professional competences of the graduate profile and the needs of the labor market, that is, the better the professional competencies of the graduate profile, the greater the need of the labor market. Key words: professional skills, graduate, needs, labor market.

The author

I

# **INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Los diferentes y permanentes cambios tecnológicos y mejoras a nivel de las organizaciones en el mundo y la orientación de las empresas a la incorporación de nuevas estrategias de competitividad, de mejora continua de la calidad de sus productos y servicios, imponen mayores exigencias en los campos de formación profesional de los graduados universitarios reflejadas en exigencias de competitividad y productividad en los procesos, y es en función a esta situación que es imprescindible analizar y reflexionar respecto al rol que desempeñan las instituciones de formación profesional, específicamente las universidades, en este proceso de formación de competencias profesionales y laborales y su adaptación a las necesidades del mercado laboral.

Cabe destacar que dentro de las empresas, el logro de la competitividad como exigencia está vinculado con el ejercicio de las capacidades y actitudes laborales, por esta razón las competencias laborales o profesionales, se han convertido para las organizaciones lucrativas o no lucrativas en una exigencia, debido a que los trabajadores o talento humano de la organización debe estar preparado para cumplir con las necesidades y expectativas que demanda para cumplir con sus objetivos y metas.

En los diferentes países, ante la identificación de deficiencias en el desempeño de los graduados universitarios de la carrera profesional de Administración o Gestión empresarial, dentro de los cuales se observa, falta de capacidad de liderazgo, control emocional, manejo de capacidades específicas de formación profesional en el campo de las finanzas, deficiente capacidad del manejo de las innovaciones tecnológicas, entre otras vislumbran la necesidad de analizar en las universidades cómo se está llevando el proceso de formación profesional en la carrera de Administración y cómo se están evaluando las competencias de los graduados de esta carrera a fin de medir su capacidad de adecuación y adaptación a las demandas del mercado laboral.

En el Perú, el análisis y valoración de las competencias profesionales ha ido ganando espacios de discusión académica y social, tal es así que Cubas (2015) señala que “En la actualidad, para ser competitivo en el mercado laboral actual, independientemente de la especialidad, es importante que el profesional cuente con diversas competencias que le permitirán sobresalir ante los demás, dentro de las cuales debe considerarse: el liderazgo, el buen servicio al cliente, saber afrontar los cambios y mantener su interés por desarrollarse, así como por aprender” (p. 5.).

Además en el Perú, según Cruzado (2015) debido a las diferentes deficiencias en el desempeño de los graduados y a la falta de un adecuado seguimiento de los mismos en las diferentes empresas, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad (SINEACE) en el año 2016 publica “Nuevo modelo de Acreditación de Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, documento técnico que exige a las universidades para temas de calidad el cumplimiento de la evaluación de las competencias profesionales y su adecuación al mercado laboral (p. 17).

A nivel local en la ciudad de Chiclayo las universidades solo se han preocupado por implementar políticas de seguimiento del egresado en cuanto a contar con estadísticas del número de graduados por semestre o año universitario, así como también por realizar una evaluación genérica del perfil del egresado más no del perfil del graduado en el cual se prioriza la formación con respecto a los conocimientos del profesional, es de esta manera que surge la necesidad de abordar el análisis de estas competencias profesionales y su adecuación a las diferentes demandas del ámbito laboral a través de acciones específicas mediante la cual se define, evalúa y actualiza el perfil de graduado de la carrera profesional de Administración considerando sus propósitos institucionales, los propósitos de la carrera, las expectativas de los grupos de interés y al entorno socioeconómico y se utilice los resultados de la evaluación del cumplimiento del perfil por parte de los egresados para realizar las actualizaciones de los currículos de formación profesional del administrador, se calcula que a nivel regional el 30.5% de profesionales de la carrera de

administración no vienen laborando en sectores o puestos propios de su carrera profesional, además de ello el 34.6% se encuentra actualmente sin empleo, procediendo en ambos casos un 60.5% de universidades privadas y un 39.5% de universidades estatales o nacionales. (INEI, 2013)

Es pues, en este contexto en que surge la necesidad de dar respuesta a las siguientes interrogantes de investigación:

- ¿Cuáles son competencias genéricas del perfil de los graduados de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017?
- ¿Cuáles son competencias especializadas del perfil de los graduados de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017?
- ¿Cuáles son las necesidades del mercado laboral respecto al perfil de los graduados de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017?

## **1.2. Trabajos previos**

Cadena y Martínez (2013) en su tesis titulada “Competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena” presentada en la Universidad de Cartagena concluye:

- Se comprobó que existe relación entre las competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena a través del coeficiente de correlación rho de Spearman que dio como resultado 0.61 lo cual determina que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, es decir a mejor competencias profesionales del perfil del graduado mayor será la necesidad del mercado laboral de la Universidad de Cartagena.
- Se logró determinar que los egresados de administración de empresas de la Universidad de Cartagena se desempeñan en distintos niveles jerárquicos de las empresas manufactureras de la ciudad de Cartagena. Destacando en mayor porcentaje el de asistente-auxiliar administrativo con un 32%, seguido del cargo de jefe

de departamento con un 21%. El área funcional donde se desempeñan el mayor número de egresados es el de mercadeo y ventas con el 36%. Seguido del área de producción con 19%. El área financiera se ubica en el tercer lugar con 16% la cual es el área donde presentamos fortalezas, el área de recursos humanos se ubica en el cuarto lugar con el 13%, el área contable se ubica en el quinto y último lugar con 6% del total de los egresados.

- Los empresarios y jefes de recursos humanos están de acuerdo con un 64% del total de la muestra en que el egresado de administración de empresas está en capacidad de asumir los nuevos retos empresariales de Cartagena. A su vez el 51% de los egresados considera que está en capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales. El 61% de los egresados considera que la carrera profesional que estudió satisface las necesidades de la ciudad y la región.
- El nivel de necesidades del mercado laboral es 40% alto, 35% regular y 25% en un nivel bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de necesidades del mercado laboral de los graduados de la carrera de administración de la Universidad de Cartagena.
- Los egresados del programa de administración de empresas indagando sobre pertinencia de la formación impartida en el programa, encontramos que el 55% de los egresados encuestados considera que la formación que brinda el programa de administración de empresas es apropiada.

Barba (2011) en su tesis titulada: “Diagnóstico de Competencias Administrativas en Empresas y Universidades de Morelos” realizada en la Universidad IBEROAMERICANA; concluye que:

-Es indubitable que las universidades deben diseñar materias y actividades relacionadas con el emprendedurismo y sus competencias asociadas, pensamiento estratégico, manejo de las finanzas, la creación de tecnología apropiada a las necesidades nacionales. Sin duda varias de estas acciones se han llevado a cabo

en algunas universidades pero a nivel discrecional y muchas veces sin énfasis necesario.

-Finalmente no podemos dejar de destacar la necesidad de elevar la calidad educativa de nuestras instituciones ya que los estudiantes reconocen que son deficientes en competencias básicas para el desempeño laboral.

-Tal vez estas discrepancias encontradas en los distintos actores se deban a que muchos perciben las competencias desde el punto de vista de lo que se debe de hacer, en tanto que otros las consideran únicamente desde la realidad operativa. Ambas posiciones, en extremo, presentan dificultades. Enfatizar en competencias de innovaciones y creatividad – y sus asociadas- cuando el estudiante no tendrá oportunidad para desarrollarlas produce desaliento, y enfatizar únicamente en competencias de producción repetitiva conduce al inmovilismo y falta de desarrollo.

Cojulún (2011) en su tesis titulada “Competencias laborales como base para la selección de personal” (estudio realizado en la empresa Pío lindo de Retalhuleu)” para optar el Título de Psicóloga organizacional en Universidad Rafael Landívar de Guatemala cuyo objetivo general fue determinar la importancia de las competencias laborales como base para la selección de personal; con un diseño descriptivo simple y con la aplicación de instrumentos como una entrevista dirigida y un cuestionario con escala de Likert, a los tres altos mandos de la sucursal que conforman el total de la muestra; concluye que:

- Las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales son el compromiso, planificación y productividad.
- Las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el de selección por competencias laborales, inicia desde el proceso de descripción y análisis de puesto, ya que en él se destacan las características, habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes que se requieren del candidato.

- El proceso de selección tradicional se basa en los requerimientos que la empresa necesita del candidato; mientras que el proceso de competencias laborales permite un acercamiento más profundo al candidato y a los aportes que el mismo pueda dar a la organización a través de las competencias que posee.
- El proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales difieren en la estructura de entrevista y evaluaciones técnicas, ya que la inclusión de las mismas pretende reforzar e identificar las capacidades, habilidades y destrezas que el candidato posee. Al incluirlas en el proceso de selección se puede conocer al candidato en su historial laboral y en su proceder ante diferentes inconvenientes, logros o procesos cotidianos.
- El proceso de selección por competencias con el que cuenta actualmente la empresa PIO LINDO puede ser reforzado con una evaluación técnica por Assessment Center, que permita identificar las competencias que se requieren del candidato en el descriptor de puestos.
- Entre los beneficios que aporta la selección por competencias laborales a la organización PIO LINDO se encuentran el compromiso y la productividad.

Granados (2013) en su tesis doctoral “Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en administración” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013 presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú con una muestra de estudio conformada por 96 estudiantes del X semestre de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), del Semestre 2013 II, siendo ésta No Probabilística Intencionada a quienes se les aplicó dos cuestionarios tipo Escala de Lickert, uno sobre desarrollo de competencias laborales y el otro sobre formación profesional

- Del total de estudiantes analizados, 54.17% tienen una percepción buena sobre las competencias básicas, el 67.71% opinan que son buenas las competencias genéricas de procesamiento y organización de



la información, uso correcto de las fuentes de información relacionadas con su formación profesional y con su actividad laboral, elaboración de planes de acción o de actividad laboral que le permiten cumplir de forma óptima con su trabajo y el 58.33% opinan que son buenas las competencias específicas.

- Del total de estudiantes analizados, el 40.63% opina que son buenas las competencias cognoscitivas y el 58.3% opina que son buenas las habilidades y destrezas.
- Del total de estudiantes analizados el 59.38% opina que son buenas las competencias laborales relacionadas con la capacidad de iniciativa, de comunicación y la capacidad de adaptación al cambio, mientras que tienen poco desarrolladas las capacidades de empleo de estrategias de aprendizaje y de compromiso para la formulación de propuestas de mejora en el trabajo y el 50% opinan que es regular y el 48.96% opina que es buena la formación de los profesionales en administración.
- Se demostró que el desarrollo de las competencias básicas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil se relacionan significativamente, concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.39)
- entre el desarrollo de las competencias básicas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil de los profesionales en administración.
- Se demostró que el desarrollo de las competencias básicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil se relacionan significativamente; concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.41), entre el desarrollo de las competencias básicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil de los profesionales en administración.
- Se demostró que el desarrollo de las competencias genéricas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.47), entre el desarrollo de las competencias genéricas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil de los profesionales en administración (p. 152).

Olivera (2012) en su tesis titulada: "El perfil de competencias del administrador de empresas peruanas, desde una perspectiva de mercado laboral" presentada en la Universidad de Piura; concluye que:

- Las competencias del perfil de competencias del administrador de empresas peruanas es 38%, Alto, 32% Regular y 30%, Bajo; lo cual refleja que existe la necesidad de mejorar el nivel de las competencias del perfil del administrador de empresas peruanas.
- A pesar de que la creatividad y la orientación a la responsabilidad social, son competencias que distinguen a un administrador peruano, vemos que existen competencias percibidas como más importantes. Además, la mayoría de los conocimientos también ocupan los últimos lugares. Las actitudes son mucho más difíciles de desarrollar, por eso ocupan los primeros puestos; en cambio, los conocimientos, e incluso las habilidades, son más fáciles de desarrollar.
- Las empresas consultadas afirmaron que también consideran que los administradores deben poseer las competencias visión de negocio y orientación a los resultados. El primero, entendido como el conocimiento del funcionamiento del negocio, es efectivamente una competencia imprescindible en el administrador. Más la segunda, entendida como el logro de resultados, no es verdaderamente una competencia ya que puede perjudicar el desempeño del administrador, por ejemplo, cuando falta a la ética profesional para obtener mejores resultados.
- En base a la encuesta dirigida a los ex-alumnos de la Universidad, pudimos determinar el nivel de desarrollo de competencias. En general, hemos observado que el nivel de desarrollo de competencias en la Universidad es bueno. Aunque habría que analizar el dominio del idioma inglés y los conocimientos de sistemas de la información, que han obtenido los puntajes más bajos. Sin embargo, la Universidad tiene el compromiso de mejorar su nivel de formación en los educandos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Competencias profesionales del egresado de Administración**

Para iniciar la revisión bibliográfica de las competencias profesionales del egresado de la carrera profesional de administración es preciso analizar las definiciones de las competencias profesionales o laborales.

En lo que respecta a la etimología de la palabra “competencia”, Peñaloza (2000) indica que “los términos competente y competencia derivan del latín *competens*, las cuales traen como significado la capacidad de las personas, y competencia, se define como la capacidad y la permisión” (p. 56). Asimismo, Leboyer (1998) plantea que “el origen latino determina dos significados en nuestro idioma que son *competere* y *competere*. La palabra competencia se relaciona con ambos significados, mientras que la palabra competente solo con el segundo” (p.5).

Ramos (2001) afirma que las competencias laborales, son “el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño eficiente. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional del normal, y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado en la ejecución diaria de sus labores” (p.55).

Bogoya (2000) define a las competencias como “una actuación acertada que se desarrolla en una tarea específica, en un contexto con sentido. Se trata de un concepto asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar diferentes soluciones que sean pertinentes” (p.11).

Bunk (1994) manifiesta que “Tiene competencia profesional quien cuenta con el conocimiento, aptitudes y destrezas importantes para el desarrollo de la profesión, así mismo, da solución a los problemas de

forma eficiente, y está óptimamente capacitado para colaborar en su ámbito profesional y en su centro laboral” (p. 47).

Respecto al **enfoque de las competencias profesionales o laborales**, Guerrero (2012) señala que este enfoque proviene de la normatividad y la parte empresarial. Por un lado, está vinculado a la ejecución de las normas profesionales, y, por otro lado, está conformado por las políticas organizacionales que llevan a cabo las empresas, con el fin de generar una organización rentable, que optimice y adecue al personal a sus necesidades cambiantes” (p. 47).

En cuanto a las **competencias del profesional en administración**, según Weber (1919) afirma que “*los profesionales en la carrera de Administración adquieren competencias las cuales les permiten desenvolverse en cualquier área laboral de una empresa*” (p. 78).

Drucker (2014) en su estudio determina que:

La carrera profesional de Administración está altamente demandada a nivel nacional en los últimos tiempos. Sus egresados tienen como características el ser líderes proactivos en los distintos campos de la administración, capaces de desenvolverse de manera eficiente y eficaz, para ascender en áreas funcionales de las empresas existentes en la actualidad” (p.16).

Ortiz (2004) afirma que “un administrador es la persona encargada de direccionar a un equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Su labor es muy importante, ya que la calidad de su gestión depende de que la empresa alcance su máximo nivel de productividad. Para ello debe desarrollar diferentes competencias, que es de gran importancia para que un profesional se desempeñe con éxito en la alta gerencia” (p.14).

Respecto a la **importancia de las competencias del profesional en Administración**, Juran (2002) considera que son de suma relevancia porque “El movimiento competitivo de los tiempos modernos demanda de diferentes competencias en los profesionales de la carrera de administración, que le permitan contar con conocimientos adaptados a la realidad y el presente, para que de esta manera puedan garantizar el alcance de las metas establecidas en las organizaciones” (p. 23).

Bayard (2001) sostiene que “la administración por competencias es un modelo en el que se evalúan las competencias personales específicas y genéricas para cada puesto de trabajo a desarrollar. Dándole beneficio al desarrollo de nuevas capacidades para el crecimiento profesional” (p. 5).

En tanto, con referencia de los autores señalados, se concluye que la importancia de las competencias del profesional va dirigida tanto como al desarrollo económico y funcional de las empresas, como también es de gran importancia para el desarrollo profesional.

Respecto a la **clasificación de Competencias del profesional en Administración**, Markus (2010) manifiesta que “se han establecido diferentes criterios para clasificar a las competencias. Regularmente, se hace la clasificación en competencias genéricas y competencias especializadas, la primera siendo aplicadas en distintos puestos de trabajo y la segunda, en ámbitos de trabajos específicos” (p.15).

Taguchi (2008) en relación a la clasificación de competencias del profesional en Administración, señala que se dividen en competencias genéricas y competencias especializadas.

Las competencias genéricas son aquellas competencias que comparten profesionales de diversas especialidades. Incluyen las competencias para la vida cotidiana y personal. Son aquellas competencias que se deben inculcar en la formación académica básica, como un instrumento que permita el acceso general a la cultura o el logro de un aprendizaje personal. Corresponden a las capacidades, destrezas y habilidades que tienen en común los profesionales, como la ética profesional, compromiso con el medio ambiente, habilidades de análisis e interpretación, solución frente a conflictos, entre otras.

Estas son algunas de las competencias más importantes que un graduado de debe poseer:

**Capacidad de planificar información** referida a la capacidad de organizar información de forma efectiva y eficiente, de manera que sea utilizada de forma oportuna y pueda asignar responsabilidades, en las que se tome en cuenta las capacidades de sus trabajadores.

**Uso de estrategias** que implica ser capaz de ejecutar planes que lleven a cabo el cumplimiento de los objetivos de una organización.

**Trabajo en equipo** que se refiere a no limitarse exclusivamente a asignar responsabilidades, sino que se involucra y participa de manera activa en las labores necesarias para alcanzar las metas propuestas por la empresa (p. 44).

**Toma de decisiones**, pues en cualquier entidad surgen problemas, ya sea involucrado directamente con el personal o con el sistema de trabajo utilizado. Un buen gerente y/o administrador debe ser capaz de resolverlos, analizando la situación a fondo para identificar sus causas y efectos.

**Comunicación** para desarrollar un buen gerenciamiento se necesitan habilidades de comunicación. Es tarea del gerente lograr que todos sus colaboradores contribuyan en el diálogo efectivo para el cumplimiento de sus objetivos.

**Responsabilidad social** porque tiene el compromiso y la obligación de generar el desarrollo sostenible de la sociedad.

**Emprendimiento** refiere que el administrador, como empresario, busca mejorar su organización, adaptándola a los cambios y superando los problemas. Utilizando distintas técnicas e instrumentos para posicionar a la empresa en un alto nivel.

**Las competencias especializadas** agrupan las competencias relacionadas directamente con el quehacer profesional. Se definen como las habilidades propias del administrador o vinculadas al perfil profesional del graduado. (p. 45.)

El administrador debe poseer las siguientes competencias: **conocimiento del proceso administrativo** y de sus diferentes fases o etapas como dirección, organización, ejecución y control de las empresas; **finanzas** por cuanto tiene la responsabilidad de gerenciar la empresa haciendo un buen uso del manejo de presupuestos, inversiones y gastos; **diseño y elaboración de planes y sistemas tácticos**, eficientes, eficaces y efectivos para las empresas; **implementación y evaluación de estrategias de mercadotecnia** que le permita convertir los planes de marketing en tareas realizadas y garantiza que se lleven a cabo de manera en que se logren los objetivos estratégicos establecidos; **elaboración, evaluación e implementación de planes de negocio** que implica seguir un proceso lógico en el que del análisis de la situación se extraigan las conclusiones que sirvan de base para el diseño del negocio. (p. 46.)

### 1.3.2. Necesidades del mercado laboral

Respecto a la **definición del mercado laboral**, Santomé (2004) 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 (2003) 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 cuanto a las **necesidades del mercado laboral**, Fontana (2003) concluye que “son aquellos puestos que deben ser cubiertos por trabajadores que se ajusten a los requerimientos exigidos por la entidad. La demanda la conforman la totalidad de puestos de trabajo existentes, las cuales son propuestos por las empresas a los trabajadores” (p. 124).

Calvo (2005) indica que “la demanda de la necesidad de mercado laboral se conforman por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta necesidad aumenta según el sueldo ofrecido por el empleador” (p. 39.)

En la actualidad la necesidad del mercado laboral se ha ido mejorando en cuanto a niveles de exigencia para los puestos, de ahí que Guaruco (2015) manifiesta que “las empresas y consumidores se han perfeccionado. La demanda interna de talento que poseen las organizaciones se han convertido de gran importancia, y se han priorizado el desarrollo de los recursos humanos. Entonces, un administrador debe saber motivar y direccionar este equipo humano, también es de gran importancia que tenga conocimientos financieros, técnicos y económicos para que sean aplicados dentro de la empresa en donde desarrolla sus funciones” (p. 3).



Cubas (2015) señala que “para ser competitivo en la actualidad, indistintamente de la especialización profesional adquirida, se debe desarrollar ciertas competencias específicas que nos permita sobresalir ante los demás profesionales” (p. 15).

En consecuencia, se concluye que, las empresas necesitan trabajadores para poder realizar sus actividades y obtener el mayor beneficio a través de los resultados, para ello demanda de personas capacitadas para el trabajo.

Frente a esta situación actual existe **la necesidad de la mejora de la calidad del mercado laboral en la actualidad** y en este sentido, Igreda (2016) afirma que “para que el sector económico pueda desarrollarse y con esto dar paso a que las personas consigan un digno puesto de trabajo, tendrá que mejorar la productividad, es decir, la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla. De la misma manera mejorar la calidad laboral, la satisfacción de los miembros de la empresa, la tecnología, la eficacia, la eficiencia, la capacitación, el clima laboral, los indicadores de gestión organizacional y del trabajo. (p. 2.)

Según el portal Perú21 (2015), las habilidades con las que debe contar un profesional son las siguientes: **Liderazgo** debido a que las organizaciones requieren de profesionales líderes que puedan dirigir y aconsejar a los miembros de su equipo para lograr alcanzar satisfactoriamente las metas establecidas; **flexibilidad ante los cambios** dado que un colaborador competente no solo debe ser un experto en algún tema específico, sino que es esencial que posea la capacidad de adaptarse a situaciones inesperadas; **ganar por aprender** en la medida que cuando el profesional cuenta con el potencial y las ganas de continuar desarrollándose y aprendiendo, la experiencia laboral puede pasar a un segundo plano; **capacidad de trabajo en equipo** que es fundamental para desarrollar canales de comunicación,

eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación. Debe existir un ambiente de trabajo armónico, que permita y promueva la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño; **compromiso ético** que implica ser coherente con lo que dices y lo que haces respetándote a ti mismo como a los demás. Si algo no quieres para ti, no lo quieras para los demás. Para ello es necesario un equilibrio entre lo mejor para ti y lo mejor para los demás y tu entorno. (parr. 5); **compromiso con la calidad** que implica como mínimo, pensar en la satisfacción plena de nuestro cliente, en la utilización adecuada de los recursos de las empresas y en su relación equilibrada con los grupos de interés que las rodean ya sean sus clientes, empleados, sociedad, socios, proveedores y accionistas; y, **capacidad para identificar, plantear y resolver problemas** que comprende la definición de la situación inicial y de la meta (con análisis). La identificación de las acciones requeridas para pasar de la situación inicial a la meta. El establecimiento de fases con las acciones organizadas. Explicitar la secuencia temporal en la que se ejecutará el plan. Las actividades de planificación pueden simplificarse cuando se ofrece una descripción explícita de los objetivos que se pretenden alcanzar (p. 6).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es 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?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Según la variable de estudio, competencias del perfil de graduado, se recolectará información sobre conceptos, características, clasificación importancia. De la misma manera, se sistematizará información de las definiciones de la segunda variable, necesidades del mercado laboral.

Será relevante socialmente porque beneficia a las organizaciones lucrativas y no lucrativas de la ciudad de Chimbote respecto a la obtención de información respecto a las diferentes competencias profesionales del graduado de administración con la finalidad de mejorar sus procesos de inducción laboral.

Para la realización de este trabajo de investigación se utiliza el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger información respecto a la relación entre competencias profesionales del egresado de Administración y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

### **1.6. Hipótesis**

**H<sub>i</sub>:** Las competencias profesionales del perfil del graduado guardan relación con las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

**H<sub>0</sub>:** Las competencias profesionales del perfil del graduado no guardan relación con las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

### **1.7. Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Determinar cuál es 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.

#### **Objetivos específicos:**

- Analizar el nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración de una universidad privada en la ciudad de Chimbote-2017.
- Analizar el nivel de las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote – 2017.
- Analizar la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

**II**

# **MÉTODO**

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Kerlinger y Lee (2002) concluyen que “la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente” (p. 504).

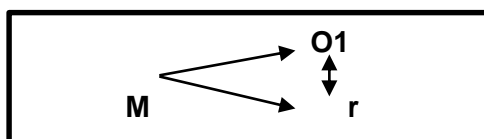
Tamayo (2007) al referirse al estudio descriptivo, la define como “aquel que comprende la descripción, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos” (p.36).

En la presente investigación se recogió información de las variables “competencias del perfil” y “necesidades del mercado laboral”.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “la investigación correlacional tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables. (p. 121.)

El presente trabajo corresponde al tipo Descriptiva Correlacional

Esquema:



M: Muestra de empleadores

O<sub>1</sub>: Competencias del perfil del graduado

O<sub>2</sub>: Necesidades del mercado laboral

r: relación

## 2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Competencias del perfil de graduado	Conjunto de saberes, actitudes y valores profesionales que son el resultado de la articulación de cinco elementos: el requerimiento de realizar una actividad, la disposición afectivo-motivacional para realizarla, el procesamiento de la información, la actuación y los criterios de idoneidad (Tobón, 2008)	Se midió a través del análisis de las competencias genéricas o transversales y competencias técnicas o especializadas	Competencias genéricas o transversales	Procesamiento de la información	1	Ordinal
				Uso de estrategias de investigación formativa	2,3	
				Trabajo en equipo	4,5	
				Toma de decisiones	6,7	
				Competencia comunicativa	8	
				Estrategia de aprendizaje	9	
				Responsabilidad social	10	
			Estrategia de emprendimiento	11,12		
			Competencias técnicas o especializadas	Planificación, organización, dirección y control de los procesos de gestión por resultados	13	
				Toma de decisiones financieras	14	
				Diseño y desarrollo del talento humano	15,16	
				Implementación y evaluación de estrategias de mercadotecnia	17,18	
				Elaboración, evaluación e implementación de planes de negocio.	19,20	
Necesidades del mercado laboral	Conjunto de exigencias y condiciones sociales, culturales y tecnológicas a las cuales las organizaciones se están adaptando dentro de una dinámica compleja altamente competitiva (Tobón, 2006)	Se midió a través de la situación actual y competencias laborales demandadas	Situación actual	Cantidad de empleos	1	Ordinal
				Demanda de empleos	2, 3	
				Necesidad de mejora de la calidad laboral	4, 5, 6, 7	
			Competencias laborales demandadas	Competencias de empleabilidad más demandadas por las empresas	8, 9,10,11,12, 13,14,15,16, 17	
				Otras competencias solicitadas por las empresas	18, 19	

Fuente: Elaboración propia

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La población estuvo conformada por los 53 graduados de Administración de una Universidad Privada en Chimbote 2017 - I.

### **Muestreo**

La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, dado que la misma se concentra en una pequeña cantidad de graduados de administración.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **Técnica: Encuesta**

Según Naresh y Malhotra (2000) “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica” (p. 3).

### **Instrumento: Cuestionario**

Hurtado (2000) “un cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p. 469).

Se elaboró un cuestionario para recolectar información sobre las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote.

### **Validación del instrumento:**

Para la validez se utilizó el juicio de expertos, que consiste en 3 personas conocedoras del tema, para que se revise el instrumento de recolección de datos: Cuestionario

**Confiabilidad:** En el presente trabajo de investigación, se utilizó la técnica de encuesta, donde se trabajó con el instrumento de cuestionario, según las variables determinadas en el estudio.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los métodos de análisis de datos para esta investigación se enmarcaron en el método de análisis cuantitativo de la estadística descriptiva:

### **Media Aritmética:**

Según Hernández, et al. (2014):

La media aritmética es una medida de tendencia central que caracteriza a un grupo de estudio con un solo valor y que se expresa como el cociente, que resulta de dividir la suma de todos los valores o puntajes entre el número total de los mismos (p. 288).

La Desviación estándar es la medida de dispersión de datos relacionados con la varianza que expresa en unidades elevadas al cuadrado (metros al cuadrado, dólares al cuadrado, etc.). Es la raíz cuadrada positiva de la varianza (p. 288).

Se utilizaron medidas de tendencia central como la distribución de frecuencias y los gráficos.

### **La distribución de frecuencias:**

Es un método que permitirá presentar la información a través de tablas estadísticas para organizar y detallar los datos cuantitativos que se recogerán durante la aplicación de los instrumentos de medición.

### **Gráficos:**

Es un método cuantitativo que son complementarios o representan de forma circular, en líneas, barras o etc. los datos de las tablas estadísticas.

Luego de la compilación de una base de datos con la información de la encuesta se procedió a realizar su análisis y presentación. Para ello se utilizó 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**

A través de este trabajo de investigación, un principal aspecto ético es que todo lo que se expresa es auténtico, así mismo se aplicó la objetividad e imparcialidad con respecto a la información recolectada y resultados; de la misma manera, no se detalló aspectos confidenciales que manejan la institución y/o personas responsables de la gestión.

Además, en el trabajo de investigación se consideró que la ética radica en la transparencia y legalidad de los procesos que debe realizar la institución con respecto a los recursos que ostenta.

**III**

# **RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

Tabla 1.  
*Competencias profesionales del perfil del graduado de administración y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.*

Nivel de Competencias profesionales del perfil del graduado	Nivel de necesidades del mercado laboral			Total
	Bajo	Medio	Alto	
<b>Bajo</b>	5	1	5	11
<b>Medio</b>	3	17	0	20
<b>Alto</b>	0	3	19	22
<b>Total</b>	8	21	24	53

Fuente: base de datos de los resultados del Cuestionario aplicado a graduados de administración de la universidad privada César Vallejo

En los resultados de la tabla 1 se muestra que 20 graduados de administración opinan que el nivel de competencias profesionales es Medio (22) dicen que tiene un nivel Alto de competencias profesionales y la población restante, (11) opinan que el Nivel de competencias profesionales es Malo. Luego, 24 de los graduados opinan que hay un nivel de necesidad del mercado Alto, (21), tienen un nivel medio y 8 de ellos opinan que existe un nivel bajo de necesidad del mercado.

Tabla 2. Coeficiente de correlación entre Competencias profesionales del perfil del graduado de administración y las necesidades del mercado laboral.

		Competencias profesionales del perfil del graduado	Necesidades del mercado laboral
<b>Correlación Rho de Spearman</b>	Competencias profesionales del perfil del graduado	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Necesidades del mercado laboral	Coeficiente de correlación	<b>0,679</b>
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

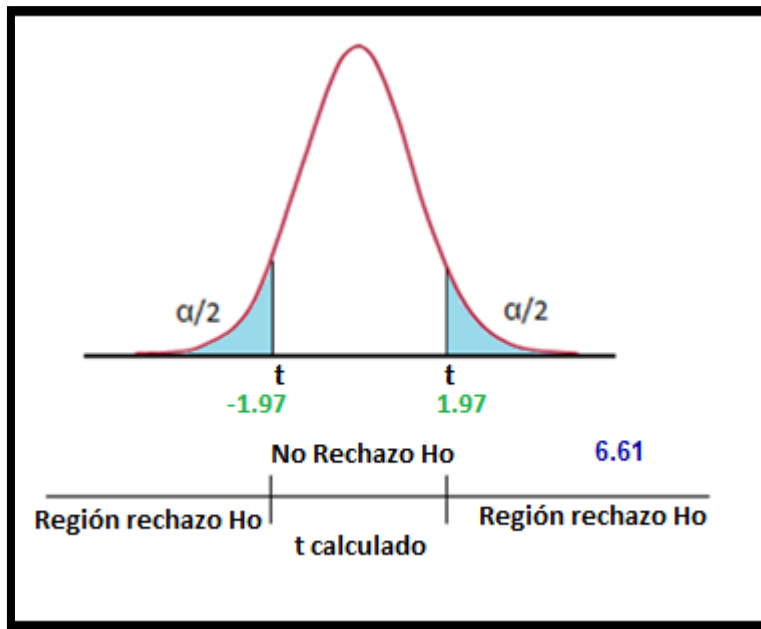
Fuente: base de datos de los resultados del Cuestionario aplicado a graduados de administración de la universidad privada César Vallejo

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.

**Calculo Spearman:**

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.884}{\sqrt{(1-0.884^2)/(195-2)}} \longrightarrow \tau = 6.61$$

**Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación**



El valor calculado,  $t=6.61$ , es mayor al valor tabular 1.97, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de  $H_0$ , por lo que se concluye que existe relación positiva moderada entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

Objetivo específico N° 1: Analizar el nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración de la universidad privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote-2017.

Tabla 3:  
*Nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017.*

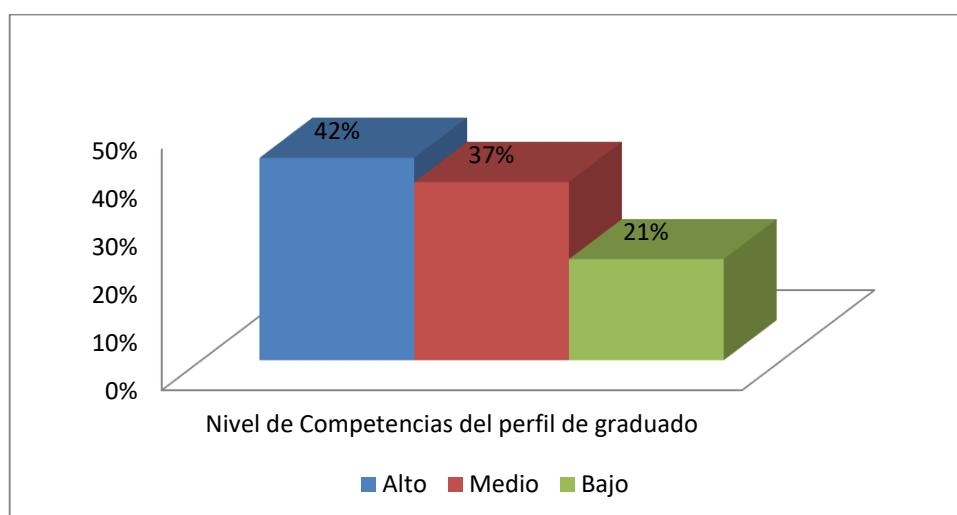
Nivel de las competencias del perfil de los graduados	Egresados	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	11	21%
<b>Medio</b>	20	37%
<b>Alto</b>	22	42%
<b>Total</b>	53	100.0

Nota: El nivel de las competencia del perfil de los graduados se logró a través de la encuesta hecha a los egresados de la universidad privada César Vallejo, así mismo por la ley de Sturges, convirtiendo la escala Likert de 5 alternativas a una escala por niveles de intervalos de Bajo, Medio y Alto.

Elaboración propia.

En la tabla 3, se observa que el nivel de competencias del perfil de los graduados es 42%, Alto, 37% Regular y 21%, Bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración de la Universidad Privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote – 2017.

**Figura 2. Nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017.**



Fuente: Tabla 3

**Resultados descriptivos de la variable Competencias del perfil de graduado en la dimensión Competencias genéricas o transversales**

Tabla 4.

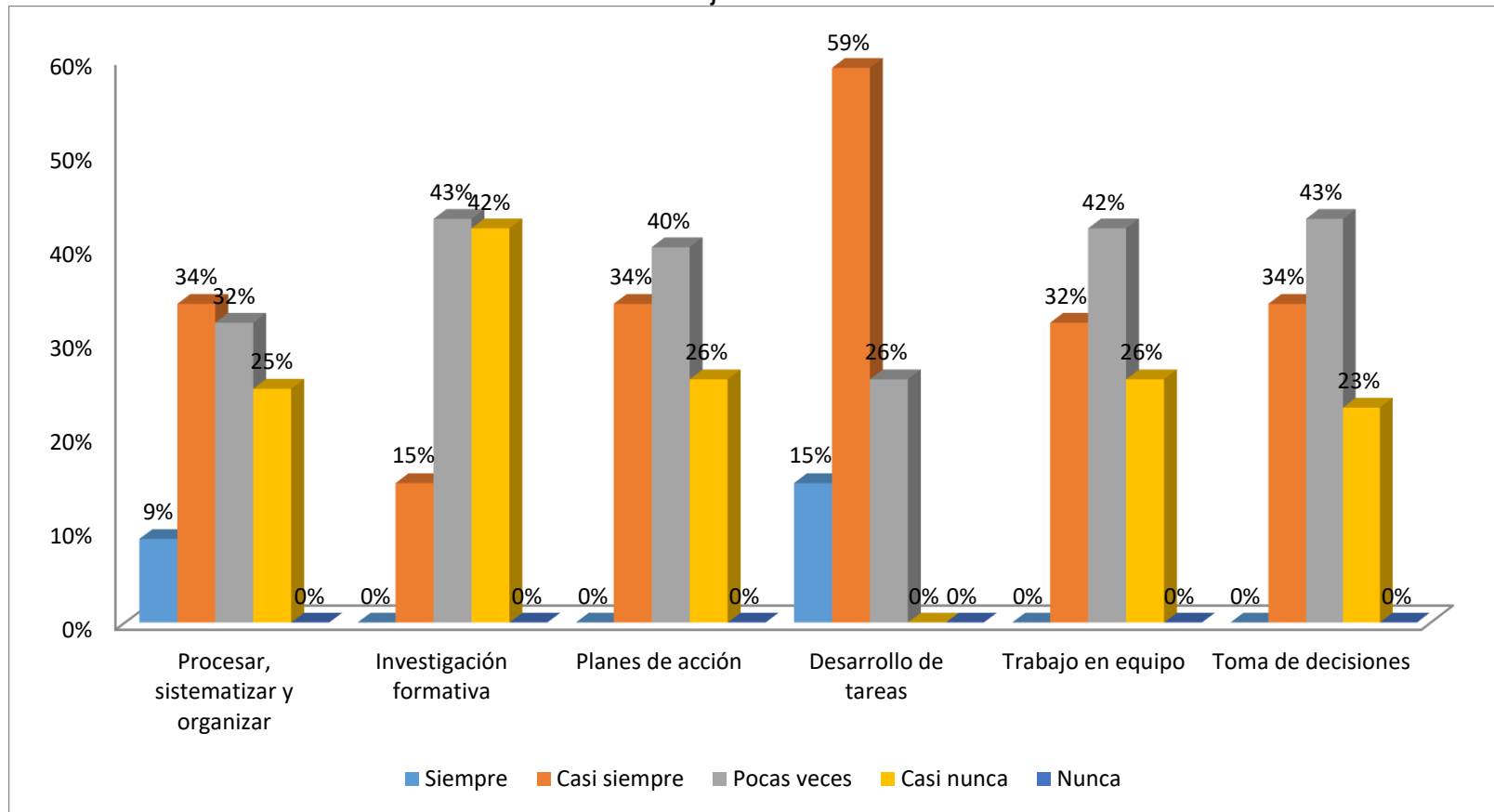
*Competencias genéricas o transversales de los graduados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.*

Competencias genéricas o transversales	Siempre		Casi siempre		Pocas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Procesar, sistematizar y organizar	5	9	18	34	17	32	13	25	0	0	<b>100</b>
Investigación formativa	0	0	8	15	23	43	22	42	0	0	<b>100</b>
Planes de acción	0	0	18	34	21	40	14	26	0	0	<b>100</b>
Desarrollo de tareas	8	15	31	59	14	26	0	0	0	0	<b>100</b>
Trabajo en equipo	0	0	17	32	22	42	14	26	0	0	<b>100</b>
Toma de decisiones	0	0	18	34	23	43	12	23	0	0	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los graduados Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017–I.  
Elaboración propia.

En la tabla 4, se muestra que 34% de los graduados de administración opinan que casi siempre poseen la capacidad de procesar, sistematizar y organizar la información para realizar de forma óptima su trabajo en contraste con el 43% de ellos que opinan que pocas veces hacen uso de estrategias de investigación formativa registrando y utilizando de forma correcta las fuentes de información relacionadas con su formación profesional y con su actividad laboral a diferencia del 34% de ellos que opinan que casi siempre elabora planes de acción o de actividad laboral que le permiten cumplir de forma óptima con su trabajo contribuyendo al cumplimiento de los objetivos así mismo el 59% de ellos opinan que casi siempre desarrollan las tareas que se le asignan tomando en cuenta las opiniones de sus compañeros en contraste con el 42% de ellos que opinan que pocas veces utilizan la metodología para desarrollar sus actividades laborales y resolver problemas a diferencia del 34% de ellos que opinan que casi siempre piensan en lo que quieren lograr y las consecuencias que pueden generar o actúa según crea conveniente en su momento

Figura 3. Competencias genéricas o transversales de los graduados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.



Fuente: Tabla 4

Tabla 5.

*Competencias técnicas o especializadas de los graduados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.*

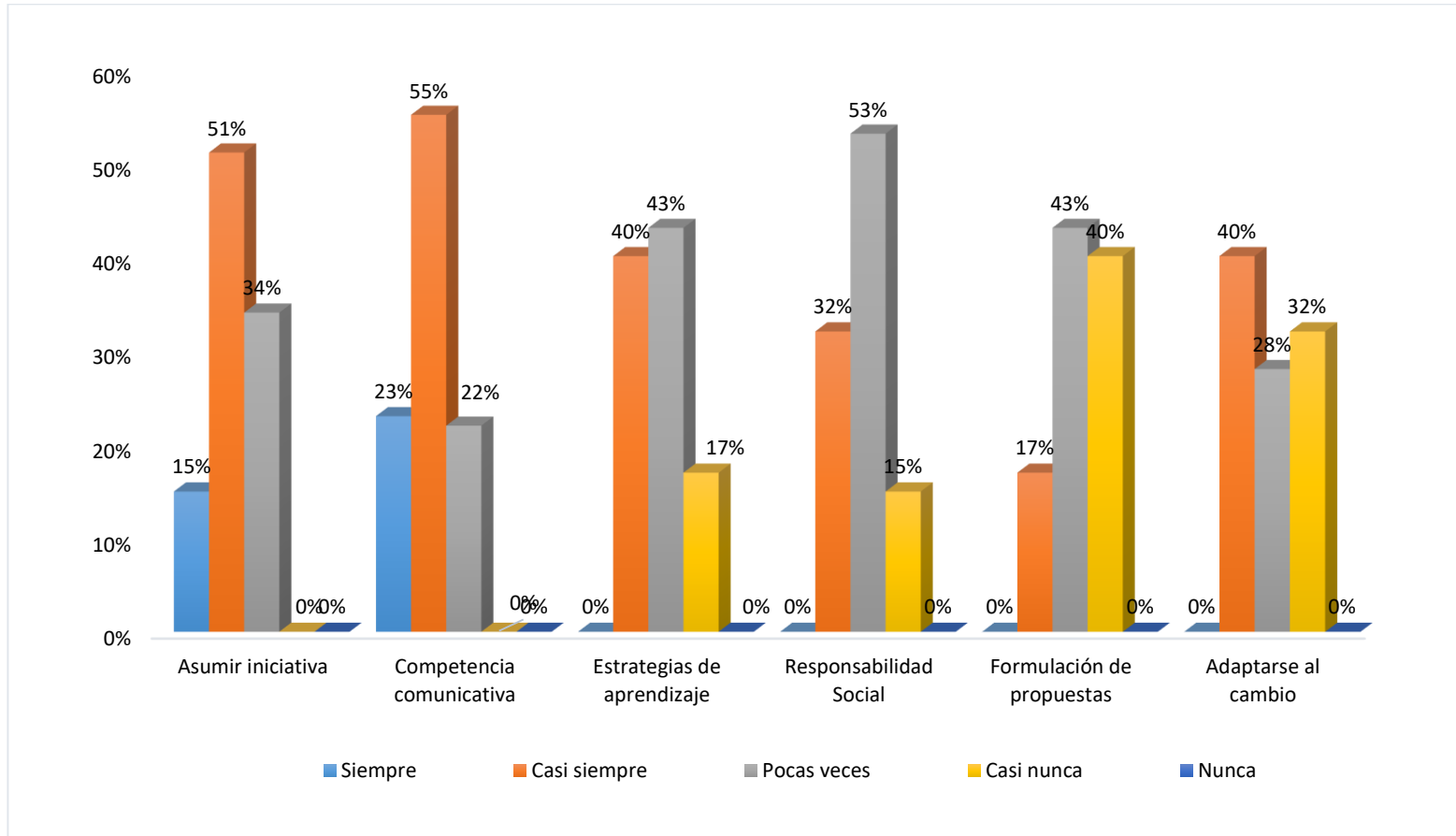
Competencias técnicas o especializadas	Siempre		Casi siempre		Pocas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Asumir iniciativa	8	15	27	51	18	34	0	0	0	0	<b>100</b>
Competencia comunicativa	12	23	29	55	12	22	0	0	0	0	<b>100</b>
Estrategias de aprendizaje	0	0	21	40	23	43	9	17	0	0	<b>100</b>
Responsabilidad Social	0	0	17	32	28	53	8	15	0	0	<b>100</b>
Formulación de propuestas	0	0	9	17	23	43	21	40	0	0	<b>100</b>
Adaptarse al cambio	0	0	21	40	15	28	17	32	0	0	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017–I.  
Elaboración propia.

En la tabla 5 se muestra que 51% de los graduados de administración opinan que casi siempre desarrollan las capacidades de asumir iniciativas para afrontar situaciones difíciles o de riesgo en el ejercicio de sus funciones en el trabajo así mismo el 55% de ellos opinan que casi siempre demuestran ser competente en la comunicación con los demás mostrando saber hablar y escuchar en contraste con el 43% de ellos opinan que pocas veces hace uso de sus estrategias de aprendizaje para adquirir conocimientos y desarrollar sus competencias profesionales y laborales así mismo el 53% de ellos opinan que pocas veces en sus funciones en la empresa demuestra compromiso hacia el bienestar de sus compañeros de trabajo, y de los clientes de la empresa en contraste con el 40% de ellos opinan que casi nunca formula propuestas de trabajo emprendedoras para hacer más efectivo su desempeño laboral en contraste con el 40% de ellos opinan que casi siempre desarrollan su capacidad de adaptarse al cambio cuando la situación lo requiere.



Figura 4. *Competencias técnicas o especializadas* de los graduados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.



Fuente: Tabla 5

Objetivo específico N° 2: Analizar el nivel de las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote – 2017.

Tabla 6.

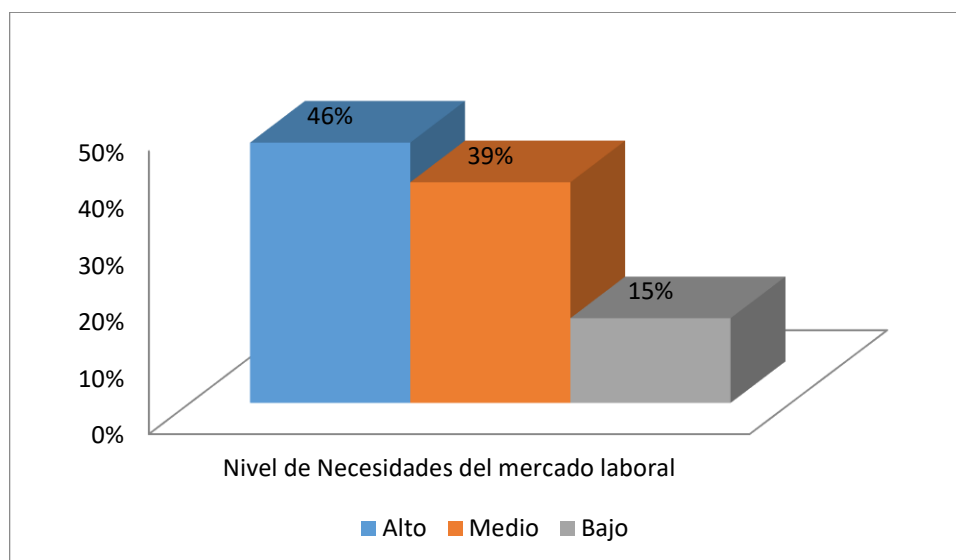
*Nivel de Necesidades del mercado laboral de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017.*

Nivel de necesidades del mercado laboral	Egresados	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	8	15%
<b>Medio</b>	21	39%
<b>Alto</b>	24	46%
<b>Total</b>	53	100.0

Nota: El nivel de necesidades del mercado laboral se logró a través de la encuesta hecha a los egresados de la universidad privada César Vallejo, así mismo por la ley de Sturgess, convirtiendo la escala Likert de 5 alternativas a una escala por niveles de intervalos de Bajo, Medio y Alto. Elaboración propia.

En la tabla 6 se observa que el nivel de necesidades del mercado laboral es 46%, Alto, 39% Regular y 15%, Bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de necesidades del mercado laboral de los graduados de la carrera de administración de la Universidad Privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote – 2017.

**Figura 5. Nivel de Necesidades del mercado laboral de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017.**



Fuente: Tabla 6

**Resultados descriptivos de la variable** Necesidades del mercado laboral de la carrera de administración en la ciudad de Chimbote-2017 en la dimensión de Situación actual

Tabla 7.

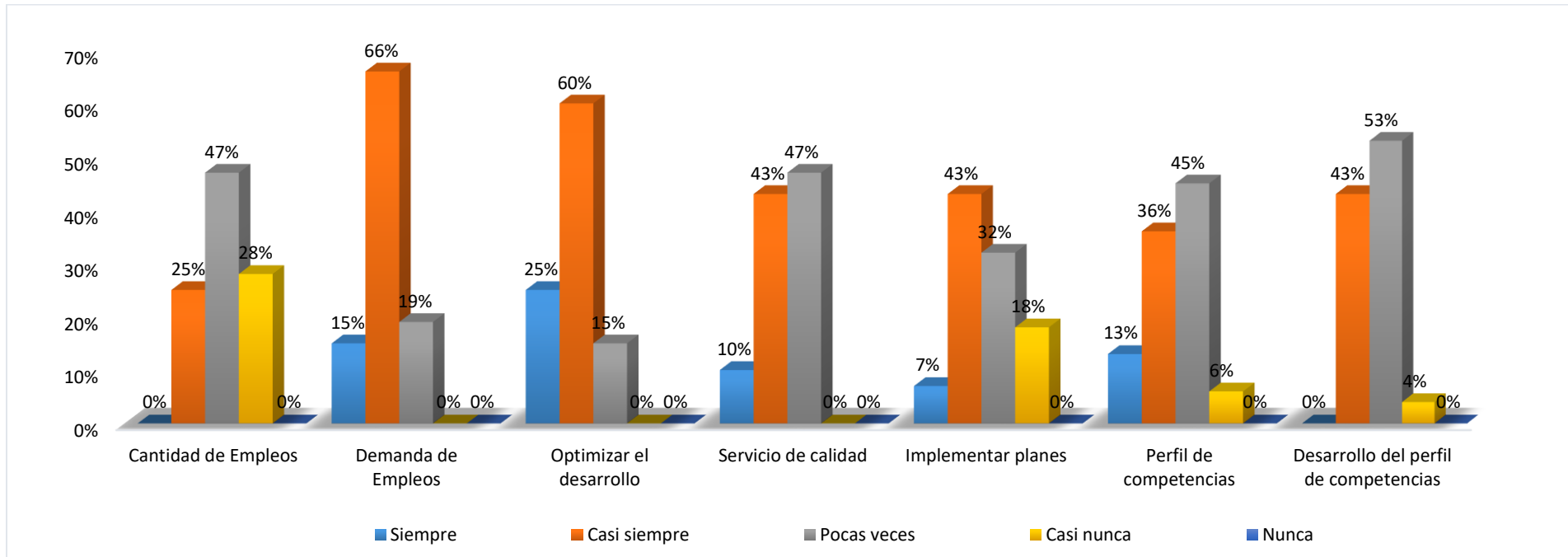
*Situación actual de los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.*

	Siempre		Casi siempre		Pocas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Cantidad de Empleos	0	0	13	25	25	47	15	28	0	0	<b>100</b>
Demanda de Empleos	8	15	35	66	10	19	0	0	0	0	<b>100</b>
Optimizar el desarrollo	13	25	32	60	8	15	0	0	0	0	<b>100</b>
Servicio de calidad	5	10	23	43	25	47	0	0	0	0	<b>100</b>
Implementar planes	3	7	23	43	17	32	10	18	0	0	<b>100</b>
Perfil de competencias	7	13	19	36	24	45	3	6	0	0	<b>100</b>
Desarrollo del perfil de competencias	0	0	23	43	28	53	2	4	0	0	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017–I. Elaboración propia.

En la tabla 7 se muestra que 47% de los graduados de administración opinan que pocas veces es proporcional la cantidad de empleos con la cantidad de graduados en la carrera profesional de Administración en contraste con el 66% de ellos opinan que casi siempre la carrera profesional de administración es frecuentemente demandada en el ámbito laboral así mismo el 60% de ellos opinan que casi siempre es de vital importancia para las empresas la necesidad de contar con un profesional de Administración en contraste con el 43% de ellos que opinan que casi siempre los profesionales graduados de Administración aportan a ofrecer un servicio de calidad en las empresas así mismo el 43% de ellos opina que casi siempre los profesionales de Administración contribuyen a implementar planes de mejora continua del servicio y de la productividad dentro de las empresas en contraste con el 45% de ellos que pocas veces al contratar a un personal administrativos se les evalúa por perfil de competencias en contraste con el 53% de ellos que opinan que pocas veces se considera el nivel de desarrollo del perfil de las competencias profesionales del graduado de Administración.

Figura 6. Competencias técnicas o especializadas de los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.



Fuente: Tabla 9

Tabla 8.

Competencias técnicas o especializadas de los graduados de los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.

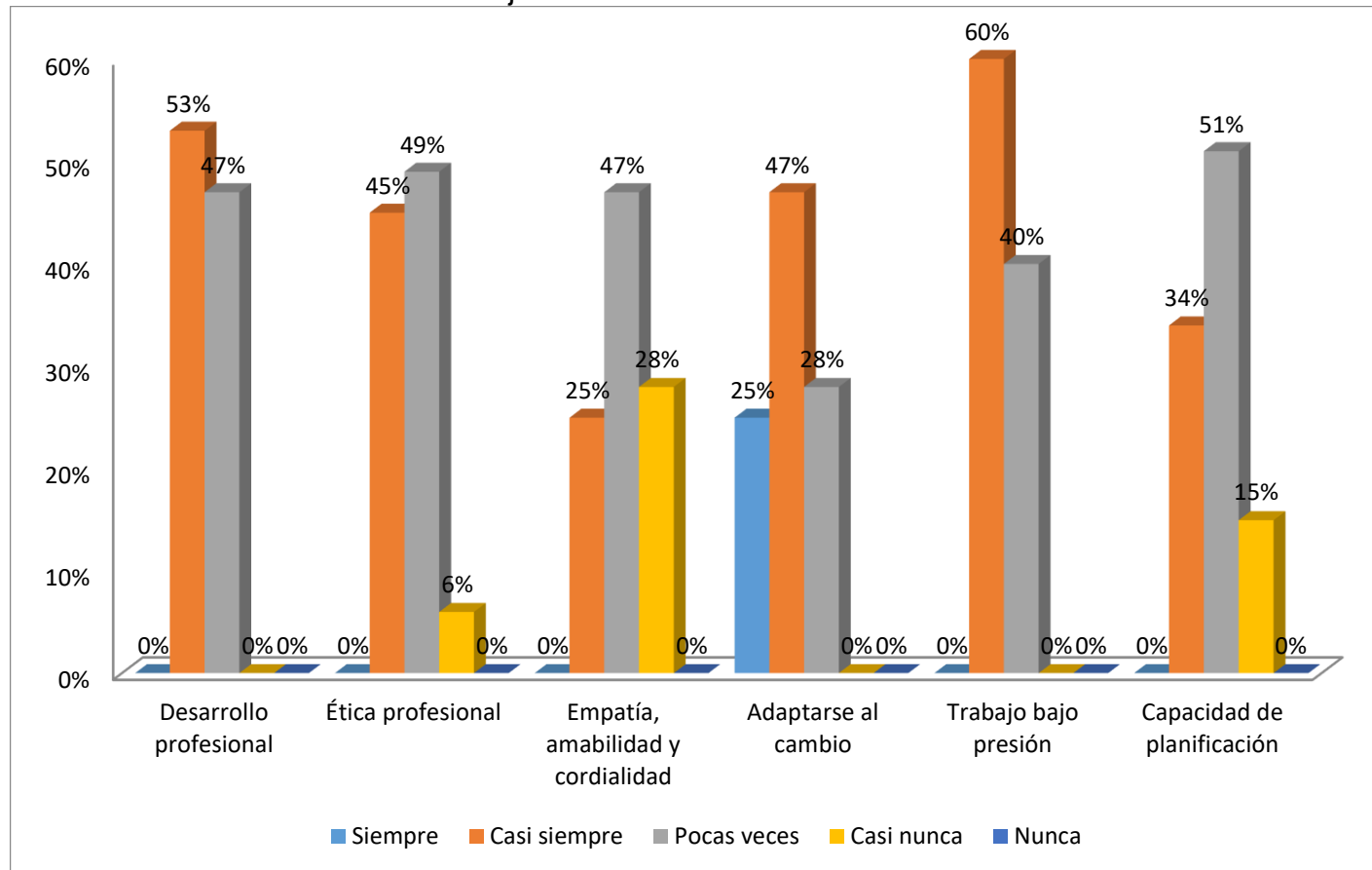
Competencias técnicas o especializadas	Siempre		Casi siempre		Pocas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Desarrollo profesional	0	0	28	53	25	43	0	0	0	0	<b>100</b>
Ética profesional	0	0	24	45	26	49	3	6	0	0	<b>100</b>
Empatía, amabilidad y cordialidad	0	0	13	25	25	47	15	28	0	0	<b>100</b>
Adaptarse al cambio	13	25	25	47	15	28	0	0	0	0	<b>100</b>
Trabajo bajo presión	0	0	32	60	21	40	0	0	0	0	<b>100</b>
Capacidad de planificación	0	0	18	34	27	51	8	15	0	0	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017–I.

Elaboración propia.

En la tabla 8 se muestra que 53% de los graduados de administración opinan que casi siempre el éxito de una empresa depende de las competencias que desarrolla el profesional en contraste con el 45% de ellos que opinan que casi siempre es importante contar con un graduado de Administración que desarrolle de manera óptima en contraste con el 47% de ellos que opinan que pocas veces es de importancia las actitudes de empatía, amabilidad y cordialidad con sus compañeros de trabajo en contraste con el 47% que opinan que casi siempre un graduado en Administración tiene puerta a más oportunidades si se adapta con facilidad a los cambios así mismo el 60% de ellos opinan que casi siempre pueden adaptarse a trabajar bajo presión en contraste con el 51% de ellos que opinan que pocas veces han considerado la planificación de los graduados de Administración es una competencia importante para el desarrollo económico de la empresa.

Figura 7. Competencias de empleabilidad de los graduados de los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.



Fuente: Tabla 10

Tabla 9.

*Competencias técnicas o especializadas de los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.*

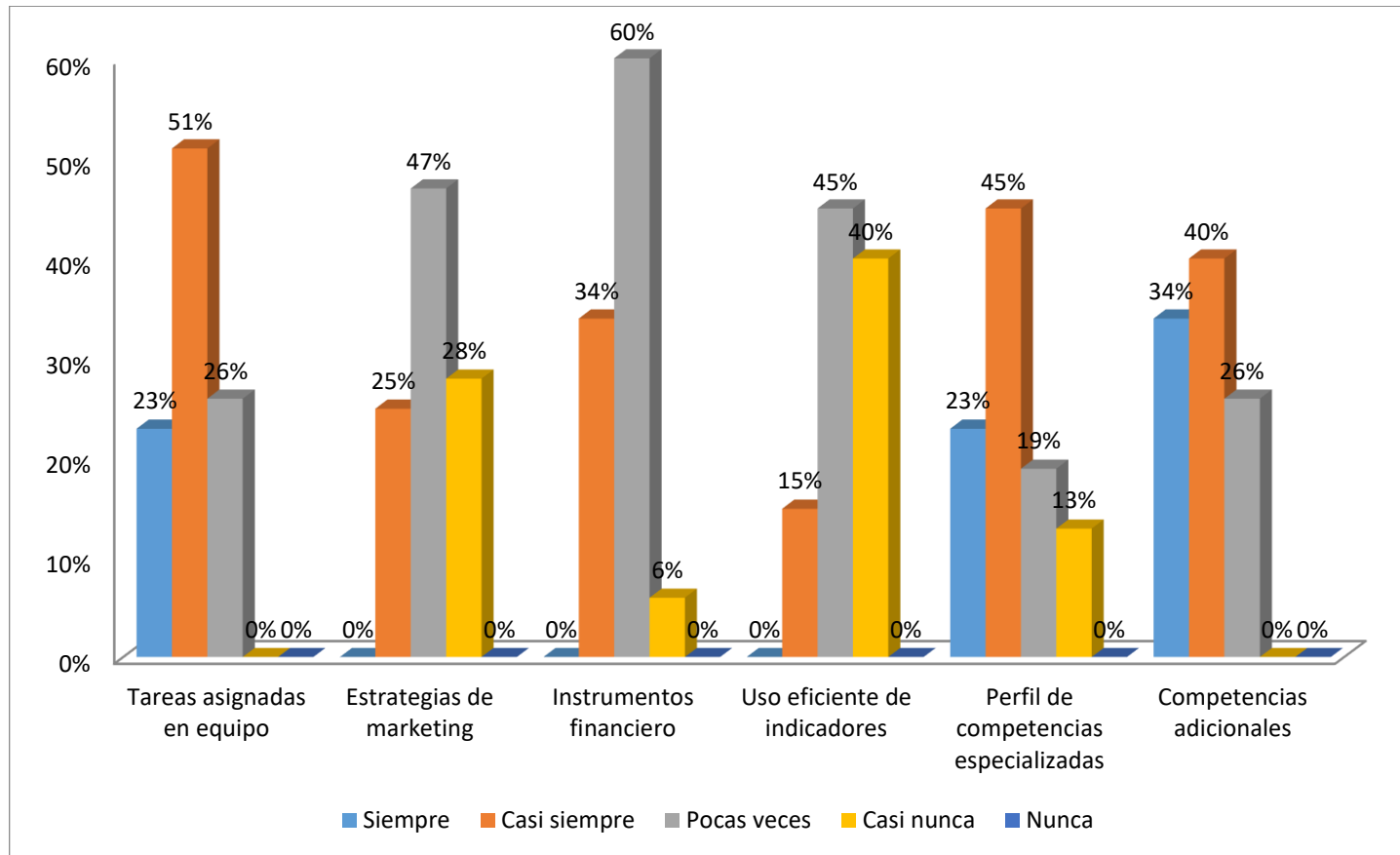
Competencias técnicas o especializadas	Siempre		Casi siempre		Pocas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Tareas asignadas en equipo	12	23	27	51	14	26	0	0	0	0	<b>100</b>
Estrategias de marketing	0	0	13	25	25	47	15	28	0	0	<b>100</b>
Instrumentos financiero	0	0	18	34	32	60	3	6	0	0	<b>100</b>
Uso eficiente de indicadores	0	0	8	15	24	45	21	40	0	0	<b>100</b>
Perfil de competencias especializadas	12	23	24	45	10	19	7	13	0	0	<b>100</b>
Competencias adicionales	18	34	21	40	14	26	0	0	0	0	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017–I.

Elaboración propia

En la tabla N° 10, se muestra que 51% de los graduados de administración opinan que casi siempre creen que es necesario que los graduados realicen las tareas asignadas en equipo en contraste con el 47% de ellos que opinan que pocas veces utilizan de forma efectiva las estrategias de marketing para el cumplimiento de los objetivos de la empresa así mismo el 60% de ellos opinan que pocas veces el uso de instrumentos financieros permiten una eficiente gestión en la empresa en contraste con el 40% de ellos que opinan que casi nunca realizan un uso eficiente de indicadores que permitan medir la Gestión de la organización en contraste con el 45% de ellos que opinan que casi siempre consideran que es suficiente el perfil de competencias especializadas del graduado de administración para su desempeño laboral así mismo 40% de ellos que opinan que casi siempre se debe incluir competencias adicionales a los que tiene el graduado de administración.

Figura 8. Competencias de empleabilidad de los graduados de Administración de la Universidad Privada César Vallejo en Chimbote en el semestre 2017 – I.



Fuente: Tabla 10



Objetivo específico N° 3: Analizar la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

Tabla 10.

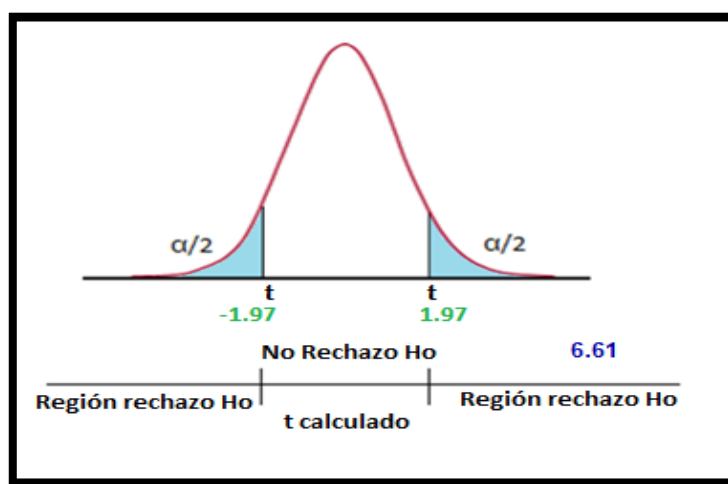
*La relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.*

		competencias profesionales del perfil del graduado	Necesidades del mercado laboral	
<b>Correlación Rho de Spearman</b>	competencias profesionales del perfil del graduado	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	
	Necesidades del mercado laboral	Coefficiente de correlación	<b>0,679*</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Figura 9. Prueba de hipótesis para la correlación



Según Hernández et al (2014) se analiza las variables ordinales x la hipótesis de Rho de Spearman y menciona que si su grado de significancia es menor de 0.05, existe relación entre las variables competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral; ambas influyen de manera positiva moderada lo que quiere decir que una dependerá de la otra, por lo tanto si se tienen buenas competencias profesionales; va a influir en necesidad del mercado por dichos profesionales.

**IV**

**DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017. Al respecto teniendo en cuenta que Guaruco (2015) señala que en la actualidad la necesidad del mercado laboral se ha ido mejorando en cuanto a niveles de exigencia para los puestos, es decir en cuanto a las competencias profesionales de los aspirantes a puestos de trabajo. Por su parte, Cadena y Martínez (2013) en su tesis titulada “Competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena” presentada en la Universidad de Cartagena concluye: se comprobó que existe relación entre las competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena a través del coeficiente de correlación rho de Spearman que dio como resultado 0.61 lo cual determina que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, es decir a mejor competencias profesionales del perfil del graduado mayor será la necesidad del mercado laboral de la Universidad de Cartagena. Lo cual se puede confirmar en la tabla 2 donde los resultados muestran 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. El valor calculado,  $t=6.61$ , es mayor al valor tabular 1.97, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de  $H_0$ , por lo que se concluye que existe relación positiva moderada entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017.

En cuanto al objetivo específico 1: Analizar el nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración de la universidad privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote-2017, Ortiz (2004) afirma que “un administrador es la persona encargada de direccionar a un equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa; por ello, su labor es muy importante, ya que la calidad de su gestión depende de que la empresa alcance su máximo nivel de productividad y para tal fin debe desarrollar diferentes competencias, que es de gran importancia para que un profesional se desempeñe con éxito en la alta gerencia”. Por su parte, Olivera (2012) en su tesis titulada: “El perfil de competencias del administrador de empresas peruanas, desde una perspectiva de mercado laboral” presentada en la Universidad de Piura; concluye que: Las competencias del perfil de competencias del administrador de empresas peruanas es 38%, Alto, 32% Regular y 30%, Bajo; lo cual refleja que existe la necesidad de mejorar el nivel de las competencias del perfil del administrador de empresas peruanas. Lo cual se puede confirmar en la tabla 3, donde los resultados muestran que el nivel de competencias del perfil de los graduados es 42%, Alto, 37% Regular y 21%, Bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración de la Universidad Privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote – 2017.

En cuanto a la dimensión Competencias genéricas es preciso destacar que Taguchi (2008) en relación a la clasificación de competencias del profesional en Administración, señala que las competencias genéricas comprenden un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes, así como las competencias para la vida cotidiana y personal compartidos por profesionales de diversas especialidades como la ética profesional, compromiso con el medio ambiente, habilidades de análisis e interpretación, solución frente a conflictos, entre otras. Por su parte, Granados (2013) en su tesis doctoral “Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en administración en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013”, Lima, Perú concluye que del total de estudiantes analizados, 54.17% tienen una percepción buena sobre las competencias básicas, el 67.71% opinan que son buenas las competencias

genéricas de procesamiento y organización de la información, uso correcto de las fuentes de información relacionadas con su formación profesional y con su actividad laboral, elaboración de planes de acción o de actividad laboral que le permiten cumplir de forma óptima con su trabajo y el 58.33% opinan que son buenas las competencias específicas. Lo cual se puede corroborar en la tabla 4, donde los resultados muestran que el 34% de los graduados de administración opinan que casi siempre poseen la capacidad de procesar, sistematizar y organizar la información para realizar de forma óptima su trabajo en contraste con el 43% de ellos que opinan que pocas veces hacen uso de estrategias de investigación formativa registrando y utilizando de forma correcta las fuentes de información relacionadas con su formación profesional y con su actividad laboral a diferencia del 34% de ellos que opinan que casi siempre elabora planes de acción o de actividad laboral que le permiten cumplir de forma óptima con su trabajo contribuyendo al cumplimiento de los objetivos así mismo el 59% de ellos opinan que casi siempre desarrollan las tareas que se le asignan tomando en cuenta las opiniones de sus compañeros en contraste con el 42% de ellos que opinan que pocas veces utilizan la metodología para desarrollar sus actividades laborales y resolver problemas a diferencia del 34% de ellos que opinan que casi siempre piensan en lo que quieren lograr y las consecuencias que pueden generar o actúa según crea conveniente en su momento.

Granados (2013) en su tesis doctoral “Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en administración en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013”, Lima, Perú concluye que del total de estudiantes analizados el 59.38% opina que son buenas las competencias laborales relacionadas con la capacidad de iniciativa, de comunicación y la capacidad de adaptación al cambio, mientras que tienen poco desarrolladas las capacidades de empleo de estrategias de aprendizaje y de compromiso para la formulación de propuestas de mejora en el trabajo. Lo cual se puede confirmar en la tabla 5 donde los resultados muestran que el 51% de los graduados de administración opinan que casi siempre desarrollan las capacidades de asumir iniciativas para afrontar situaciones difíciles o de riesgo en el ejercicio de sus

funciones en el trabajo así mismo el 55% de ellos opinan que casi siempre demuestran ser competente en la comunicación con los demás mostrando saber hablar y escuchar en contraste con el 43% de ellos opinan que pocas veces hace uso de sus estrategias de aprendizaje para adquirir conocimientos y desarrollar sus competencias profesionales y laborales así mismo el 53% de ellos opinan que pocas veces en sus funciones en la empresa demuestra compromiso hacia el bienestar de sus compañeros de trabajo, y de los clientes de la empresa en contraste con el 40% de ellos opinan que casi nunca formula propuestas de trabajo emprendedoras para hacer más efectivo su desempeño laboral en contraste con el 40% de ellos opinan que casi siempre desarrollan su capacidad de adaptarse al cambio cuando la situación lo requiere.

En cuanto al objetivo específico N° 2: Analizar el nivel de las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote – 2017, Fontana (2003) señala que **necesidades del mercado laboral** “son aquellos puestos que deben ser cubiertos por trabajadores que se ajusten a los requerimientos exigidos por la entidad. La demanda la conforman la totalidad de puestos de trabajo existentes, las cuales son propuestos por las empresas a los trabajadores” (p. 124). Por su parte, Cadena y Martínez (2013) en su tesis titulada “Competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena” presentada en la Universidad de Cartagena concluye que el nivel de necesidades del mercado laboral es 40% alto, 35% regular y 25% en un nivel bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de necesidades del mercado laboral de los graduados de la carrera de administración de la Universidad de Cartagena. Lo cual se puede corroborar en la tabla 6 donde los resultados muestran que el nivel de necesidades del mercado laboral es 46%, Alto, 39% Regular y 15%, Bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de necesidades del mercado laboral de los graduados de la carrera de administración de la Universidad Privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote – 2017.

Calvo (2005) indica que “la demanda de la necesidad de mercado laboral se conforman por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta necesidad aumenta según el sueldo ofrecido por el empleador” (p. 39.). En la investigación, en la tabla 7, los resultados muestran que el 47% de los graduados de administración opinan que pocas veces es proporcional la cantidad de empleos con la cantidad de graduados en la carrera profesional de Administración, el 66% de ellos opinan que casi siempre la carrera profesional de administración es frecuentemente demandada en el ámbito laboral, así mismo el 60% de ellos opinan que casi siempre es de vital importancia para las empresas la necesidad de contar con un profesional de Administración, el 43% de ellos que opinan que casi siempre los profesionales graduados de Administración aportan a ofrecer un servicio de calidad en las empresas, 43% de ellos opina que casi siempre los profesionales de Administración contribuyen a implementar planes de mejora continua del servicio y de la productividad dentro de las empresas, 45% de ellos que pocas veces al contratar a un personal administrativos se les evalúa por perfil de competencias y el 53% de ellos que opinan que pocas veces se considera el nivel de desarrollo del perfil de las competencias profesionales del graduado de Administración.

Cubas (2015) señala que “para ser competitivo en la actualidad, indistintamente de la especialización profesional adquirida, se debe desarrollar ciertas competencias específicas que nos permita sobresalir ante los demás profesionales” (p. 15). Lo cual se puede corroborar en la tabla 8 donde los resultados muestran que el 53% de los graduados de administración opinan que casi siempre el éxito de una empresa depende de las competencias que desarrolla el profesional en contraste con el 45% de ellos que opinan que casi siempre es importante contar con un graduado de Administración que desarrolle de manera óptima en contraste con el 47% de ellos que opinan que pocas veces es de importancia las actitudes de empatía, amabilidad y cordialidad con sus compañeros de trabajo en contraste con el 47% que opinan que casi siempre un graduado en Administración tiene puerta a más oportunidades si se adapta con facilidad a los cambios así mismo el 60% de

ellos opinan que casi siempre pueden adaptarse a trabajar bajo presión en contraste con el 51% de ellos que opinan que pocas veces han considerado la planificación de los graduados de Administración es una competencia importante para el desarrollo económico de la empresa.

Cubas (2015) señala que “En la actualidad, para ser competitivo en el mercado laboral actual, independientemente de la especialidad, es importante que el profesional cuente con diversas competencias que le permitirán sobresalir ante los demás, dentro de las cuales debe considerarse: el liderazgo, el buen servicio al cliente, saber afrontar los cambios y mantener su interés por desarrollarse, así como por aprender” (p. 5.). Lo cual se puede confirmar en la tabla 9, donde los resultados muestran que el 51% de los graduados de administración opinan que casi siempre creen que es necesario que los graduados realicen las tareas asignadas en equipo en contraste con el 47% de ellos que opinan que pocas veces utilizan de forma efectiva las estrategias de marketing para el cumplimiento de los objetivos de la empresa así mismo el 60% de ellos opinan que pocas veces el uso de instrumentos financieros permiten una eficiente gestión en la empresa en contraste con el 40% de ellos que opinan que casi nunca realizan un uso eficiente de indicadores que permitan medir la Gestión de la organización en contraste con el 45% de ellos que opinan que casi siempre consideran que es suficiente el perfil de competencias especializadas del graduado de administración para su desempeño laboral así mismo 40% de ellos que opinan que casi siempre se debe incluir competencias adicionales a los que tiene el graduado de administración.

En cuanto al objetivo específico 3: Analizar la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017, Guaruco (2015) señala que en la actualidad la necesidad del mercado laboral se ha ido mejorando en cuanto a niveles de exigencia para los puestos, es decir en cuanto a las competencias profesionales de los aspirantes a puestos de trabajo. Por su parte, Cadena y Martínez (2013) en su tesis



titulada “Competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena” presentada en la Universidad de Cartagena concluye: se comprobó que existe relación entre las competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena a través del coeficiente de correlación rho de Spearman que dio como resultado 0.61 lo cual determina que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, es decir a mejor competencias profesionales del perfil del graduado mayor será la necesidad del mercado laboral de la Universidad de Cartagena. Lo cual se pudo comprobar en la tabla 10, donde se analiza las variables ordinales x la hipótesis de Rho de Spearman y menciona que si su grado de significancia es menor de 0.05, comprobándose que existe relación entre las variables competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral; ambas influyen de manera positiva moderada lo que quiere decir que una dependerá de la otra, por lo tanto si se tienen buenas competencias profesionales; va a influir en necesidad del mercado por dichos profesionales.

**V**

**CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la Universidad Privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017, llegando a la conclusión 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 (tablas 1 y 2).
- Se analizó el nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración de la universidad privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote-2017, llegando a la conclusión que: el nivel de competencias del perfil de los graduados es 42%, Alto, 37% Regular y 21%, Bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de las competencias del perfil de los graduados de la carrera de administración de la Universidad Privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote – 2017 (tabla 3).
- Se analizó el nivel de las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote – 2017, llegando a la conclusión que: el nivel de necesidades del mercado laboral es 46%, Alto, 39% Regular y 15%, Bajo; lo que se considera un nivel de Medio a Alto en el nivel de necesidades del mercado laboral de los graduados de la carrera de administración de la Universidad Privada César Vallejo en la ciudad de Chimbote – 2017 (tabla 6).
- Se analizó la relación entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la universidad privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017, llegando a la conclusión que: cuando se analizaron las variables ordinales x la hipótesis de Rho de Spearman y menciona que si su grado de significancia es menor de 0.05, existe relación entre las variables competencias

profesionales del perfil del graduado de administración de la Universidad Privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral; ambas influyen de manera positiva moderada lo que quiere decir que una dependerá de la otra, por lo tanto si se tienen buenas competencias profesionales; va a influir en necesidad del mercado por dichos profesionales (tabla 10).

**VI**

**RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

- En función de que existe una relación positiva entre las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la Universidad Privada César Vallejo y las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017, se recomienda a la universidad implementar mejoras a nivel del currículo desarrollando actividades complementarias de formación profesional que les permitan a los estudiantes de administración desarrollar las competencias genéricas y específicas con mayor demanda en el mercado laboral..
- Debido a que a los niveles mayores de las competencias profesionales del perfil del graduado de administración de la Universidad Privada César Vallejo se encuentran en el rango regular y bajo se sugiere a la universidad mejorar los mecanismos de comprobación del desarrollo de competencias de los graduados.
- Se recomienda a los empleadores proponer a las universidades un perfil por especialidad o campo profesional de la administración requerido que tiene mayor demanda en el mercado laboral en sus empresas con la finalidad de que la universidad establezca mecanismos de capacitación en las prácticas profesionales que los prepare para tener un mejor desempeño en las empresas locales y regionales.
- A futuros investigadores se recomienda diseñar investigaciones experimentales orientadas a medir la eficacia de planes de desarrollo de carrera en las empresas que les permitan a sus trabajadores mejorar su desempeño en concordancia con las necesidades del mercado laboral.

# **VII**

## **REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

Becerra, A., La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Documento de trabajo. Lima: Universidad del Pacífico. Recuperado de [http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1005%20-%20Becerra\\_La%20Serna.pdf](http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1005%20-%20Becerra_La%20Serna.pdf)

Bogoya, H. (2000). *El desarrollo de las competencias a través del Tiempo*. (3ª ed.). Buenos Aires: Editorial Láinez.

Bunk, M. (1994). *Requerimientos de competencias profesionales en Lima*. Recuperado por [http://clad.org.pe/competencias\\_profesionales](http://clad.org.pe/competencias_profesionales).

Cadena, J., Martínez, J. (2013). *Competencias laborales del egresado del Programa de Administración de Empresas y las necesidades del mercado de la Universidad de Cartagena*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia). Recuperado de <http://190.25.234.130:8080/jspui/bitstream/11227/541/1/Tesis%20Analisis%20de%20las%20competencias%20laborales%20del%20egresado%20de%20administracion%20de%20empresas%20U%20de%20C.pdf>

Cojulún, M. (2011). *Competencias laborales como base para la selección de personal” (estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu)*. (Tesis de licenciatura en Psicóloga organizacional, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>

Cubas, J. (2015). *Competencias profesionales en la actualidad en Lima*. Recuperado por <http://virtcompetenciasprof.com/4536%/09884>



- Cubas, E. (2015). *La necesidad de desarrollar las competencias profesionales*. Recuperado por <http://mercabum.pe/competenciasprofesionales.pdf>
- Drucker, P. (2014). *La Administración Globalizada*. (2ª ed.). Lima: Editorial Pacífico.
- Gómez, C., Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* (Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia). Recuperado de <http://190.25.234.130:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en administración, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3509/1/Granados\\_mm.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3509/1/Granados_mm.pdf)
- Guaruco, G. (2015). *Profesionales eficientes*. Lima: Editorial Pacífico.
- Guerrero, A. (2012). *El enfoque de las competencias profesionales en Lima*. Recuperado por <http://srvnet.up.edu.pe/373894>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Igreda, W. (2016). *Profesionales de calidad y no cantidad*. México: Editorial Limusa.

Kerlinger y Lee. (2002). *Investigación científica*. Recuperado por <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com>

Leboyer, C. (1998). *La competencia personal en Buenos Aires*. Recuperado por [http://srvnetppseg.ug.edu.pe/364374\\_857%](http://srvnetppseg.ug.edu.pe/364374_857%)

Olivera, J. (2012). *El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperado de: [http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1663/AE-L\\_002.pdf?sequence=1](http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1663/AE-L_002.pdf?sequence=1)

Ortiz, A. (2004). *Administradores competentes*. Lima: Editorial Coveñas.

Peñaloza, W. (2000). *Competencias*. Recuperado por [http://srvnetppseg.ug.edu.pe/cometencias01/345784\\_99](http://srvnetppseg.ug.edu.pe/cometencias01/345784_99)

Perú21. (2015). *¿Qué demanda el mercado laboral actual?* Recuperado de <http://peru21.pe/mis-finanzas/que-demanda-mercado-laboral-2210884>

Ramos, B. (2001). *Líderes competentes*. Lima: Editorial Coveñas.

Tamayo, J. (2007). *Metodología de Investigación*. Recuperado por <http://metodologiatesis.ula.ve>

Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias*. (2ª ed.). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.

Tramontana, R. (2 de febrero de 2015). *¿Qué demanda el mercado laboral actual?* Perú21. Recuperado de <http://peru21.pe/mis-finanzas/que-demanda-mercado-laboral-2210884>

Weber, E. (1919). *Perfil de Competencias de un administrador*. (4<sup>a</sup> ed.). Madrid: Editorial Paraninfo

# **ANEXOS**

## ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Competencias del perfil de graduado	Conjunto de saberes, actitudes y valores profesionales que son el resultado de la articulación de cinco elementos: el requerimiento de realizar una actividad, la disposición afectivo-motivacional para realizarla, el procesamiento de la información, la actuación y los criterios de idoneidad (Tobón, 2008)	Se midió a través del análisis de las competencias genéricas o transversales y competencias técnicas o especializadas	Competencias genéricas o transversales	Procesamiento de la información	1	Ordinal
				Uso de estrategias de investigación formativa	2,3	
				Trabajo en equipo	4,5	
				Toma de decisiones	6,7	
				Competencia comunicativa	8	
				Estrategia de aprendizaje	9	
				Responsabilidad social	10	
				Estrategia de emprendimiento	11,12	
			Competencias técnicas o especializadas	Planificación, organización, dirección y control de los procesos de gestión por resultados	13	
				Toma de decisiones financieras	14	
				Diseño y desarrollo del talento humano	15,16	
				Implementación y evaluación de estrategias de mercadotecnia	17,18	
				Elaboración, evaluación e implementación de planes de negocio.	19,20	
Necesidades del mercado laboral	Conjunto de exigencias y condiciones sociales, culturales y tecnológicas a las cuales las organizaciones se están adaptando dentro de una dinámica compleja altamente competitiva (Tobón, 2006)	Se midió a través de la situación actual y competencias laborales demandadas	Situación actual	Cantidad de empleos	1	Ordinal
				Demanda de empleos	2, 3	
				Necesidad de mejora de la calidad laboral	4, 5, 6, 7	
			Competencias laborales demandadas	Competencias de empleabilidad más demandadas por las empresas	8, 9,10,11,12, 13,14,15,16, 17	
				Otras competencias solicitadas por las empresas	18, 19	

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO N°2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario para analizar las competencias del perfil del graduado de administración en una universidad en la ciudad de Chiclayo – 2017

**INSTRUCCIÓN:** A continuación se presentará el siguiente cuestionario en base al análisis de las Competencias del perfil como graduado de Administración. Responda la alternativa que Ud. crea conveniente, con mayor sinceridad, se agradece por su apoyo y comprensión.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	De vez en cuando	Casi nunca	Nunca

### COMPETENCIAS DEL PEFIL DEL GRADUADO

#### Competencias genéricas o transversales

##### Procesamiento de Información

1. ¿Ud. posee la capacidad de procesar, sistematizar y organizar la información para realizar de forma óptima su trabajo?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

##### Uso de Estrategias de Investigación Formativa

2. ¿Ud. hace uso de estrategias de investigación formativa registrando y utilizando de forma correcta las fuentes de información relacionadas con su formación profesional y con su actividad laboral?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )

- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

3. ¿Ud. elabora planes de acción o de actividad laboral que le permiten cumplir de forma óptima con su trabajo contribuyendo al cumplimiento de los objetivos trazados por la organización?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Trabajo en equipo**

4. ¿Ud. desarrolla las tareas que se le asignan tomando en cuenta de forma constructiva las opiniones constructivas de sus compañeros de trabajo?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

5. ¿El trabajo en equipo es la metodología utilizada por el graduado para desarrollar sus actividades laborales y resolver problemas en su área de trabajo?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Toma de Decisiones**

6. Al tomar una decisión, ¿Ud. piensa en lo que quiere lograr y las consecuencias que pueden generar o actúa según crea conveniente en su momento?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )

- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

7. ¿Ud. desarrolla la capacidad de asumir iniciativas para afrontar situaciones difíciles o de riesgo en el ejercicio de sus funciones en el trabajo?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Competencia Comunicativa**

8. ¿Ud. demuestra ser competente en la comunicación con los demás mostrando saber hablar y escuchar en el ejercicio de sus funciones?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Estrategias de Aprendizaje**

9. ¿Ud. hace uso de sus estrategias de aprendizaje para adquirir conocimientos y desarrollar sus competencias profesionales y laborales?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Responsabilidad Social**

10. ¿El graduado en el ejercicio de sus funciones en la empresa demuestra compromiso hacia el bienestar de sus compañeros de trabajo, y de los clientes de la empresa?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )



- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Estrategia de emprendimiento**

11. ¿Ud. emprende acciones, formula propuestas de trabajo emprendedoras para hacer más efectivo y óptimo su desempeño laboral?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

12. ¿Ud. desarrolla su capacidad de adaptarse al cambio cuando la situación lo requiere?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Competencias técnicas o especializadas**

#### **Planificación, organización, dirección y control de los procesos de gestión por resultados**

13. Según el perfil del graduado como profesional de Administración, ¿Ud. hace uso de los procesos administrativos tales como la planificación, organización, dirección y control?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Toma de Decisiones financieras**

14. ¿Ud. utiliza los instrumentos financieros para el manejo de presupuestos, inversiones y gastos?

- Siempre ( )

- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Diseño y Desarrollo del Talento Humano**

15. ¿Ud. posee la capacidad de cumplir con los lineamientos de desarrollo profesional como miembro de la organización en la cual trabaja?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

16. ¿Ud. demuestra la capacidad creativa para aportar nuevas ideas que permitan desempeñarse con eficacia y eficiencia en el trabajo?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Implementación y Evaluación de Estrategias de Mercadotecnia**

17. ¿Considera que los egresados utilizan de forma efectiva su marketing personal y profesional en el ámbito laboral?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

18. ¿Ud. implementa el aprendizaje adquirido sobre estrategias de mercadotecnia?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Elaboración, evaluación e implementación de Planes de Negocio**

19. ¿Ud. posee competencias para formular y participar de forma activa en actividades vinculadas con el Plan de Negocio para desarrollar la actividad económica dentro de la empresa?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

20. ¿Ud. desarrolla la capacidad para planificar el trabajo de manera prevista e imprevista?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

## **CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE -2017**

### **INSTRUCCIÓN:**

A continuación se presentará el siguiente cuestionario con relación a las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017. Responda la alternativa que Ud. crea conveniente, con mayor sinceridad, se agradece por su apoyo y comprensión.

### **NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL**

#### **Situación Actual**

#### **Cantidad de Empleos**

1. ¿Cree Ud. que es proporcional la cantidad de empleos con la cantidad de graduados en la carrera profesional de Administración?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

#### **Demanda de Empleos**

2. ¿Cree Ud. que la carrera profesional de administración es frecuentemente demandada en el ámbito laboral?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

3. ¿Cree Ud. que es de vital importancia para las empresas la necesidad de contar con un profesional de Administración que optimice el desarrollo de sus actividades?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### **Necesidades de mejora de la Calidad laboral**

4. ¿Cree usted que los profesionales graduados de Administración aportan a ofrecer un servicio de calidad en su empresa?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

5. ¿Cree usted que los profesionales graduados de Administración contribuyen a implementar planes de mejora continua del servicio y de la productividad dentro de las empresas en las cuales laboran?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

6. Al contratar a un personal administrativo. ¿Cree Ud. que es importante evaluar el perfil de sus competencias como graduado de Administración?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )

- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

7. ¿Considera Ud. el nivel de desarrollo del perfil de las competencias profesionales del graduado de Administración es el requerido por los empleadores?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

**Competencias de empleabilidad más demandadas por las empresas**

8. ¿Cree Ud. que el éxito de una empresa depende de las competencias que desarrolla el profesional?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

9. Según sus necesidades ¿Para su empresa es importante contar con un graduado de Administración que desarrolle de manera óptima su ética profesional?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

10. Para desarrollar el eficiente cargo como administrador ¿cree Ud. que es de importancia las actitudes de empatía, amabilidad y cordialidad con sus compañeros de trabajo y especialmente con los clientes?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

11. ¿Cree Ud. que un graduado en Administración tiene puerta a más oportunidades si se adapta con facilidad a los cambios o si continua en su zona de confort?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

12. ¿Considera que los graduados deben adaptarse a trabajar bajo presión?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

13. ¿Considera Ud. que la capacidad de planificación de los graduados de Administración es una competencia importante para el desarrollo económico de la empresa?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )

- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

14. ¿Cree Ud. que es necesario que los graduados realicen las tareas asignadas en equipo?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

15. ¿Cree Ud. que los graduados de administración utilizan de forma efectiva las estrategias de marketing para el cumplimiento de los objetivos de la empresa?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

16. ¿Cree Ud. que el uso de instrumentos financieros por parte de los graduados permiten una eficiente gestión en la empresa?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

17. ¿Cree Ud. que los graduados realizan un uso eficiente de indicadores que permitan medir la Gestión de la organización?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )



- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

**Otras Competencias solicitadas por las Empresas**

18. ¿Ud. considera que es suficiente el perfil de competencias especializadas del graduado de administración para su desempeño laboral?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

19. ¿Ud. considera que se deba incluir competencias adicionales a los que tiene el graduado de administración?

- Siempre ( )
- Casi siempre ( )
- Pocas veces ( )
- Casi nunca ( )
- Nunca ( )

### Anexo N°3: Fichas técnicas de los Instrumentos de recolección de datos

#### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

<b>Nombre original</b>	<b>“Cuestionario para analizar las competencias del perfil del graduado de administración en una universidad en la ciudad de Chimbote -2017”</b>
<b>Autor</b>	Leon Talledo, Kevin Joel
<b>Procedencia</b>	Chimbote Perú
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	Duración aproximada 25 minutos
<b>Cantidad de ítems</b>	20
<b>Aplicación</b>	Muestra de graduados de la ciudad de Chimbote
<b>Puntuación</b>	Calificación manual
<b>Significación:</b>	- Competencias genéricas o transversales del graduado.
<b>Dimensiones</b>	- Competencias técnicas o especializadas del graduado
<b>Usos</b>	En la Administración y en la investigación.
<b>Materiales</b>	Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas

#### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

<b>Nombre original</b>	<b>“Cuestionario para analizar las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote, 2017”</b>
<b>Autor</b>	Leon Talledo, Kevin Joel
<b>Procedencia</b>	Chimbote Perú
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	Duración aproximada 25 minutos
<b>Cantidad de ítems</b>	19
<b>Aplicación</b>	Muestra de graduados de la ciudad de Chimbote
<b>Puntuación</b>	Calificación manual
<b>Significación:</b>	- Situación actual de las necesidades de mercado laboral
<b>Dimensiones</b>	- Competencias profesionales más demandas en el mercado laboral
<b>Usos</b>	En la Administración y en la investigación.

**Anexo 4: Puntajes para medición de los niveles de las variables**

<b>Variable</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntuación de nivel</b>
<b>Competencias del perfil del graduado</b>	Cuestionario sobre competencias del perfil del graduado	20	100	Bajo	0 - 33
				Promedio	34-67
				Alto	68 - 100
<b>Necesidades del mercado laboral</b>	Cuestionario sobre necesidades del mercado laboral	20	100	Bajo	0 - 33
				Promedio	34-67
				Alto	68 - 100

---

El nivel de competencias del perfil del graduado y el nivel de las necesidades de mercado laboral se lograron a través de la ley de Sturges que permite la conversión la escala Likert de 4 alternativas a una escala por niveles de intervalos de Bajo, Promedio y Alto.

Anexo 5: Confiabilidad de los Instrumentos de recolección de datos

**CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DEL PERFIL DEL GRADUADO DE ADMINISTRACIÓN**

Sujetos	Ítems/ Reactivos/ Preguntas																				Puntaje
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
01	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2	60
02	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2	60
03	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	58
04	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4	2	2	58
05	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	47
06	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	69
07	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	52
08	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	53
09	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	71
10	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	2	53
<b>Varianza</b>	0.9	0.7	0.3	0.2	0.2	0.2	0.7	0.3	0.7	0.2	0.7	0.7	0.3	0.7	0.2	0.2	0.7	0.7	0.7	0.7	<b>56.10</b>
<b>Total</b>	<b>10.06</b>																				

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems

$S_T^2$ : La varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

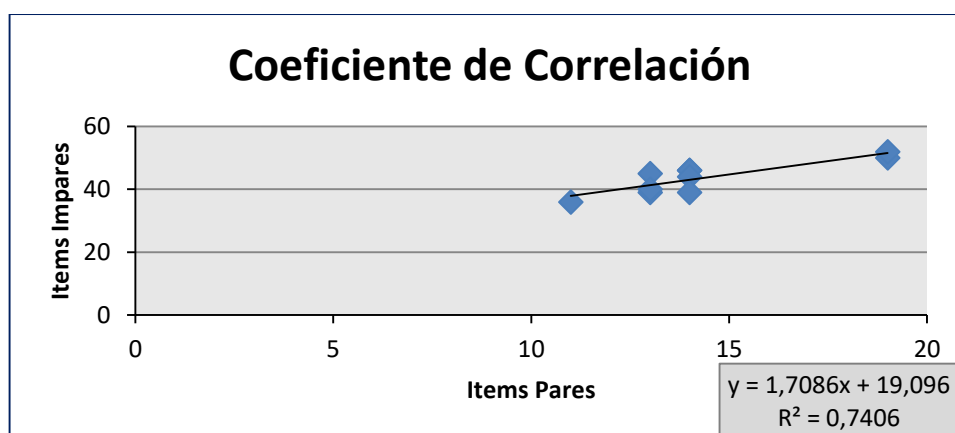
$$\alpha = \frac{20}{19} \left( 1 - \frac{10.06}{56.10} \right)$$

$$\alpha = 1.05 (1 - 0.18)$$

$\alpha = 0.86$   **Confiabilidad Positiva** 

**CORRELACIÓN DE PEARSON DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DEL  
PERFIL DEL GRADUADO DE ADMINISTRACIÓN**

Sujeto	<i>Suma Ítems</i>	<i>Suma Ítems</i>
	<i>Pares</i>	<i>impares</i>
01	14	46
02	14	46
03	14	44
04	13	45
05	11	36
06	19	50
07	13	39
08	14	39
09	19	52
10	13	40



**R de Pearson: 0.83**

## CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL

Sujetos	Ítems/ Reactivos/ Preguntas																				Puntaje
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
<b>01</b>	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	<b>60</b>
<b>02</b>	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2	<b>60</b>
<b>03</b>	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	<b>58</b>
<b>04</b>	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	2	<b>58</b>
<b>05</b>	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	<b>47</b>
<b>06</b>	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	<b>69</b>
<b>07</b>	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	<b>52</b>
<b>08</b>	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	<b>53</b>
<b>09</b>	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	<b>71</b>
<b>10</b>	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	2	<b>53</b>
<b>Varianza</b>	0.9	0.7	0.3	0.2	0.2	0.2	0.7	0.3	0.7	0.2	0.7	0.7	0.3	0.7	0.2	0.2	0.7	0.7	0.7	0.7	<b>56.10</b>
<b>Total</b>	<b>10.06</b>																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$ :** Sumatoria de las varianzas de los ítems
- $S_T^2$ :** La varianza de la suma de los ítems
- $\alpha$ :** Coeficiente de Alfa de Cronbach



$$\alpha = \frac{20}{19} \left( 1 - \frac{10.06}{56.10} \right)$$

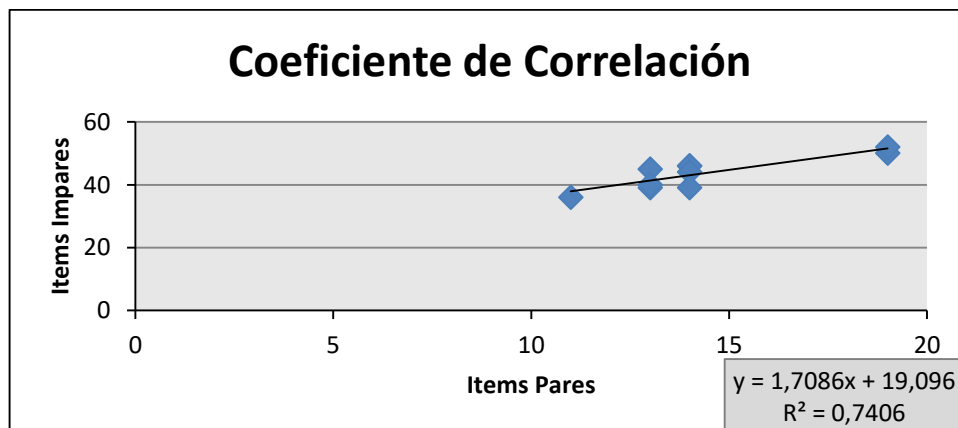
$$\alpha = 1.05 (1 - 0.18)$$

$$\alpha = 0.86$$

Confiabilidad positiva

## CORRELACIÓN DE PEARSON DEL CUESTIONARIO DE NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL

Sujeto	Suma Ítems	Suma Ítems
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	14	46
02	14	46
03	14	44
04	13	45
05	11	36
06	19	50
07	13	39
08	14	39
09	19	52
10	13	40



R de Pearson

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Marlon Díaz Dávila, titular del  
DNI. N° 17820519, de profesión  
ECONOMISTA, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 30 días del mes de Julio del 2017

[Firma]  
Firma



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Marlon Díaz Dávila, titular del  
DNI. N° 17820517, de profesión  
ECONOMISTA, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución UCU

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 30 días del mes de Junio del 2017

[Firma]  
Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Manuel Antonio Carbaz Serrapuel, titular del  
DNI. N° 02855165, de profesión  
Docente, ejerciendo  
actualmente como Jefe de Oficina de Fondo Editorial, en la  
Institución Universidad César Vallejo-Chimote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Egresados de la Universidad César Vallejo- Escuela de Administración

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimote, a los 30 días del mes de junio del 2017



[Firma]  
Firma



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardoza Serna, titular del  
DNI. N° 02855165, de profesión  
Docente metodólogo,  
ejerciendo  
actualmente como Jefe de Oficina de Fondo Editorial, en la  
Institución Universidad César Vallejo de Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a  
Egresados de la Escuela de Administración de la  
Universidad César Vallejo de Chimbote

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 30 días del mes de junio del 2017



Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Manuel Lezawa Lezawa, titular del  
DNI. N° 17825952, de profesión  
Antropólogo Social, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución UCV - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 03 días del mes de Julio del 2017

Manuel  
Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Manuel Lezama Lezama, titular del  
DNI. N° 17825962, de profesión  
Antropólogo Social, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución UCV - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 03 días del mes de Julio del 2017

Manuel  
Firma