



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo, período 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Zuta Escobedo, Luis Carlos (ORCID: 0000-0002-0067-588X)

ASESORA:

Mg. Alva Morales, Jenny (ORCID: 0000-0002-2598-1912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Siempre me he sentido orgulloso y maravillado por cada paso logrado, pero este sentimiento no lo hubiera experimentado, sin el apoyo incondicional de mis padres, *María Escobedo* y *Eliades Zuta*, personas que me han formado para luchar y salir victorioso ante las adversidades de la gran vida, y sin hacer daño a absolutamente nadie. Han transcurrido muchos años donde hubo nostalgias y alegrías, pero aquí estoy, con un nuevo logro, con un gran paso, dedicando mi proyecto de tesis a las personas que más amo en el universo. De igual forma, dedico mi gran esfuerzo a un ser que siempre me dio inspiración, fortaleza, esperanza y sabiduría, mi Dios.

Agradecimiento

Gracias Dios porque a pesar de no tener mucho, a tu lado lo tengo todo.

Bless me, my lord.

Agradezco a mi padre *Eliades Zuta*, por darme algo tanpreciado y valorado, la educación y el apoyo incondicional.

I miss you, Dad.

De igual manera, agradezco a mi madre *María Escobedo*, por su comprensión y amor infinito.

I love you, Mom.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	21
3.2 Variables y operacionalización:	22
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	24
3.5 Procedimientos:	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	41
REFERENCIAS.....	82
ANEXOS	89

Índice de tablas

Tabla 3.2 Matriz de operacionalización de la variable.	89
Tabla 3.3 Matriz de Consistencia de la empleabilidad.....	90
Tabla 3.4 Confiabilidad de la variable empleabilidad	24
Tabla 3.5 Valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2013)	91
Tabla 4.1 El nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.....	92
Tabla 4.2 El nivel de conocimientos técnicos en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.	93
Tabla 4.3 El nivel de competencias conductuales en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.	94
Tabla 4.4 El nivel de actitud de búsqueda con la que salen al mercado los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.....	95
Tabla 4.5 El nivel de percepción sobre el mercado laboral en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.	96
Tabla 8.1 Taller de desarrollo y fortalecimiento de competencias de egresados.	43
Tabla 8.2 Primer taller de liderazgo: Fundamentos del Liderazgo.	45
Tabla 8.3 Segundo taller de liderazgo: Rasgos del liderazgo.....	47
Tabla 8.4 Tercer taller de liderazgo: Estilos de liderazgo	49

Tabla 8.5 Primer taller del trabajo en equipo: Fundamentos del Trabajo equipo.	51
Tabla 8.6 Segundo taller del trabajo en equipo: Ventajas del trabajo en equipo.....	53
Tabla 8.7 Tercer taller del trabajo en equipo: Técnicas y habilidades personales y sociales para el trabajo en equipo.....	55
Tabla 8.8 Primer taller de la Empatía: “Fundamentos de la Empatía”	57
Tabla 8.9 Segundo taller de la Empatía: “¿Por qué es conveniente la empatía en el trabajo?”	59
Tabla 8.10 Tercer taller de la Empatía: “La empatía como camino hacia la felicidad en el trabajo”	60
Tabla 8.11 Primer taller de la Comunicación: “Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación”	62
Tabla 8.12 Segundo taller de la Comunicación: “Tipos de Comunicación”	64
Tabla 8.13 Tercer taller de la Comunicación: Formas de mejorar la comunicación ...	67
Tabla 8.14 Primer taller de Integridad: Fundamentos de la integridad.	69
Tabla 8.15 Segundo taller de Integridad: Cómo mejorar la integridad personal	70
Tabla 8.16 Tercer taller de Integridad: Ética profesional	71
Tabla 8.17 Primer taller del emprendimiento: Fundamentos del emprendimiento.....	72
Tabla 8.18 Segundo taller del emprendimiento: Capacidades relacionadas con el emprendimiento.....	74
Tabla 8.19 Tercer taller del emprendimiento: ¿El emprendedor nace o se hace?	75
Tabla 8.20 Presupuesto para la aplicación de los talleres.....	77

Tabla 8.21 Cronograma de talleres79

Índice de figuras

Figura 3.1 Diagrama del diseño de investigación.....	21
Figura 4.1 El nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.....	27
Figura 4.2 El nivel de conocimientos técnicos en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.	28
Figura 4.3 El nivel de competencias conductuales en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.	29
Figura 4.4 El nivel de actitud de búsqueda con la que salen al mercado los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.....	30
Figura 4.5 El nivel de percepción sobre el mercado laboral en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.	31
Figura 4.6 Nivel de conocimientos en cursos extracurriculares (Word, Excel, PowerPoint).....	97
Figura 4.7 Calificación del nivel de empleo de herramientas tecnológicas para el desarrollo de labores.....	97
Figura 4.8 Calificación del nivel de dominio de idiomas (inglés)	98
Figura 4.9 Calificación de conocimientos en gestión en cuanto a su profesión.....	98
Figura 4.10 Calificación del nivel de dominio para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de una empresa.....	99

Figura 4.11 Calificación del nivel de dominio en Recursos Humanos	99
Figura 4.12 Calificación del nivel de dominio en logística	100
Figura 4.13 Calificación del nivel de liderazgo que imparten en las personas	100
Figura 4.14 Nivel de la iniciativa a la hora dirigir un grupo	101
Figura 4.15 Nivel de trabajo con personas con puntos de vista diferentes	101
Figura 4.16 Nivel de solución de problemas en equipo	102
Figura 4.17 Nivel de empatía	102
Figura 4.18 Nivel de ayuda a personas con problemas	103
Figura 4.19 Nivel de fluidez de la comunicación frente a los demás	103
Figura 4.20 Nivel de persuasión al momento de hablar en público	104
Figura 4.21 Nivel de integridad.....	104
Figura 4.22 Calificación de los valores inculcados en el hogar y universidad	105
Figura 4.23 Nivel de honestidad y sinceridad con los demás	105
Figura 4.24 Calificación del nivel de emprendimiento	106
Figura 4.25 Nivel de preparación para generar empresa propia	106
Figura 4.26 Nivel de proceso de búsqueda de empleo	107
Figura 4.27 Nivel de uso de redes sociales para buscar empleo	107
Figura 4.28 Nivel de red de contactos a nivel profesional	108
Figura 4.29 Calificación de la condición laboral actual	108
Figura 4.30 Calificación del nivel de Experiencia laboral.....	109

Figura 4.31 Nivel de experiencia laboral con respecto a su profesión	109
Figura 4.32 Nivel de las Exigencias del mercado laboral para los egresados de administración	110
Figura 4.33 Calificación del nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera	110
Figura 4.34 Calificación del nivel de la demanda laboral para los egresados de administración	111

Resumen

La presente investigación titulada "La empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo, período 2018", tuvo como objetivo general, determinar el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental y transversal de tipo descriptiva. La muestra del estudio comprendió un total de 100 egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, siendo de tipo no probabilístico por juicio de expertos. La técnica utilizada para la recopilación de datos fue la encuesta con escala de Likert y el instrumento de investigación fue el cuestionario, además la variable empleabilidad constó de 29 ítems, y las dimensiones consideradas fueron los conocimientos técnicos, competencias conductuales, actitud de búsqueda, y el mercado laboral, adicionalmente el instrumento fue validado por 6 especialistas en Administración y la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach.

Asimismo, se utilizó el software Excel para demostrar el nivel de empleabilidad de los egresados. Los resultados demostraron que el 63% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las Universidades privadas de Trujillo del período 2018, muestran un nivel medio de empleabilidad, mientras que solo el 37% de los egresados indica tener un nivel alto de empleabilidad. En conclusión, el nivel de empleabilidad de egresados es medio, por ende, se afirma los egresados tienen una empleabilidad media, en razón de que sus conocimientos técnicos, sus competencias conductuales y actitudes de búsqueda no están en su mejor dominio, conjuntamente el mercado laboral es un entorno que no pueden manejar y más aun no los favorece plenamente.

Palabras clave: Empleabilidad, conocimientos técnicos, competencias conductuales, actitudes de búsqueda, mercado laboral.

Abstract

The present research entitled "Employability in young graduates of the professional career of Administration of the private universities of Trujillo, period 2018", had the general objective of determining the level of employability in the young graduates of the professional career of Administration of the private universities of Trujillo from the 2018 period.

The focus of this research was quantitative, non-experimental and descriptive cross-sectional design. The study sample comprised a total of 100 graduates of the professional career of Administration of the private universities of Trujillo in the period 2018, being of a non-probabilistic type by expert judgment. The technique used for data collection was the Likert scale survey and the research instrument was the questionnaire, in addition the employability variable consisted of 29 items, and the dimensions considered were technical knowledge, behavioral skills, search attitude, and the labor market, additionally the instrument was validated by 6 specialists in Administration and reliability through Cronbach's Alpha.

Likewise, Excel software was used to demonstrate the level of employability of the graduates. The results showed that 63% of the young graduates of the professional career of Administration of the private Universities of Trujillo in the period 2018, show a medium level of employability, while only 37% of the graduates indicate having a high level of employability. In conclusion, the level of employability of graduates is medium, therefore, it is stated that graduates have a medium employability, because their technical knowledge, behavioral skills and search attitudes are not in their best domain, jointly the labor market it is an environment that they cannot handle and even more so does not fully favor them.

Keywords: Employability, technical knowledge, behavioral skills, search attitudes, labor market.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el mundo existen muchos problemas que afectan a la sociedad, sin embargo, el problema con mayor impacto generado es el desempleo en jóvenes. El peruano (15/08/2019) expuso que según, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) existen 63 millones de jóvenes sin un puesto laboral. Además, la OIT, en el informe titulada “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017”, sustenta que más del 35% de la población desempleada a nivel mundial en el 2017, son jóvenes. Agregó que el crecimiento económico a nivel mundial sigue desligado del crecimiento del empleo, en especial con el empleo juvenil.

Esta situación en el Perú no es extraño, ya que la economía tampoco va de la mano con el nivel de empleo en jóvenes, es decir la economía peruana se encuentra temporalmente estable a diferencia de solo algunos países sudamericanos que están en total declive, pero el desempleo en jóvenes sigue en crecimiento, puesto que existen muchas causantes de esta problemática que afectan al país, sin embargo una de las más resaltantes es la llegada de inmigrantes venezolanos al Perú, pues muchos de estos ciudadanos han logrado conseguir un empleo en el país, lo cual ha generado que muchas empresas informales tenga cierto grado de preferencia por los extranjeros, ya que su costo de mano de obra es más barata, y esta situación conlleva a que muchos jóvenes queden desempleados. Según, el diario Gestión (09/06/2019) El Perú es el segundo país con más inmigrantes de nacionalidad venezolana, la cifra está cerca de los 768,000 inmigrantes.

La ciudad de Lima tampoco está excluida ante esta problemática, pues en el portal web de RPP Noticias (16/03/2018) indicó que existen más de 210,800 jóvenes desempleados en la ciudad limeña. Por otro lado, indican que 232,500 jóvenes entre 14 y 24 años buscan empleo entre diciembre y febrero del 2018, según el reporte hecho por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Por lo tanto, el porcentaje sobre desempleo juvenil en Lima es 19.6%, la tasa más alta que se consignó en siete años, a partir del trimestre de enero y marzo del 2011,

desde que la tasa de desempleo llegó al 20.3%. Dicho de otro modo, uno de cada cinco jóvenes no tiene trabajo en Lima.

Datos más recientes extraídos por el INEI (2019) indican que en mayo, junio y julio del 2019 existen alrededor de 123,100 jóvenes de 14 a 24 años que buscan trabajo solo en Lima metropolitana.

Desde otra perspectiva, otra de las posibles causas del desempleo en jóvenes es la falta de experiencia, pues un investigador en el portal web de RPP Noticias (16/03/2018) mencionó que la razón del desempleo en jóvenes es debido a que cuentan con menos experiencia laboral, por ello las empresas valoran más a un trabajador conocedor de una empresa y de la función del trabajo, y por consiguiente entre la opción de elegir a un trabajador sin experiencia y uno con experiencia, obviamente prefieren quedarse con quien tiene más experiencia.

En términos generales, en todo el Perú se atraviesa una fuerte crisis en cuanto al desempleo en jóvenes, por lo tanto, para avalar lo dicho, el diario Perú 21 (21/07/2018) muestra e indica que al terminar el año 2017, de cada cien jóvenes nueve no hallaba empleo y según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mientras que el 2.1% respecto a mayores a treinta años se hallaba desempleado, el porcentaje en jóvenes ascendía al 8.7%.

Incluso, existen jóvenes que al terminar la secundaria tienen como única opción buscar un trabajo, ya que muchos no cuentan con los medios económicos suficientes para poder estudiar, ya sea una carrera técnica o universitaria. En el diario Gestión (24/01/2018) la directora de Forge Perú, María José Gómez manifestó que los jóvenes en Perú culminan la secundaria y no pueden seguir estudiando por carencia de economía, por ende, optan por trabajar, pero no es nada fácil para los jóvenes hallar un empleo, por el simple hecho de que carecen de experiencia laboral y/o estudios superiores. En consecuencia, pasan largas temporadas de inactividad o tal vez logren conseguir un trabajo, pero de manera informal, en donde las condiciones son malas y simplemente no existen los beneficios ni derechos laborales de ley.

El desempleo no solo afecta a los jóvenes sin estudios, sino también a los jóvenes egresados universitarios, o tal vez, algunos egresados cuentan con un trabajo, pero el puesto que ejercen no tiene ningún tipo de relación con lo que estudiaron.

Centrándonos más en el problema, muchos egresados de administración no cuentan con un puesto de trabajo, ya que los conocimientos, las destrezas, y las competencias obtenidas en las universidades no fueron las más adecuadas, debido a que muchos no explotaron esos factores primordiales para ser empleables.

En la localidad de Trujillo, la mayoría de egresados padecen para acceder a un puesto de trabajo, debido a que las organizaciones solicitan egresados con experiencia y con diferentes tipos de habilidades y capacidades que permitan que el egresado sea más empleable para las empresas, pero muchos de los egresados carecen de ciertas competencias.

En el diario El Comercio (20/12/2016) se mencionó que un egresado que anhela trabajar como analista, asistente o practicante demora en promedio tres a seis meses para hallar el puesto y más aún el tiempo se incrementa alrededor de seis meses y un año para puestos superiores como gerentes, jefes o coordinadores. En Perú, existe cerca de quince mil a treinta mil puestos de trabajos formales para aproximadamente doscientos mil egresados anuales, por ende, existe una elevada competencia de trabajo.

Además, el problema es más desmotivador aún, ya que los egresados de carreras técnicas tienen más oportunidades de trabajo que los egresados universitarios.

En el diario gestión (19/07/2015) según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el entorno de trabajo solicita un 80% de profesionales de institutos y un 20% de egresados universitarios.

Por otro lado, en la plataforma virtual de Cuarto Poder se manifestó que el Perú es una nación en vía de desarrollo, por ende, se necesita más profesionales técnicos que universitarios.

Luego de haber descrito la realidad problemática, se establece el siguiente problema a investigar ¿Cuál es el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018?

Esta investigación se justifica según la perspectiva de Fernández, Hernández y Baptista (2014).

La Justificación conveniente, es de total importancia realizar esta investigación porque el nivel de desempleo de egresados en nuestro país es abismal, y esta información permitirá determinar cómo se encuentra el nivel de empleabilidad, específicamente el nivel de conocimientos, competencias, actitudes de búsqueda de trabajo, y la experiencia laboral de egresados en Administración.

La Justificación por Relevancia social, el presente estudio será totalmente conveniente y beneficiosa, puesto que los resultados de este estudio permitirán que las universidades determinen si la educación que brindaron a los egresados del período 2018 fue excelente, regular o malo; y además ayudará a comprobar si los conocimientos que otorgaron están acorde a las exigencias del mercado de trabajo.

La justificación teórica, el estudio contribuye al conocimiento respecto a información que permita conocer el grado de empleabilidad en egresados de Administración de las Universidades Privadas de Trujillo del período 2018, dado que los jóvenes presentan dificultades en el mercado laboral, debido a una realidad competitiva, también aportará a precisar si los egresados cuentan o no con un puesto de trabajo relacionado a su carrera, así mismo identificar la importancia de las competencias al momento de postular a un trabajo.

La justificación práctica de este estudio se realiza porque se requiere saber y mejorar el nivel de empleabilidad en los profesionales en Administración, indicando la importancia en desarrollar aquellas competencias para el desenvolvimiento del egresado en el mercado laboral.

Finalmente, la justificación metodológica, esta investigación sirve como guía de información para futuros estudios a investigar sobre la empleabilidad en los jóvenes profesionales, ya sea de carreras técnicas o universitarias, respetando las fuentes bibliográficas.

Esta investigación tuvo el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Seguidamente se tuvo los siguientes objetivos específicos, los cuales fueron: Determinar el nivel de conocimientos técnicos en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, establecer el nivel de competencias conductuales en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, describir el nivel de actitud de búsqueda de trabajo en el mercado laboral por los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, describir el nivel de percepción sobre el mercado laboral en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Por último, el objetivo de propuesta fue: Proponer talleres de desarrollo y fortalecimiento de competencias de egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Se consideró como respuesta a la pregunta de investigación, que el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 es medio.

II. MARCO TEÓRICO

Se exponen una serie de antecedentes internacionales y nacionales, los cuales sirvieron como recurso para la siguiente investigación.

La investigación internacional de Lisa, Hannelová y Newman (2019) titulada “Comparison between employers’ and students’ expectations in respect of employability skills of university graduates”. Este estudio tuvo como objetivo comparar las expectativas de los empleadores con las de los estudiantes en Eslovaquia en términos de percibir su importancia y satisfacción con ellos. Se concluyó que, no es necesario poner atención en habilidades que carecen los profesionales, ya que se debe tener en consideración a las habilidades que los empleadores consideran importantes al momento de desempeñar un puesto laboral. Además, los graduados esperan las empresas estén satisfechos con su desempeño laboral, pero no están satisfechos del todo, generando la desmotivación y rotación de los graduados. La manera de disminuir la brecha en la percepción de los graduados y los empleadores es fomentar las pasantías obligatorias de los estudiantes, permitiendo un contacto directo con los empleadores y el mercado laboral, poniendo en práctica sus conocimientos en el campo, y generando un mayor nivel de experiencia.

Martínez, García y Torregrosa (2018) en la revista “El Profesional de la Información” exponen su artículo titulado “Inserción laboral y satisfacción con el empleo en los grados de comunicación adaptados al EEES”. El objetivo fue analizar la experiencia de trabajo en los 3 años después del egreso (2012-13 y 2015-16) de los profesionales de Comunicación, cuya vida laboral fue desarrollada en los años 2014 y 2017 respectivamente. Se concluyó que sólo el 30% de los egresados tenía un cargo de acuerdo con su perfil formativo después de un año de haber culminado la universidad. El empleo en el sector se recuperó en el 2015, logrando que en los años posteriores el 50% logre acceder al mercado laboral transcurrido el año de egreso, y llegó hasta casi el 70% en el tercer año de egreso.

Siew, Roslan, Yan-Li, Sulaiman y Ab Jalil (2018) en un su artículo titulado “The Employability of Undergraduate Students in a Malaysian Higher Educational Institution”, su propósito condujo explorar el nivel de empleabilidad de estudiantes de pregrado de Malasia de la Institución de Educación Superior. Se concluye que los encuestados mostraron puntajes altos en trabajo en equipo, trabajo y carrera, resistencia y conciencia. Por otro lado, los encuestados tenían menos confianza en sus conocimientos, liderazgo, y atributos de capital humano y social. Además, es importante la revisión del plan de estudios para garantizar que estén preparando a los estudiantes con atributos de empleabilidad, y los responsables del planteamiento de políticas académicas deben entender la importancia de la preparación del potencial del universitario que pronto ingresará al mercado laboral.

Martin (2015) quien en su tesis doctoral llamada “Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España” tuvo como objetivo investigar el efecto de las competencias genéricas que poseen los titulados en las universidades españolas en la probabilidad de tener un empleo tras un plazo de cinco años desde la finalización de los estudios. Se concluyó que las competencias genéricas influyen para acceder a un trabajo. Además, los factores sociales, económicos y culturales también influyen en la trayectoria laboral, y se confirma con el análisis empírico que las competencias genéricas que los egresados poseen tienen un papel relevante para reducir la situación de desempleo.

En la tesis de Pérez (2015) titulada “La empleabilidad de los egresados de Ingeniería Comercial de Ciencias Empresariales” tuvo como objetivo establecer el grado de empleabilidad de los ingenieros comerciales titulados modalidad diurna del 2010 al 2014, la investigación fue de tipo descriptiva, la muestra fue 121 profesionales en Ingeniería Comercial, se empleó la encuesta con su instrumento de evaluación el cuestionario. Se concluyó que el 79,3% se encuentra trabajando, equivalente a 96 titulados. De los cuales, 35,5% afirmó estar trabajando en su primer empleo y un 43,8% dijo estar con empleo. Por otra parte, se observa que el 20,7 del total de la muestra afirmó estar sin trabajo.

Shumilova, Cai y Pekkola (2012) en su estudio titulado “Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions” El estudio fue de enfoque mixto, cuantitativa. La encuesta fue aplicada a los graduados internacionales de 15 Universidades finlandesas y universidades de ciencias aplicadas (UAS), con una muestra de 363 graduados y 20 entrevistas a graduados y empleadores. Se concluyó que, para los graduados con habilidades y calificaciones relevantes, no es tan complicado encontrar un empleo. Los graduados con mayor nivel de habilidades y competencias como la experiencia laboral, trabajo en equipo, competencias interculturales, liderazgo, habilidades informáticas, coordinación de actividades y/o proyectos, investigación, y adquisición rápida de conocimientos tienen más probabilidad de insertarse a un trabajo. Por último, los estudiantes internacionales consideran tres principales formas de desarrollar su empleabilidad, y es mediante pasantías, experiencia de trabajo, experiencia de estudiar en el exterior, ya que permite el estudio de otra lengua.

Finalmente, García y Vera (2015) realizaron una tesis de investigación titulada “Análisis de los factores determinantes de la empleabilidad de los estudiantes de economía de la UCSG, período 2010-2015” su objetivo fue establecer los factores influyentes en la empleabilidad de los universitarios de Economía de la UCSG. Esta investigación muestra un enfoque mixto, se utilizó información realizada en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), por ende, se realizó un análisis descriptivo, la información fue procesada en SPSS y Excel. La muestra constó de 61 titulados. Se concluyó que los factores influyentes en la empleabilidad son el desarrollo de los padres, la motivación intrínseca, clase social y educación.

En el ámbito nacional, Silva (2017) en su tesis de maestría designada “Empleabilidad y las Competencias Gerenciales de los egresados de Administración de la UCV, 2017” tuvo como objetivo establecer la incidencia de la empleabilidad con respecto a las competencias gerenciales de los graduados de la UCV, la investigación fue cuantitativa, de tipo sustantiva, descriptivo y de diseño correlacional. La muestra fue 48 graduados, y se utilizó el cuestionario. Existe vínculo entre las variables. Con respecto a la variable empleabilidad, el 57.5% considera como moderado el nivel de empleabilidad, en tanto el 32,5% indicó como inferior, y solamente el 10% manifiesta como buena la empleabilidad en los graduados de Administración de la UCV en el 2017.

Scavino y Vega (2018) en su tesis designada “Percepción de la Empleabilidad en millennials que laboran bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana” (2018) tuvo como finalidad saber la percepción de la empleabilidad en los estudiantes millennials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias. El estudio fue cualitativo, de nivel descriptivo, y la muestra fue de 16 estudiantes que realizan prácticas universitarias. Los alumnos consideran contar con las competencias requeridas del mercado laboral, las cuales son las relaciones interpersonales, la actitud en el trabajo, y el trabajo en equipo. Se considera que la institución de estudios es un agente ventajoso, debido que otorga conocimientos y oportunidades de desarrollo. Referente a la experiencia, consideran que les proporciona más seguridad y son más competentes en el entorno de trabajo.

Herrera (2017) en su tesis de licenciatura designada “Formación laboral basado en competencias y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I”, tuvo como objetivo establecer la influencia de la Formación Laboral basado en competencias en la Empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN. Se utilizó el cuestionario, con una muestra de 89 egresados. Se concluye que el 37.08% de egresados indica tener un elevado nivel de empleabilidad, en tanto que el 55.06% un nivel moderado., y el 7.87% indica tener un nivel bajo. Con respecto a los conocimientos técnicos, el 55.06% estima tener un nivel alto, y el 44.94%

menciona tener un nivel regular. En cuanto a las competencias conductuales, el 42.70% opina que presenta un alto nivel, mientras el 57.30% considera que posee un nivel medio. Referente a la actitud de búsqueda, el 37.46% de egresados percibe tener un elevado nivel alto de actitud, entre tanto el 47.19% un nivel medio y el 21.35% un nivel bajo. Finalmente, el 37.08% menciona que el nivel de demanda laboral es alto, entre tanto el 60.67% indica un nivel regular de demanda del mercado, y el 2.25% manifiesta un bajo nivel.

Meza (2017) en su tesis titulada “Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012-2014”, tuvo como finalidad explicar el nivel de empleabilidad de la carrera de Administración. El enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, con una muestra de 221. Se usó la entrevista con su instrumento de evaluación el cuestionario. Se concluye que la empleabilidad en la Universidad Continental es elevada con un 69.68%, mientras que la empleabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú también es elevada con un 69.46%.

Cruzado (2019) en su tesis “Competencias Blandas en la Empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede los Olivos, año 2018” su objetivo fue exponer la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la UPN. La investigación fue cuantitativa, del tipo correlativo, causal, de diseño no experimental y transversal, la muestra fue de 82 egresados de Administración. Se sintetizó que las competencias blandas influyen significativamente en un 91.1% en la empleabilidad de la Carrera de Administración de la UPN. Con respecto a la variable empleabilidad, el 21.95% de graduados de Administración de la UPN expresan que su empleabilidad es buena y se espera que a corto plazo las competencias blandas que propone la universidad se fortalezcan e influya en la mejora de la empleabilidad.

Novella, Alvarado, Rosas y González (2019) expusieron los resultados obtenidos en la encuesta de habilidades al trabajo (ENAHAT) 2017-2018, la cual fue denominada como “Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú”, pues este estudio tuvo como objetivo identificar y medir la brecha de habilidades. Se concluyó que, en el Perú, el 47% de las empresas tiene vacantes complicadas de ocupar, y esto se genera por la falta de habilidades en los candidatos, así mismo existe escases de habilidades socioemocionales, al momento de contratar personal para puestos de directores y gerentes, al igual que postulantes a jefes y administrativos quienes carecen de habilidades técnicas requeridas para el puesto. Para reducir esta brecha de habilidades, el 76% de las empresas prefieren capacitar a su personal no competente, sin embargo, estas capacitaciones están dirigidas a personal directivo y los de tiempo completo, cabe mencionar que los temas que abordan las capacitaciones son sobre habilidades técnicas, pese a que el problema es los escases de habilidades socioemocionales. Por último, más del 90% de organizaciones mencionó que los servicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) no fueron los medios para contratar, y un 34% no usaron estos servicios por desconocimiento.

Carranza y Vilca (2018) en su estudio titulado “Factores que inciden en el nivel de empleabilidad de los graduados de la escuela de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco período 2015-2016” tuvo como objetivo determinar los componentes que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración en la UNT. Esta tesis contó con una muestra de 76 graduados. El diseño fue descriptivo correlacional, y se usó el cuestionario como instrumento. Se concluyó que la empleabilidad está influenciada por factores como la experiencia laboral con 79%, las redes de contacto/relaciones con 68%, el grado académico con 36%, la iniciativa de búsqueda de empleo con 20%, dichos factores ayudan a conseguir y conservar un empleo. Además, los egresados tienen una empleabilidad media, debido a que existen parámetros personales que les obstaculiza tener una postulación atractiva.

Meneses (2017) en su tesis denominada “Empleabilidad de jóvenes de Lima en el año 2010-2015” tuvo como objetivo establecer el nivel de la empleabilidad en jóvenes. La investigación fue básica y cuantitativa. La muestra fue de 19,200 viviendas, y se utilizó la encuesta. Se concluye que en el 2015 el desempleo en jóvenes fue de 6.9%, un porcentaje elevado respecto al desempleo nacional que fue de 3.5%, pero en el 2010 este factor fue 7.9% y el desempleo en mujeres en 8.8% al 2010 llegando a 6.9% en el 2015, por otro lado, en varones en 7.2% a 6.8% en el período mismo.

Uriarte (2017) en su tesis de bachillerato titulada como “La empleabilidad y su incidencia con las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán, Pímentel 2017” tuvo como objetivo identificar el estado actual de la empleabilidad del egresado de Administración. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, de diseño transversal y no experimental, la muestra constó de 61 elementos. Se concluyó que la empleabilidad en los egresados no se encuentra en su mejor rango, debido a que solo la mitad de egresados se encuentran trabajando en su profesión, y el 41% de egresados aún no consigue trabajo.

Suárez (2016) en su artículo titulado como “Empleabilidad: análisis del concepto” tuvo como objetivo la revisión del término “Empleabilidad”. Este estudio fue cualitativo, ya que se exploró, analizó y describió el término empleabilidad. La obtención de la información fue mediante la revisión bibliográfica, extrayendo información de investigaciones, estudios y artículos. Se concluyó que el término de empleabilidad está vinculado a factores personales, laborales, económicos y educativos, los cuales pueden potenciarse. Además, la empleabilidad compete tanto a las personas, organizaciones e instituciones, es decir las personas son las responsables de su formación y decisiones a tomar, las instituciones brindan y enseñan los conocimientos, habilidades y competencias y las organizaciones representan las oportunidades laborales.

Por otro lado, en una investigación titulada “Encuesta Nacional a egresados y universidades” realizada por el INEI (2015) concretó como objetivo producir información sobre la inserción laboral y la apreciación de la calidad del servicio recibido por los egresados de universidades tanto públicas como privadas y generar información de las condiciones del servicio que son ofrecidos por 131 universidades privadas y públicas. La muestra constó de 10,564 egresados y se aplicó la entrevista. Se concluyó que el 13,6% de egresados de universidades provincianas públicas están sin trabajo, al igual que el 13,2% que son de universidades privadas. Por otro lado, el 11,6% de los egresados de universidades privadas de Lima y Callao están desempleados, del igual forma el 10,7% de egresados de universidades públicas. Sin embargo, el 87% de egresados labora en actividades de acuerdo a su carrera; mientras que el 38,6% del total de egresados que trabajan, anhelan otro tipo de trabajo o realizó algo para modificar su trabajo y el 19,5% de egresados además de tener una ocupación principal cuenta con un trabajo secundario.

Román y Franco (2013) en el XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática denominada “Retos y oportunidades para administradores y contadores, desde la perspectiva de empleadores” mencionaron que los conocimientos principales que deben tener los administradores, son en temas de proceso administrativo y administración de personal; habilidad de relacionarse con otras personas y el manejo de paquetes computacionales.

También se ha revisado las diferentes teorías sobre la variable de estudio en donde Knapton (2019) define la empleabilidad como la agrupación de logros como las habilidades, la comprensión y los atributos personales, lo cual genera una mayor probabilidad de conseguir un empleo.

Taylor (2016) define la empleabilidad como el proceso de equiparse para poder solicitar y cumplir las especificaciones de un trabajo. El empleo es la consecuencia de la empleabilidad mediante un proceso de reclutamiento laboral. (p.11).

Desde otro punto de vista (CBI, 2009 citado en Olson, 2016) definen a la empleabilidad como un grupo de habilidades, atributos y conocimientos que todas las personas en el mercado laboral deben poseer para que tengan la capacidad de ser efectivos en un centro de trabajo. (p.15).

La Agencia Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP), (2013) indica que los estudiantes requieren desarrollar competencias de empleabilidad adicionales a la adquisición de conocimientos y destrezas de una determinada rama. Por ende, la empleabilidad se define como un grupo de características de las personas, como las destrezas, las actitudes, los valores y los atributos que aumentan las posibilidades de los egresados para obtener un empleo y tener éxito en su trayectoria tanto a nivel personal como profesional. Es necesario enfatizar la diferencia que existe entre el empleo y la empleabilidad, puesto que estar empleado es tener un trabajo; tener empleabilidad implica disponer de las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional. Las demandas que los mercados laborales y los empleadores exigen de los egresados discrepan según el empleador, el sector, según el contexto económico, y por países. (p.15).

Para Weinberg, 2004 citado en Formichella y London (2012) la empleabilidad comprende los conocimientos, las notas, y las competencias que mejoran las capacidades de las personas, ya sea para obtener o mantener un empleo, ascender de puesto, o integrarse al mercado de trabajo en diferentes etapas de la vida.

Desde otra perspectiva, Gómez, Galiana, López y León (2011) mencionan que la empleabilidad es la facultad que tiene un individuo para hallar un puesto laboral, o escalar si ya lo tiene, de la manera más rápida y en buenas condiciones. Los factores relacionados a la empleabilidad son la formación, experiencia, actitudes personales y cualidades. Además, las personas deben estar preparadas de acuerdo con la demanda del mercado laboral para adaptarse fácilmente a los posibles cambios, para no quedar obsoleto en conocimientos y habilidades profesionales. En la actualidad, la empleabilidad sirve para la supervivencia en el mercado laboral, por lo que es importante controlar el nivel de empleabilidad, tanto dentro de la empresa en la que labora o desea trabajar, como en el mercado de trabajo. En el entorno laboral, los contratos a largo plazo ya no existen, y se avanza hacia la flexibilidad, lo cual conlleva a adaptarse y enfrentar los cambios. Asimismo, las empresas al reclutar candidatos para un puesto de trabajo, las características que valoran son una sólida formación, los valores, la experiencia, y las competencias como las relaciones personales, comunicación y la resolución de problemas. (p.27)

Por otra parte, Campos (2003) manifiesta que la palabra empleabilidad en el idioma castellano no existe, puesto que nace de la expresión inglés “Employability”. “Employ” se interpreta como empleo y “Hability” como habilidad, y unidos forman “Employability”, y en español se adapta como “empleabilidad”. La empleabilidad es la habilidad que sirve para conseguir o conservar un trabajo. Además, una persona con empleabilidad demostrada conlleva a evitar el desempleo. En diversos reportes los empleadores se muestran insatisfechos con los jóvenes egresados buscadores de empleo, ya que carecen de habilidades no técnicas. Las habilidades no técnicas son los atributos de las personas, estas habilidades de empleabilidad influyen en la toma de decisión, resolución de problemas y otras capacidades de pensamiento, actitud positiva, habilidades afectivas, cooperación y buen trato.

Brunner, 2001 citado en Formichella y London (2012) manifiesta que la empleabilidad engloba distintas capacidades principales e imprescindibles para desenvolverse y aprender con eficiencia en el trabajo, incluyendo la fluidez de comunicación, la capacidad de relacionarse con los demás, la solución de problemas, el trabajo en equipo, entre otros. La empleabilidad se relaciona con la mezcla de distintos indicadores, tales como los conocimientos, la destreza mental, la inteligencia emocional y la adaptación a los cambios.

Yorke (2006) menciona que un indicador clave son los graduados que tienen un puesto de trabajo, en lugar de lo que normalmente sería aceptado como "trabajo de posgrado". Sin embargo, Purcell y Elías (2002) mencionan que los graduados tardan en obtener un trabajo, y para algunos el tiempo de búsqueda puede generar mucho más tiempo que unos pocos meses. Por ende, define a la empleabilidad como la capacidad del egresado para funcionar en un trabajo, y no debe confundirse con la adquisición de un trabajo. Los graduados más empleables deberían ser más rápidos para conseguir un trabajo.

La empleabilidad depende de dos direcciones, de las cuales son el Estado, que debe incentivar a las empresas a generar empleo y, por otro lado, son las propias personas que deben preocuparse por ser competentes y empleables. Antigamente las empresas eran las que se encargaban del desarrollo de las competencias de los empleados, ya que la mayoría tenían contratos de por vida, pero en pleno siglo XXI, son las mismas personas quienes deben encargarse de velar por el desarrollo de su empleabilidad, ya que actualmente los contratos son temporales, y las empresas buscan el mejor talento humano, por ende, hay mucha rotación y despido de personal. (Alles 2006) (p.86)

Temple (2015) manifiesta que la empleabilidad es aquella habilidad de sumar valor y mejorar las competencias que son solicitadas para localizar o conservar un puesto laboral, en cualquier momento y lugar. (...) Cabe indicar que el hecho de mejorar las competencias personales y profesionales que las empresas solicitan genera que se eleve la tasa de empleabilidad, es decir a mejor nivel de empleabilidad, la

demanda por los servicios de una persona será mayor, lo cual brindará más opciones y mayor seguridad para encontrar y/o mantener un trabajo. Así mismo, la empleabilidad se define como la capacidad de reunir y mantener las competencias, los contactos y los conocimientos actualizados, para que todo profesional tenga el poder de elegir lo mejor para su futuro.

Con respecto a los tipos de empleabilidad, se considera a la empleabilidad interna, la cual hace referencia a la cualidad que un empleado tiene para ser competente en el interior de una organización, y depende mucho de las condiciones que tenga el trabajador para continuar en un cargo, teniendo en cuenta que la empresa no es la única responsable del desarrollo del empleado, sino también del interés de éste por mejorar sus aptitudes y conocimientos para el cargo que ocupa. Actualmente, los trabajadores optan por permanecer en empresas donde puedan desarrollarse tanto profesional como personalmente, pero también existen empleados que exigen oportunidades en las empresas. La empleabilidad externa se refiere a aquel atributo que tiene un empleado para ser competente en el entorno laboral. Cabe recalcar que las empresas están en constante cambio y desarrollo, por ende, las posibilidades laborales se vuelven más competitivas, por tal motivo es difícil el acceso a un trabajo para los egresados, debido a que las entidades optan por personas con experiencia, lo cual reduce la posibilidad de empleo a los graduados con menos experiencia laboral. (Altamirano, 2014)

Ahora se exponen los enfoques conceptuales y dimensiones relacionadas con la variable de estudio, la empleabilidad.

Para Alles (2006) la empleabilidad es la probabilidad que una persona tiene para obtener un puesto laboral, lo cual implica compromiso, esfuerzo, y disposición para laborar. Mantener las competencias actualizadas es una forma de conservar la empleabilidad.

Las dimensiones de empleabilidad propuestas por Alles (2006) son los conocimientos técnicos, competencias conductuales, actitud de búsqueda, y el mercado laboral. (p.83)

La primera dimensión denominada “Conocimientos técnicos” es definida como las capacidades conseguidas a través del estudio. (Alles, 2006). Por otro lado, más allá de los conocimientos técnicos, el mercado laboral aprecia más la capacidad de integrarse, trabajar en equipo, comprometerse con la empresa, ser asertivos y flexibles, puesto que el conocimiento técnico está al alcance de todos, es decir lo que hace la diferencia es lo menos tangible, lo cual son los valores, la actitud, la personalidad, los hábitos y las costumbres, simultáneamente la competencia para entender y ser social, la inteligencia emocional, e inclusive también es importante atributos adicionales como la experiencia laboral, la actualización y uso de sistemas de cómputo mediante la navegación del internet para encontrar información, manejando adecuadamente el correo electrónico, uso de hojas de cálculo, de procesadores de texto y de redes sociales. Hoy en día, el inglés es el lenguaje del comercio a nivel mundial y la mayoría negociaciones se hacen en dicha lengua. En resumen, son más empleables aquellos que trabajan en competencias que el mercado valora más allá del conocimiento, o el prestigio de la universidad. (Temple, 2015)

La segunda dimensión denominada “Competencias Conductuales” es definida como las capacidades que no se consiguen con el estudio, sin embargo, pueden ser desarrolladas. Los especialistas señalan que las competencias se tienen o no, pero lo mencionado anteriormente no es del todo cierto debido a que las competencias pueden ser desarrollables. Sin embargo, cuando existe la carencia de una competencia, pues su desarrollo es complicado y exige tiempo. Pero una persona con cierto nivel de desarrollo de una competencia, puede estimular con facilidad, cuando la persona lo desee y siga ciertos pasos de desarrollo. (Alles, 2006). En cuanto a las competencias, podemos tener algunas, pero unas son más valoradas que otras por el mercado laboral de acuerdo al tipo de trabajo, por ende, es importante saber que competencias solicitan las empresas de acuerdo a la especialidad. (Temple, 2015)

La tercera dimensión denominada “Actitud de búsqueda” Implica, tener competencias para saber buscar empleo inteligentemente. (Alles, 2006). Los profesionales deben ser muy proactivos en construir su marca e imagen individual en los medios sociales y en internet, cabe recalcar que en la actualidad se conocen a las personas a través de los buscadores como Google. Además, la red de contactos se debe desarrollar y tener vigente siempre, ya que conlleva a hablar bien de un profesional no solo porque hace bien su trabajo, sino también, debido a que ha desarrollado una buena relación con cada uno. Cabe enfatizar que a veces, cuando un profesional es exitoso, llega a descuidar a sus contactos, porque siente que no lo necesita, o al contrario cuando no es exitoso, no desea comunicarse con sus contactos porque no se sienten tan bien. Mientras más amplia sea la red de contactos, será mejor para la empleabilidad de un profesional, ya que los mismos contactos son los exponentes o vendedores de los servicios de los egresados. Los empleadores muchas veces ofrecen un puesto y lo primero que piensa es ¿Quién de los que están trabajando en la empresa puede ocupar ese puesto?, pero sí de la organización nadie puede ocupar la posición, entonces, el empleador se vuelve a preguntar ¿Quién de los que conozco, o con las personas que he trabajado, o de mis amigos del sector o de los que trabajan en la competencia puede ocupar el puesto?, pero aún si no encuentra al futuro trabajador entonces la acción que realizará será preguntar a sus amigos si conocen a alguien que pueda ocupar el puesto, por ende es sumamente importante la red de contactos. (Temple, 2015)

La cuarta dimensión designada como “El mercado laboral”, se refiere a que los conocimientos y las competencias que las personas poseen sean los requeridos por el mercado laboral. (Alles, 2006). Cabe indicar que el entorno laboral tiene altibajos, por ende, hay situaciones en donde no se requieren competencias que una persona ya tiene, es decir los egresados deben adecuarse a lo que exige el entorno, por ello, es importante percibir la situación del mercado laboral, las exigencias y aprovechar las oportunidades que se pueden presentar. (Temple, 2015)

En síntesis, tienen éxito aquellos profesionales que comprenden la realidad del mundo nuevo del trabajo, los que tienen claro lo que quieren y se preparan para conseguirlo, los que son éticos, los que tienen contactos, los que cuidan y desarrollan su marca profesional y su reputación y finalmente los que generan resultados y desarrollan su carisma. (Temple, 2015)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación es de tipo descriptivo, ya que especifica características importantes del fenómeno analizado.

El enfoque es cuantitativo debido a que se recolectaron datos e información para probar la hipótesis con base al análisis estadístico.

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño utilizado es no experimental y transversal, ya que no se manipuló la variable, es decir, se observó en su ambiente natural y posteriormente fue analizada, y los datos se recolectaron en un solo momento. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

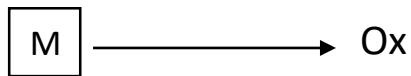


Figura 3.1 Diagrama del diseño de investigación.

Donde:

M: Muestra de los jóvenes egresados de la carrera de Administración de las universidades de Trujillo del período 2018.

Ox: Empleabilidad

3.2 Variables y operacionalización:

3.2.1 Variable: Empleabilidad

3.2.2 Operacionalización:

- **Definición conceptual:** La empleabilidad es definida como la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo es de algún modo, responsabilidad de cada persona por lo que involucra compromiso y disponibilidad para el trabajo. Martha Alles (2006).
- **Definición operacional:** La variable empleabilidad se midió a través de 4 dimensiones, utilizando la técnica de la encuesta con su instrumento de evaluación que fue el cuestionario.
- **Indicadores:**
 - ✓ Conocimientos Técnicos: Conocimientos extracurriculares y conocimientos de gestión.
 - ✓ Competencias Conductuales: Liderazgo, trabajo en equipo, empatía., comunicación, integridad y el emprendimiento.
 - ✓ Actitud de Búsqueda: Búsqueda de trabajo, redes sociales, red de contactos.
 - ✓ Mercado Laboral: Condición laboral actual, experiencia laboral, exigencias del mercado laboral, demanda laboral.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población:

Debido que la información sobre el número de egresados en cada Universidad privada de Trujillo es totalmente confidencial, entonces no es posible conocer exactamente la población de egresados de las Universidades privadas de Trujillo del período I y II del año 2018.

- **Criterio de Inclusión:** Egresados de Administración de la UPN, UPAO, UCV, UPD, UCT o ULADECH que culminaron en Trujillo en el período I y II del año 2018.
- **Criterio de Exclusión:** Egresados de Administración de la UPN, UPAO, UCV, UPD, UCT o ULADECH que culminaron en Trujillo en otro período que no sea el período I y II del año 2018.

3.3.2 Muestra:

La muestra representativa y adecuada estuvo conformada por 100 egresados de Administración de las Universidades privadas de Trujillo del período I y II del año 2018.

3.3.3 Muestreo:

El tipo de muestreo del presente estudio fue no probabilístico del tipo por juicio de expertos, ya que se eligió cada elemento muestral de manera cuidadosa y juiciosa, de acuerdo a las características requeridas.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los egresados del período I y II del año 2018 de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Universidad Privada Antenor Orrego, Universidad César Vallejo, Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Universidad Católica de Trujillo y Universidad Los Ángeles de Chimbote, todas ubicadas en la ciudad de Trujillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 Técnica

La Técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, el cual permitió obtener información de manera directa y precisa de los egresados incluidos en la muestra.

3.4.2 Instrumento

El Instrumento fue el cuestionario, el cual contó con 29 preguntas para la variable empleabilidad, que se divide en cuatro dimensiones conocimientos técnicos, competencias conductuales, actitud de búsqueda y el mercado laboral. El instrumento fue el cuestionario online diseñado para tal fin en el Google drive, el cual fue previamente validado por 6 especialistas, quienes cuentan con grado académico de magister, quienes evaluaron el instrumento tomando en cuenta que exista coherencia en las preguntas planteadas con los indicadores.

El instrumento fue desarrollado con escalas tipo Likert de 5 alternativas: 1= muy bueno, 2= bueno, 3= regular, 4=malo y 5=muy malo.

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó una encuesta piloto a 35 egresados para determinar si el instrumento es confiable, por ende, se utilizó el método estadístico del Alfa de Cronbach.

Para la variable empleabilidad se consiguió un coeficiente de 0.949, el cual indica que alcanzó un nivel muy alto de confiabilidad según la escala de valoración de Cronbach.

Tabla 3.4 Confiabilidad de la variable empleabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Coeficiente de Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
0.949	29

3.5 Procedimientos:

Se recolectaron los datos en el mes de Enero, exactamente en tres semanas, y se aplicaron 100 encuestas en total, dirigidas a los egresados de las Universidades privadas de Trujillo de las cuales 16 egresados fueron de la Universidad Privada Antenor Orrego, 31 egresados fueron de la Universidad César Vallejo, 22 egresados fueron de la Universidad Privada del Norte, 12 egresados fueron de la Universidad Católica de Trujillo, 10 egresados fueron de la Universidad Los Ángeles De Chimbote, y finalmente 9 egresados fueron de la Universidad Privada Da Vinci, cabe recalcar que las encuestas fueron aplicadas de manera online, es decir el cuestionario fue diseñado en Google Drive, y posteriormente se extrajo el link de la encuesta la cual fue compartida en las redes sociales como Facebook, WhatsApp, Instagram y correo electrónico de los egresados, evidentemente antes de aplicar la encuesta se realizó preguntas de descarte para verificar que la persona encuestada cumpliera con las características de la muestra.

Por consiguiente, los resultados obtenidos fueron organizados en una base de datos en Excel, los cuales fueron medidos en escala de nivel alto, medio y bajo, y en base a la escala se elaboró tablas y figuras con sus respectivos porcentajes, descripción e interpretación.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el análisis estadístico descriptivo, para describir el nivel de la empleabilidad en los egresados de Administración, con sus respectivas tablas y figuras.

En cuanto a la distribución de frecuencia, los datos obtenidos del cuestionario se tabularon con la ayuda de Excel de manera ordenada, el cual permitió un análisis rápido y para los niveles alto, medio y bajo también se utilizó Excel para extraer los intervalos.

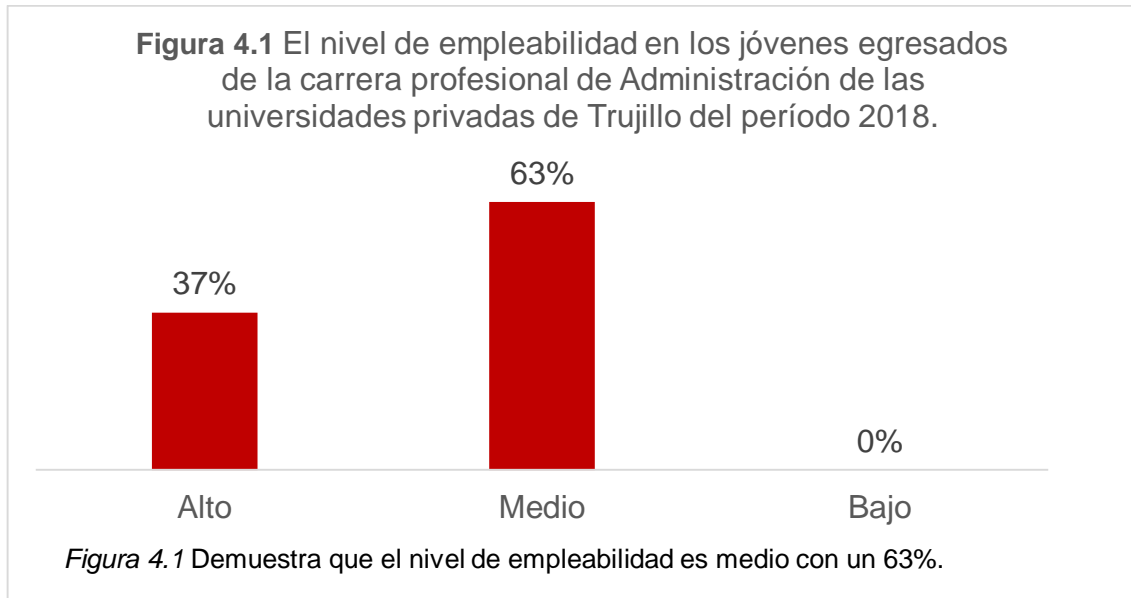
3.7 Aspectos éticos

Se consideró la veracidad de los datos, es decir se evitó todo tipo de acto de plagio de información, aplicando correctamente la citación de recursos informativos de fuentes confiables realizadas por diferentes autores, los cuales sus investigaciones sirvieron para realizar el estudio.

Esta investigación se ejecutó con total responsabilidad y transparencia en la extracción de los datos e información, manteniendo en el anonimato la identidad de las personas encuestadas.

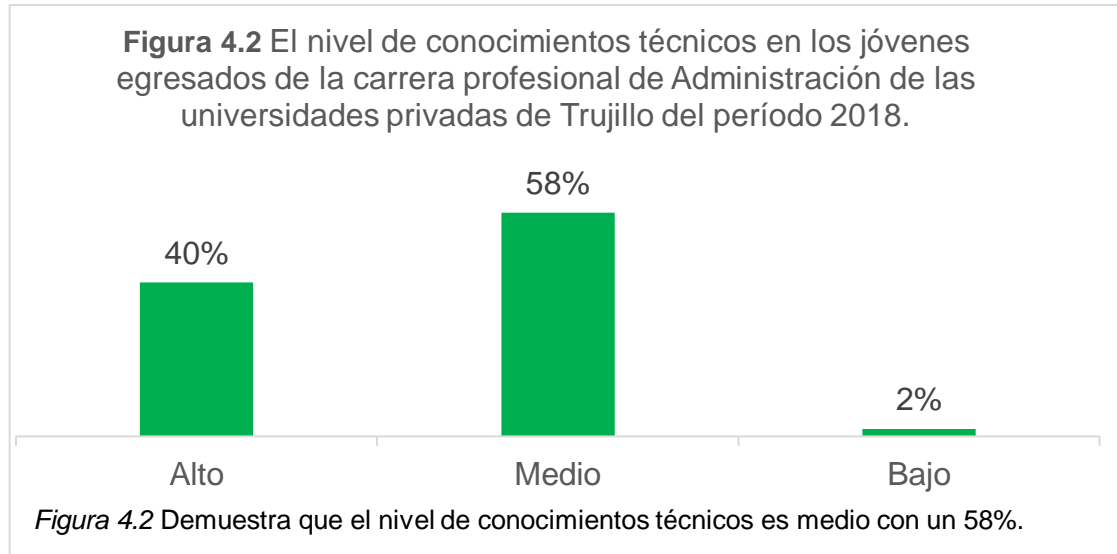
IV. RESULTADOS

Según el Objetivo General: Determinar el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.



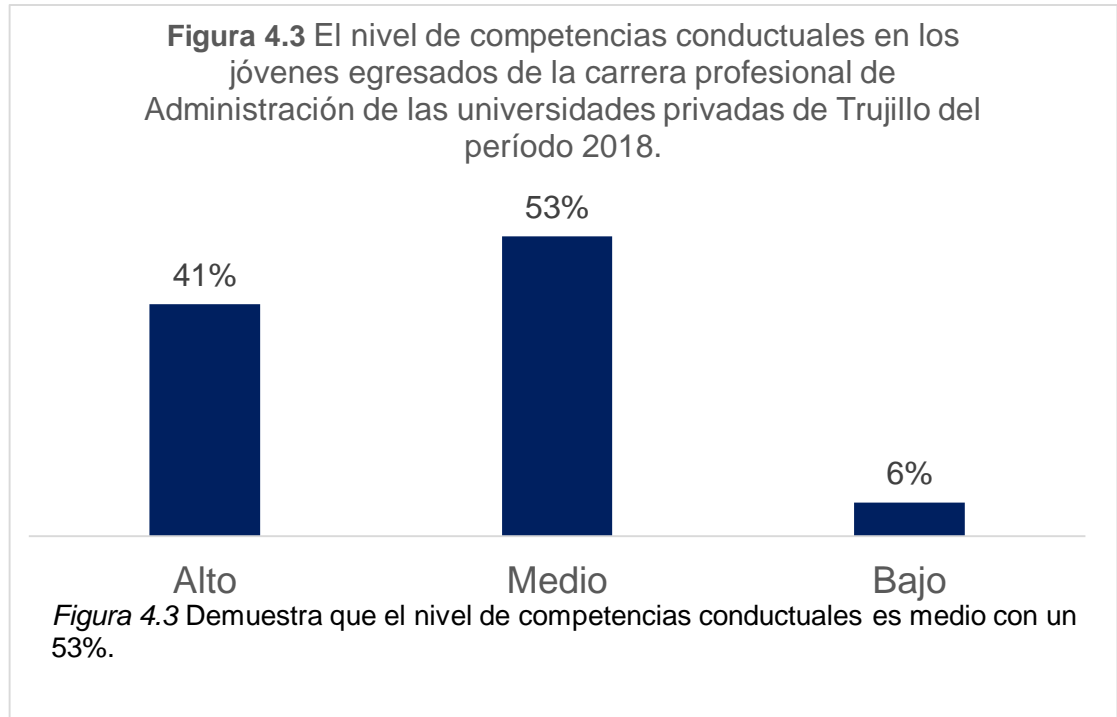
En la Figura 4.1, se observa que el 63% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 mostraron tener un nivel medio de empleabilidad, mientras que solo el 37% de egresados indicaron tener un nivel alto de empleabilidad. Este resultado da a conocer que el nivel de empleabilidad en los egresados de Administración de las universidades privadas de Trujillo es medio, debido a que los conocimientos, las competencias, y las actitudes no son bien manejada, además el mercado laboral no favorece en absoluto a los egresados en administración.

Según el objetivo específico N° 1: Determinar el nivel de conocimientos técnicos en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.



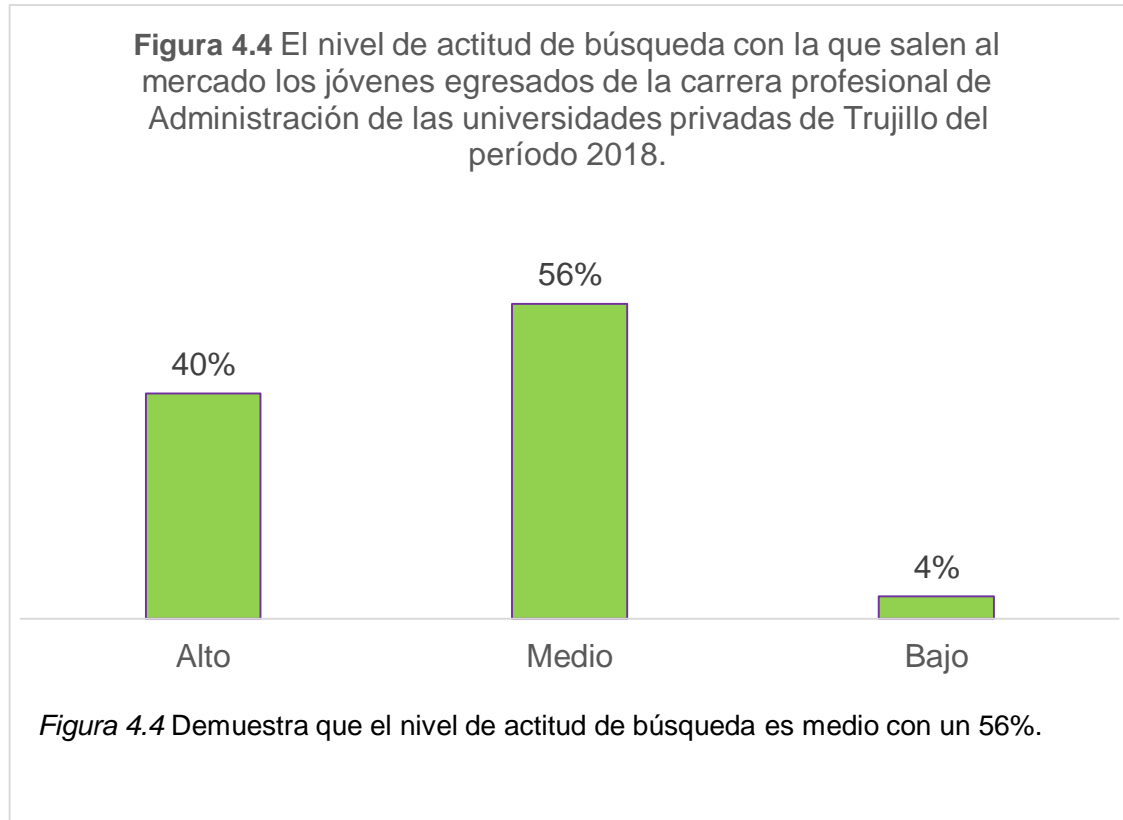
En la Figura 4.2, se observa que el 58% de jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, muestran un nivel medio de conocimientos técnicos, mientras que un 40% de los egresados indican tener un nivel alto de conocimientos técnicos, y finalmente solo un 2% manifiestan que tienen un nivel bajo. Este resultado da a conocer que el nivel de conocimientos técnicos como son los extracurriculares y los de gestión en los egresados de Administración de las universidades privadas de Trujillo es medio, ya que el 58% domina regularmente los sistemas de Word, Excel, PowerPoint, así como también las herramientas tecnológicas y el idioma inglés que son cursos extracurriculares muy importantes para cualquier profesión, además los resultados muestran que el talón de Aquiles de los egresados es el dominio de conocimientos de su carrera, como es el dominio sobre de proceso en gestión, administrativo, de recursos humanos y de logística, los cuales se conocen como conocimientos de gestión o administrativos.

Según el objetivo específico N° 2: Establecer el nivel de competencias conductuales en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.



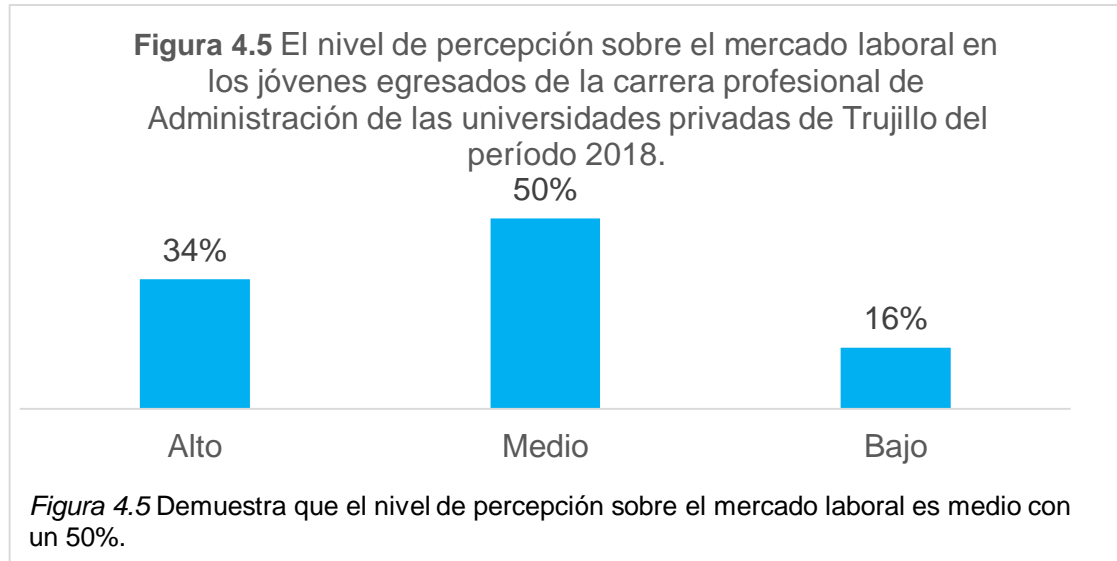
En la Figura 4.3, se observa que el 53% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, mostraron tener un nivel medio de competencias conductuales, mientras que un 41% de los egresados indicaron un nivel alto de competencias conductuales y finalmente solo un 6% mencionaron que tiene un nivel bajo. Este resultado dio a conocer que el nivel de competencias conductuales como son el liderazgo, trabajo en equipo, empatía, comunicación, integridad y el emprendimiento en los egresados de Administración de las universidades Privadas de Trujillo es medio, debido a que la mayoría domina regularmente estas competencias tan importantes al momento de postular o laborar en un centro de trabajo.

Objetivo Específico 3: Describir el nivel de actitud de búsqueda de trabajo en el mercado laboral por los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.



En la Figura 4.4, se observa que el 56% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, mostraron tener una actitud de búsqueda de trabajo de nivel medio, mientras que un 40% de los egresados indicaron tener un nivel alto en actitud de búsqueda y finalmente solo un 4% mencionaron que tienen un nivel bajo. Este resultado dio a conocer que el nivel de actitud que muestran los egresados al momento de buscar un puesto laboral es medio, debido a que la mayoría de los licenciados en administración no tiene un buen proceso de búsqueda, e inclusive no utilizan o no saben utilizar las redes sociales para buscar y postular a un puesto de trabajo, y por último muchos carecen de una red de contactos a nivel profesional.

Objetivo Específico 4: Describir el nivel de percepción sobre el mercado laboral en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.



En la Figura 4.5, se observa que el nivel de percepción sobre el mercado laboral de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las Universidades privadas de Trujillo del período 2018, es medio con un 50%, mientras que un 34% de los egresados indicaron tener una percepción alta y finalmente solo un 16% mencionaron tener una percepción baja. Este resultado da a conocer que el nivel de percepción que muestran los egresados con respecto al mercado laboral es medio, debido a que la mayoría de estos profesionales perciben tener una condición laboral regular, así mismo su nivel de experiencia se torna baja, ya que tienen pocos años de experiencia con respecto a su profesión, de igual forma se considera que los conocimientos que recibieron los egresados en las universidades no van de acuerdo con lo que el mercado laboral exige actualmente, por ende perciben que sus conocimientos al momento de postular a un trabajo o desempeñarse en un trabajo no son los más adecuados, y finalmente la percepción sobre el mercado laboral para los administradores es regularmente buena.

V. DISCUSIÓN

5.1. Según el objetivo general de esta investigación, el cual fue determinar el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, se determinó que el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 es medio con un 63%, este resultado es reafirmado por Silva (2017) quien en su tesis titulada “Empleabilidad y las Competencias Gerenciales de los egresados de Administración de la UCV, 2017” determinó que el 57.7% de los graduados perciben como media la empleabilidad. Así mismo, también se revalida con la tesis de Carranza y Vilca (2018) titulada “Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco Período 2015-2016” quienes señalaron que los egresados de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco poseen un nivel de empleabilidad medio. Adicionalmente, Uriarte (2017) en su estudio “La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017” corrobora que el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán es medio.

Del mismo modo, existen investigaciones que refutan con los resultados del presente estudio, puesto que en la tesis de Meza (2017) titulada “Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012- 2014”, indicó que el nivel de empleabilidad en ambas universidades es alto con un 69.41 % y 62.68% respectivamente, con una muestra de 221 participantes. Otra investigación que refuta es la de Cruzado (2019) quien en su tesis titulada “Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012- 2014” explicó que los egresados de la facultad de Negocios

de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte – Sede los Olivos, consideran tener un nivel de empleabilidad bueno, con una muestra de 82 egresados.

Cabe rescatar que una persona con un nivel alto de empleabilidad, tendrá la plena convicción de hallar o conservar un puesto laboral (Temple, 2015). Con respecto a los resultados de esta investigación, los egresados de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, presentan un nivel medio de empleabilidad, por ende, se puede asegurar que la mayoría de egresados presentan obstáculos para el acceso a un trabajo, a causa de su nivel medio de empleabilidad, y actualmente las empresas son más exigentes, ya que solicitan a las personas con mejores atributos.

5.2. Según el objetivo específico N° 1 de esta investigación, el cual fue determinar el nivel de conocimientos técnicos en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, se determinó que los egresados en Administración de las Universidades privadas de Trujillo del período 2018 consideran tener un nivel medio de conocimientos técnicos representado por un 58%. Los resultados se refutan por Herrera (2017) en su tesis titulada “Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I”, en donde se determinó que los egresados de Administración de la Universidad Privada del Norte perciben que su nivel de conocimientos técnicos es alto, con una muestra de 89 egresados.

Es importante destacar que Scavino y Vega (2018) indicó que el centro de estudios es un factor de ventaja, ya que éste brinda los conocimientos necesarios, para que todo profesional se desenvuelva. Así mismo, Carranza y Vilca (2018) indicó que la empleabilidad está influenciada por muchos factores y el grado de importancia que se les da a los conocimientos académicos está representada en un 36%.

Los resultados conseguidos en este estudio dan a conocer que el nivel de conocimientos técnicos como son los extracurriculares y los de gestión en los egresados de Administración de las universidades Privadas de Trujillo es medio, de modo que se garantiza que los egresados dominan regularmente los programas informáticos, las herramientas tecnológicas y el idioma inglés, los cuales son materias extracurriculares imprescindibles para todo profesional, además otra gran debilidad de los egresados es el dominio de conocimientos con respecto a su carrera, como el proceso de gestión, proceso administrativo, recursos humanos y de logística.

5.3. Según el objetivo específico N° 2 de esta investigación, el cual fue establecer el nivel de competencias conductuales en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, se estableció que las competencias conductuales en egresados de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 es medio con 53%, el resultado es confirmado por Herrera (2017) quien concretó que el 57.30% de los egresados de administración de la Universidad Privada del Norte de Los Olivos, presentó un nivel de competencias conductuales de nivel medio. Así mismo, Shumilova, Cai y Pekkola (2012) indicaron que los egresados con competencias como la experiencia laboral, trabajo en equipo, competencias interculturales, liderazgo, habilidades informáticas, conocimiento de otras disciplinas, coordinación de actividades, investigación, y capacidad de aprendizaje rápido, tienen más probabilidad de acceder a un trabajo. Se reafirma con Martín (2015) quien indica que las competencias tienen un papel relevante para reducir la situación de desempleo, del mismo modo, Cruzado (2019) indica que las competencias influyen en un 91.1% en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN-Sede Los Olivos, año 2018. Por otro lado, La Agencia Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP), (2013) recalca que las personas que desarrollan competencias logran tener éxito tanto a nivel personal como profesional, y lo recalca debido que según, Novella, Alvarado, Rosas y González (2019) las empresas cuentan con puestos

complicadas de ocupar, debido a la falta de habilidades en los postulantes, e inclusive Alles (2006) indica que una persona puede desarrollar sus competencias, pero si la carencia de una competencia es notable, pues su desarrollo es difícil y exige tiempo. Pero una persona con cierto grado de competencias puede estimular con más facilidad, y dependiendo de la disposición de la persona y si sigue ciertos pasos de desarrollo. El nivel de competencias conductuales como el liderazgo, trabajo en equipo, empatía, comunicación, integridad y emprendimiento en los egresados de Administración de las universidades Privadas de Trujillo es medio, por ende, se afirma que los egresados dominan regularmente dichas competencias.

5.4. Según el objetivo específico N° 3 de esta investigación, el cual fue describir el nivel de actitud de búsqueda de trabajo en el mercado laboral por los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, se describe que los egresados perciben tener una actitud de búsqueda de trabajo medio, con un 56%. De igual forma, se reafirma los resultados por Herrera (2017) quien en su tesis indica que el 47.19% de egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte de Los Olivos, posee un nivel medio de actitud de búsqueda de trabajo en el mercado laboral.

Es importante que los profesionales construyan su imagen y marca personal en las redes sociales y en internet. Además, la red de contactos, es un medio que hablara bien de un profesional no solo porque hace bien su trabajo, sino también, debido a una relación social. Cabe resaltar que son los empleadores muchas veces son quienes influyen en el trabajo. (Temple, 2015)

Este resultado da a conocer que el nivel de actitud que muestran los egresados al momento de buscar un puesto laboral es medio, debido a que la mayoría de los licenciados en administración no tiene un buen proceso de búsqueda de trabajo, no utiliza o no sabe utilizar las redes sociales para buscar o postular a

un trabajo, y por último muchos carecen de una red de contactos a nivel profesional.

5.5. Según el objetivo específico N° 4 de esta investigación, el cual fue describir el nivel de percepción sobre el mercado laboral en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, en base a ello, se describe que la percepción sobre el mercado laboral de egresados de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 es medio con un 50%. Los resultados de esta investigación también coinciden con Herrera (2017) quien concretó que los egresados de administración de la Universidad Privada del Norte de Los Olivos perciben a la demanda laboral como un nivel medio, representado con un 60.67%. De modo complementario, Temple (2015) hace mención que existen profesionales que tienen marcada unas competencias más que otras, pero no son las que el entorno laboral solicita, por ende, es indispensable percibir claramente las exigencias del mercado laboral, debido que el éxito de todo profesional dependerá de aquellos que comprendan la realidad laboral y se preparen para enfrentarlo.

Este resultado hace referencia que la percepción de egresados sobre el mercado laboral es medio, a causa de que la mayoría de profesionales consideran tener una condición laboral regular, así mismo consideran tener un precario nivel de experiencia de trabajo de acuerdo a su carrera, de igual forma se considera que los conocimientos recibidos por los egresados en las universidades no están tan relacionadas con las exigencias del mercado laboral, dado que al momento de pretender postular a un trabajo o ejecutar en un trabajo, sus conocimientos no se vinculan con lo que exige el entorno laboral, y por último el mercado laboral para los administradores es percibida moderadamente regular.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determinó que el nivel de la empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las Universidades Privadas de Trujillo del período 2018, es medio, representado por un 63%. Entonces, se afirma que dichos egresados tienen una empleabilidad media, porque sus conocimientos técnicos, sus competencias conductuales y actitudes de búsqueda de trabajo no están en su mejor dominio, conjuntamente el mercado laboral es un entorno que no pueden manejarlo y más aun no los favorece plenamente.

- 6.2. Se determinó que el nivel de conocimientos técnicos en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, es medio, representado por un 58%. Por lo tanto, se garantiza que dichos egresados tienen un nivel medio de conocimientos, a causa de que su dominio de cursos extracurriculares y cursos netos de la carrera de Administración, no son bien manejados.

- 6.3. Se estableció que el nivel de competencias conductuales en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, es medio, representado por un 53%. De tal modo, se confirma que dichos egresados carecen de desarrollo de competencias como el liderazgo, trabajo en equipo, empatía, comunicación, integridad y el emprendimiento.

- 6.4. Se describió que el nivel de actitud de búsqueda de trabajo en el mercado laboral por los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, es medio, representado por un 56%. Por esta razón, se afirma que la actitud de búsqueda de trabajo de dichos egresados es medio, porque la mayoría de los egresados no tienen un buen proceso de búsqueda de trabajo, así mismo no emplean o no saben utilizar las redes sociales para buscar o postular a un empleo, incluso muchos no tienen una red de contactos de nivel profesional.
- 6.5. Se describió que el nivel de percepción sobre el mercado laboral en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018, es medio, representado con un 50%. Se certifica que la percepción con respecto al mercado laboral de dichos egresados es medio, debido a que su condición laboral es regular, es decir un porcentaje de egresados trabajan y otros no, asimismo su experiencia es baja a causa del poco tiempo que llevan laborando, de la misma manera los conocimientos recibidos en las universidades no se vinculan con las exigencias del mercado laboral, finalmente la demanda del mercado laboral para los administradores es moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Los directores de las escuelas profesionales de Administración de las universidades privadas de Trujillo tienen que centralizarse en mejorar la empleabilidad de sus egresados de Administración, el cual se logra potenciando aquellos factores como los conocimientos técnicos, las competencias conductuales, actitudes de búsqueda de trabajo y el mercado laboral, ya que las empresas actualmente optan por aquellos profesionales que dominen dichos factores, por ello, es totalmente imprescindible que las autoridades de las universidades tomen conciencia, y no solo deben conformarse con lograr que sus alumnos culminen la universidad para otorgarles un título profesional.
- 7.2.** En la carrera profesional de Administración por lo general los alumnos realizan prácticas pre profesionales en los últimos ciclos, pero es importante que los estudiantes obtengan experiencia desde un principio y así conocer más a detalle la carrera que cursan, por lo tanto, se recomienda que los directores de las escuelas de Administración ajusten la malla curricular para que los universitarios puedan realizar prácticas desde los primeros ciclos y así poner en práctica los conocimientos que reciben en las universidades, sin que estos queden obsoletos, debido que la memoria es de corto plazo pero la experiencia es algo que perdura en el tiempo.
- 7.3.** Es importante comprender que la empleabilidad no es aumentar mayores conocimientos a los universitarios, ya que empleabilidad se relaciona con desarrollar las capacidades y competencias, en virtud de que estos son considerados aprendizajes significativos, debido a ello, se recomienda que los directores de las escuelas profesionales Administración de las universidades privadas de Trujillo planteen la estrategia de sus alumnos reciban cursos o talleres en cada ciclo relacionados al desarrollo de las competencias como el liderazgo, trabajo en equipo, empatía, comunicación, integridad y emprendimiento, en vista de que es sumamente evidente la carencia de aquellas competencias, las cuales influyen en el nivel de empleabilidad. Además, se recomienda que las mismas autoridades promuevan programas y talleres de

cooperación para Mypes, para que los estudiantes y egresados brinden charlas a los microempresarios, puesto que este ejercicio les permitirá poner en práctica y promover sus competencias y habilidades con los mismos microempresarios, indudablemente las competencias deben ir en función a lo que las empresas buscan.

7.4. Se recomienda a los egresados de la carrera de Administración de las Universidades Privadas de Trujillo usar y manejar efectivamente sus redes sociales, como Facebook y LinkedIn ya que, dichos medios son ventanas donde las personas se muestran a la sociedad y a las empresas, por tal motivo, es sumamente importante colocar información valiosa y ser bastante cuidadoso con lo que se publica, dado que se puede prestar para malas interpretaciones y generaría una mala imagen a nivel personal y profesional. Por otro lado, se recomienda que los directores de escuelas realicen eventos, seminarios, congresos, actividades sociales y deportivas dirigidos a los egresados de Administración, ya que son medios donde las personas se presentan a la sociedad, las organizaciones, empresas, además dichos medios sirven para lograr mantener y actualizar la red de contactos, y para conocer gente nueva y darse a conocer, del mismo modo, estos eventos permitirá dar conocer cuáles son las necesidades de los egresados, y en consecuencia plantear planes de ayuda a nivel laboral.

7.5. Se recomienda realizar alianzas estratégicas entre las universidades y las empresas para garantizar que todos los graduados de la carrera de Administración de las universidades privadas de Trujillo logren insertarse en un puesto laboral en alguna organización o empresa, del mismo modo esta alianza permitirá que los actuales estudiantes logren realizar prácticas pre profesionales simultáneamente con sus estudios, lo cual generará que los universitarios al culminar su carrera profesional tengan mayor experiencia y la probabilidad de ser contratado rápidamente en una empresa será mayor.

VIII. PROPUESTA

8.1. Título

Talleres de desarrollo y fortalecimiento de competencias de egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

8.2. Fundamentación

Actualmente existe una numerosa cantidad de egresados en Administración que se encuentran desempleados, y esta situación no sucede porque no haya demanda de empleo para los administradores, ya que, según los resultados obtenidos, se determinó que los egresados en Administración perciben la demanda laboral con un nivel medio, por lo tanto, existe ofertas de trabajo. Entonces el problema radica en que la empleabilidad en egresados no es el óptimo, es decir existen egresados que carecen de competencias y habilidades que para toda organización es esencial, ya sea para ocupar y desempeñar un puesto laboral.

Cabe recalcar que las universidades privadas son intermediarias para brindar los conocimientos sobre una determinada rama, pero no se encargan de brindar talleres o cursos que permitan encontrar, desarrollar, y perfeccionar aquellas competencias y habilidades que todo profesional debe tener. Al hablar sobre competencias y habilidades hace referencia fundamentalmente a aquellas capacidades que no se adquieren con el estudio, pero se pueden desarrollar. Los especialistas recalcan que las personas tienen o no competencias, sin embargo, otros especialistas indican que a pesar de que una persona no cuente con una de las tantas competencias que existen pueden ir desarrollándolas, pero se necesita tiempo y la predisposición de la persona.

Las competencias y habilidades más conocidas y que todo profesional en administración debe tener son esencialmente el liderazgo, el trabajo en equipo, la empatía, la comunicación, la integridad, y el emprendimiento, pese a que

existen más competencias, pero las mencionadas son las más empleadas y lo que actualmente las empresas solicitan y exigen.

8.3. Objetivo General de la Propuesta

Proponer talleres de desarrollo y fortalecimiento de competencias de egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

8.4. Objetivos Específicos

Demostrar la importancia de las competencias para el mercado laboral.

Exponer las generalidades, características e importancia de las competencias conductuales en los egresados.

Explicar tips sobre la búsqueda de trabajo de manera inteligente.

Desarrollar y fortalecer las competencias de los egresados en Administración.

8.5. Responsable de la propuesta:

Zuta Escobedo, Luis Carlos.

8.6. Plan Operativo de talleres:

8.6.1. Taller Inductivo:

Título: Taller de “Desarrollo y fortalecimiento de competencias de egresados de Administración”.

Objetivos:

- ✓ Demostrar la importancia de las competencias para el mercado laboral.
- ✓ Exponer las generalidades, características e importancia de las competencias conductuales.
- ✓ Explicar tips sobre la búsqueda de trabajo de manera inteligente.

Horario: De 8:00 am - 12:00 pm.

Tabla 8.1.

Taller de desarrollo y fortalecimiento de competencias de egresados.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Ponencia sobre las exigencias del mercado laboral.	Al iniciar el taller los expositores realizarán un breve discurso sobre los motivos por lo que muchos egresados se encuentran desempleados, así mismo se mostrarán datos estadísticos sobre las competencias más demandadas por el entorno laboral.	40 min.
Actividad 2: Entrega de los horarios de los siguientes talleres que se llevarán a cabo.	El ponente indicará los días en los que se llevará a cabo los talleres de liderazgo, trabajo en equipo, empatía, comunicación e integridad. Se realizarán 3 días de talleres por cada competencia.	10 min.
Actividad 2: Ponencia sobre la conceptualización, las características y la	El ponente expondrá los conceptos básicos y características del: Liderazgo, Trabajo en equipo, Empatía, Comunicación, Integridad y emprendimiento, así mismo se explicará la	2 hora.

importancia de las competencias conductuales en los profesionales.	importancia de cada competencia para los administradores al momento de desempeñar un puesto laboral en una empresa.	
Actividad 3: Manejo de redes sociales para la búsqueda y postulación de empleo.	El ponente explicará la importancia de la información compartida en las redes sociales como Facebook y LinkedIn para las empresas. Además, detallará tips para buscar y postular a un centro laboral.	1 hora.
Actividad 4: Ponencia sobre manejo de una red de contactos a nivel profesional.	El ponente explicará la significancia de tejer y manejar una red de contactos a nivel profesional, para la búsqueda de un trabajo.	1 hora.
Actividad 5: Dinámica	Los egresados tendrán que compartir el WhatsApp a los compañeros que rodean al egresado, con el fin de poder mantenerse en contacto y así tejer una red de contactos entre profesionales	10 min.
Actividad 6: Cierre del Taller.	El director de escuela dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados participantes por su asistencia.	5 min.

Nota: Elaboración Propia.

8.6.2. Taller de liderazgo:

Título: Primer taller de liderazgo: “Fundamentos del Liderazgo”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del Liderazgo

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.2.

Primer taller de liderazgo: “Fundamentos del Liderazgo”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción ubicación.	1: Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	2: El coach saludará a todos los participantes y se presentará brevemente. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Presentación de los participantes.	3: El coach indicará que cada egresado se presente: Tendrá que indicar nombres, edad, lugar de procedencia, pasatiempo, y que espera lograr del taller.	15 min
Actividad 4: Dinámica.	4: El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “La cebolla” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	15 min
Actividad 5: Definición	5: El coach expondrá citando libros la definición del liderazgo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	10 min
Actividad 6: Principios del	6: El coach explicará citando libros los principios del liderazgo en las organizaciones, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	10 min

Nota: Elaboración Propia.

liderazgo en la organización.		
Actividad Dinámica	7: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “El lazarillo”. Posteriormente se reflexionará sobre el tema y todos los egresados del equipo tendrán el momento de transmitir su opinión.	20 min.
Actividad Capacidades de un Líder.	8: El coach expondrá las diferentes capacidades de una persona con liderazgo en las organizaciones, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	30 min
Actividad Coliderazgo, líderes-seguidores.	9: El coach expondrá el Coliderazgo, líderes-seguidores.es, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	1 min
Actividad Dinámica.	10: El coach gestionará que los egresados participen en la dinámica “Aviones de papel”. Se analizará sobre lo que sintió el egresado al realizar la dinámica.	20 min
Actividad ¿Por qué es importante el liderazgo?	11: El coach fundamentará la importancia del liderazgo para las empresas y personas, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	1 hora
Actividad Cuestionario.	12: Los egresados reflexionarán sobre la experiencia y los conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual responderán individualmente a un cuestionario.	20 min
Actividad Dinámica.	13: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “Simón dice”. Se busca que los egresados pierdan el miedo a expresarse y ser el foco de atención de los demás.	20 min
Actividad Despedida.	14: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min

Título: Segundo taller de liderazgo: “Rasgos del liderazgo”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del Liderazgo

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.3.

Segundo taller de liderazgo: "Rasgos del liderazgo"

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán una dinámica juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	20 min
Actividad 4: La personalidad.	La personalidad. El coach expondrá sobre la importancia de la personalidad en el liderazgo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad 5: Los líderes ¿Nacen o se hacen?	Los líderes ¿Nacen o se hacen? El coach revelará si los egresados nacen o se hacen, mostrará videos y ejemplos.	30 min
Actividad 6: Dinámica.	Dinámica. El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica "Nudo de personas". Posteriormente, se realizará una reflexión.	30 min
Actividad 7: Rasgos de la personalidad y el liderazgo.	Rasgos de la personalidad y el liderazgo. El coach mostrará los rasgos de la personalidad y el liderazgo.	40 min
Actividad 8: Dinámica.	Dinámica. El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica "Adoptamos un nuevo rol". En el momento de reflexión. Posteriormente, se realizará una	35 min

	reflexión. Se identificará al líder del equipo y si ha desempeñado bien su función.	
Actividad 9: Rasgos de los líderes eficaces.	El coach presentará los rasgos de los líderes eficaces, mostrará videos y ejemplos sobre personas con un liderazgo eficaz.	35 min
Actividad 10: Cuestionario.	Los egresados reflexionarán sobre la experiencia y los conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual responderán individualmente a un cuestionario.	30 min
Actividad 11: Dinámica.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “Se busca líder”. Posteriormente, se realizará una reflexión.	25 min
Actividad 12: Despedida	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min

Nota: Elaboración Propia.

Título: Tercer taller de liderazgo: “Estilos de liderazgo”

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del Liderazgo

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.4.

Tercer taller de liderazgo: “Estilos de liderazgo”

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán una dinámica juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	20 min
Actividad 4: Líder ausente.	El coach expondrá sobre las principales características de un líder ausente, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 5: Dinámica.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “Estilos de liderazgo”. Posteriormente, se realizará una reflexión.	30 min
Actividad 6: Líder transaccional.	El coach demostrará sobre las principales características de un líder ausente, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 7: Dinámica.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica de preparar un sketch mostrando las características de un líder transaccional.	30 min
Actividad 8: Líder transformador.	El coach impartirá las principales características de un líder transformador, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min

Actividad Dinámica.	9: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica de preparar un sketch mostrando las características de un líder transformador.	25 min
Actividad Liderazgo sin autoridad.	10: El coach expondrá las principales características de un liderazgo sin autoridad, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad Dinámica.	11: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica de preparar un sketch mostrando las características de un líder sin autoridad.	25 min
Actividad Seudolider	12: El coach mostrará las principales características de un Seudolider, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad Dinámica.	13: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica de preparar un sketch mostrando las características de un Seudolider.	30 min
Actividad Reflexión.	14: Los egresados reflexionarán sobre la experiencia vivida y los conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual responderán a un cuestionario.	20 min
Actividad Despedida	15: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min

Nota: Elaboración Propia.

8.6.3. Taller de trabajo en equipo:

Título: Primer taller del trabajo en equipo: “Fundamentos del Trabajo equipo”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del Trabajo en equipo

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.5.

Primer taller del trabajo en equipo: “Fundamentos del Trabajo equipo”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “Temores y esperanzas” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	20 min
Actividad 4: Definición de equipo de trabajo.	El coach expondrá la definición del trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 5: Grupo de trabajo.	El coach explicará las características de un grupo de trabajo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 6: Dinámica.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica de dibujas con un plumón atado a listones.	20 min
Actividad 7: Equipo de trabajo.	El coach demostrará las características de un equipo de trabajo.	20 min

Actividad 8: Diferencia entre grupo y equipo.	El coach explicará las principales diferencias de un grupo de trabajo con un equipo de trabajo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	30 min
Actividad 9: Dinámica.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica "Listones".	25 min
Actividad 10: Fases en la puesta en marcha de un equipo de trabajo.	El coach expondrá las fases de un equipo de trabajo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 11: Etapas en el desarrollo del equipo de trabajo.	El coach presentará las etapas en el desarrollo del equipo de trabajo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 12: El jefe de equipo.	El coach explicará en que consiste ser el jefe de equipo y cuáles son sus características, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 13: Como conseguir que un equipo sea eficaz.	El coach enseñará diferentes formar de lograr la eficacia en un trabajo de equipo.	20 min
Actividad 14: Porque no funcionan los equipos.	El coach explicará las diferentes razones por las que los equipos no funcionan como equipo.	20 min
Actividad 15: Roles en el equipo	El coach expondrá la definición del trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	20 min
Actividad 16: Dinámica.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica "La tía pancha".	25 min
Actividad 16: Despedida.	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Comunicación efectiva y trabajo en equipo, realizada por Ignacio de la Cruz la blanca (2014).

Nota: Elaboración Propia.

Título: Segundo taller del trabajo en equipo: “Ventajas del trabajo en equipo”

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del Trabajo en equipo

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.6.

Segundo taller del trabajo en equipo: “Ventajas del trabajo en equipo”

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	1: Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	3: El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “La pelota preguntona” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	30 min
Actividad 4: Suma e intercambio de conocimientos.	El coach explicará la importancia del intercambio de conocimientos en un equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	50 min
Actividad 5: Cooperación y colaboración en la tarea.	5: El coach expondrá sobre las ventajas de la cooperación y colaboración en las tareas de un equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	50 min
Actividad 6: Dinámica.	6: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “Las sillas cooperativas”.	40 min
Actividad 7: Sinergia para la consecución de objetivos y metas.	El coach expondrá sobre la importancia de plantear objetivos y metas en un equipo de trabajo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	50 min

Actividad Dinámica.	8: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “El círculo cooperativo”.	40 min
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Actividad Despedida.	9: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min
----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	-------

Nota, la información fue extraída del libro titulado Comunicación efectiva y trabajo en equipo, realizada por Ignacio de la Cruz la blanca (2014).

Nota: Elaboración Propia.

Título: Tercer taller del trabajo en equipo: “Técnicas y habilidades personales y sociales para el trabajo en equipo”

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del Trabajo en equipo

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.7.

Tercer taller del trabajo en equipo: “Técnicas y habilidades personales y sociales para el trabajo en equipo”

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción ubicación	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “El personaje famoso” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	25 min
Actividad 4: Liderazgo.	El coach explicará la importancia del liderazgo para el trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad 5: Dinámica.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “La torre más alta”.	25 min
Actividad 6: Comunicación.	El coach explicará la importancia de la comunicación para el trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad 7: Dinámica	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “Comunicación y acción”.	25 min

Actividad Coordinación	8: El coach explicará la importancia de la coordinación para el trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad Dinámica.	9: El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “La Familia Izquierdo”.	25 min
Actividad Otras técnicas	10: El coach explicará otras técnicas también importantes para el trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad Reflexión.	11: Los egresados reflexionarán sobre la experiencia y los conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual responderán individualmente a un cuestionario.	20 min
Actividad Despedida.	12: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Comunicación efectiva y trabajo en equipo, realizada por Ignacio de la Cruz la blanca (2014).

Nota: Elaboración Propia.

8.6.4. Taller de la Empatía:

Título: Primer taller de la Empatía: “Fundamentos de la Empatía”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Empatía.

Horario: De 8:00 am - 12:00 pm.

Tabla 8.8.

Primer taller de la Empatía: “Fundamentos de la Empatía”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “La historia” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	25 min
Actividad 4: ¿Qué es la empatía?	El coach explicará la definición de la empatía, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad 5: Características de una persona empática.	El coach manifestará las principales características de una persona con empatía así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad 6: Dinámica	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “La Familia Izquierdo”.	25 min
Actividad 7: Importancia.	El coach dará a conocer la importancia de la empatía, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min

Actividad 8: Ejercicio práctico.	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en el ejercicio de “Describir a la persona que más odias”.	35 min
Actividad 9: Indicadores comunes ¿Cómo saber si eres empático?	El coach expondrá los principales indicadores de la empatía y explicara como saber si una persona es o no empática, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad 10: Dinámica	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en el roll play de un directivo que despide a un empleado.	35 min
Actividad 11: Despedida.	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Inteligencia Emocional EMPATÍA, realizada por Harvard Business Review (2018).

Nota: Elaboración Propia.

Título: Segundo taller de la Empatía: “¿Por qué es conveniente la empatía en el trabajo?”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Empatía.

Horario: De 8:00 am - 11:00 pm.

Tabla 8.9.

Segundo taller de la Empatía: “¿Por qué es conveniente la empatía en el trabajo?”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “La isla desierta” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	50 min
Actividad 4: ¿Por qué es conveniente la empatía en el trabajo?	El coach explicará la importancia del liderazgo para el trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	1 hora
Actividad 5: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “El corazón de la empatía” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	50 min
Actividad 6: Despedida.	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia.	5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado La empatía en la empresa, realizada por Luis Moya Albiol (2016).

Nota: Elaboración Propia.

Título: Tercer taller de la Empatía: “La empatía como camino hacia la felicidad en el trabajo”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Empatía.

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.10.

Tercer taller de la Empatía: “La empatía como camino hacia la felicidad en el trabajo”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “Autorretrato” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	50 min
Actividad 4: La empatía como camino hacia la felicidad en el trabajo”.	El coach explicará la importancia del liderazgo para el trabajo en equipo, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	1 hora
Actividad 5: Ejercicio práctico.	El coach y los anfitriones realizarán el ejercicio práctico que consiste en imaginar una situación de violencia laboral por acoso laboral a un empleado, y el coach hará que cada egresado reflexione sobre ello.	50 min
Actividad 6: Preguntas.	Los egresados reflexionarán sobre la experiencia y los conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual responderán individualmente a un cuestionario.	45 min

Actividad 7: Formación de equipos. Los egresados formaran equipo para poder hacer un organizador visual para posteriormente exponer. 1 hora

Actividad 8: Reflexión. El coach realizará preguntas al azar con la participación de los egresados. 15 min

Actividad 9: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia. 5 min

Despedida.

Nota, la información fue extraída del libro titulado La empatía en la empresa, realizada por Luis Moya Albiol (2016).

Nota: Elaboración Propia.

8.6.5. Taller de la Comunicación:

Título: Primer taller de la Comunicación: “Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación.

Horario: De 8:00 am - 12:00 pm.

Tabla 8.11.

Primer taller de la Comunicación: “Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “Show and Tell” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	30 min
Actividad 4: Definición	El coach explicará la definición de la comunicación, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	50 min
Actividad 5: Características	El coach detallará las características de la comunicación, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad 6: Dinámica	El coach explicará y gestionará que los egresados participen en la dinámica “Dibujo descompuesto”.	40 min
Actividad 7: Importancia	El coach explicará la importancia de la comunicación, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	50 min

Actividad Trabajo equipo 8: Los egresados formaran equipo para poder hacer un organizador visual para posteriormente exponer. 50 hora

Actividad Preguntas 9: Los egresados reflexionarán sobre la experiencia y los conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual responderán individualmente a un cuestionario. 20 min

Actividad Despedida 10: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia 5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Comunicación efectiva y trabajo en equipo, realizada por Ignacio de la Cruz la blanca (2014).

Nota: Elaboración Propia.

Título: Segundo taller de la Comunicación: “Tipos de Comunicación”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación.

Horario: De 7:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.12.

Segundo taller de la Comunicación: “Tipos de Comunicación”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “la noticia” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	15 min
Actividad 4: La comunicación verbal.	El coach explicará en que consiste la comunicación verbal, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	10 min
Actividad 5: La comunicación no verbal.	El coach presentará en que consiste la comunicación no verbal, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 6: La mirada.	El coach explicará la importancia de la mirada al momento de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 7: Ejercicio práctico.	El coach indicará que formen grupos de dos y salgan al frente y entablen una conversación mirándose a los ojos.	25 min

Actividad 8: Las expresiones faciales.	El coach explicará la importancia de las expresiones faciales al momento de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 9: Ejercicio práctico.	El coach elegirá al azar a los egresados para que cuenten una historia al frente de todos, y posteriormente el participante recibirá las opiniones y recomendaciones para mejorar las expresiones al momento de hablar.	25 min
Actividad 10: La sonrisa.	El coach explicará la importancia de la sonrisa al momento de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 11: Ejercicio práctico.	El coach elegirá al azar a los egresados para que se presenten al frente de todos, mostrando una sonrisa permanente.	25 min
Actividad 12: La postura corporal	El coach explicará la importancia de la postura corporal al momento de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 13: Ejercicio práctico.	El coach elegirá al azar a los egresados para que hable sobre una experiencia laboral, poniendo en práctica la buena postura corporal	25 min
Actividad 14: Los gestos.	El coach explicará la importancia de los gestos al momento de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 15: Ejercicio práctico.	El coach elegirá al azar a los egresados para que hable sobre un logro, poniendo en práctica los gestos y las manos.	25 min
Actividad 16: La distancia y la proximidad.	El coach explicará la importancia de la distancia y la proximidad al momento de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	10 min

Actividad 17: Ejercicio práctico.	El coach elegirá al azar a los egresados para que hable sobre un logro, poniendo en práctica la distancia y la proximidad.	25 min
Actividad 18: El contacto físico.	El coach explicará la importancia del contacto físico al momento de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 19: Ejercicio práctico.	El coach elegirá al azar a los egresados para que hable sobre un logro, poniendo en práctica la distancia y la proximidad.	20 min
Actividad 20: La apariencia personal	El coach explicará la importancia de la apariencia personal de comunicar, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	15 min
Actividad 21: Despedida.	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia	5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Comunicación efectiva y trabajo en equipo, realizada por Ignacio de la Cruz la blanca (2014).

Nota: Elaboración Propia.

Título: Tercer taller de la Comunicación: “Formas de mejorar la comunicación”

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación.

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.13.

Tercer taller de la Comunicación: “Formas de mejorar la comunicación”

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “Cita a ciegas” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	50 min
Actividad 4: Ventajas de la comunicación.	El coach explicará las ventajas de una buena comunicación, así mismo explicará mediante videos y ejemplos. También expondrá formas de una buena comunicación.	1 hora
Actividad 6: Otras formas de mejorar la comunicación.	El coach demostrará otras formas de mejorar la comunicación, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	60 min
Actividad 7: Dinámica.	El coach indicará que los egresados formen grupo de 2, para que hagan un roll play sobre la atención a un cliente molesto e indignado.	50 min

Actividad 8: Los egresados reflexionarán sobre la experiencia y los 60 min
Preguntas. conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual
responderán individualmente a un cuestionario.

Actividad 10: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los 5 min
Despedida. egresados por su asistencia

Nota, la información fue extraída del libro titulado Comunicación efectiva y trabajo en equipo, realizada por Ignacio de la Cruz la blanca (2014).

Nota: Elaboración Propia.

8.6.6. Taller de la Integridad:

Título: Primer taller de Integridad: “Fundamentos de la integridad”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Integridad.

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.14.

Primer taller de Integridad: “Fundamentos de la integridad”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad Recepción, inscripción ubicación.	1: Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad Apertura.	2: El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad Dinámica.	3: Se la dinámica “La pelota preguntona” juntos con los egresados para romper el hielo.	50 min
Actividad Definición.	4: El coach explicará la definición de la integridad, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad Características.	5: El coach detallará las características de la integridad, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	40 min
Actividad Importancia.	6: El coach explicará la importancia de la integridad, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	60 min
Actividad Trabajo en equipo.	7: Los egresados formarán equipo para poder hacer un organizador visual para posteriormente exponer.	60 min
Actividad Dinámica.	8: El coach indicará una serie de pregunta relacionadas a leyes o valores, y el egresado tendrá que ponerse en un círculo si considera estar de acuerdo.	30 min
Actividad Despedida.	9: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia	5 min

Nota: Elaboración Propia.

Título: Segundo taller de Integridad: “Cómo mejorar la integridad personal”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Integridad.

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.15.

Segundo taller de Integridad: “Cómo mejorar la integridad personal”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción,	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y luego inscripción y serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “Canasta Revuelta” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	50 min
Actividad 4: Cómo mejorar la integridad personal.	El coach enseñará como mejorar la integridad personal, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	120 min
Actividad 5: Trabajo equipo.	Los egresados formarán equipo para poder hacer un organizador visual para posteriormente exponer.	110 min
Actividad 6: Despedida.	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia	5 min

Nota: Elaboración Propia.

Título: Tercer taller de Integridad: “Ética profesional”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento de la Integridad.

Horario: De 8:00 am - 12:00 pm.

Tabla 8.16.

Tercer taller de Integridad: “Ética profesional”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y luego serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “Casa, inquilino y Terremoto” para romper el hielo.	50 min
Actividad 4: Ética profesional”.	El coach explicará en que consiste la ética profesional, así mismo expondrá las grandes ventajas, principales características, y que impacto genera tener ética.	60 min
Actividad 5: Dinámica.	El coach indicará que los egresados realicen un pequeño sketch sobre ética profesional.	60 min
Actividad 6: Trabajo en equipo.	Los egresados formarán equipo para poder hacer un organizador visual para posteriormente exponer.	60 min
Actividad 7: Preguntas.	Los egresados reflexionarán sobre la experiencia y los conocimientos que adquirieron en el encuentro, para lo cual responderán individualmente a un cuestionario.	20 min
Actividad 8: Reflexión.	Los egresados deberán brindar sus opiniones sobre la importancia de la ética.	30 min
Actividad 9: Despedida.	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia	5 min

Nota: Elaboración Propia.

8.6.7. Taller del Emprendimiento:

Título: Primer taller del emprendimiento: “Fundamentos del emprendimiento”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del emprendimiento

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.17.

Primer taller del emprendimiento: “Fundamentos del emprendimiento”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad 1: Recepción, inscripción y ubicación.	Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad 2: Apertura.	El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad 3: Dinámica.	El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “La Caja de Sorpresas” juntos con los egresados para romper el hielo, y así generar confianza y desenvolvimiento por parte del egresado.	30 min
Actividad 4: Definición.	El coach expondrá la definición del emprendimiento, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	30 min
Actividad 5: Características.	El coach detallará las principales características del emprendimiento, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	30 min
Actividad 6: Importancia.	El coach demostrará porque es importante la competencia del emprendimiento, así mismo explicará mediante videos y ejemplos.	30 min
Actividad 7:	El coach definirá los tipos del emprendimiento.	20 min

Tipos de emprendimiento.				
Actividad 8:	El emprendimiento social.	El coach explicará en que consiste el emprendimiento social.	mediante videos, casos y ejemplos	10 min
Actividad 9:	El emprendimiento cultural.	El coach explicará en que consiste el emprendimiento cultural.	mediante videos, casos y ejemplos	10 min
Actividad 10:	Eco emprendimiento.	El coach explicará en que consiste el Eco emprendimiento.	mediante videos, casos y ejemplos	10 min
Actividad 11:	Emprendimiento turístico.	El coach explicará en que consiste el emprendimiento turístico.	mediante videos, casos y ejemplos	10 min
Actividad 12:	Emprendimiento agropecuario.	El coach explicará en que consiste el emprendimiento agropecuario.	mediante videos, casos y ejemplos	10 min
Actividad 13:	Emprendimiento en internet.	El coach explicará en que consiste el emprendimiento en internet.	mediante videos, casos y ejemplos	10 min
Actividad 14:	Ejercicio práctico.	Los egresados tendrán que crear una idea innovadora, y posteriormente exponer.		40 min
Actividad 15:	Trabajo en equipo.	Los egresados formarán equipo para poder hacer un organizador visual para posteriormente exponer.		40 min
Actividad 16:	Despedida.	El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia		5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Emprendimiento: modelos, tipología y comunicación eficaz del proyecto, realizada por Edith Georgina Surdez Pérez, María del Carmen Sandoval Caraveo, Deneb Elí Magaña Medina, María Elvira López Parra (2020)

Nota: Elaboración Propia.

Título: Segundo taller del emprendimiento: “Capacidades relacionadas con el emprendimiento”.

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del emprendimiento.

Horario: De 8:00 am - 1:00 pm.

Tabla 8.18.

Segundo taller del emprendimiento: “Capacidades relacionadas con el emprendimiento”.

Actividades	Descripción	Duración
Actividad Recepción, inscripción y ubicación.	1: Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad Apertura.	2: El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad Dinámica.	3: El coach realizará la dinámica “Preguntas vigorizantes” juntos con los egresados para romper el hielo.	50 min
Actividad Liderazgo.	4: El coach explicará la importancia del liderazgo para ser emprendedor.	60 min
Actividad Creatividad.	5: El coach explicará la importancia de la creatividad para ser emprendedor.	60 min
Actividad Toma de decisiones.	6: El coach explicará la importancia de la toma de decisiones para ser emprendedor.	60 min
Actividad Delegación.	7: El coach explicará la importancia de delegar para ser emprendedor.	50 min
Actividad Despedida.	8: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia	5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Emprendimiento: modelos, tipología y comunicación eficaz del proyecto, realizada por Edith Georgina Surdez Pérez, María del Carmen Sandoval Caraveo, Deneb Elí Magaña Medina, María Elvira López Parra (2020)

Nota: Elaboración Propia.

Título: Tercer taller del emprendimiento: “¿El emprendedor nace o se hace?”

Objetivos: Desarrollo y fortalecimiento del Emprendimiento.

Horario: De 8:00 am - 12:00 pm.

Tabla 8.19.

Tercer taller del emprendimiento: “¿El emprendedor nace o se hace?”

Actividades	Descripción	Duración
Actividad Recepción, inscripción ubicación.	1: Los anfitriones del taller saludarán a los egresados, posteriormente les harán llenar una lista de asistencia y y posteriormente serán ubicados en sus respectivos lugares.	10 min
Actividad Apertura.	2: El coach saludará a todos los participantes. Seguidamente realizará una introducción del taller.	5 min
Actividad Dinámica.	3: El coach y los anfitriones realizarán la dinámica “El pulpo” juntos con los egresados para romper el hielo.	50 min
Actividad ¿El emprendedor nace o se hace?	4: El coach explicará si en realidad el emprendedor nace o se hace emprendedor,	100 min
Actividad El espíritu emprendedor.	5: El coach expondrá porque es importante que todo profesional tenga el espíritu emprendedor.	40 min
Actividad Trabajo en equipo.	6: Los egresados formarán equipo para poder hacer un organizador visual para posteriormente exponer.	60 min
Actividad Preguntas.	7: Los egresados responderán individualmente a un cuestionario.	10 min
Actividad Despedida.	8: El coaching dará por finalizado el taller, y agradecerá a los egresados por su asistencia	5 min

Nota, la información fue extraída del libro titulado Emprendimiento exitoso, Cómo mejorar su proceso y gestión, realizada por Alejandro Schnarch (2016).

Nota: Elaboración Propia.

8.7. Recursos a utilizar en el taller:

8.7.1. Humanos:

- Coaching
- Ponente
- Anfitrión 1
- Anfitrión 2

8.7.2. Materiales:

- Laptop
- USB
- Proyector multimedia
- Micrófono
- Parlantes
- Sillas
- Mesas
- Dípticos
- Hojas Bond
- Lapiceros y plumones.
- Tijera
- Folder manila
- Goma o Silicona
- Cinta de embalaje
- Cronómetro
- Papelotes

8.7.3. Financieros:

Financiados por las universidades.

8.8. Presupuesto:

Tabla 8.20.

Presupuesto para la aplicación de los talleres.

Taller	Público Objetivo	Responsable	Presupuesto
Taller de desarrollo y perfeccionamiento de competencias de egresados.	Egresados	Ponente y anfitriones	S/.350
Primer taller de liderazgo: “Fundamentos del Liderazgo”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Segundo taller de liderazgo: “Rasgos del liderazgo	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Tercer taller de liderazgo: “Estilos de liderazgo”	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Primer taller del trabajo en equipo: “Fundamentos del Trabajo equipo”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Segundo taller del trabajo en equipo: “Ventajas del trabajo en equipo”	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Tercer taller del trabajo en equipo: “Técnicas y habilidades personales y sociales para el trabajo en equipo”	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Primer taller de la Empatía: “Fundamentos de la Empatía”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Segundo taller de la Empatía: “¿Por qué es conveniente la empatía en el trabajo?”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Tercer taller de la Empatía: “La empatía como camino hacia la felicidad en el trabajo”.	Egresados.	Coach y anfitriones	S/.350

Primer taller de la Comunicación: “Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación”.	Egresados.	Coach y anfitriones	S/.350
Segundo taller de la Comunicación: “Tipos de Comunicación”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Tercer taller de la Comunicación: “Formas de mejorar la comunicación”	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Primer taller de Integridad: “Fundamentos de la integridad”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Segundo taller de Integridad: “Cómo mejorar la integridad personal”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Tercer taller de Integridad: “Ética profesional”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Primer taller del emprendimiento: “Fundamentos del emprendimiento”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
Segundo taller del emprendimiento: “Capacidades relacionadas con el emprendimiento”.	Egresados	Coach y anfitriones	S/.250
Tercer taller del emprendimiento: “¿El emprendedor nace o se hace?”	Egresados	Coach y anfitriones	S/.350
TOTAL			S/.6650

Nota: Elaboración Propia.

8.9. Cronograma de actividades:

Tabla 8.21.

Cronograma de talleres

Taller	Primera semana				Segunda semana			Tercera semana			Cuarta semana			Quinta semana			Sexta semana		
	S	L	M	V	L	M	V	L	M	V	L	M	V	L	M	V	L	M	V
Taller de desarrollo y perfeccionamiento de competencias de egresados.	■																		
Primer taller de liderazgo: "Fundamentos del Liderazgo".		■																	
Segundo taller de liderazgo: "Rasgos del liderazgo"			■																
Tercer taller de liderazgo: "Estilos de liderazgo"				■															
Primer taller del trabajo en equipo: "Fundamentos del Trabajo equipo".					■														
Segundo taller del trabajo en equipo: "Ventajas del trabajo en equipo"						■													
Tercer taller del trabajo en equipo: "Técnicas y habilidades personales y sociales para el trabajo en equipo"							■												

Primer taller de la Empatía: “Fundamentos de la Empatía”.																				
Segundo taller de la Empatía: “¿Por qué es conveniente la empatía en el trabajo?”.																				
Tercer taller de la Empatía: “La empatía como camino hacia la felicidad en el trabajo”.																				
Primer taller de la Comunicación: “Desarrollo y fortalecimiento de la Comunicación”.																				
Segundo taller de la Comunicación: “Tipos de Comunicación”.																				
Tercer taller de la Comunicación: “Formas de mejorar la comunicación”																				
Primer taller de Integridad: “Fundamentos de la integridad”.																				
Segundo taller de Integridad: “Cómo mejorar la integridad personal”.																				
Tercer taller de Integridad: “Ética profesional”.																				
Primer taller del emprendimiento: “Fundamentos del emprendimiento”.																				

Segundo taller del emprendimiento: “Capacidades relacionadas con el emprendimiento”.																				
Tercer taller del emprendimiento: “¿El emprendedor nace o se hace?”																				

Nota: Elaboración Propia

REFERENCIAS

- Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (2013). *Lima Verde (Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana)*. España: Addo impresores SAL. Recuperado de: <http://libroverdeempleabilidad.avap.es/docs/LibroVerdeEmpleabilidad.pdf>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. (1a. ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Vsmq568qZ7sC&printsec=frontcover&q=Selecci%C3%B3n+por+competencias.+alles+marthA+2006+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjA4PS9j6vIAhUKrVvKHXn5BesQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>
- Altamirano (2014). *Análisis de empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la Universidad politécnica salesiana sede cuenca desde julio 2003 a abril 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>
- Campos, G. (2003). *Implicancias económicas del concepto de empleabilidad*. Revista de la Facultad de Economía-BUAP,8(23).101-111. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Carranza, S. & Vilca, M. (2018). *Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo- Sede Huamachuco Período 2015- 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11344/carranzarios_sandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruzado, W. (2019). *Competencias Blandas en la Empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede los Olivos, año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuarto Poder. *¿Futuro técnico o universitario?: la decisión de los jóvenes del Perú*. Recuperado de: <https://www.americatv.com.pe/cuarto-poder/futuro-tecnico-universitario-decision-jovenes-peru-noticia-46960>

El comercio (15 de abril de 2017). Siete ideas claves sobre su empleabilidad, por Inés Temple. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/opinion/siete-ideas-claves-empleabilidad-ines-temple-421420-noticia/>

El Comercio (20/12/2016). *¿Qué necesita un profesional peruano para ser más empleable?* Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/necesita-profesional-peruano-empleable-230597-noticia/>

El peruano (15 de agosto de 2019). *Día Internacional de la Juventud*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-dia-internacional-de-juventud-82468.aspx>

Formichella, M., & London, S. (2013). *Empleabilidad, educación y equidad social*. Revista de Estudios Sociales, (47), 79-91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf>

García, K. & Vera L. (2015). *Análisis de los determinantes de empleabilidad de estudiantes de la carrera de economía de la UCSG, período 2010-2015*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4422/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-80.pdf>

Gestión (19 de julio de 2015). *Carreras técnicas vs. universitarias: ¿Qué es lo que necesita realmente Perú?* Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/carreras-tecnicas-vs-universitarias-necesita-realmente-peru-95151-noticia/>

Gestión (24 de enero de 2018). *Forge: El 38% de jóvenes peruanos no encuentra empleo por falta de experiencia.* Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/forge-38-jovenes-peruanos-encuentra-falta-experiencia-225686-noticia/>

Gestión (09/06/2019). *Perú es el segundo país de la región con más migrantes venezolanos, según Acnur.* Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/peru-segundo-pais-region-migrantes-venezolanos-acnur-269602-noticia/>

George, D. & Mallery, P. (2013). *IBM SPSS Statistics 19 Step by Step a Simple Guide and Reference.*

Gómez, J., Galiana, D., López, D. y León, D. (2011). *Empleabilidad 2.0.(3ª guía de orientación universitaria para el empleo).* España: Libecrom: Recuperado de <http://observatorio.umh.es/files/2011/06/2011-empleabilidad-20.pdf>

Herrera (2017). *Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la universidad privada del norte, los olivos, 2015-I al 2017-I.* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13178/FABIOLA%20STEFHANIE%20HERRERA%20QUINTANILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: The McGraw-Hil. Recuperado de: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). *Encuesta Nacional a egresados universitarios y universidades.* Lima, Perú. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (15 de agosto de 2019). *Informe de Empleo N° 08 - Trimestre: May-Jun-Jul 2019*. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/>
- Knapton, H. (2019). *Employability - What Does It Really Mean? Teaching Business & Economics*, 23(2), 14–16. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=137842209&lang=es&site=eds-live>
- Lisá, Elena & Hannelová, Katarína & Newman, Denisa. (2019). Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. Recuperado de : https://www.researchgate.net/publication/332794777_Comparison_between_employers'_and_students'_expectations_in_respect_of_employability_skills_of_university_graduates
- Martín, C. (2015). *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma De Madrid, Madrid, España. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin_gonzalez_carlos_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Martínez-Nicolás, M., García-Galera, M.-C., & Torregrosa-Carmona, J.-F. (2018). *Inserción Laboral Y Satisfacción Con El Empleo en Los Grados De Comunicación Adaptados Al EEES. Un Estudio De Caso. El Profesional de La Información*, 27(6), 1313–1322. Recuperado de: <https://doi.org/10.3145/epi.2018.nov.14>
- Meneses, A. (2017). *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el período 2010-2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6637/Meneses_CAR.pdf?sequence=1

- Meza, C. (2017). Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012- 2014. (Tesis de Maestría). Universidad Continental de Huancayo. Huancayo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4318/1/INV_PG_MA_TE_Meza_Anglas_2017.pdf
- Morales Ramírez, M. (2014). *Sistema de aprendizaje dual: ¿una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?* Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1(19). Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(14\)70665-7](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(14)70665-7)
- Novella, R.; Alvarado, A.; Rosas, D.; González, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENAHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú.* Perú. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6555/Encuesta%20de%20habilidades%20al%20trabajo%20ENHAT%202017-2018%20causas%20y%20consecuencias%20de%20la%20brecha%20de%20habilidades%20en%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olson, J. D. (2016). *Teaching employability skills to post-secondary students through e-learning: A case study of online curriculum (Order No. 10134338).* Available from ProQuest Central. (1811444140). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1811444140?accountid=37408>
- Pérez G. (2015). *Empleabilidad de los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán, modalidad Diurna.* Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/931/1/Perez%20Pincheira%20C%20Gabriel%20Alejandro.pdf>
- Perú 21 (21 de julio de 2018). *Desempleo fue cuatro veces mayor en jóvenes que en adultos.* Recuperado de: <https://peru21.pe/economia/desempleo-cuatro-veces-mayor-jovenes-adultos-415906-noticia/>

- RPP Noticias (16 de marzo de 2018). Más de la mitad de los desempleados en Lima son jóvenes. Recuperado de: <https://rpp.pe/economia/economia/mas-de-la-mitad-de-los-desempleados-en-lima-son-jovenes-noticia-1110893>
- Román, J. & Franco R. (2013). Retos y oportunidades para administradores y contadores, desde la perspectiva de empleadores. México. Recuperado de: <https://www3.azc.uam.mx/sieeee/cuartoseminario/ponencias/ponencia25.pdf>
- Rus, T. & Farías G. (2018). *Empleabilidad y Expectativa de logro en la Inserción laboral de los estudiantes Universitarios*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 29(2), 29-40. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=134089223&lang=es&site=eds-live>
- Scavino, P & Vega, K. (2018). *Percepción de Empleabilidad en Millennials que trabajan bajo la modalidad de Prácticas Universitarias en Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf
- Silva, O. (2017). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13888/Silvia_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Siew, W., Roslan, S., Yan-Li, S., Sulaiman, T. y Ab Jalil, H. (2018). *The Employability of Undergraduate Students in a Malaysian Higher Educational Institution*. Líder educativo 2018, 6, 165-182. Recuperado de: https://www.academia.edu/40976069/The_Employability_of_Undergraduate_Students_in_a_Malaysian_Higher_Educational_Institution
- Suárez, B. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto*. Revista de Investigación en Educación, 14 (1), 67-84.

- Shumilova, y., Cai, Y., Pekkola, E. (2012). *Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions*. Universidad de Tampere, Tampere, Finlandia. Recuperado de: https://www.academia.edu/20571593/Employability_of_International_Graduates_Educated_in_Finnish_Higher_Education_Institutions
- Taylor, L. E. (Ed.). (2016). *How to develop your healthcare career: A guide to employability and professional development*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2131192095/bookReader?accountid=37408>
- Temple, I. (2015). Usted S.A. Lima: Editorial Planeta Perú S.A.
- Uriarte, Ch. (2017). La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad señor de Sipán, Pimentel 2017. (Tesis de bachillerato). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4600/Uriarte%20Tarrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What It Is, What It Is Not*. Recuperado de: https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/hea-learning-employability_series_one.pdf

ANEXOS

Tabla 3.2 *Matriz de operacionalización de la variable.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Empleabilidad	La empleabilidad es definida como la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es, de algún modo, responsabilidad de cada persona por lo que involucra significa, compromiso y disponibilidad para el trabajo. Martha Alles (2006).	La variable empleabilidad se medirá a través de 4 dimensiones, utilizando la técnica de la encuesta con su instrumento de evaluación que es el cuestionario.	Conocimientos Técnicos	Conocimientos extracurriculares. Conocimientos de gestión	Ordinal
			Competencias Conductuales	Liderazgo. Trabajo en equipo. Empatía. Comunicación. Integridad. Emprendimiento.	
			Actitud de búsqueda	Búsqueda de trabajo. Redes sociales. Red de contactos.	
			El mercado laboral	Condición laboral actual. Experiencia laboral. Exigencias del mercado laboral. Demanda laboral.	

Nota: las definiciones conceptuales, dimensiones de la variable fueron extraídas del libro titulado Selección por competencias, realizada por Martha Alles (2006).

Tabla 3.3

Matriz de Consistencia de la empleabilidad.

Titulo	Problema	Objetivo General	Objetivos Específicos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018	¿Cuál es el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018?	Determinar el nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.	Determinar el nivel de conocimientos técnicos de los egresados de Administración	El nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 es medio	Empleabilidad	La empleabilidad es definida como la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es, de algún modo, responsabilidad de cada persona por lo que involucra significa, compromiso y disponibilidad para el trabajo. Martha Alles (2006).	La variable empleabilidad se medirá a través de 4 dimensiones, utilizando la técnica de la encuesta con su instrumento de evaluación que es el cuestionario.	Conocimientos Técnicos	Conocimientos extracurriculares.	1,2,3	Ordinal
			Conocimientos de gestión.						4,5,6,7		
			Competencias Conductuales					Liderazgo.	8,9		
								Trabajo en equipo.	10,11		
								Empatía	12,13		
								Comunicación.	14,15		
								Integridad.	16,17,18		
			Actitud de búsqueda					Emprendimiento	19,20		
								Búsqueda de trabajo.	21		
								Redes sociales.	22		
			Mercado laboral					Red de contactos.	23		
								Condición laboral actual.	24		
Experiencia laboral.	25,26										
Exigencias del mercado laboral.	27,28										
	Demanda laboral.	29									
	Describir la percepción de los egresados de Administración sobre el mercado laboral										

Nota: Elaboración Propia

Tabla 3.5

Valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2013)

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Nota: elaboración propia

Interpretación:

Para la variable empleabilidad se consiguió un coeficiente de 0.949, el cual indica que alcanzó un nivel muy alto de confiabilidad según la escala de valoración de Cronbach.

Tabla 4.1

El nivel de empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Nivel	Empleabilidad	
	N°	%
Alto	37	37%
Medio	63	63%
Bajo	0	0%
	100	100%

Nota: elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 4.1, se observa que el 63% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 muestra un nivel medio de empleabilidad, mientras que solo el 37% de los egresados indica un nivel alto de empleabilidad.

Tabla 4.2

El nivel de conocimientos técnicos en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Nivel	Conocimientos Técnicos	
	N°	%
Alto	40	40%
Medio	58	58%
Bajo	2	2%
	100	100%

Nota: elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 4.2, se observa que el 58% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 muestra un nivel medio de conocimientos técnicos, mientras que un 40% de los egresados indica un nivel alto de conocimientos técnicos, y finalmente solo un 2% manifiesta que tiene un nivel bajo de conocimientos técnicos.

Tabla 4.3

El nivel de competencias conductuales en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Nivel	Competencias Conductuales	
	N°	%
Alto	41	41%
Medio	53	53%
Bajo	6	6%
	100	100%

Nota: elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 4.3, se observa que el 53% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 mostró un nivel medio de competencias conductuales, mientras que un 41% de los egresados indicó un nivel alto de competencias conductuales y finalmente solo un 6% mencionó que tiene un nivel bajo de conocimientos técnicos.

Tabla 4.4

El nivel de actitud de búsqueda con la que salen al mercado los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Nivel	Actitud de Búsqueda	
	N°	%
Alto	40	40%
Medio	56	56%
Bajo	4	4%
	100	100%

Nota: elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 4.4, se observa que el 56% de los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 mostró una actitud de búsqueda de trabajo de nivel medio, mientras que un 40% de los egresados indicó un nivel alto en actitud de búsqueda y finalmente solo un 4% mencionó que tiene un nivel bajo en su actitud para salir a buscar un trabajo.

Tabla 4.5

El nivel de percepción sobre el mercado laboral en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

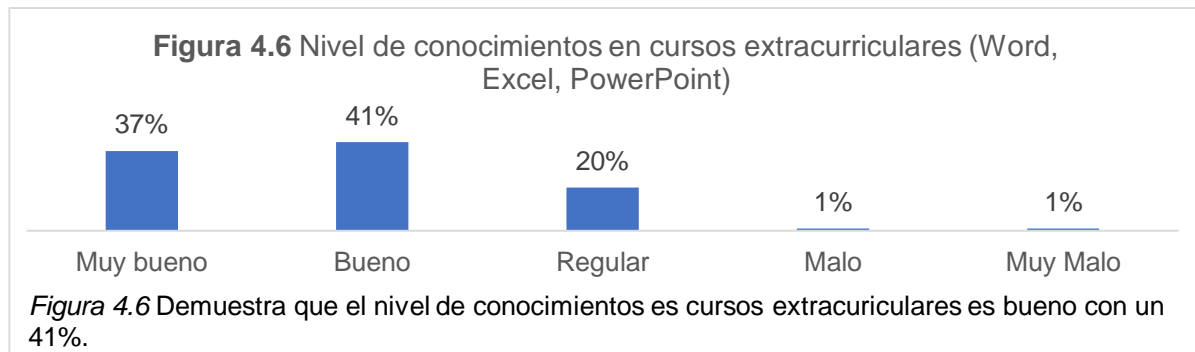
Nivel	Mercado Laboral	
	N°	%
Alto	34	34%
Medio	50	50%
Bajo	16	16%
	100	100%

Nota: elaboración propia

Interpretación:

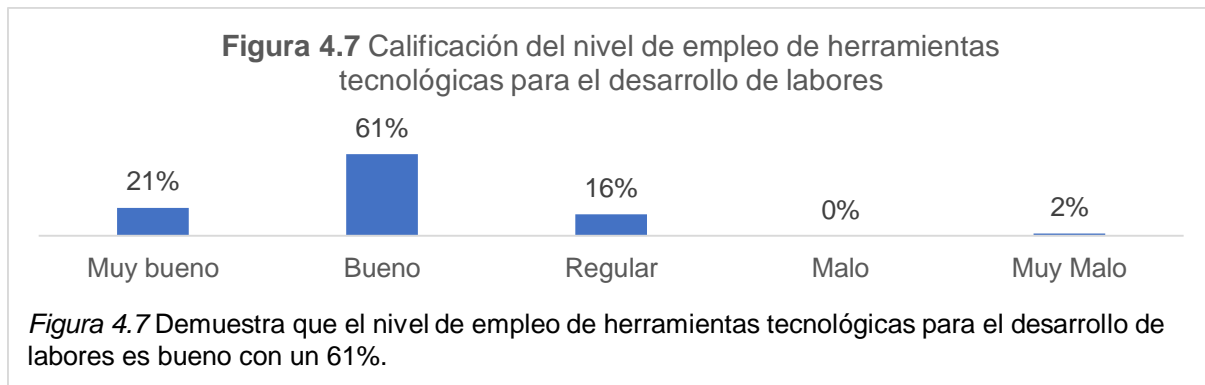
En la Tabla 4.5, se observa que el nivel de la percepción sobre el mercado laboral de los jóvenes egresados de la carrera de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018 es medio con un 50%, mientras que un 34% de los egresados indicó tener una percepción alta y finalmente solo un 16% mencionó tener una percepción baja.

Anexo 6: Figuras



Interpretación:

En la Figura 4.6, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018 consideran que su nivel de conocimientos de los cursos extracurriculares es bueno con un 41%, seguidamente un 37% consideran que el nivel es muy bueno, así mismo un 20% percibe tener un nivel regular, mientras que el 1% considera tener un nivel malo, y el otro 1% de nivel muy malo.



Interpretación:

En la Figura 4.7, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 61% califican como bueno el empleo de las herramientas tecnológicas para el desarrollo de labores, seguidamente un 21% califica como muy bueno, así mismo un 16% califican como regular, mientras que el 2% califican como muy malo.

Figura 4.8 Calificación del nivel de dominio de idiomas (inglés)

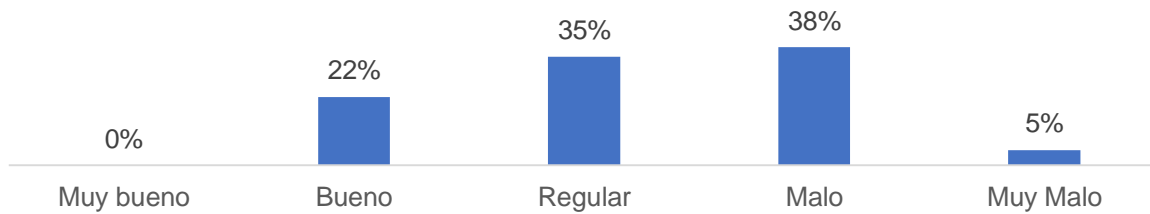


Figura 4.8 Demuestra que el nivel de dominio del idioma inglés es malo con un 38%.

Interpretación:

En la Figura 4.6, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 38% califican como malo el dominio del idioma inglés, seguidamente un 35% califica como regular, así mismo un 22% califican como bueno, mientras que el 5% califican como muy malo.

Figura 4.9 Calificación de conocimientos en gestión en cuanto a su profesión

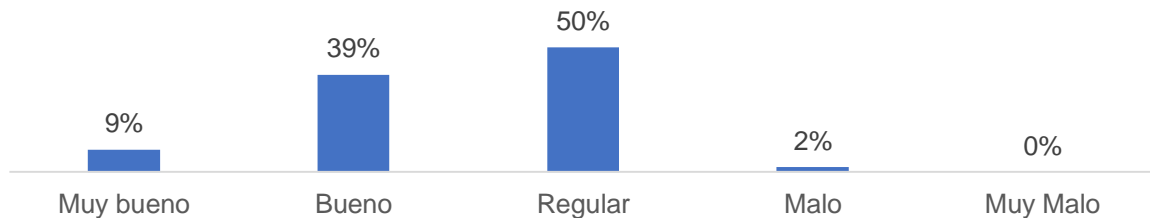


Figura 4.9 Demuestra que la calificación de conocimientos en gestión en cuanto a su profesión es regular con un 50%.

Interpretación:

En la Figura 4.9, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 50% califican como regular los conocimientos de gestión que consideran tener, seguidamente un 39% califica como bueno, así mismo un 9% califican como muy bueno, mientras que el 2% califican como malo.

Figura 4.10 Calificación del nivel de dominio para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de una empresa

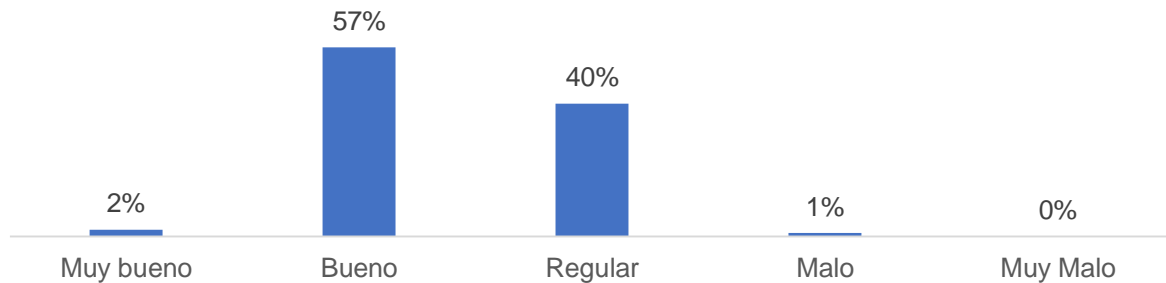


Figura 4.10 Demuestra que el nivel de dominio para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de una empresa es bueno con un 57%.

Interpretación:

En la Figura 4.10, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 57% califican como bueno el nivel de dominio para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de una empresa, seguidamente un 40% califica como regular, así mismo un 2% califican como muy bueno, mientras que solo el 1% califican como malo.

Figura 4.11 Calificación del nivel de dominio en Recursos Humanos

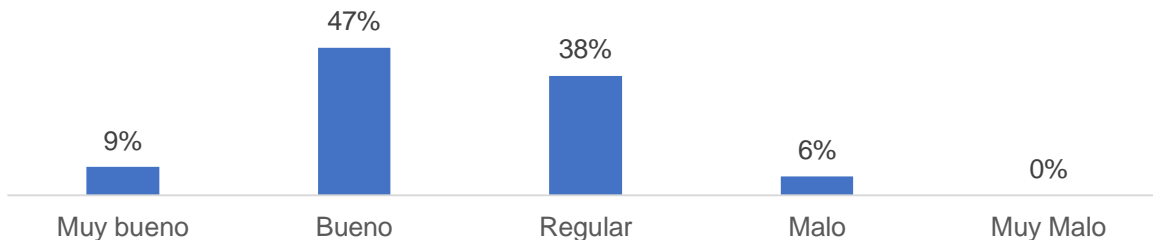
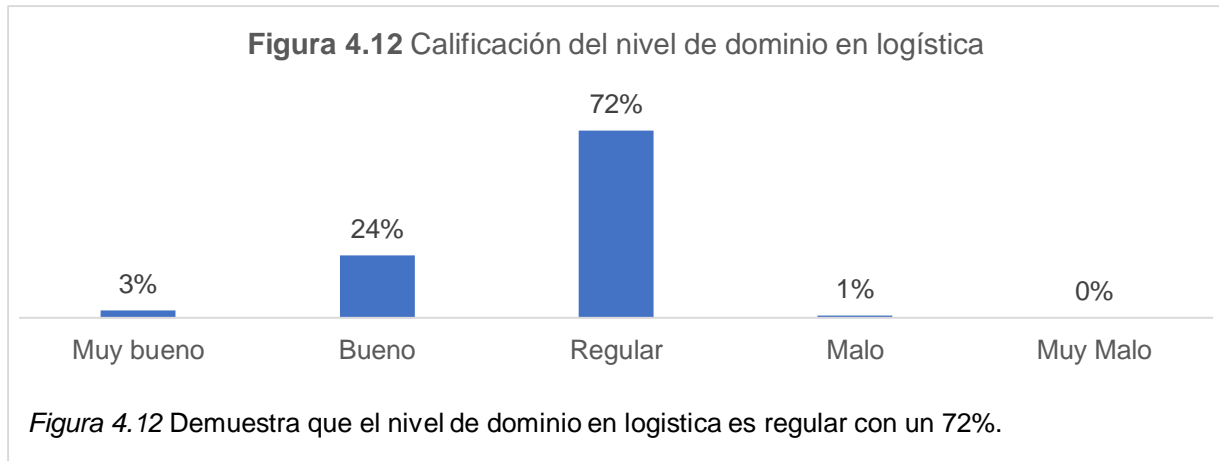


Figura 4.11 Demuestra que el nivel de dominio en recursos humanos es bueno con un 47%.

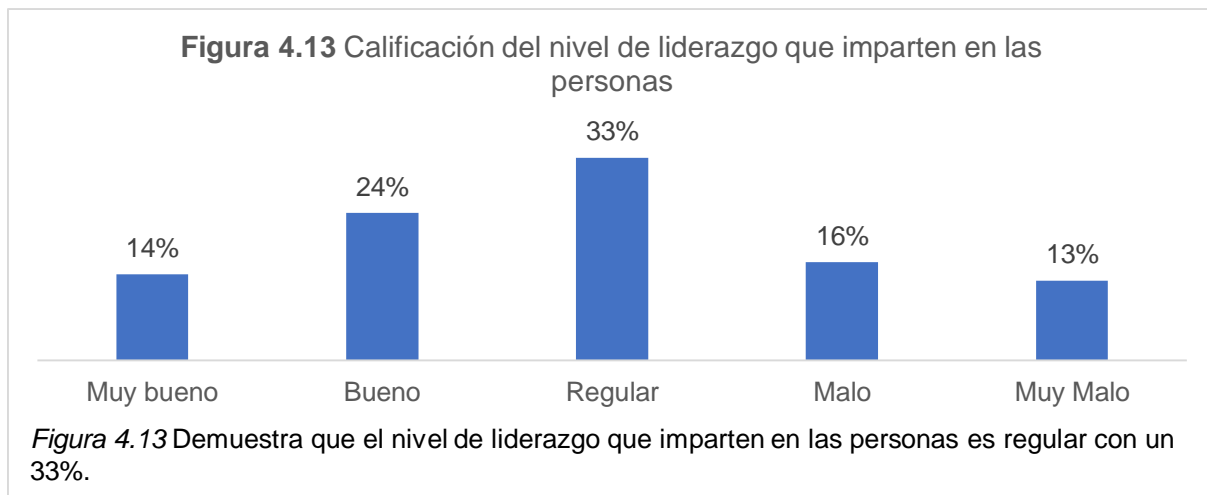
Interpretación:

En la Figura 4.11, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 47% califican como bueno el nivel de dominio en recursos humanos, seguidamente un 38% califica como regular, así mismo un 9% califican como muy bueno, mientras que solo el 6% califican como malo.



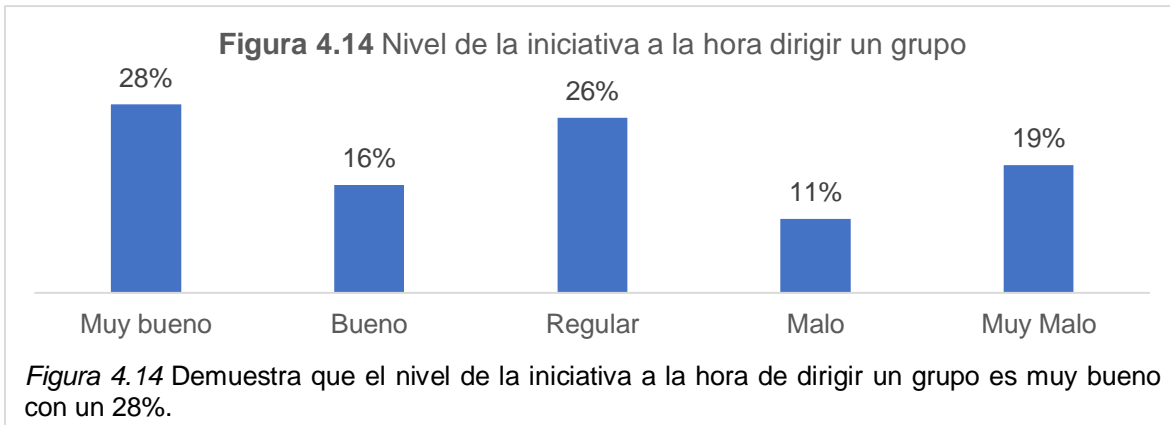
Interpretación:

En la Figura 4.12, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 72% califican como regular el nivel de dominio en logística, seguidamente un 24% califica como bueno, así mismo un 3% califican como muy bueno, mientras que solo el 1% califican como malo.



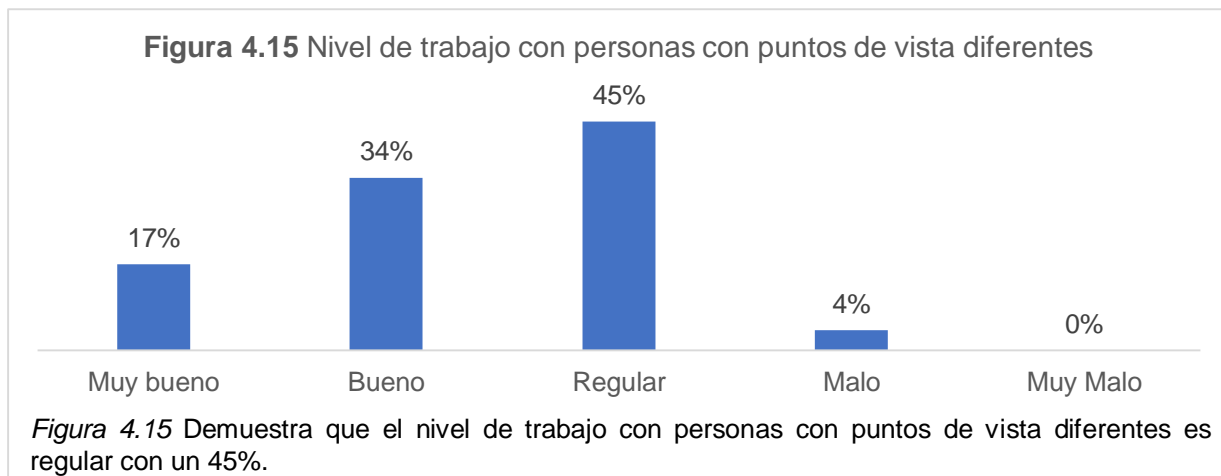
Interpretación:

En la Figura 4.13, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 33% califican como regular el nivel de liderazgo que imparten en las personas, seguidamente un 24% califica como bueno, así mismo un 14% califican como muy bueno, mientras que un 16% y 13% califican como malo y muy malo respectivamente.



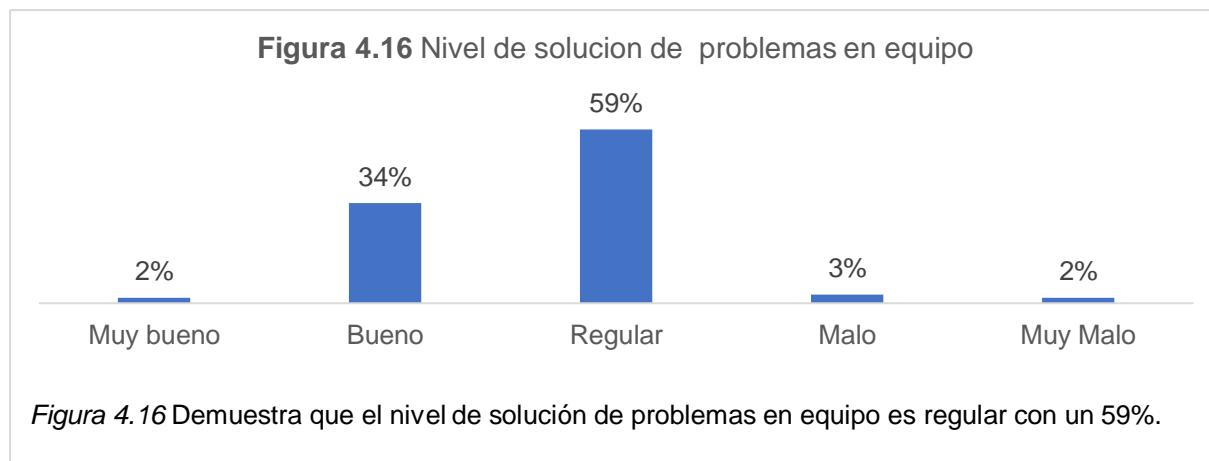
Interpretación:

En la Figura 4.14, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 28% consideran que son muy buenos tomando la iniciativa a la hora de dirigir un grupo, seguidamente un 26% se consideran como regulares, así mismo un 16% como buenos, mientras que el 11% y 19% como malo y muy malo respectivamente.



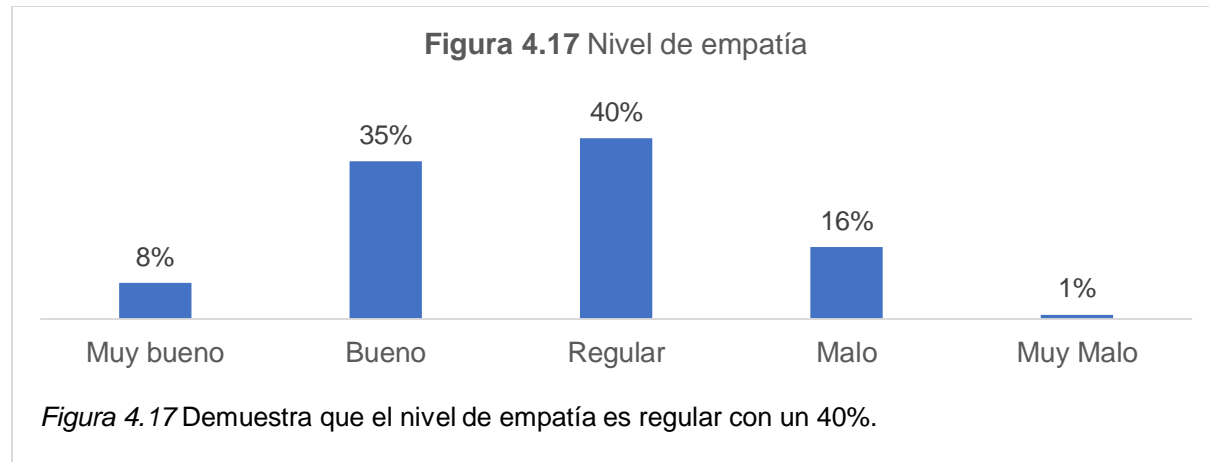
Interpretación:

En la Figura 4.15, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 45% consideran tener un nivel regular trabajando con personas con puntos de vista diferentes al suyo, seguidamente un 34% un nivel bueno, así mismo un 17% como muy bueno, mientras que un 4% como malo.



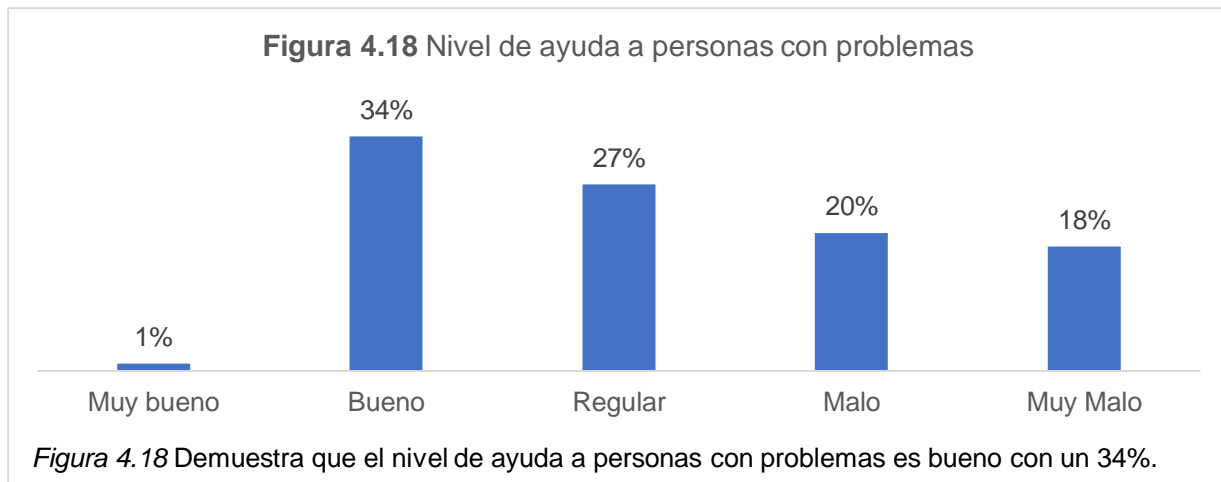
Interpretación:

En la Figura 4.16, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 59% consideran tener un nivel regular para solucionar problemas en un equipo, seguidamente un 34% tienen un nivel bueno, así mismo un 3% como malo, mientras que 2 grupos de 2% consideran tener un nivel muy bueno y muy malo respectivamente.



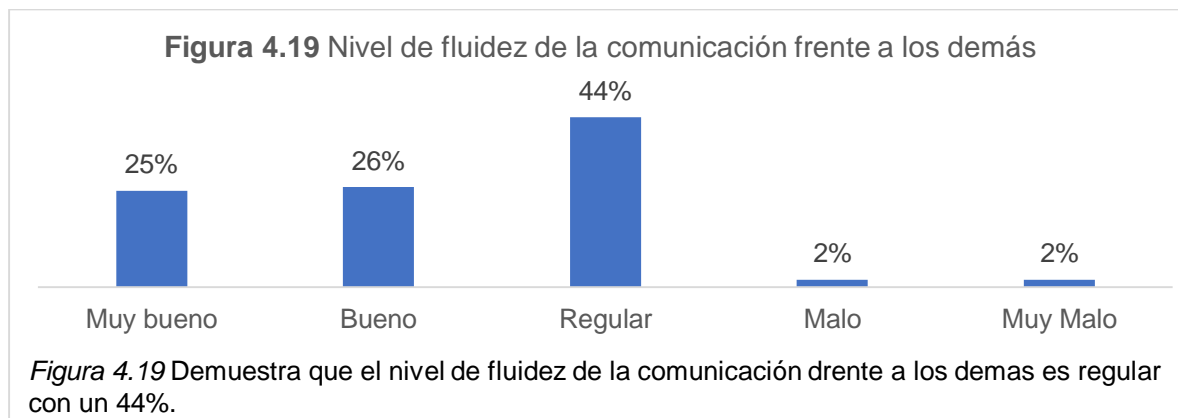
Interpretación:

En la Figura 4.17, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 40% consideran tener un nivel regular de empatía, seguidamente un 35% con un nivel bueno, así mismo un 16% con un nivel malo, mientras que el 8% y 1% como muy bueno y muy malo.



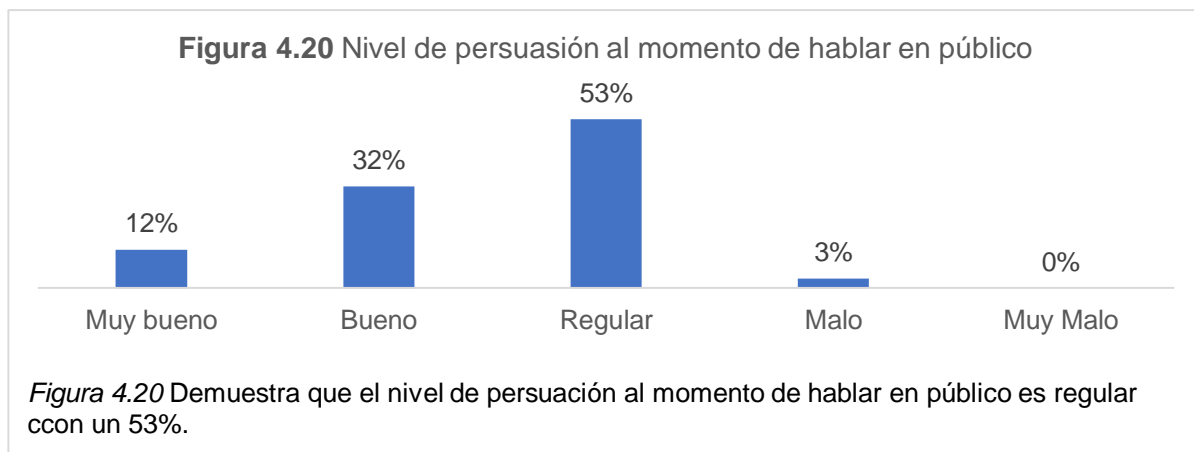
Interpretación:

En la Figura 4.18, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 34% consideran tener un nivel bueno para ayudar personas con problemas, seguidamente un 27% considera tener un nivel regular, así mismo un 20% un nivel malo, mientras un 18% un nivel muy malo y solo el 1% considera tener un nivel muy bueno.



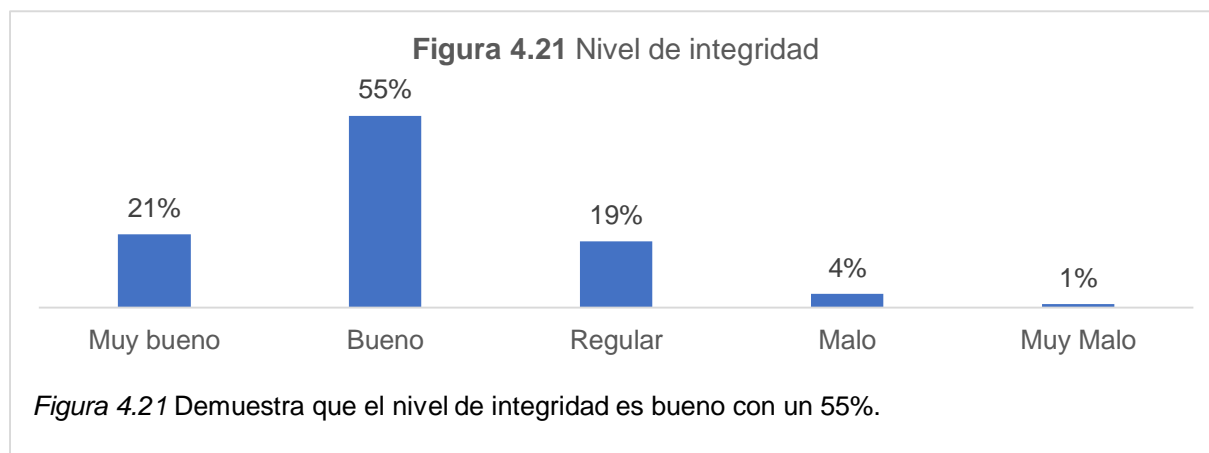
Interpretación:

En la Figura 4.19, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 44% consideran tener un nivel regular en fluidez de comunicación frente a los demás, seguidamente un 26% un nivel bueno, así mismo un 25% como muy bueno, mientras que con un nivel malo y muy malo se representa con un 2% en ambas partes.



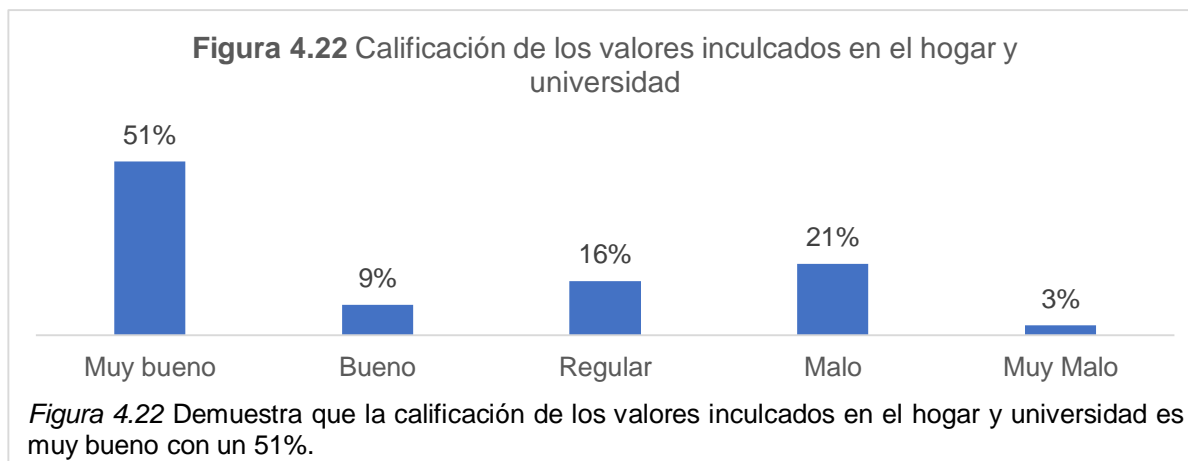
Interpretación:

En la Figura 4.20, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 53% consideran tener un nivel regular de persuasión al momento de hablar en público, seguidamente un 32% consideran tener un nivel bueno, así mismo un 12% con un nivel muy bueno, y un 3% con un nivel malo.



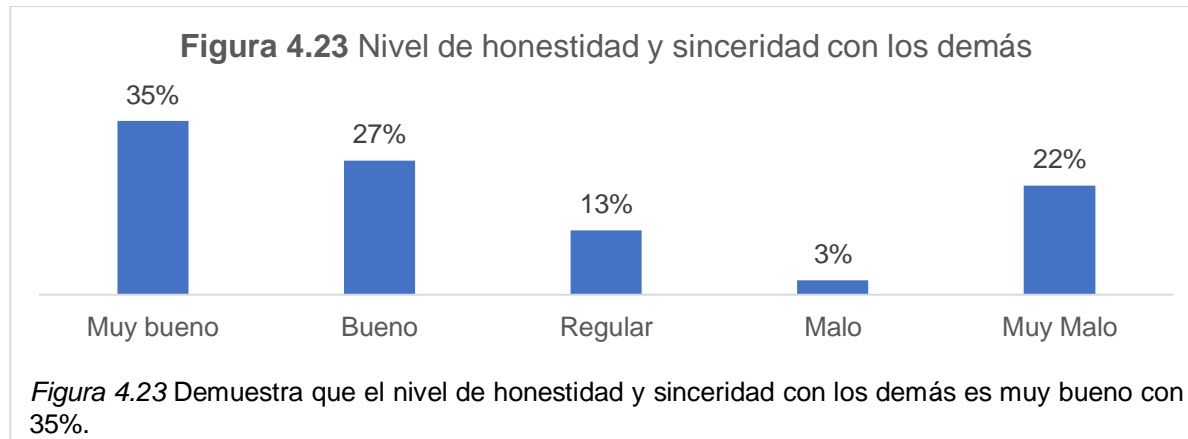
Interpretación:

En la Figura 4.21, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 55% consideran tener un nivel bueno de integridad, seguidamente un 21% consideran tener un nivel muy bueno, así mismo un 19% con un nivel regular, y finalmente un 4% y un 1% con un nivel malo y muy malo respectivamente.



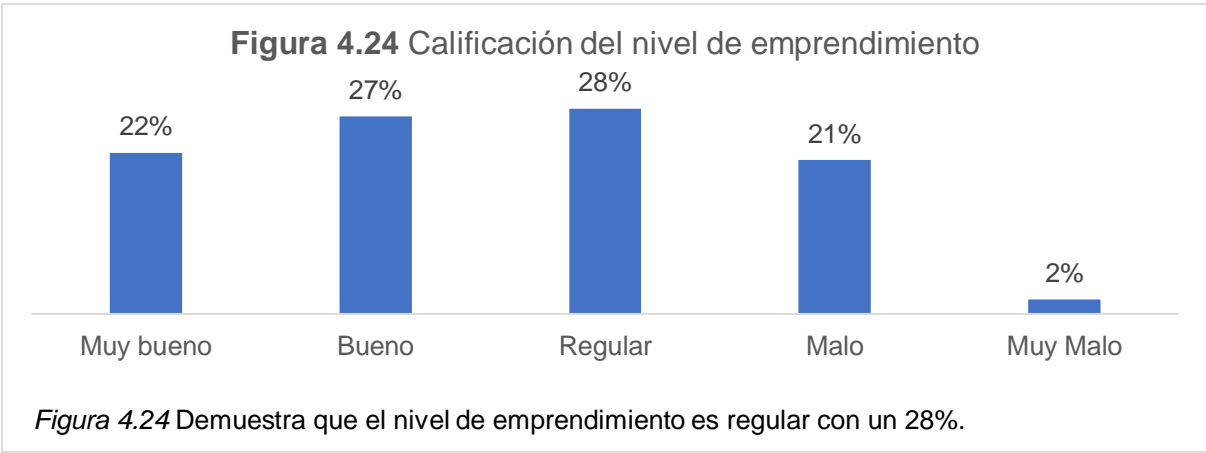
Interpretación:

En la Figura 4.22, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 51% consideran tener un nivel muy bueno en cuanto a los valores inculcados en el hogar y universidad, seguidamente un 21% consideran tener un nivel malo, así mismo un 16% con un nivel regular, un 9% con un nivel bueno y solo el 3% con un nivel muy malo.



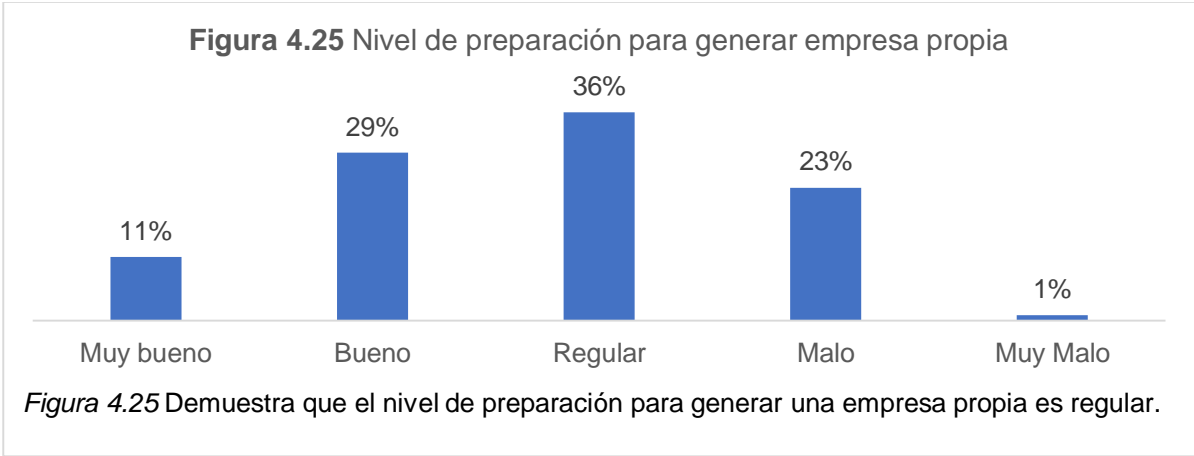
Interpretación:

En la Figura 4.23, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 35% consideran tener un nivel muy bueno en cuanto a honestidad y sinceridad, seguidamente un 27% consideran tener un nivel bueno, así mismo un 13% con un nivel regular, un 3% con un nivel muy malo y solo el 22% con un nivel muy malo.



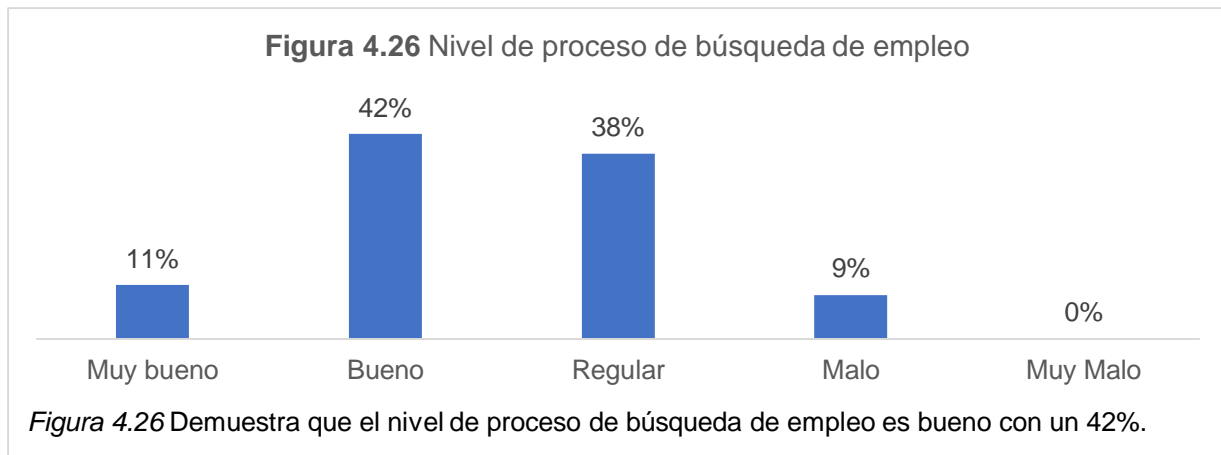
Interpretación:

En la Figura 4.24, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 28% consideran tener un nivel regular de emprendimiento, seguidamente un 27% nivel bueno, así mismo un 22% con un nivel muy bueno, un 21% con un nivel malo y solo el 2% con un nivel muy malo.



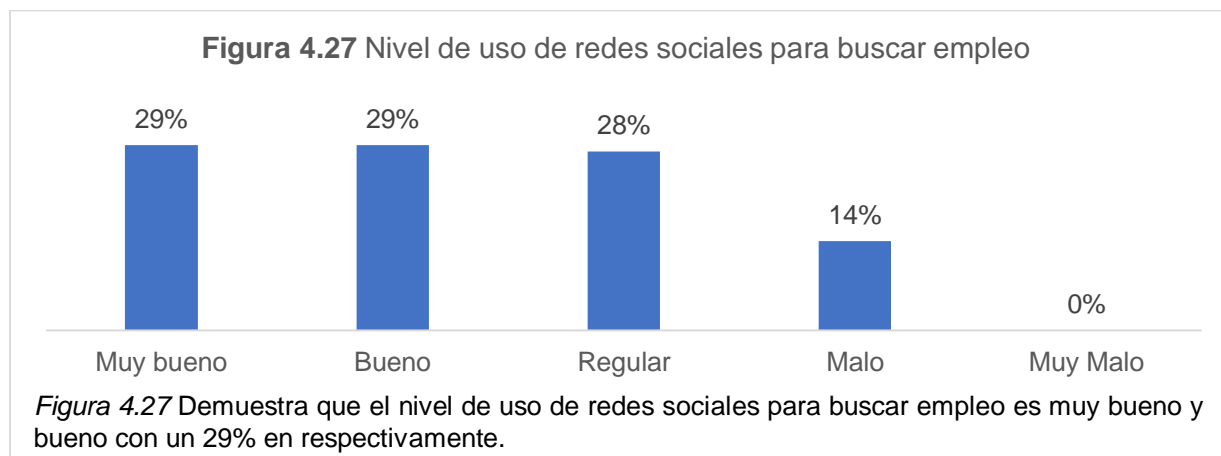
Interpretación:

En la Figura 4.25, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 36% consideran tener un nivel regular de preparación para generar una empresa propia, seguidamente un 29% consideran tener un nivel bueno, así mismo un 23% con un nivel malo, un 11% con un nivel muy bueno y solo el 1% con un nivel muy malo.



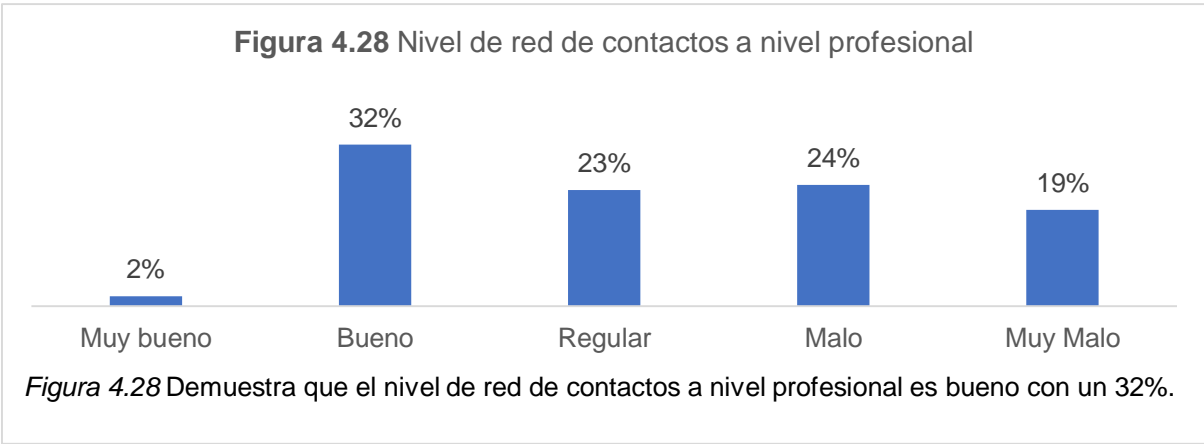
Interpretación:

En la Figura 4.26, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 42% consideran tener un nivel bueno en cuanto a su proceso de búsqueda de empleo, seguidamente un 38% consideran tener un nivel regular, así mismo un 11% con un nivel muy bueno, y un 9% con un nivel malo.



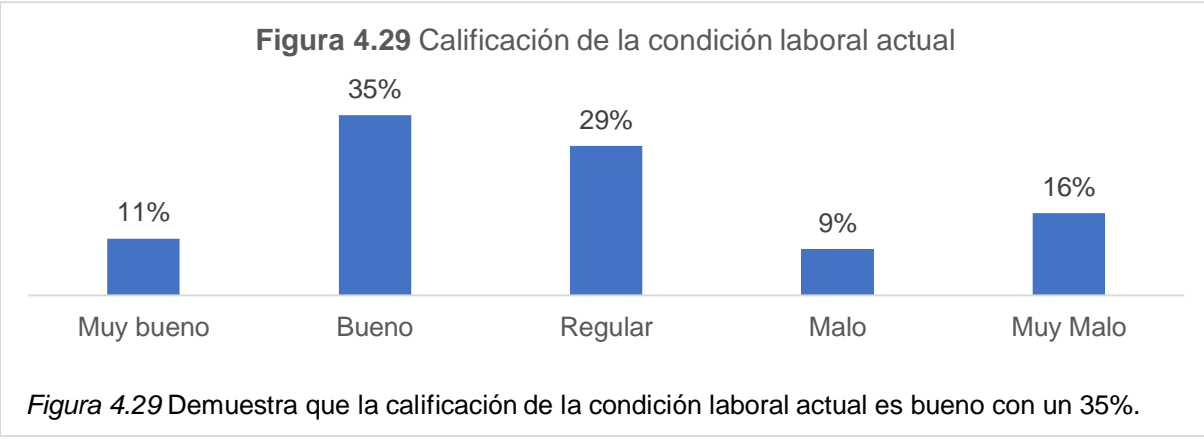
Interpretación:

En la Figura 4.27, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 29% consideran tener un nivel muy bueno en cuanto al uso de redes sociales para buscar empleo, del mismo modo un 29% consideran tener un nivel bueno, así mismo un 28% con un nivel regular, y un 14% con un nivel malo.



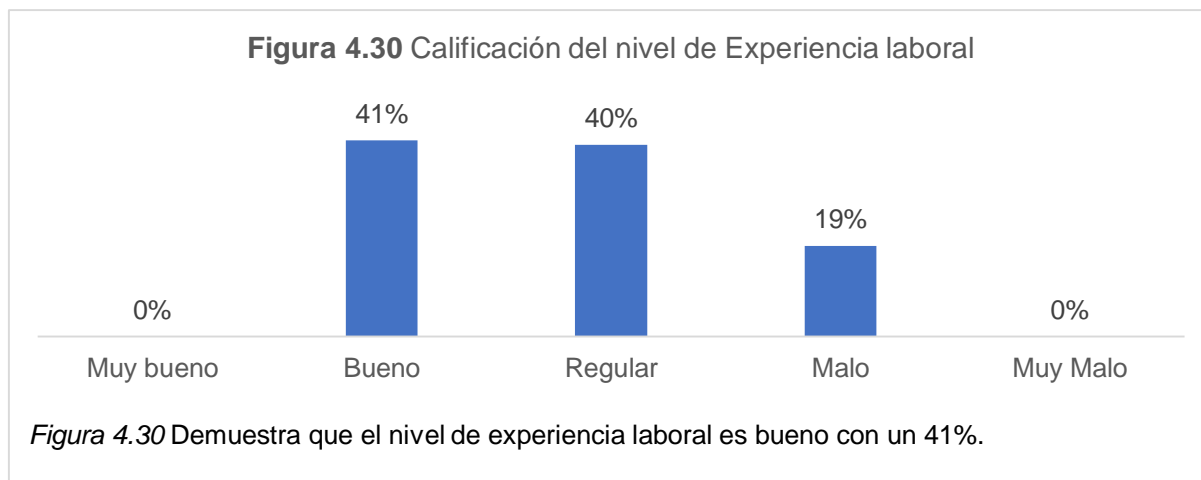
Interpretación:

En la Figura 4.28, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 32% consideran tener un nivel bueno de red de contactos a nivel profesional, seguidamente un 24% consideran tener un nivel malo, así mismo un 23% con un nivel regular, un 19% con un nivel muy malo y un 2% con un nivel malo.



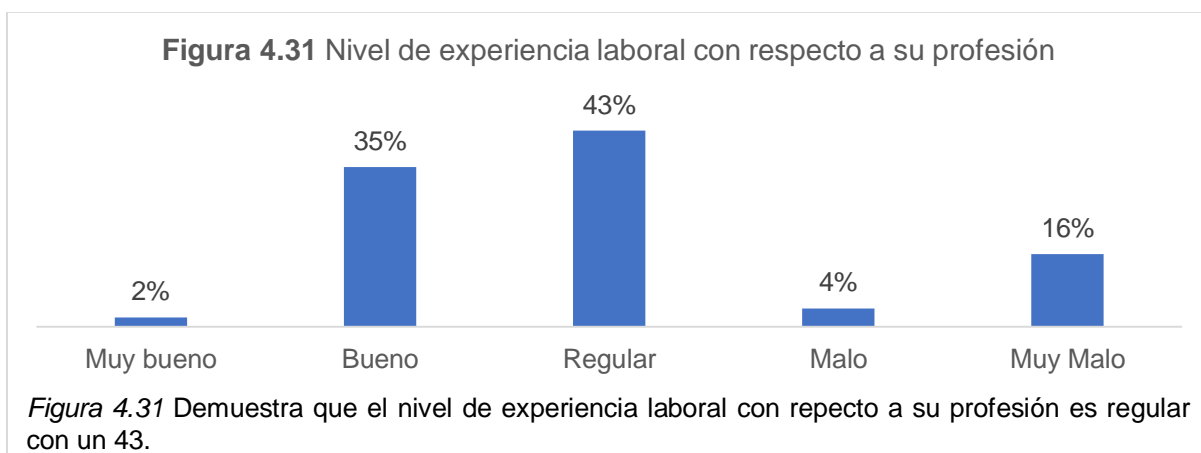
Interpretación:

En la Figura 4.29, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 35% califican tener un nivel bueno en cuanto a su condición laboral actual, seguidamente un 29% consideran tener un nivel regular, así mismo un 16% con un nivel muy malo, un 11% con un nivel muy bueno y un 9% con un nivel malo.



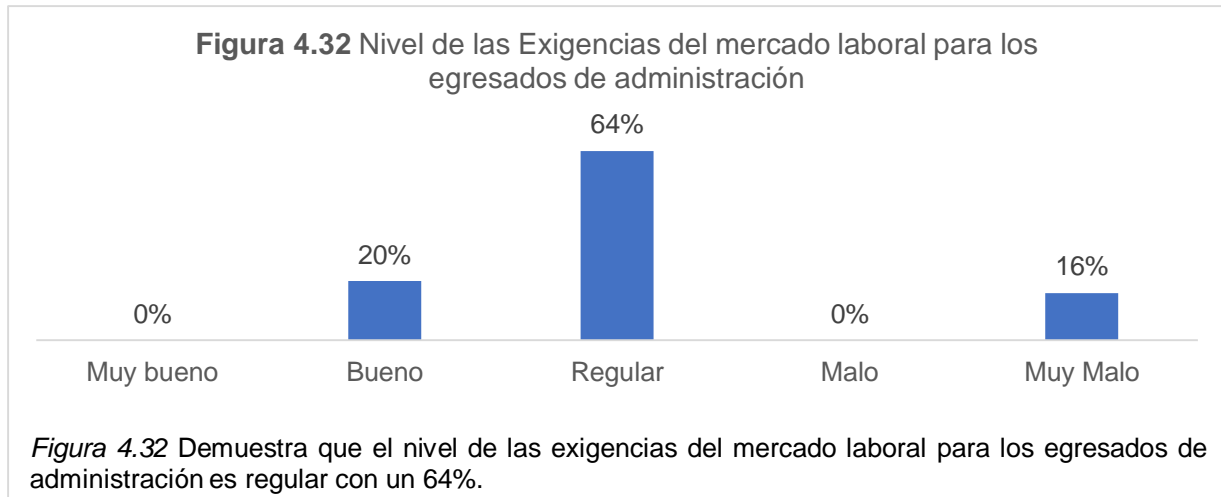
Interpretación:

En la Figura 4.30, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 41% califican tener un nivel bueno de experiencia laboral, seguidamente un 40% consideran tener un nivel regular, y un 19% con un nivel malo.



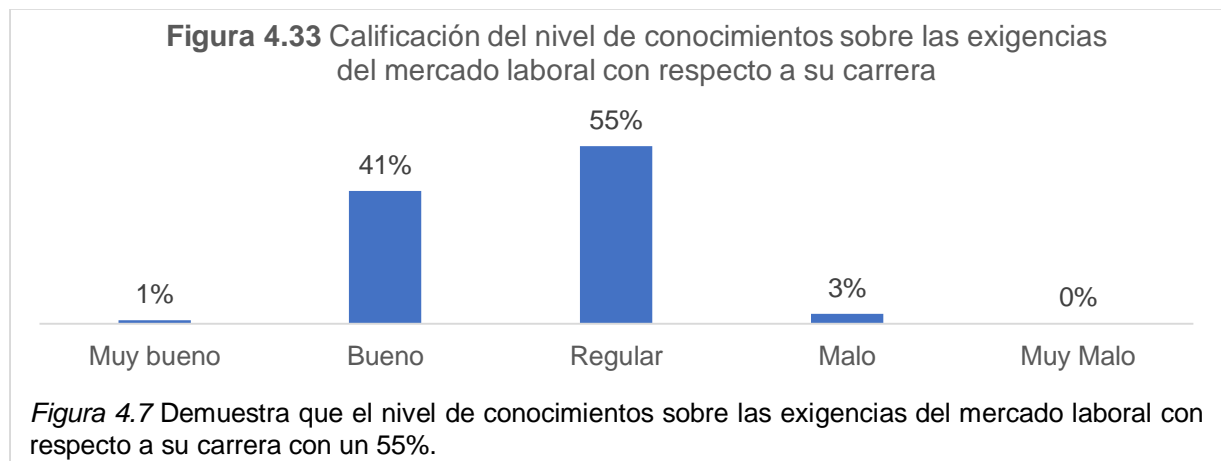
Interpretación:

En la Figura 4.31, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 43% consideran tener un nivel regular de experiencia laboral con respecto a su profesión, seguidamente un 35% consideran tener un nivel bueno, así mismo un 16% con un nivel muy malo, un 4% con un nivel malo y un 2% con un nivel muy bueno.



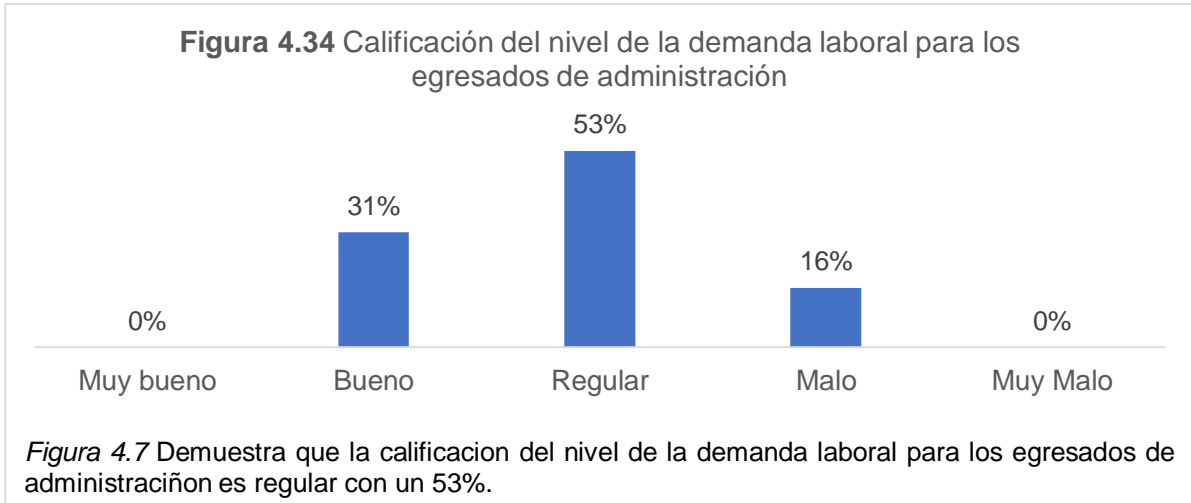
Interpretación:

En la Figura 4.32, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 64% consideran que las exigencias del mercado laboral para egresados de administración muestran un nivel regular, seguidamente un 20% consideran un nivel bueno, y un 16% muy malo.



Interpretación:

En la Figura 4.33, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 55% califican tener un nivel regular de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera, seguidamente un 42% consideran tener un nivel bueno, así mismo un 3% con un nivel malo, un 1% con un nivel muy bueno.



Interpretación:

En la Figura 4.34, se observa que los egresados de la carrera de Administración de las universidades Privadas de Trujillo del período 2018, el 53% califican con un nivel regular a la demanda laboral para los egresados de administración, seguidamente un 31% consideran tener un nivel bueno, y un 16% con un nivel malo.

Anexo 7: Cuestionario de la empleabilidad



CUESTIONARIO: “La empleabilidad en los jóvenes egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018”

Universidad: _____ **Situación laboral:** Empleado Desempleado

Estimado egresado la siguiente encuesta tiene como propósito recolectar información para medir el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de las universidades privadas de Trujillo del período 2018.

Instrucciones: Deberá marcar con una (x) la respuesta que considere adecuada con las siguientes escalas valorativas:

1	2	3	4	5
MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO

INDICADORES	PREGUNTAS		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS TÉCNICOS						
CONOCIMIENTOS EXTRACURRICULARES	1.	¿Qué nivel de conocimientos tiene en cursos extracurriculares (Word, Excel, PowerPoint)?					
	2.	¿Cómo califica usted el empleo de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores?					
	3.	¿Cómo califica usted su nivel de dominio con los idiomas (inglés)?					
	4.	¿Cómo califica usted sus conocimientos de gestión en cuanto a su profesión?					

CONOCIMIENTOS DE GESTIÓN	5.	¿Cómo califica usted su nivel de dominio para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de una empresa?						
	6.	¿Cómo califica usted su nivel de dominio en Recursos Humanos?						
	7.	¿Cómo califica usted su nivel de dominio en logística?						
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS CONDUCTUALES								
LIDERAZGO	8.	¿Cómo califica usted su nivel de liderazgo que imparte en las personas?						
	9.	¿Qué tan bueno es usted tomando la iniciativa a la hora dirigir un grupo?						
TRABAJO EN EQUIPO	10.	¿Qué tan bueno es usted trabajando con personas con puntos de vista diferentes al suyo?						
	11.	¿Qué tan bueno es usted solucionando problemas en equipo?						
EMPATÍA	12.	¿Cómo consideras tu nivel de empatía?						
	13.	¿Qué tan bueno es usted ayudando a una persona con problemas sin que te lo hayan solicitado?						
COMUNICACIÓN	14.	¿Qué tan fluida es su comunicación frente a los demás?						
	15.	¿Qué tan bueno es usted persuadiendo al momento de hablar en público?						
INTEGRIDAD	16.	¿Cómo califica usted su nivel de integridad?						
	17.	¿Cómo consideras tus valores inculcados en el hogar y universidad?						
	18.	¿Qué tan bueno es usted siendo honesto y sincero con los demás?						

EMPRENDIMIENTO	19.	¿Cómo califica usted su nivel de emprendimiento?						
	20.	¿Qué tan preparado consideras estar para generar tu propia empresa?						
DIMENSIÓN 3: ACTITUD DE BÚSQUEDA								
BÚSQUEDA DE TRABAJO	21.	¿Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo?						
REDES SOCIALES	22.	¿Cómo considera usted el uso de redes sociales para buscarse empleo?						
RED DE CONTACTOS	23.	¿Qué tan bueno es su red de contactos a nivel profesional?						
DIMENSIÓN 4: MERCADO LABORAL								
CONDICIÓN LABORAL ACTUAL	24.	¿Cómo califica usted su condición laboral actual?						
EXPERIENCIA LABORAL	25.	¿Cómo califica usted su nivel de Experiencia laboral?						
	26.	¿Qué tan bueno es su experiencia laboral con respecto a su profesión?						
EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL	27.	¿Cómo consideras las exigencias del mercado laboral para los egresados de administración?						
	28.	¿Cómo califica usted su nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera?						
DEMANDA LABORAL	29.	¿Cómo califica usted el nivel de la demanda laboral para los egresados de administración?						

Nota: elaboración propia

Anexo 8: Portada de tesis para la adaptación del cuestionario



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“FORMACIÓN LABORAL BASADO EN COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, LOS OLIVOS, 2015-I al 2017-I”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Herrera Quintanilla, Fabiola Stefhanie

Asesor:

Mg. Elizabeth García Salirrosas

Lima – Perú

2017

		Cómo consideras tus valores inculcados en el hogar y universidad. Qué tan bueno es usted siendo honesto y sincero con los demás.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
	Nivel de emprendimiento	Cómo califica usted su nivel de emprendimiento.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
		Qué tan preparado consideras estar para generar tu propia empresa.					✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
	Actitud de búsqueda	Nivel de búsqueda de trabajo	Cómo considera usted su proceso de búsqueda de empleo.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Nivel de redes sociales		Cómo considera usted el uso de redes sociales para buscarse empleo.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
Nivel de red de contactos		Qué tan bueno es su red de contactos a nivel profesional.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
Mercado laboral	Nivel de nivel de condición laboral actual	Cómo califica usted su condición laboral actual.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
	Nivel de experiencia laboral	Cómo califica usted su nivel de Experiencia laboral.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
		Qué tan bueno es su experiencia laboral con respecto a su profesión.					✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
	Nivel de exigencias del mercado laboral	Cómo consideras las exigencias del mercado laboral para los egresados de administración.					✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Cómo califica usted su nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera.					✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Nivel de demanda laboral	Cómo califica usted el nivel de la demanda laboral para los egresados de administración.					✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 11/11/19	43223670		984943671
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del Experto Jenny Alva Morales BOGOTÁ, COLOMBIA	Teléfono

Actitud de búsqueda	Nivel de emprendimiento	Cómo consideras tus valores inculcados en el hogar y universidad.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Qué tan bueno es usted siendo honesto y sincero con los demás.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Nivel de búsqueda de trabajo	Cómo califica usted su nivel de emprendimiento.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Qué tan preparado consideras estar para generar tu propia empresa.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Nivel de redes sociales	Cómo considera usted el uso de redes sociales para buscarse empleo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Nivel de red de contactos	Qué tan bueno es su red de contactos a nivel profesional.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Mercado laboral	Nivel de nivel de condición laboral actual	Cómo califica usted su condición laboral actual.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Nivel de experiencia laboral	Cómo califica usted su nivel de Experiencia laboral.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Qué tan bueno es su experiencia laboral con respecto a su profesión.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Nivel de exigencias del mercado laboral	Cómo consideras las exigencias del mercado laboral para los egresados de administración.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Cómo califica usted su nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Nivel de demanda laboral	Cómo califica usted el nivel de la demanda laboral para los egresados de administración.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 06 III 12019	18130585		949468547.
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Como consideras tus valores inculcados en el hogar y universidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Que tan bueno es usted siendo honesto y sincero con los demas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nivel de emprendimiento		Como califica usted su nivel de emprendimiento.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Que tan preparado consideras estar para generar tu propia empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Como considera su proceso de busqueda de empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actitud de busqueda	Nivel de busqueda de trabajo	Como considera usted el uso de redes sociales para buscarse empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nivel de redes sociales	Que tan bueno es su red de contactos a nivel profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nivel de red de contactos	Como califica usted su condicion laboral actual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Mercado laboral	Nivel de nivel de condicion laboral actual	Como califica usted su nivel de Experiencia laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nivel de experiencia laboral	Que tan bueno es su experiencia laboral con respecto a su profesion	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Como consideras las exigencias del mercado laboral para los egresados de administracion.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Nivel de exigencias del mercado laboral	Como califica usted su nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Nivel de demanda laboral	Como califica usted el nivel de la demanda laboral para los egresados de administracion.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Legenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicacion.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicacion previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicacion.

Trujillo 18/11/19	18226151		965371059
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Cómo consideras tus valores inculcados en el hogar y universidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Qué tan bueno es usted siendo honesto y sincero con los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Nivel de emprendimiento	Cómo califica usted su nivel de emprendimiento.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Qué tan preparado consideras estar para generar tu propia empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actitud de búsqueda	Nivel de búsqueda de trabajo	Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nivel de redes sociales	Cómo considera usted el uso de redes sociales para buscarse empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nivel de red de contactos	Qué tan bueno es su red de contactos a nivel profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Mercado laboral	Nivel de nivel de condición laboral actual	Cómo califica usted su condición laboral actual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nivel de experiencia laboral	Cómo califica usted su nivel de Experiencia laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Qué tan bueno es su experiencia laboral con respecto a su profesión	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Nivel de exigencias del mercado laboral	Cómo consideras las exigencias del mercado laboral para los egresados de administración.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Cómo califica usted su nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nivel de demanda laboral	Cómo califica usted el nivel de la demanda laboral para los egresados de administración.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 11/11/2019	40557024		950465832
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Cómo consideras tus valores inculcados en el hogar y universidad. Qué tan bueno es usted siendo honesto y sincero con los demás.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Nivel de emprendimiento	Cómo califica usted su nivel de emprendimiento. Qué tan preparado consideras estar para generar tu propia empresa.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actitud de búsqueda	Nivel de búsqueda de trabajo	Cómo consideras su proceso de búsqueda de empleo.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Nivel de redes sociales	Cómo considera usted el uso de redes sociales para buscarse empleo.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Nivel de red de contactos	Qué tan bueno es su red de contactos a nivel profesional.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mercado laboral	Nivel de nivel de condición laboral actual	Cómo califica usted su condición laboral actual.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Nivel de experiencia laboral	Cómo califica usted su nivel de Experiencia laboral.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Qué tan bueno es su experiencia laboral con respecto a su profesión					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Nivel de exigencias del mercado laboral	Cómo consideras las exigencias del mercado laboral para los egresados de administración.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Cómo califica usted su nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Nivel de demanda laboral	Cómo califica usted el nivel de la demanda laboral para los egresados de administración.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 06/11/19	17873919		949650538
Lugar y fecha	DNI. N°	PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ LICENCIADO EN ADMINISTRACION MITHI REGIMEN DE EMPLEO CORLAO - LA LIBERTAD	Teléfono

		Cómo consideras tus valores inculcados en el hogar y universidad.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
		Qué tan bueno es usted siendo honesto y sincero con los demás.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
	Nivel de emprendimiento	Cómo califica usted su nivel de emprendimiento.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
		Qué tan preparado consideras estar para generar tu propia empresa.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
Actitud de búsqueda	Nivel de búsqueda de trabajo	Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
	Nivel de redes sociales	Cómo considera usted el uso de redes sociales para buscarse empleo.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
	Nivel de red de contactos	Qué tan bueno es su red de contactos a nivel profesional.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
Mercado laboral	Nivel de nivel de condición laboral actual	Cómo califica usted su condición laboral actual.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
	Nivel de experiencia laboral	Cómo califica usted su nivel de Experiencia laboral.				/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
		Qué tan bueno es su experiencia laboral con respecto a su profesión					/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
	Nivel de exigencias del mercado laboral	Cómo consideras las exigencias del mercado laboral para los egresados de administración.					/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Cómo califica usted su nivel de conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral con respecto a su carrera.					/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
Nivel de demanda laboral	Cómo califica usted el nivel de la demanda laboral para los egresados de administración.					/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	

Legenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 06/11/19	80396738		9496850030
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 10: Base de datos

N°	D1: CONOCIMIENTOS TÉCNICOS									D2: COMPETENCIAS CONDUCTUALES									D3: ACTITUD DE BÚSQUEDA									D4: MERCADO LABORAL										
	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
2	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3					
3	2	2	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3					
5	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3					
6	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
7	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4					
8	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3					
9	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3					
10	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
11	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2				
12	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3				
13	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
14	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3				
15	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
16	2	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3				
17	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2				

18	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	
19	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
21	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	
22	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	
23	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	
24	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	
25	1	2	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	
26	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	
27	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	3	
28	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
30	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
31	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	3	3	3	3	2	3
32	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	
34	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
35	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
36	1	2	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	
37	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	
38	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4	
39	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	
40	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	

41	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
42	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
43	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
44	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3
45	2	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
46	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
47	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
48	1	2	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3
49	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
50	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
52	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
53	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
54	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3
55	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
56	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
57	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
58	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
59	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
60	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	3	3	3	3	3	3
61	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
62	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3
63	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2

64	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
65	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
66	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
67	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
68	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3
69	1	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
70	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
71	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
72	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
73	1	2	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
74	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
75	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
76	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	2	1	2	2	3
77	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	3	4	5	1	2	2	3	2	3
78	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2
79	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
80	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
81	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4
82	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
84	1	2	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
85	1	2	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3
86	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3

87	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
88	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	
89	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	
90	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
91	2	2	5	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
92	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
93	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2
94	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
95	1	1	2	1	2	1	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3
96	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	4	5	3	2	2	2	3	3
97	2	2	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	2	3	4	3	3	3	3	2
98	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
99	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
100	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2

Nota: elaboración propia