



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LAS ESTRATEGIAS LABORALES FRENTE A LA
GENERACION DE EMPLEO PARA LOS EGRESADOS
DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA (ANONIMA) DEL AÑO**

2015 Y 2016

**PRESENTADO POR
MAYRA LIZBETH PÁEZ TRUJILLO**

ASESOR

HUGO MARTÍN VILLAR LAVALLE

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2020**



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**“LAS ESTRATEGIAS LABORALES FRENTE A LA GENERACION DE EMPLEO
PARA LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA (ANONIMA) DEL AÑO 2015 Y 2016”**

**TESIS PRESENTADO PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

PRESENTADO POR:

MAYRA LIZBETH PÁEZ TRUJILLO

ASESOR:

Mag. HUGO MARTIN VILLAR

LAVALLE

LIMA, PERU

2020

DEDICATORIA

A mi familia, amigos y asesor, que durante todo este tiempo han contribuido directa e indirectamente a través de sus consejos y experiencias de vida acompañado de la motivación, para el desarrollo de mi formación profesional durante todo el proceso.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi madre, quien es la principal autora de todos mis logros y desde mis primeros pasos supo guiarme y acompañarme en todas las etapas personales y profesionales.

Seguidamente agradezco a mi asesor, mi padre y hermanos que incidieron en mí, mediante su motivación y apoyo constante para el desarrollo de mi tesis el cual tendrá un significativo aporte académico y profesional.

Finalmente, agradezco a todos los amigos, compañeros y colegas que contribuyeron al reclutamiento de información, mediante el apoyo de las encuestas que fueron realizadas a fin de analizar información real que existe en nuestro país y enriquecer mi investigación de tesis.

RESUMEN

La investigación que se presenta se centra en identificar la influencia de las estrategias laborales para los egresados de la carrera de administración que se encuentran en la búsqueda de empleo. Proponiendo en indagar en los procesos de inserción laboral, a través de la recolección de antecedentes nacionales e internacionales. Esta investigación es de tipo aplicativo, cuantitativo; utiliza un diseño descriptivo, no experimental, y discrecional, se realizaron 59 encuestas a los egresados, para determinar el número de encuestas a realizar se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Para el año 2016, según la Organización Mundial de Trabajo (OIT), se conocía que en el ámbito internacional el Perú ocupa el tercer lugar con mayor margen de desempleo en Latinoamérica, seguidamente Colombia y México con 5,4%,8,1% y 9,0% respectivamente.

Otro problema importante que se ha identificado fue que algunas empresas en nuestro país no han arriesgado en brindar oportunidades laborales a los jóvenes de ciertas universidades, pues consideran una inversión de tiempo en capacitación y riesgo por no tener experiencia, optando por conseguir empleo en el sector informal.

Finalmente, este estudio concluye brindando herramientas de competitividad que sirven como diferenciadores en el marco de un contexto globalizado, para brindar mejores estrategias que permitan tener mejores posibilidades laborales.

ABSTRACT

The research that is presented focuses on identifying the influence of employment strategies for graduates of the administration career who are in the search for employment. Proposing to investigate the processes of labor insertion, through the collection of national and international antecedents. This research is of an applicative, quantitative type; uses an explanatory, descriptive, non-experimental, and differential design, 59 surveys were carried out on the graduates, to determine the number of surveys to be carried out, simple random probability sampling was used.

In the year 2016, according to the World Organization of Work (WOW), it was known that within the international scope Peru occupies the third place with the largest margin of unemployment in Latin America, following are Colombia and Mexico with 5.4% , 8.1% , and 9.0% respectively.

Other important problem that was identified, was that some companies in our country don't opt to do is take risks by bringing labor opportunities to the younger work force because they see it as an investment of time to train them and overall risk because they lack experience.

Finally, this work concludes by providing the necessary tool to compete that serve as differentiators in terms of global context and or perspective, to bring better more innovative strategies that allow for better labor opportunities.

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INDICE DE GRAFICOS	9
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE FIGURAS.....	11
ACRÓNIMOS.....	12
INTRODUCCION	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2 Formulación del problema	24
1.2.1. Problema General.....	24
1.2.2. Problemas específicos	24
1.3 Objetivos de la Investigación.....	25
1.3.1 Objetivo General	25
1.3.2 Objetivos Específicos.....	25
1.4 Justificación de la investigación	25
1.5 Limitaciones.....	26
1.6 Viabilidad.....	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	28
2.1 Antecedentes de la investigación	28
2.1.1. Antecedentes nacionales	28
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	46
2.3 Bases teóricas.....	50
2.3.1 Empleabilidad	50
2.3.2 Estrategias laborales.....	54
2.3.3 Búsqueda especializada	57
2.3.4 Emprendimiento.....	58
2.3.5 Generación de empleo.....	59
2.3.6 Competencia	60
2.3.7 Experiencia Laboral	65

2.3.8 Determinantes de la empleabilidad	65
2.4 Definición de términos básicos	67
2.4.1 Carrera Laboral	67
2.4.2 Currículum Vitae	67
2.4.3 Estrategia.....	67
2.4.4 Empleo	68
2.4.5 Liderazgo	68
2.4.6 Motivación	68
2.4.7 Objetivos	68
2.4.8 Pobreza.....	69
2.4.9 Población desempleada.....	69
2.4.10 Rendimiento.....	69
2.4.11 Salario	69
2.4.12 búsqueda de empleo.....	70
2.4.13 Trabajo	70
2.4.14 Empleabilidad	70
CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES	71
3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	71
3.1.1. Hipótesis general.....	71
3.1.2 Hipótesis específicas	71
3.2 Variables y definición operacional	72
CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLOGICO.....	73
4.1 Diseño de la investigación	73
4.2 Diseño muestral	74
4.2.1 Población.....	74
4.2.2 Muestra	75
4.3 Técnica:.....	76
4.4 Instrumento:	76
4.5 Aspectos éticos.....	76
CAPITULO V: RESULTADO DE LA INVESTIGACION	77
1. Nivel de conformidad	78
2. Lectura de diarios.....	79
4. Salario Apropriado	83

5. Reconocimiento a base de esfuerzos.....	84
6. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	86
7. Tiempo de contrato	88
8. Formación de empresa	89
9. Trabajo Independiente	91
10. Tecnología digital	92
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIAS.....	99
ANEXOS:	105
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	106
ANEXO 2: VALIDACION DE INSTRUMENTOS	107
ANEXO 3: CORREO DE COORDINACION A LA SUNEDU.....	116
ANEXO 4: ENCUESTA.....	117
ANEXO5: CONTEO DE RESPUESTAS	118
ANEXO 6: FOTOS A LOS ENCUESTADOS	128
ANEXO 7: CRONOGRAMA.....	129

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Países de América Latina con promedio de Desempleo: 90-97	17
Gráfico 2 Tasa de Desempleo	18
Gráfico 3 Dificultades para conseguir empleo.....	33
Gráfico 4 Tasa De Desempleo:2014-2019.....	45
Gráfico 5 Factores que influyen para la búsqueda de empleo	58
Gráfico 6 Nivel de conformidad %.....	79
Gráfico 7 Lectura de diarios %.....	80
Gráfico 8 Redes Sociales como oportunidad para formar un negocio propio %.....	82
Gráfico 9 Salario apropiado %.....	83
Gráfico 10 Reconocimiento a base de esfuerzos	85
Gráfico 11 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo %	87
Gráfico 12 Tiempo de contrato %.....	88
Gráfico 13 Formación de empresa %.....	90
Gráfico 14 Trabajo independiente %	91
Gráfico 15 Tecnología digital %.....	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Habitantes ocupados, según sexo, grupos de edad y nivel de educación, 2007-2018- expresado en miles	20
Tabla 2 Condiciones marco para el emprendimiento Perú 2016-2017.....	35
Tabla 3 Población con empleo adecuado según nivel de educación	42
Tabla 4 Tasa de desempleo:2014-2019.....	44
Tabla 5 Categorías de competencias de empleabilidad, según la OIT	49
Tabla 6 Buenas prácticas para la inserción juvenil recomendadas por la OIT	53
Tabla 7 Definición de las categorías de Competencias	62
Tabla 8 Nivel de conformidad	78
Tabla 9 Lectura de diarios.....	80
Tabla 10 Redes Sociales como oportunidad para formar un negocio propio	81
Tabla 11 Salario apropiado	83
Tabla 12 Reconocimiento a base de esfuerzos	84
Tabla 13 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	86
Tabla 14 Tiempo de Contrato	88
Tabla 15 Formación de empresa	89
Tabla 16 Trabajo independiente.....	91
Tabla 17 Tecnología digital	92

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentajes de los expertos que opinaron acerca de los factores que actualmente apoyan o limitan la actividad emprendedora, GEM Peru 2016-2017.....	37
Figura 2 Proceso de gestión del Talento Humano	40
Figura 3 Perfiles que solicitan las empresas	54

ACRÓNIMOS

INEI	: Instituto Nacional de Estadística e informática
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
OMT	: Organización Mundial del Trabajo
CV	: Currículum vitae
PEA	: Población Económicamente Activa
Tics	: Tecnologías de la Información y la Comunicación
RSE	: Responsabilidad Social Empresarial
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
GEM	: Global Entrepreneurship Monitor
UNIANDES	: Universidad de los Andes
RAE	: Real Academia Española
BCRP	: Banco Central de Reserva del Perú

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como antecedente importante la búsqueda de información verídica recolectada a través de diferentes fuentes consultadas, y con las aportaciones en base a las encuestas realizadas a través del trabajo de campo, las cuales fueron evaluados por los egresados. Así mismo nos dan a conocer más a detalle aquellas fortalezas y debilidades frente a las exigencias del mercado laboral, así como sus principales soluciones.

Por otro lado, muchas veces las universidades del extranjero son catalogadas como las mejores, sin embargo, según lo extraído por el INEI (2014), para ese año el Perú contaba con 142 universidades, 91 privadas y 51 públicas. Siendo el segundo país con mayor cantidad de universidades en Sudamérica con una población de 30 millones de habitantes, detrás de Brasil con un número de habitantes de 202 millones y 55 establecimientos educativos.

Sin embargo, los principales rankings internacionales de universidades (Academic Ranking of World Universities) en el 2015, menciona que de las 142 universidades que tiene el Perú, ninguna institución se encuentra dentro del Top 500. A consecuencia de esto, las universidades del país tienen un gran trabajo dentro del sector educativo que reforzar con un mejoramiento continuo, con la finalidad de que los profesionales se vuelvan más visibles frente a los ojos del mundo.

En consecuencia, el estudio identifica una serie de factores que afectan el empleo adecuado, y a su vez pone en manifiesto las principales estrategias para la búsqueda del empleo adecuado.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), se conocía que en el ámbito internacional el Perú ocupa el tercer lugar con mayor margen de desempleo en Latinoamérica, seguidamente Colombia y México con 5.4%, 8.1% y 9.0% respectivamente.

Asimismo, INEI (2018), hace referencia en ese año, el 25.11% con educación superior en Lima Metropolitana no cuentan con empleo. Por esta razón cuestionamos los antecedentes mencionados y crean posibles hipótesis sustentadas en lo siguiente ¿La búsqueda de empleo incide positivamente en la generación de empleo? ¿El emprendimiento influye favorablemente en la generación de empleo? ¿El perfil del puesto tiene relación directa con la generación de empleo?

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para el 2019 indicó que la tasa obtenida fue de 8.2%; es decir 429 mil personas en Lima Metropolitana se encuentran buscando empleo activamente. Por otro lado, el mayor número de porcentaje se refleja en las mujeres con 55.13% es decir 236,500 mujeres no cuentan con empleo.

Con el fin, de contribuir con aportaciones que concienticen y reduzcan la realidad de nuestra problemática, la cual se planteó ¿De qué manera las estrategias laborales favorecen la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016?

La investigación se delimita en el caso de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humano de una Universidad Privada (anónima), con el propósito de identificar y conocer la problemática por la cual es más compleja la búsqueda del empleo adecuado. Asimismo, se está considerando el grupo de egresados desde el año 2015 y 2016 para el presente estudio, con el fin de recabar la información más actual.

Como objetivo de estudio se ha considerado 59 egresados universitarios de la carrera de administración que obtuvieron y aprobaron satisfactoriamente sus estudios según lo indica la malla curricular.

Otro punto es, el diseño metodológico aplicado será el diseño explicativo y descriptivo cuantitativo. Los instrumentos que fueron validados por los expertos en la materia serán: las encuestas con preguntas cerradas a los entrevistados.

Además, la investigación cuenta con dos objetivos específicos: en el primer objetivo se pretendió determinar la incidencia de la búsqueda especializada de empleo para los egresados, para luego reconocer la influencia del emprendimiento en la generación de empleo. Con el fin de recolectar la mayor cantidad de datos más verídicos y cifras actuales se ha seleccionado un grupo de exalumnos que a través de las experiencias vividas responden a la encuesta aplicada en relación con los temas expuestos, con la finalidad de dar respuestas precisas a nuestros objetivos planteados.

En relación con la estructura del trabajo, está dividida en 5 capítulos, los cuales se dividen en: el primer capítulo hace referencia a todo el desarrollo del problema, luego en el segundo capítulo se expondrá todas los antecedentes que abarcan los inicios del problema, en el cual se ha recaudado todo tipo de fuente que aporte a la investigación y analizando las estrategias que se requieren para el cumplimiento de los objetivos, en el capítulo siguiente se expondrán las hipótesis y variables, seguidamente en el cuarto capítulo el diseño metodológico, el cual fue utilizado en la investigación. Por último, en el quinto capítulo se exponen mediante gráficos los resultados de las encuestan y discusión de estos.

Finalmente, como objetivo de la presente investigación es aportar a los intereses de todo el grupo que comprendemos los egresados; quienes somos los más interesados, ya que hoy en

día vivimos en un mundo globalizado altamente competitivo, en donde la búsqueda de empleo es un reto diario, por esta razón debemos conocer cuáles son las exigencias del mercado laboral para los nuevos profesional del Perú, disminuyendo el alto margen de desempleo en América latina, actualmente hay 9,4 millones de jóvenes desempleados, 23 millones no estudian ni trabajan, y más de 30 millones sólo consiguen empleo en condiciones de informalidad, como lo menciona la Organización Mundial del Trabajo (OMT); en el nuevo informe Mundial sobre el desempleo juvenil en el 2020.

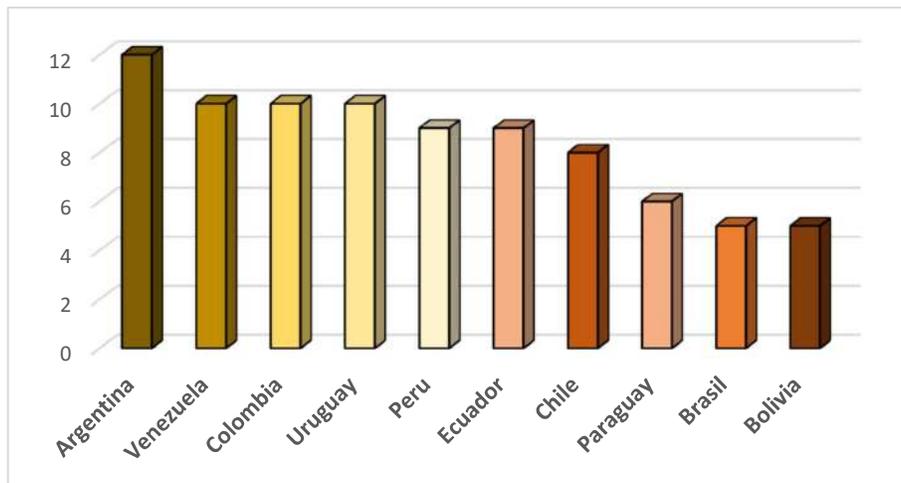
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este capítulo, la principal finalidad es analizar y desarrollar el principal problema de la investigación, se nombrarán los problemas y objetivos generales y específicos, seguidamente de la justificación y culminando con la viabilidad. Las expectativas para este trabajo son las de analizar profundamente los antecedentes el problema, en el cual se analizarán las causas para luego poder cumplir los objetivos que se ven reflejadas en estrategias.

1.1 Descripción de la realidad problemática

En Latinoamérica, en los años noventa se conoce que la del Perú, la tasa de desempleo era una de las más elevadas a comparación a la de otros países (Gráfico 1).

Gráfico 1 Países de América Latina con promedio de Desempleo: 90-97



Fuente: INEI, 2001
Elaborado: Por la autora

Para el año 2016, según la OIT, se conocía que en el ámbito internacional el Perú ocupa el tercer lugar con mayor margen de desempleo en Latinoamérica, seguidamente Colombia y México con 5,4%,8,1% y 9,0% respectivamente.

Por otro lado, en lima el primer trimestre del año 2019 tenía una tasa de desempleo de 8,2%, ocupando la más alta en lo que respecta los últimos cinco años, en otras palabras 429 mil personas que se encontraban buscando empleo activamente. La mayor demanda fue en mujeres con una cifra de 236,500 personas. Con estos datos se puede concluir que, en su mayoría, las empresas brindan más puesto de trabajo a profesionales hombres, incrementando cada vez más la cifra del grupo de mujeres, dando lugar a la discriminación.

Gráfico 2 Tasa de Desempleo



Fuente: INEI, 2020.
Elaborado: Por la autora

Luego, en años anteriores los estudios del INEI (2019) mencionan un dato muy penoso, que dentro del grupo de personas buscando empleo activamente, el que tenía mayor impacto es el de los jóvenes, quienes exhiben tasas de desempleo equivalentes a casi dos veces las tasas de desempleo promedio. El principal motivo de este hecho está en relación con la falta de experiencia que presenta por su corta edad. En años anteriores, algunas empresas plasmaron sus políticas en las de no optar por contratar personas muy jóvenes; ya que, si bien es cierto

son mentes frescas y con fluidez de ideas, pero el proceso de capacitación de este grupo demanda costos y tiempos, reduciendo a este grupo posibilidades de inversión en el mercado laboral.

Por otro lado, hablando de la población que si se encuentra empleada se muestra la Tabla 1 sobre los habitantes ocupados, según sexo, grupos de edad y nivel de educación de los años 2007-2018, los resultados fueron los siguientes: se refleja un incremento de la población para todos los años, para el caso del sexo, en todos los años los hombres son los habitantes más ocupados, elevando el número en el 2018 con 2,665400 personas. Para el grupo de edad, la mayor demanda se ubica entre los 25 a 44 años de siendo el número más elevado en el 2017 con 2605600 y en relación con el nivel de educación la demanda se encuentra en el nivel secundario, es decir 2370700 trabajan únicamente con estudios secundarios, este número se ubica en el año 2018.

Los resultados de la encuesta reflejan un tema de informalidad y machismo en nuestro país, al ser los hombres quienes presentan mayores oportunidades laborales, esto se debe a un tema de discriminación que hacen que haya diferencias entre hombres y mujeres. Por otro lado, el tema del nivel de educación se debe principalmente al crecimiento de la informalidad, generando otro problema al país.

Tabla 1 Habitantes ocupados, según sexo, grupos de edad y nivel de educación, 2007-2018- expresado en miles

SEXO/GRUPO DE EDAD/ NIVEL DE EDUCACION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	4016.7	4040.9	4135.4	4332.1	4414.8	4484.9	4594.2	4642.6	4689.9	4782.2	4846	4885.1
HOMBRE	2246.5	2278.7	2293.7	2396.4	2460.7	2460.7	2534.1	2538.7	2576	2630.2	2645.2	2665.4
MUJER	1770.2	1762.2	1841.7	1935.7	1954.1	1954.1	2060.1	2103.9	2113.9	2152	2200.7	2219.7
GRUPOS DE EDAD												
14 A 24 AÑOS	942.5	922.8	905.6	970.2	972.8	989.3	979.7	921	951.9	969.3	961.9	912.1
25 A 44 AÑOS	2128	2159.1	2229.1	2294.7	2389.1	2395.6	2470.9	2535.1	2547.9	2592.8	2605.6	2584.6
45 A 49 AÑOS	294.8	282.6	239.7	298	303.2	306.4	313.9	318	316.2	297	325.7	362.1
50 A 64 AÑOS	541.6	554.1	577.3	615.7	616.5	636.8	647.7	682.2	684.1	714.6	722	785.7
65 Y MAS AÑOS	109.8	122.3	133.7	153.5	156.3	156.9	182	186.4	189.8	208.5	230.8	240.5
NIVEL DE EDUCACION												
PRIMARIA	456.6	427.1	433.2	443.3	445.3	413.1	430.7	394.9	373.3	380.2	371.9	390.7
SECUNDARIA	2091.2	2049.5	2114.7	2281.8	2552.3	2244.6	2266.6	2184.9	2287.3	2273.1	2322.3	2370.7
SUPERIOR NO UNIVERSITARIA	715	744.9	715.3	746.1	773.1	804.6	841.7	932	896.8	905.3	925.8	897.2
SUPERIOR UNIVERSITARIA	753.9	819.4	872.1	860.9	944.1	1022.7	1053.2	1130.8	1132.6	1223.5	1226	1226.5

Fuente: INEI, 2019

Elaborado: Por la autora

Durante el gobierno de Alberto Fujimori (1990-2001), el Perú tuvo estabilización económica y logro controlar el terrorismo, este gobierno no reforzó los proyectos para aumentar puestos de trabajo y apoyar el empleo para la generación joven, entre ellos muchos que culminaban sus estudios secundarios, técnicos y superiores, trayendo como consecuencia el acelerado incremento del desempleo.

Fue así como Lima llegó al punto de saturación de tener tantos profesionales sin puestos de trabajo, entre los inmigrantes que llegaron fueron técnicos de la sierra y selva, que solo habían recibido estudios básicos y por el curriculum vitae (CV) tan poco competitivo se sumaban a la lista de desempleados. A raíz de toda esta crisis, nace los llamados empleos eventuales y esporádicos, los cuales permitía a los ciudadanos tener una solvencia económica temporánea, más no tenían estabilidad económica. Además, el narcotráfico y la prostitución comenzaron a reflejarse en un gran porcentaje de la población juvenil, víctima del desempleo por la crisis de ese entonces, según el informe de la INEI (2011).

El ingreso al mercado laboral viene a ser una de las tareas más difíciles para los jóvenes, sobre todo cuando existe una competencia cada vez mayor.

Muchas veces los jóvenes que recién han culminado sus estudios están a la espera de meses para conseguir una oportunidad laboral en el Perú, a menudo el título no viene a ser el principal atractivo para las empresas, optando por contratar personas con CV más resaltantes, forzando a este grupo de profesionales a recurrir a trabajar en empleos ocasionales o que no pertenecen a su rubro laboral.

Las Empresas en el Perú deben incrementar el número de oportunidades a jóvenes que se encuentran estudiando o que acaban de culminar sus estudios, muy independiente a su poca

experiencia; brindar esa oportunidad incentiva al estudiante a emprender por nuevos objetivos y sentirse en competencia con profesionales del extranjero.

Por otro lado, el estado debe basarse en ofrecer todas las ventajas posibles a los jóvenes egresados que se encuentran en la búsqueda de una oportunidad laboral, para eliminar las posibles barreras que impidan formar parte de una organización con el compromiso de ejercer sus funciones. Así mismo formar profesionales altamente competitivos, se debería reforzar la educación desde los primeros años de vida, ya que forma un escenario ventajoso porque se puede introducir con éxito todas las capacidades del conocimiento, de esta manera uno de los primeros cambios en la educación debe aplicarse en el plan de estudios desde los primeros niveles que se encuentran en los colegios.

Luego, el empleo informal es otro problema. Hoy en día, los universitarios constantemente minimizan sus expectativas de posicionamiento en el mercado laboral, según la revista América Económica (2017), señala que solo el 28% de la Población Económicamente Activa (PEA) en el Perú cuenta con empleo formal, mientras que 11 millones de peruanos laboran en condiciones de informalidad. Por esta razón, son los sectores más frágiles para la búsqueda de empleo formal o informal, son los jóvenes y mujeres, quienes presentan menos empleabilidad.

A consecuencia de esto, el Ministerio de Educación (2016), tuvo como incidencia que 2 de cada 5 egresados de universidad no logran obtener un empleo, y su margen de empleabilidad mínima, por lo que muchos estudiantes deberían reforzar su calidad competitiva y habilidades, considerando el uso de los idiomas y aplicación de las Tecnología de la Información y Comunicación (TICs), todo esto con el objetivo de brindar mayores oportunidades en el sector de los jóvenes potenciando su sistema educativo.

Conforme el estudio presentado por Serrano (2015), “lideramos el presente nos anticipamos al futuro” menciona que:

Las empresas de hoy buscan personas altamente competitivas, con miras hacia el futuro y el desarrollo, con dominio de la tecnología, alto dominio de idiomas, personas que tengan experiencia con estudios en el extranjero, las cuales podrán aportar para la expansión de la empresa hacia el mundo y simplificar la cultura. (p.86).

Tal y cual lo señala el autor, hoy en día los estudios en el extranjero ya sea de pregrado o posgrado se han convertido en una gran ventaja competitiva en el mundo laboral atractivas para muchas empresas donde su visión es la expansión internacional.

En relación a la empleabilidad, Andrade (2003) indica que: “puede ser definida como la fortaleza que posee una persona para formar su perfil profesional, facilitando su acceso entre la demanda laboral direccionando su propio desarrollo laboral garantizando el éxito (...) por ende se opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos e interculturales, destrezas o un oficio, las habilidades que se tienen para el trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

Sobre la cita mencionada concuerdo totalmente con el autor, ya que, de las cuatro competencias mencionadas, en mi opinión la segunda está más relacionada a su concepto de empleabilidad ya que para él es fortaleza la cual adquieren las personas para el diseño de su carrera profesional, por ende, cada uno de nosotros somos los únicos responsables de nuestra formación para el mejor desenvolvimiento en el campo laboral, el éxito depende de nosotros mismos y crear una destacada vida profesional.

Finalmente, se espera del desarrollo de esta investigación, que cumpla con los objetivos que se han planteado, y contribuya de manera que se elimine la problemática por la cual muchos profesionales no se encuentran ejerciendo su profesión en el Perú y en paralelo de una mejor economía en diferentes sectores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las estrategias laborales favorecen la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida la búsqueda especializada incide en la generación de empleo para los egresados de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016?
- ¿Cuál es la influencia del emprendimiento en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016?
- ¿Cómo se relaciona el perfil del puesto con la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

- Identificar la forma en que las estrategias laborales favorecen la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración en una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la incidencia de la búsqueda especializada en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.
- Reconocer la influencia del emprendimiento en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.
- Establecer la relación del perfil del puesto para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.

1.4 Justificación de la investigación

La razón por la cual esta investigación será realizada es para conocer las causas y consecuencias que genera el desempleo para los jóvenes recién egresados de los centros universitarios en nuestros países, el objetivo se base en brindar estrategias y alternativas de solución que les permita ingresar y mantenerse en el mercado laboral, logrando así un exitoso desarrollo profesional y económico.

El desarrollo que motiva a esta investigación es un tema de carácter atractivo, ya que en la actualidad viene presentándose muy a menudo generando un impacto social. El objetivo es

analizar si los estudiantes de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima):

- Son instruidos por los docentes para conocer cuáles son las principales estrategias laborales que deben emplear para la búsqueda favorable frente a la generación de empleo.
- Logran las estrategias laborales enseñadas por los docentes de la carrera de administración que los alumnos puedan introducirse y lograr conseguir un empleo.

El tema para investigar cuenta con una extensa proyección social, porque en el contexto estudiado nos explica el impacto que genera el desempleo de los jóvenes universitarios recién egresados con el crecimiento poblacional.

Otras razones de la presente investigación son las de promover:

- Fomentar que la facultad de Ciencias Administrativas se promueva el trabajo en equipo y logren obtener más convenios con empresas peruanas para incentivar contrataciones a alumnos de últimos siglos y recién egresados, con la finalidad de conocer de manera más profunda los principales requisitos que consideran las empresas más exitosas de nuestro país.
- La Facultad de Ciencias Administrativas, con los resultados obtenidos mejore el plan de estudios para la formación de los estudiantes.

1.5 Limitaciones

Delimitación espacial: una Universidad Privada (anónima),

Delimitación Temporal: el año 2015 y 2016.

Delimitación Conceptual: La presente investigación abarca diferentes conceptos relacionado al título de la investigación, entre ellos tenemos los siguientes

: empleabilidad, estrategias laborales, búsqueda especializada, emprendimiento, generación de empleo, competencia, experiencia laboral y determinantes de la empleabilidad.

Delimitación económica: No existe mayor limitación debido a que el investigador cubrirá el presupuesto necesario para presente estudio.

1.6 Viabilidad

Viabilidad técnica: La investigación es técnicamente viable debido a la existencia de los factores susceptibles de ser investigadas. Se ha obtenido información real y directa.

Viabilidad económica: Se dispone de los recursos económicos como los materiales para la investigación, por lo que existe viabilidad económica para la investigación.

Viabilidad social: Se cuenta con la posibilidad de la participación de los alumnos recién egresados de las diferentes universidades de Lima, que constituyen el elemento social de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Para el segundo capítulo, el principal objetivo de la investigación son las fuentes, el núcleo de la investigación son los antecedentes generales ya que forma parte del inicio de la problemática y poder determinar las posibles soluciones a implementar, en segundo lugar, las bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y por último el marco teórico, de cuales desarrollaremos las bases teóricas.

2.1 Antecedentes de la investigación

Para el desarrollo de los antecedentes se han dividido en nacionales e internacionales.

2.1.1. Antecedentes nacionales

En el Perú, según estadísticas del INEI (2013), el 27% de la población peruana se encuentra en el rango de edades de 15-29 años. Los jóvenes conforman un grupo vulnerable en el mercado laboral, pues presentan problemas específicos que dificulta más su inserción al mercado laboral. Con lo mencionado, existen cuatro elementos que caracterizan el empleo juvenil, los cuales son: “i) altas tasas de desocupación; ii) precariedad en la inserción; iii) itinerarios laborales segmentados; iv) baja tasa de actividad” (Dellavedova, Barba y Negrotto, 2011, p. 9).

La tasa de desocupación juvenil representa 3 veces más que la de los adultos, viendo afectada principalmente a las mujeres. Esta tasa es mayor debido a la falta de motivación por parte de los jóvenes frente a un fracaso laboral, trayendo como consecuencia que se desmotiven y desistas de la búsqueda de trabajo. Por su parte, la precariedad en la inserción laboral hace referencia a las condiciones del mercado de trabajo para los jóvenes. En ese sentido, el autor nos menciona “las condiciones laborales de los jóvenes no suelen ser adecuadas, en especial en materia de remuneraciones, horas trabajadas y beneficios sociales” (MTPE, 2010 citado en

Ferrer, 2014, pp. 15-16). De la misma manera, la presencia de la precariedad también hace referencia al ingreso de los jóvenes al mercado laboral informal. Según cifras de la OIT, la intervención de los jóvenes en el mercado laboral es de 51,4%, en otras palabras, más de la mitad de los jóvenes que conforman el mercado laboral no gozan de sus beneficios laborales. Luego, “las experiencias iniciales son eventuales, puntuales, de baja calificación y bajo aprendizaje” (Dellavedova, Barba y Negrotto, 2011, p.9). Seguidamente, en las trayectorias de los jóvenes existe presencia de mucha rotación el cual comprende periodos de inactividad, en otras palabras, los jóvenes suelen perder el trabajo con facilidad dificultando la reinserción en el mercado laboral.

Por su parte, Chacaltana (2012) nos dice que los primeros empleos de los jóvenes no son duraderos, y estos inicios son la base fundamental que no permite comprometer su capacidad de trazarse metas y objetivos.

Guibert (2015), en su investigación titulada “Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras de la Universidad San Martín de Porres”, la cual utilizo para el grado de Doctor en Educación, desarrollado en la ciudad de Lima, donde su principal propósito fue “Determinar la relación que existe entre las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes universitarios”. Como lo menciona el autor en su investigación, si cada uno de los profesionales analiza la relación que existe entre ambas, se podrá preparar un CV más competitivo, es decir dar a conocer al mercado cuales las principales competencias respaldado por el perfil que se presenta. De esta manera el autor aporta que es importante identificar cuáles son nuestras habilidades y de qué manera podemos aprovecharlas para la búsqueda de la empleabilidad.

Wong (2014), en su proyecto de nombre “Sistema de Evaluación y el Desarrollo de Competencias Genéricas en estudiantes Universitarios”, la cual fue presentada para “Doctor en Educación”, ejecutado en la Universidad San Martín de Porres, en la ciudad de Lima, donde propone como principal fin “determinar si el sistema de evaluación se relaciona con el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes universitarios”. En esta tesis el autor pretende analizar que, en la formación universitaria de los estudiantes, estos logren adquirir competencias que los diferencien a los demás, con la finalidad de sobresalir en la evaluación de convocatorias de trabajo. Muchas veces el conocimiento y la experiencia no es suficiente para desarrollarse, cuando es necesario desarrollar sus competencias genéricas como la comunicación para expresar sus ideas y el trabajo en equipo que viene haciendo hoy en día una de las principales políticas de las empresas. En los últimos años las universidades se han interesado mucho por la comunicación y el trabajo en equipo, ya que las empresas les interesan integrar a su personal con la finalidad de que las tareas sean mejores desarrolladas, esto podría tomarse como una recomendación, desarrollar nuestras competencias genéricas como valor agregado en un perfil académico.

Montoya (2013), en su investigación nombrada “las competencias investigativas y su relación con la investigación formativa” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, donde el objetivo principal de su investigación es “establecer la relación que existe entre las competencias investigativas y la investigación formativa”. De la investigación, la conclusión principal es la relación importante entre la variable competencias investigativas y la investigación formativa, en donde el fundamental instrumento es el cuestionario, para asegurar la confiabilidad el autor utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, en donde detalla la coherencia de la primera base de 92% y 0.94% para la segunda, para la validez se utilizó la prueba de análisis factorial. Respecto a lo que menciona el autor la relación que existe entre las competencias investigativas con la investigación formativa es que la primera está

enfocada en la elaboración de proyectos de investigación, y por su parte la segunda es aquella investigación como herramienta de enseñanza es decir es orientada por algún docente o profesor hacia los estudiantes en formación. Las universidades deben ser conscientes que muchos de sus egresados no optaran por la investigación como actividad principal.

Sin embargo, es necesario impulsar el desarrollo en la formación universitaria con la finalidad de fomentar la investigación para formar profesionales capaces que estén preparados y puedan aplicarla en su vida laboral. Esta habilidad permite generar conocimiento el cual puede ser visto como una fortaleza, que hoy en día muchas empresas necesitan y buscan, ya que a través de esta herramienta se logran encontrar soluciones frente a los problemas que suelen presentarse.

En el año 2014, con la finalidad de mejorar la formación profesional de los estudiantes, egresados de pre y posgrado y empleadores se creó el Observatorio de Empleabilidad de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos dirigido por el Decano Daniel Valera el cual tiene la función de recoger datos, vivencias y expectativas de los egresados a través de sus opiniones, identificando las limitaciones que presentan. En abril de ese mismo año, el observatorio de empleabilidad realiza un estudio piloto sobre la opinión de los egresados sobre la formación profesional realizados a 104 egresados que asistieron a una reunión de las escuelas de Administracion, Gestión de Recursos Humanos, Administracion de Negocios Internacionales y Marketing organizado por la Dirección de Grados y Títulos de la Facultad con preguntas en su mayoría cerradas, una de las preguntas realizadas fue a cerca de la dificultad para conseguir un empleo en donde el 48.98% reconoció tener poca o nula experiencia en el cargo, es decir 51 personas no estaban preparadas para el perfil requerido en medición a su nivel de experiencia; el 8.16% admitió tener un bajo dominio en el nivel de inglés; el 10% respondió que sus competencias eran limitadas en comparación a otros

candidatos mejor preparados; el 8.16% indicó que la remuneración no era atractiva; el 5.10% indicó que la bolsa de trabajo de la Facultad fue inadecuado para la búsqueda de empleo; el 4.08% agregó que los empleadores exigen contar con un grado de especialidad; el 3.06% indicó que las empresas dan preferencia a estudiantes o egresados de otras universidades; y para otro 3.06% las dificultades se originaron porque se les producía un cruce en sus horarios de clase. Esta evaluación permite identificar las limitaciones que presentan los jóvenes para lograr la inserción laboral en el mercado y lograr su permanencia, estos estudios son datos reales permite a la Institución plantear las estrategias adecuadas para fortalecer aquellas desventajas que manifiestan sus egresados frente a los empleadores. Siendo la más preocupante la falta de experiencia un obstáculo para conseguir empleo, los estudiantes con ayuda de la bolsa de trabajo deberían interesarse en esta búsqueda en los últimos ciclos de formación y no cuando ya culminó la carrera, con la finalidad de que cuando culmine la carrera ya cuente con la experiencia que necesita para poder conseguir empleo. Muchas empresas contratan practicantes brindándoles las facilidades para que en paralelo puedan estudiar y trabajar sin verse afectado lo primero, cumpliendo una jornada por ley no mayor a de 30 horas semanales.

Gráfico 3 Dificultades para conseguir empleo



Fuente: Observatorio de la Empleabilidad de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, 2014.

Elaborado: Por la autora.

Escobar (2015), “La responsabilidad social empresarial como medio de rentabilidad y competitividad (RSE) otorga a la empresa la posibilidad de ser evaluado mediante estándares de inversión, ejecución de sistemas, procesos operativos, estándares de calidad y reducción de impactos frente a la sociedad y al medio ambiente, convirtiéndola en rentable, competitiva”. Actualmente las empresas han optado por sumarse a esta evaluación, por un tema de salud, pero a su vez económico. En paralelo muchos de los emprendedores que surgen lo hacen con un financiamiento limitado, en donde aplicar RSE los favorece ya que, muchos de los costos se reducen y su vez mejora la productividad de la empresa.

Los postulantes deben tener en cuenta esta nueva evaluación para practicar o unirse a programas de RSE, no solo por el compromiso social, sino que a su vez se vuelve un recurso atractivo para las organizaciones, pues las empresas no solo buscan personas eficientes, a su vez que generan compromisos y valores éticos.

Se viene aplicando esta evaluación, ya que la Implementación adecuada de una responsabilidad social empresarial aporta grandes beneficios a nivel general de las organizaciones entre ellas tenemos:

- Mejora la relación comunicativa basada en la confianza con los proveedores.
- Cultura organizacional basada en valores éticos y morales, las cuales se ven reflejadas en la elaboración de trabajos honestos y transparentes.
- Inculca a sus trabajadores valores éticos, los cuales permiten mejorar habilidades entre ellas la responsabilidad.
- Fomentar la fidelidad de los principales clientes, brindando bienes o servicios producidos de una manera socialmente responsable.
- Es posible la reducción de costos aplicando buenas políticas de eficiencia, fomentando el consumo responsable de materiales primas e implementando el reciclaje en la empresa.
- Ventaja competitiva. La implementación de políticas responsables y sociales permite a la empresa ser más ventajosa y atractivas frente a sus competidores.

Por otro lado, debido al importante papel que representa hoy en día el emprendimiento en comparación al crecimiento económico de los países, se ha determinado analizar las 9 condiciones fundamentales del ecosistema emprendedor, las cuales 03 de ellas se subdividen en dos categorías. Se analizará la tabla 2 con la finalidad de incitar el emprendimiento como estrategia laboral.

El Perú es un país en el cual deben asumirse retos importantes, en comparación a otros países de Latinoamérica, según la Encuesta Nacional a Expertos, el Perú es uno de los países en que

las 09 condiciones fundamentales del ecosistema emprendedor muestran un menor desarrollo frente a las demás.

Para la encuesta nacional de expertos en Perú, desde los años 2016-2017 se utilizó a 47 expertos cuyas edades se encuentran en un promedio de 29 y 71 años. El 70% de los expertos son hombres y el restante mujeres, de los cuales el 28% cuenta con grado universitario y el 72% restante maestría o doctorado, como lo menciona la Global Entrepreneurship Monitor (2017).

Tabla 2 Condiciones marco para el emprendimiento Perú 2016-2017

N°	ENTREPRENEURIAL FRAMEWORK CONDITIONS
1	Financiamiento para emprendedores. La disponibilidad de recursos financieros, recursos propios y deuda para las empresas nuevas y en crecimiento, incluye otro tipo de ayuda y subvenciones.
2	Políticas Gubernamentales: La medida en que las políticas públicas proveen apoyo a los emprendedores. Tiene dos categorías de estudio: a) Emprendimiento como tema prioritario en las políticas públicas. b) Burocracia, impuestos y tasas que favorecen la puesta en marcha y crecimiento de nuevas empresas.
3	Programas Gubernamentales. La presencia y la calidad de los programas de ayuda directa para empresas nuevas y en crecimiento en todos los niveles de gobierno (nacional, regional y municipal).
4	Educación Emprendedora. La calidad de la educación en términos de enseñanza de capacidades, valores y actitudes orientados a planificar e implementar proyectos empresariales. Tiene dos subcategorías de estudio: a) Educación emprendedora en escuela primaria y secundaria. b) Educación emprendedora en escuela superior, formación profesional y universidad.
5	Grado de transferencia de investigación con desarrollo. La medida en que la investigación y desarrollos nacionales dará lugar a nuevas oportunidades

	comerciales y si estas se encontraran disponibles para las nuevas empresas, pequeñas o en crecimiento.
6	Acceso a infraestructura profesional y comercial. La presencia de servicios e instituciones comerciales, contables y jurídicos que permiten o promueven el surgimiento de nuevas empresas, pequeñas o en crecimiento.
7	Apertura de mercado. La medida en que los acuerdos comerciales son sometidos a constantes cambios y la presencia de empresas nuevas y en crecimiento acrecienta la competencia y sustituye a los proveedores, subcontratistas y consultores existentes. Tiene dos subcategorías de estudio: <ul style="list-style-type: none"> a) Dinámica o dinamismo del mercado interno. b) Barreras de entrada al mercado interno.
8	Acceso a infraestructuras físicas y de servicios básicos. Facilidad de acceso a los recursos físicos disponibles de comunicación, servicios públicos o transporte a un precio que no discrimina a las nuevas empresas, pequeñas o en crecimiento.
9	Normas sociales y culturales y apoyo social al emprendedor. La medida en que las normas sociales y culturales existentes fomentan las acciones individuales que pueden llevar a nuevas formas de hacer negocios o actividades económicas y, a su vez conducen a una mayor dispersión de la riqueza personal y los ingresos.

Fuente: GEM, 2016-2017

Elaborado: Por la autora

Figura 1 Porcentajes de los expertos que opinaron acerca de los factores que actualmente apoyan o limitan la actividad emprendedora, GEM Peru 2016-2017



Fuente: GEM, 2016-2017

Elaborado: Por la autora

En la Figura 1 se presenta la influencia positiva o negativa de los aspectos que conforman el ecosistema emprendedor peruano. Se puede apreciar que las cualidades que favorecen el apoyo al emprendimiento son: el clima económico favorable, la capacidad de emprender de la población y los programas gubernamentales. Mientras que los expertos mencionan que, las políticas gubernamentales, la transferencia de investigación más desarrollo, el acceso a la infraestructura comercial y profesional y los costos son todos los aspectos que siguen siendo obstáculo para que los emprendedores surjan en nuestro país.

Para que nuestro país avance en el ambiente económico y desarrollo social, es necesario la implementación de iniciativas globales que actúen de manera ágil para que nuestro país no esté en una situación de desventaja.

Entre ellas tenemos:

- Implementar políticas de Estado explícitas que promuevan el emprendimiento y a su vez mejorando la competitividad de las empresas.
- Crear más centros de emprendimiento, con enfoque modernos que se encuentren altamente capacitados siendo capaces de promover el emprendimiento desde el punto de vista de eficiencia y retorno social.
- Es necesario que el Estado desarrolle proyectos de financiamiento que fomente y beneficie proyectos innovadores de alto crecimiento logrando ser competitivos a nivel regional y nacional. Adecuando normas tributarias para nuevos emprendedores durante los primeros años.
- Es necesario mejorar la educación, empezando desde el plan de estudios en colegios, incentivando el espíritu emprendedor a temprana edad, esto con la finalidad de tener una formación más sólida y menos costosa.

Por otro lado, Hernández y Arano (2015) definen a la cultura emprendedora como “una forma de pensar, razonar y actuar, vinculada a la búsqueda de una oportunidad de negocio, que puede dar como resultado la creación, mejora, realización y renovación de valor”. Es decir, se presentan dos escenarios, el inicio en donde surgen las ideas y se planifica, y el segundo que consiste en el desarrollo para que sea real.

Asimismo, indican que la renovación del valor que surge de la cultura emprendedora abarca “el sentido más amplio del término, es decir, no sólo valor económico sino también social, y no sólo para sus propietarios, sino también para todos los grupos de interés vinculados con ellos como empleados, clientes, proveedores y sociedad en general” (p. 36). Como resultado, si todo negocio tiene una base bien fortalecida tendrá crecimiento económico como social, en

donde puedan surgir más oportunidades en la generación de empleo, este autor también aporta indicando que el valor social se está volviendo indispensable a los ojos del mercado.

Mendoza y Mendoza (2016), nos indica claramente que para el nacimiento de un negocio la figura del emprendedor juega un rol protagónico, así afirma

“que este personaje, para ser tal (fundador) debe tener dos características fundamentales, por un lado, la visión, que es la capacidad de identificar una oportunidad de negocio y proyectarla hacia el futuro; y por el otro, el liderazgo, que es la capacidad de influenciar y organizar los recursos para alcanzar dicha visión” (p.28).

Existen muchas personas que no logran descubrir las habilidades que poseen, esto ocurre porque no han podido desarrollar actividades que permitan conocerlas. Por esta razón, muchas de las universidades en nuestro país han implementado actividades que permitan desarrollar las destrezas de los alumnos, como por ejemplo en muchas universidades realizan ferias empresariales con la finalidad de impulsar a los estudiantes.

Por su parte Prieto (2017), nos da la siguiente definición:

“El emprendimiento es entonces la capacidad de diseñar una idea y, con base a ella, implementar un proyecto a través de la identificación de oportunidades. Esto, a su vez, se logra mediante el análisis de factores contextuales (...), así como factores internos de la organización que se pretende constituir, o bien, de los recursos disponibles” (p.206).

Los individuos conforman una parte muy importante en la organización, Por esta razón es que se debe implementar una adecuada gestión del talento humano con la finalidad de que exista una mayor colaboración eficaz integrada en todos los cargos, cumpliendo objetivos organizacionales e individuales.

Chiavenato, I. (2009) menciona en su tesina titulada “gestión del talento humano” los aspectos fundamentales son: entrada de personas, colocación, indemnización, progreso, conservación seguimiento, siendo estos procesos propios de cada empresa.

De esta manera, es importante conocer cómo se desarrolla el proceso dentro de la organización y el interés de un correcto desarrollo tanto para la organización como para el personal, ya que mediante este proceso se puede conocer mejor el lugar donde se labora con la finalidad de estar en paralelo a sus objetivos logrando un éxito organizacional y personal.

Figura 2 Proceso de gestión del Talento Humano



Fuente: Chiavenato, I. (2009).

Elaborado: Por la autora

1. **Atracción del Talento:** En este primer proceso, se hace referencia a la atracción de personas que cumplen con el perfil para determinado deber, está conectado con dos presencias claves: incorporación y elección de personas. Estos desarrollos no son idénticos, cambian en relación con las empresas, en casos emplean procedimientos costumbristas ya adelantado, mientras otras acuden a procedimientos complejos y evolucionados, pero ambas comparten el propósito de elegir y captar talento para la empresa, completando con el protocolo de reclutamiento y selección a través de conversaciones, evaluación de aprendizaje y aptitudes, evaluaciones psicométricas, evaluaciones de personalidad o técnicas de simulacro.
2. **Evaluación de desempeño:** es definido como “procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño de cargos y evaluación del desempeño.” (Chiavenato, 2009, p.13).
3. **Gestión Salarial:** “Es uno de los desarrollos empleados para estimular a las personas y complacer sus exigencias personales, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales” (Chiavenato, 2009, p.14).
4. **Crecimiento de las Personas.** Hace mención Chiavenato (2009), progresar a personas es más que formarlos para que aprendan modernas enseñanzas, talentos, por el contrario, proporcionarles instrumentos y comunicación para que ellos busquen respuestas a los obstáculos que se presenten.
5. **Seguridad y Salud Ocupacional** dice Chiavenato (2009), es empleado para producir escenarios ambientales y psicológicas favorables para las acciones de los personales.

Incorpora la gestión de la obediencia de higiene, confianza y perfección de vida en el empleo.

6. Detención de la habilidad. Es el último proceso de la administración de talento humano, y requiere de un mejor empeño y valor para la empresa; ya que, implica darle seguimiento, orientación, compañía, manteniendo el comportamiento del personal. (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, en la encuesta realiza por el INEI, en comparación del 2018 al 2019 el mayor incremento para la generación de empleo se vio beneficiada por el nivel de educación superior universitaria, alcanzando una cifra de en 67 mil 500.

Tabla 3 Población con empleo adecuado según nivel de educación

Nivel de educacion	setiembre - octubre- noviembre 2018	setiembre - octubre- noviembre 2019	variacion	
			absoluta (miles)	variacion (porcentual)
Total	3140,5	3221,7	91,2	2,9
Primaria	171,9	184,6	12,7	7,4
Secundaria	1451,0	1449,7	-1,3	- 0,1
Superior no universitaria	634,4	646,6	12,2	1,9
Superior universitaria	883,2	950,7	67,5	7,7

Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares (2019)

Elaborado: Por la autora

Mientras, que en el mismo trimestre del 2019 la tasa de desempleo en Lima Metropolitana fue de 6,6%, es decir se estima que había 346 mil 200 personas que buscaban empleo activamente. Siendo una de las más bajas del año 2019. (Tabla N°4)

También, el grafico refleja la evolución del impacto porcentual del desempleo desde el año 2014 ha ido incrementando, alcanzando la cifra mayor en el año 2019 con 8,2%.

Finalmente, en la actualidad el número de personas que buscan empleos activamente va en incremento día a día. La era de la globalización no se detiene, y del par las empresas se vuelven más exigentes para la captación de personas.

Ante los constantes cambios que estamos viviendo hoy en día por la acelerada globalización, el avance de la ciencia y la tecnología, es importantes que las universidades orienten acciones necesarias para reforzar el sistema educativo, no solo por el ámbito económico de tener mayor alumnado sino que estas instituciones ganen prestigio por la calidad de sus profesionales, generando valor en las actividades que realizan, ya sea como empleados dependientes o independientes, capaces de generar una actividad económica a través de los conocimientos adquiridos en su institución.

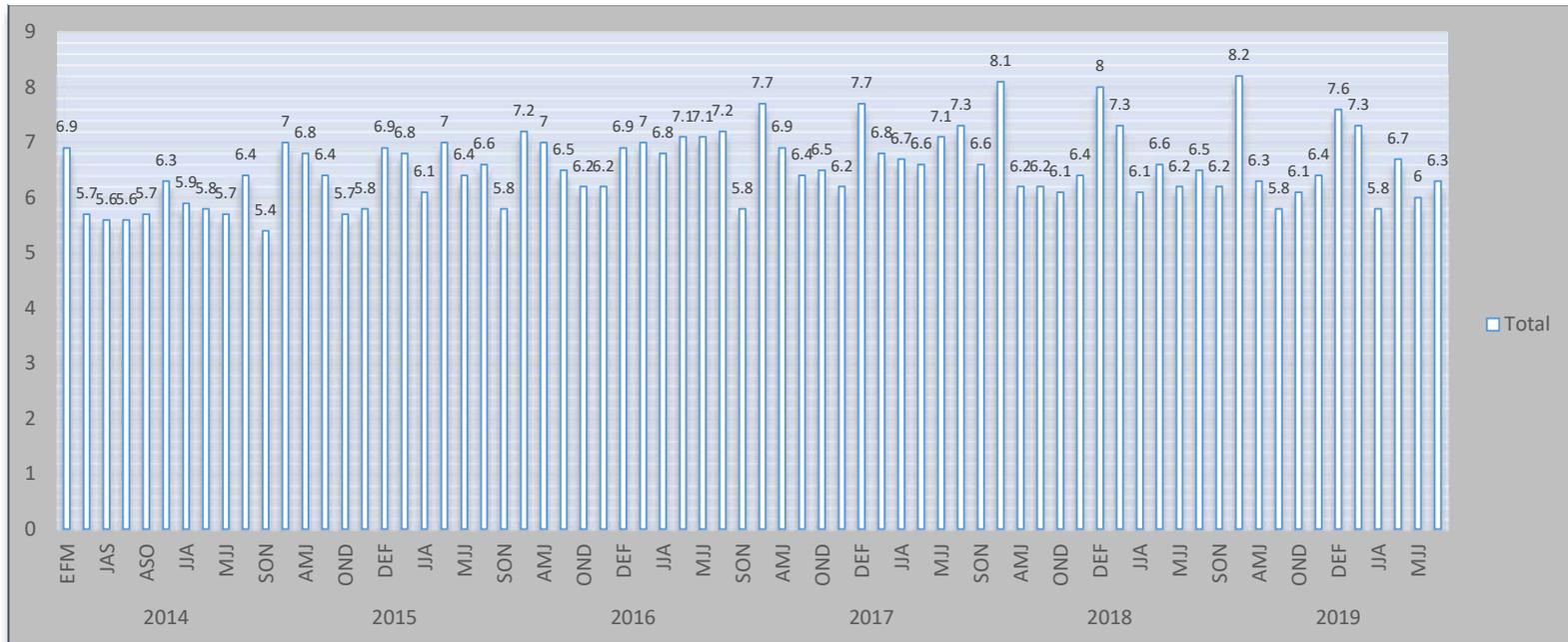
Tabla 4 Tasa de desempleo:2014-2019

AÑO	TRIMESTRE	TASA %	AÑO	TRIMESTRE	TASA %
2014	EFM	6.9	2017	DEF	7.7
2014	FMA	6.3	2017	EFM	7.7
2014	MAM	5.8	2017	FMA	6.8
2014	AMJ	5.7	2017	MAM	6.6
2014	MJJ	5.7	2017	AMJ	6.9
2014	JJA	5.9	2017	MJJ	7.1
2014	JAS	5.6	2017	JJA	6.7
2014	ASO	5.7	2017	JAS	6.4
2014	SON	5.4	2017	ASO	6.2
2014	OND	5.6	2017	SON	6.6
2014	NDE	6.4	2017	OND	6.5
2015	DEF	6.9	2017	NDE	7.3
2015	EFM	7	2018	DEF	8
2015	FMA	6.8	2018	EFM	8.1
2015	MAM	7	2018	FMA	7.3
2015	AMJ	6.8	2018	MAM	6.6
2015	MJJ	6.4	2018	AMJ	6.2
2015	JJA	6.1	2018	MJJ	6.2
2015	JAS	6.4	2018	JJA	6.1
2015	ASO	5.8	2018	JAS	6.2
2015	SON	5.8	2018	ASO	6.4
2015	OND	5.7	2018	SON	6.2
2015	NDE	6.6	2018	OND	6.1
2016	DEF	6.9	2018	NDE	6.5
2016	EFM	7.2	2019	DEF	7.6
2016	FMA	7	2019	EFM	8.2
2016	MAM	7.1	2019	FMA	7.3
2016	AMJ	7	2019	MAM	6.7
2016	MJJ	7.1	2019	AMJ	6.3
2016	JJA	6.8	2019	MJJ	6
2016	JAS	6.5	2019	JJA	5.8
2016	ASO	6.2	2019	JAS	5.8
2016	SON	5.8	2019	ASO	6.4
2016	OND	6.2	2019	SON	6.3
2016	NDE	7.2	2019	OND	6.1

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (2019).

Elaborado: Por la autora

Gráfico 4 Tasa De Desempleo:2014-2019



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (2019).
 Elaborado: Por la autora

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Abdo y Araujo (2009), en su tesis titulada “Competencias y habilidades para investigar en estudiantes universitarios”, el principal propósito de los autores fue “Determinar la relación entre las competencias y habilidades orientadas a la investigación en estudiantes universitarios”. El resultado más preocupante de esta investigación fue que el mayor porcentaje de estudiantes no refuerza características relacionadas a la segunda variable citada. El principal aporte se centra en la importancia de conocer la relación que existe entre las competencias investigativas en la formación educativa, ya que esta herramienta permite descubrir nuevas habilidades como el análisis, identificar soluciones, elaboración de trabajos complejos, enriquece el conocimiento. Por esta razón muchas de las universidades han optado por implementar cursos de investigación entre su malla curricular, con la finalidad de ir preparando al profesional para que esté preparado cuando tenga que asumir alguna responsabilidad relacionada con la investigación.

Paz, Prieto y García (2016), citado en (Sonia², Alejandro³, & Rene⁵, 2016) indican que “consideran que emprender no es únicamente una oportunidad, sino una necesidad. Debido a su naturaleza creadora de riqueza, la acción de emprendimiento no solo tiene un sentido económico, generando productividad, sino que también posee una marcada connotación social, creando fuentes de empleo, con lo cual se incide en un crecimiento económico equitativo e incluyente que permite participar de los beneficios económicos a quienes menos ingresos tienen. Esta actividad emprendedora se ve reforzada en el caso de la universidad, pública y privada, por el papel relevante que se espera de ella como generadora de aptitudes y modelos a imitar a escala social”. (p.2).

Si bien es cierto, el emprendimiento es considerado como una estrategia en base a propuestas innovadoras que emplean las personas, que por diversos motivos en un momento de su vida deciden emprender un determinado negocio, en base a conocimientos, experiencia de vida. Por lo general, el mayor número de emprendedores surgen por la necesidad económica de

alguna mala experiencia laboral, en nuestro país se considera que más del 60% de los millennials son emprendedores.

Alvares (2016) menciona en su estudio titulado: la inclusión profesional de los egresados de UNIANDES “dentro de las funciones sociales de la educación está la formación social de los estudiantes para su inserción laboral, existe un vínculo entre la universidad y el mundo de trabajo, que implica la relación entre la educación y productividad, desarrollo económico entre los países y el empleo. El cuestionamiento fundamental es determinar si la educación constituye la vía para el desarrollo económico y la prosperidad para los países”

Hoy en día, una de las principales problemáticas en el mundo es saber si la carrera profesional que uno elige cumple con el requerimiento en el mercado laboral, el acelerado progreso de la globalización ha jugado un rol muy importante, por el cual el número de desempleados aumenta; ya que hoy en día las organizaciones están más exigentes sobre el perfil de una vacante laboral, esto dificulta la empleabilidad sobre todo para el porcentaje de personas que ya superaron los 40 años.

Calderón (2013) señala que los jóvenes inciden positivamente para el crecimiento económico y colectivo de un país, por tal razón se debe implementar políticas que permitan el acceso a la educación en el extranjero con menores dificultades, y así poder mejorar la empleabilidad individual. Todo tipo de estudios ayuda a los estudiantes o egresados a fortalecer el espíritu emprendedor apoyando a los jóvenes en la oferta laboral.

Para ello, en base a las encuestas realizadas en el trabajo de campo, se obtuvo que el 53% de los egresados prefieren trabajar de manera independiente emprendiendo su negocio propio, muchos de ellos señalaban que continuaban trabajando en el negocio de la familia y hacer crecer la marca logrando su internacionalización, otro grupo indico que en conjunto con otros

compañeros había emprendido iniciar un negocio con los conocimientos y experiencias de vidas desarrolladas por actividades de emprendimiento que realizan las universidades.

Cuba (2009) indica que la empleabilidad se ve apoyada en seis estrategias básicas: la capacidad de ser visible, es decir destacar del resto, ser proactivo y muy comunicativo, ser innovador, mantener contactos y siempre capacitarse constantemente, el autor enfatizo este último punto, concluyendo que el estado debería reforzar la habilidad de ganar becas con oportunidades de estudio fuera del país, los cuales mejorarían los resultados de la empleabilidad. Desde mi punto de vista, todas estas estrategias son importantes y es indispensable analizarlas, ser visible ante el mercado no solo mejora la captación de las ofertas laborales sino que también genera valor en la red de contactos, para lograr esta visibilidad se debe aprovechar al máximo nuestros talentos, marcar metas a corto plazo, actualizando constantemente nuestro perfil en LinkedIn, se ha visto que muchos empleos han surgido por este medio, hacer conoces a las personas quién eres, presentando trabajos excelentes nos hará destacar entre los demás.

Trilo (2006) indica que los perfiles académicos han presentado variación desde el 2000, por lo que las empresas cada vez se han vuelto más exigentes en sus procesos de captación, el impacto se debe a los fenómenos globales en el ámbito internacional que han extendido las posibilidades en el desarrollo académico. Por esta razón el autor propone que el proceso de formación académica debe de estar intervenida por los procesos de intercambios estudiantiles. Promover los intercambios estudiantiles es una forma de motivar al estudiante en su etapa de formación, ya que la estudiante amplía sus horizontes dando capacidad de resolver conflictos inesperados, aporta al CV ya que demuestra la preparación que ha tenido en el extranjero y el manejo de nuevos idiomas, permite ampliar los conocimientos de un

mercado laboral internacional permitiendo establecer vínculos que podrían ser beneficiosos en un futuro.

En el mercado laboral actual, las cualidades más valoradas por los empleadores son las competencias que posee cada individuo. Fernández, nos dice que las competencias son “un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes con las que una persona es capaz de desempeñar con éxito una determinada función laboral” (Fernández,2008, p. 38).

La OIT (2014), a través de una encuesta a distintas empresas de diferentes sectores económicos, sobresale cuatro grandes categorías de competencias las cuales son: aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas.

Tabla 5 Categorías de competencias de empleabilidad, según la OIT

CATEGORIA	DESCRIPCION
Aprender a aprender	Abarca los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que les permite a las personas fijar, planificar y alcanzar sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender en forma independiente y autónoma.
Comunicación	Abarca los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que les permite a las personas fijar, planificar y alcanzar sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender en forma independiente y autónoma.
Trabajo en equipo	Abarca las habilidades necesarias para funcionar de forma correcta y eficiente en un equipo; entre ellas, las que se vinculan a la cooperación y el liderazgo.
Resolución de problemas	Abarca las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de enfrentar los problemas.

Fuente: OIT (2014).
Elaborado: Por la autora

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Empleabilidad

El concepto de empleabilidad complicado de plantear, ya que hoy en día se le han atribuido múltiples definiciones, adoptando un sinnúmero de significados en distintos contextos. De esta manera la empleabilidad ha sido estudiado desde diferentes panoramas y disciplinas académicas.

Menciona Suárez como los estudios de empresa y de gestión, gestión de recursos humanos, ciencias económicas, ciencias políticas, ciencias de trabajo, ciencias de la educación o la psicología (Suárez, 2016, p. 70).

También afirma desde un enfoque individual, “la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo” (Suárez, 2016, p. 71).

Por su parte, la Real Academia Española define empleabilidad como “el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. En esta definición de la RAE ya se puede deducir la importancia del factor socioemocional para el desarrollo de la empleabilidad.

Por un lado, LHH DBM, la empresa líder global de movilidad laboral en el Perú, liderada por Inés Temple, define a la empleabilidad de la siguiente manera: “Es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, un cliente para mis servicios), cuándo y dónde sea necesario” (Temple, 2012, p.39).

La manera de demostrar nuestra empleabilidad y que esta sea notada en la organización, debemos trabajar en nuestros recursos y desarrollo nuestras competencias marcará nuestro

nivel de empleabilidad, tal como se menciona a continuación: “A mayor nivel de empleabilidad, existirá una mayor demanda por nuestros servicios, lo que nos dará muchas opciones y “mayor seguridad” (Temple, 2012, p. 40).

Asimismo, en el año 2000 la OIT define a la empleabilidad como:

[...] uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (Rodríguez, 2009, p. 10).

Por lo tanto, en resumen, según el concepto de la OIT, se afirma que la empleabilidad es una capacidad de las personas que les permite: “Conseguir, conservar, cambiar, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio cuando lo deseen” (Rodríguez, 2009, p. 10).

Con lo expuesto anteriormente, podemos definir a la empleabilidad como la capacidad que posee una persona para lograr un puesto de trabajo, mantenerse en él y tener las oportunidades de generar un nuevo puesto laboral. También la empleabilidad se refiere al valor que se agrega a la organización, capacitándonos y actualizándonos con el fin de sobresalir entre los demás. Todas estas definiciones expuestas guardan relación entre sí y han sido útiles para dar una definición completa sobre el concepto de empleabilidad.

Por otro lado, el actual escenario internacional refleja la preocupante situación del desempleo juvenil a nivel mundial ha ido creciendo apresuradamente complicando cada vez más la situación, convirtiéndose en uno de los grandes desafíos que muchos países deben combatir.

Brewer menciona que “la situación laboral de los jóvenes de hoy está caracterizada especialmente por un alto desempleo y subempleo, trabajos de menor calidad y transiciones difíciles a un trabajo decente, que combinados, contribuyen al total desapego de la generación actual del mercado laboral {...} el mundo se enfrenta al desafío de crear 600 millones de puestos de trabajo en la próxima década” (Brewer, 2013, p. 9).

Del mismo modo, que el mundo padece una elevada tasa de desempleo juvenil, se viene presentando también la insuficiencia de habilidades profesionales para el ingreso al mercado laboral por parte de este sector de la población. Este tema es de carácter fundamental no solo para el desarrollo profesional, sino también para el crecimiento de la economía del país, ya que una buena generación de empleo está conectada con el crecimiento económico y social. El desafío no solo se ve orientado en generar nuevos puestos de trabajo que favorezcan a la población joven desempleado, sino que a la par se deben desarrollar impulsando las habilidades de este sector de la población.

La OIT con la finalidad de frenar los obstáculos que muchos de los países enfrentan en cuanto a inserción laboral, plantea buenas prácticas que los gobiernos deberían implementar, para mejorar la situación del empleo juvenil, sobre todo en los países de América Latina y E Caribe las cuales presentan tasas realmente altas de desempleo juvenil (González 2012). Las buenas prácticas que recomienda la OIT se detallan en la Tabla 6.

Si el Perú implementará estas prácticas no solo disminuiría la tasa de desempleo a nivel nacional, sino que crecería el número de emprendedores; ya que el principal motivo del estancamiento de los emprendedores se debe al factor económico.

Otra recomendación importante de la OIT se ve reflejada en el apoyo a las madres jóvenes, pues muchas la ausencia de una institución que vele por la seguridad de sus hijos es el principal impedimento para el desarrollo profesional, considerando que el mayor porcentaje

de madres adolescentes se encuentran en las zonas rurales y en la selva, lo cual este asociado probablemente a factores culturales según la INEI (2001).

Tabla 6 Buenas prácticas para la inserción juvenil recomendadas por la OIT

BUENAS PRACTICAS RECOMENDADAS POR LA OIT	
1	Hacer de la generación de empleo juvenil una prioridad en la agenda del diálogo social entre los actores fundamentales de la economía.
2	Apoyar el espíritu emprendedor de los jóvenes para que pongan en práctica sus propias iniciativas a través de sistemas de microcrédito como "incubadoras de empresas".
3	Dar eficiencia y cobertura a los servicios de empleo, sitios digitalizados, oficinas donde se dé a los jóvenes información en tiempo real sobre posibilidades inmediatas de enganche.
4	Debatir sobre la educación necesario para que se articule mejor con el mercado laboral, estimule la innovación, recalifique la mano de obra y facilite la certificación de competencias.
5	Incrementar los sistemas de pasantías para consolidar la formación profesional de los jóvenes en las empresas y el sector público y facilitar la transición educación- trabajo.
6	Dar acceso a los jóvenes a un sistema de créditos educativos, transferencias monetarias condicionadas y becas sueldo para que puedan continuar su formación y recalificación laboral.
7	Facilitar que las mujeres jóvenes se mantengan en el mercado laboral, a través de guarderías para sus hijos y turno de todo el día en las escuelas.

Fuente: OIT (2016).

Elaborado: Por la autora

2.3.2 Estrategias laborales

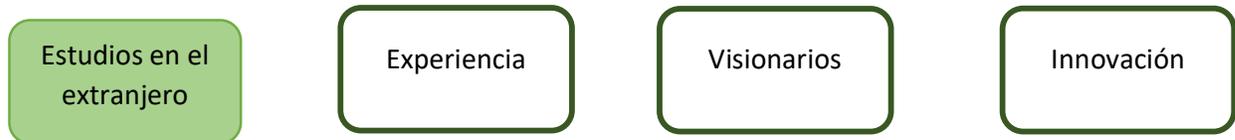
Las estrategias laborales son importantes, ya que brindan acciones en situaciones que presentan un grupo de profesionales recién egresados que cuentan con características propias y deseos de laborar, pero que por ciertos factores no han tenido la oportunidad de un puesto en el mercado. El desempleo también se presenta en jóvenes que no van optado por una carrera técnica o universitaria ya sean por motivos económicos o de interés propio, ambas situaciones llevan a la desesperación como consecuencia de optar por un trabajo que necesariamente no sea de su rubro, pero le aporte liquidez.

Martines y Rentería (2006) indican que las estrategias se refieren al conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican teniendo en cuenta las necesidades de cada sujeto y que conlleva a un uso reflexivo de los procedimientos hacia un objetivo de aprendizaje.

Asimismo, la empleabilidad requiere fortalecer las capacidades del profesional para que afronte las grandes demandas del mercado laboral y conozcan cuales son los principales requisitos que deben superar de las empresas líderes, entre ellas tenemos:

Figura 3 Perfiles que solicitan las empresas





Fuente: Banco Mundial (2015).
Elaborado: Por la autora

Muchas veces las empresas no toman en serio el proceso de reclutamiento de personal y lo realizan de forma improvisada y sin ninguna estrategia. Cuando la realidad es que este proceso es de gran importancia, ya que mediante el cual se contrata al personal que su perfil se ajuste a las necesidades de la empresa. Los conocimientos técnicos no son suficiente para el CV, las empresas de hoy en día buscan personas que desarrollen otras habilidades como las de contratar profesionales que sepan manejar responsabilidades, tomar decisiones y resolver problemas, herramientas que desarrollen la creatividad, capacidad analítica, empatía y liderazgo.

El desarrollo de estas habilidades blancas es crucial en el mundo laboral, el mercado tan competitivo que estamos viviendo, el desarrollo de las habilidades es muy observadas por los gerentes de las organizaciones.

Mejorar la empleabilidad no debe detenerse en la inclusión de los jóvenes al mercado laboral, sino que debe de pretender su permanencia fija en este. Los jóvenes deben trazar metas personales y profesionales con la finalidad que sus motivaciones crezcan y luchen por cumplir sus objetivos, para ello es necesario mejorar las competencias día a día para estar al nivel del nuevo contexto laboral que cada vez es más competitivo.

Beck habla de que “se está ante una sociedad de riesgo, una nueva sociedad caracterizada, porque todos los puestos de trabajo están en peligro, incluso los trabajos más tradicionales y

seguros de la economía están entredicho. Los oficinistas y administradores dudan que sus lugares de trabajos de encuentren en un futuro. Hoy es común hablar de trabajos ocasionales, provisionales, transitorios o en periodo de prueba. Se encuentran personas que sin querer van de empresa a empresa ocupando cargos provisionales, mediante cargos que no son renovables” (1998, p. 95).

En esta cita el autor nos advierte de la acelerada globalización que estamos viviendo hoy en día, debido al avance de la tecnología, que influye positivamente para el desarrollo de las actividades, ¿pero ¿qué pasa cuando la tecnología llega a reemplazar actividades del hombre? El perfil que profesional que manteníamos hasta ese entonces ya no resulta atractivo, esto significa que contar con el título profesional no basta para sobresalir entre la competencia, es necesario buscar la constante capacitación leyendo artículos, libros, estudiando algún curso de actualización, asistiendo a charlas, participar en algún programa social o mejor aún estudiar una segunda carrera que complemente nuestro perfil. Adelantarnos a los cambios que se producen en nuestra sociedad para que estos no nos sorprendan, y logrando sobresalir en el mundo laboral.

Según Temple (2014) existen varios tipos de competitividad que las personas van adquiriendo a lo largo de los años: la primera competitividad está relacionada con los primeros años de vida en las etapas de los estudios iniciales en el cual se va adquiriendo conocimientos ganados en los diferentes grados.

Existen diferentes etapas del desarrollo de competencias, es decir son aquellas actividades realizadas que no pertenecen al contexto habitual, como, por ejemplo: capacidad para algún deporte, manejo de idiomas, cursos de capacitación, pasantías de estudio por medio de becas, u otras actividades que den valor agregado al profesional. En pocas palabras se puede definir

a la competitividad como aquel conjunto de habilidades ganadas a través de los años y experiencias de vida que forman parte de lo social, profesional y laboral.

Sobre la importancia de la competitividad, Escobar (2015) menciona que la competencia es parte importante para el desarrollo de toda persona, una persona con competencias es capaz de enfrentarse al mundo, ya que podrá defender su posición a base de sus conocimientos destacando entre los demás y queriendo ser captados por las empresas más exitosas. Muchas veces las personas no conocen sus verdaderas habilidades por temor al fracaso, sin saber que dentro de ellas aun no descubren sus verdaderas habilidades para ser más competitivo frente a la sociedad.

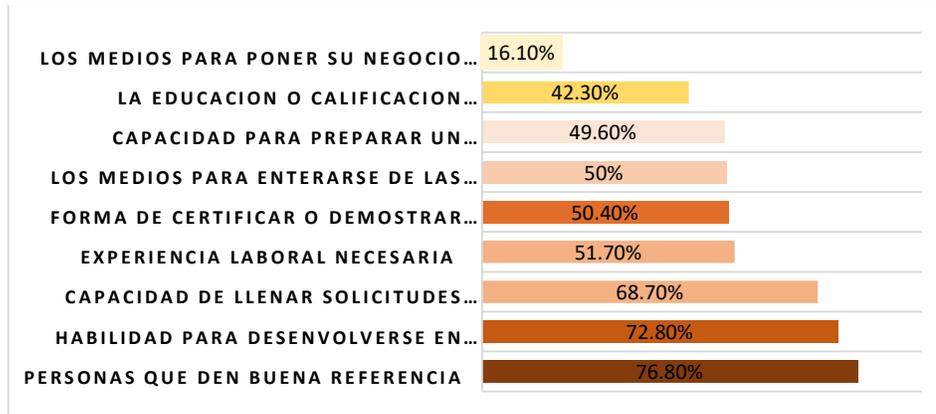
Para formar un perfil más competitivo, se debe trabajar a base de esfuerzo, indagando en temas de investigación, estar en constante actualización, etc. todo aquello que contribuya en nuestra formación profesional. Como primer paso para la búsqueda del empleo, es importante identificar cuáles son las principales competencias que hoy en día las empresas consideran para captación de talento humano.

2.3.3 Búsqueda especializada

Por su parte, Uribe indica que “en el mercado laboral los canales de información pueden dividirse en dos grupos: redes formales o informales. Las redes formales comprenden los servicios estatales de empleo, las oficinas privadas de empleo que cobran honorarios, los anuncios en los periódicos, las Salas de Contratación y las oficinas de colocación de las universidades. Las fuentes informales son las ayudas de los familiares, amigos, colegas o las visitas directas y entrega de hojas de vida a empresas o empleadores” (2003, p. 105).

El Gráfico 5 muestra la influencia de la red de contactos en relación con las referencias para las oportunidades laborales, hoy en día mantener una cartera de contactos actualizada es una de las estrategias más garantizadas del empleo seguro.

Gráfico 5 Factores que influyen para la búsqueda de empleo



Fuente: Información extraída en la base de la ENAJUV 2011

Elaborado: Por la autora

2.3.4 Emprendimiento

Blanchflower y Oswald (1998) indica la falta de capital es una de las variables más importantes que condicionan o limitan el deseo de emprender un negocio. En tanto que la educación que está relacionada al capital humano afecta al mundo inverso la probabilidad de convertirse de empresario.

Kolvereid y Isaken (2006) señalaron que las actitudes hacia el emprendimiento y percepción individual sobre la sociedad son predictores significativos de la intención de auto emplearse, la cual tendría influencia sobre la conducta de emprender.

Serida, Morales y Nakamatsu (2011) indica “en el Perú, alrededor del 38% de las personas que no calificaron como emprendedoras al momento de la entrevista estarían dispuestas a emprender en los próximos tres años. Este porcentaje disminuye a 35% entre las personas que además manifiestan que el miedo al fracaso los disuadiría de poner un negocio. Sin embargo, el porcentaje se incrementa en forma importante en individuos que presentan actitudes positivas, como el crecer que se cuenta como la capacidad de poner un negocio (51%) o el detectar buenas oportunidades de emprendimiento (49%)”.

Hoy en día el emprendimiento representa una estrategia de empleo sobre todo en los jóvenes ya que, en la cual deben asumirse riesgos para la toma de decisiones que tienen una alta probabilidad de fracasar. El espíritu emprendedor muchas veces surge a consecuencia del fracaso en la búsqueda del empleo, y en esa búsqueda se desarrolla la habilidad para identificar oportunidades. Esta estrategia de empleo se debe tener en cuenta dentro de las posibilidades laborales ya que, si bien es cierto presenta todo un reto su desarrollo los retornos obtenidos también pueden generar alta rentabilidad.

2.3.5 Generación de empleo

Según Becker (1992) Al no poder encontrar trabajo, el joven se ve obligado a depender económicamente de sus padres por más tiempo. Sin embargo, el efecto de este cáncer, que pega más duro mientras más se alargue, va más allá del dinero y el deterioro del nivel de vida actual, se resiente sobre todo de manera psicológica y en las expectativas de vida.

Se está desperdiciando una gran cantidad de jóvenes calificados que se ven obligados a tomar trabajos muy malos solamente por la necesidad de ganar dinero.

Aguado (1988) señala que la satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que

dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales y lo describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Perry. J. (1961) escribe que existen diversos modelos explicativos sobre el concepto de satisfacción laboral, los cuales proponen que la misma está basada en diferentes causas, entre las que podemos mencionar: satisfacción de las necesidades, cumplimiento positivo de las expectativas y valores, obtención de resultados mediante encuestas, comparación entre diferentes estudios, etc.

2.3.6 Competencia

Para iniciar, la definición de competencia, en primer lugar, mencionamos a McClelland fue quien inició todo el estudio de las competencias, Spencer y Spencer- quienes tomaron como base el estudio de McClelland- definen a la competencia como “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un criterio referenciado como efectivo y/o desempeño superior en un trabajo o en una situación” (1991, p. 10).

Así también, Dirube (2004), quien también tiene como principal relación a McClelland y Spencer y Spencer, define a las competencias como las características que poseen determinadas personas, las cuales establecen que su comportamiento sea visible en el entorno de la organización a la que pertenecen. En resumen, se puede deducir que las competencias se pueden determinar mediante las características a través de los comportamientos de las personas y se reflejan mediante la conducta.

Después de haber definido el concepto de competencias, se debe desarrollar la importancia de trabajar con las familias de competencias, las cuales fueron recopiladas de la investigación realizada por McClelland. Tal es el caso de Spencer y Spencer (1991) quienes publicaron un diccionario de competencias, en donde se expusieron a seis familias de competencias que reunieron las categorías de competencias desarrolladas en su oportunidad por el psicólogo McClelland:

- Logro y acción: Su objetivo final es concluir victoriosamente los trabajos designados.
- Servicios humanos y de ayuda: Su objetivo es velar por las necesidades de otras personas.
- Impacto e influencia: Su propósito es la mejora en la red de contactos.
- Gerenciales: Tiene propósitos específicos como evidenciar liderazgo y trabajo en equipo.
- Cognitivas: Tiene el propósito en las tareas intelectuales y analíticas.
- Eficacia personal: Tiene el propósito de lidiar bajo presiones y solucionar dificultades ambientales inmediatas.

Para entender mejor el concepto de competencias, existe una diferencia que se debe mencionar: Cuando nos referimos a familia de competencias, se menciona al conjunto de categorías que abarca una familia de competencias. Por ejemplo, la familia de Logro y Acción se compone de cuatro categorías: Orientación hacia el logro y resultados, Preocupación por el orden, la claridad y la exactitud, Iniciativa y Búsqueda de información. Por lo tanto, para una mejor comprensión sobre las categorías que comprenden cada familia de competencias expuestas anteriormente, se revisará la tabla propuesta a continuación.

Tabla 7 Definición de las categorías de Competencias

FAMILIAS DE COMPETENCIAS	CATEGORIAS DE COMPETENCIA	DEFINICION DE LAS CATEGORIAS DE COMPETENCIA
Logro y Acción	Orientación hacia el logro y resultados	Preocupación para trabajar bien o para competir con un estándar de excelencia.
	Preocupación por el orden, la claridad y la actitud	Refleja una pulsión subyacente para reducir la incertidumbre en el medio circundante.
	Iniciativa	Preferencia para tomar acción y hacer más de los que es exigido o esperado en el trabajo.
	Búsqueda de información	Curiosidad subyacente, un deseo por saber más acerca de las cosas, personas, o cuestiones que impulsan a la búsqueda de información.
Servicios humanos y de ayuda	Comprensión interpersonal	Implica el querer entender a otras personas.
	Orientación hacia el servicio al cliente	Implica un deseo de ayudar o servir a otros, de cumplir con sus necesidades.
	Conciencia organizacional	Se refiere a la habilidad del individuo para entender las relaciones de poder en su propia organización u en otras organizaciones.
Impacto e Influencia	Construcción de relaciones	Trabajar para crear o mantener una relación amistosa y cálida o redes de contacto, con personas que son o puede ser algún día útil para lograr metas relacionadas con el trabajo.
Gerenciales	Desarrollo de los demás	La intención es enseñar o fomentar el desarrollo de una o más personas.
	Directividad, Asertividad y Uso otorgado por el puesto	Intención del individuo por hacer que los demás cumplan con sus deseos
	Trabajo en equipo y cooperación	Intención autentica por trabajar en cooperación con otras personas, formar parte de un equipo, trabajar conjuntamente en oposición a trabajar de forma separada.
	Liderazgo grupal	Intención de jugar un papel como líder de un equipo.

Cognitivas	Pensamiento analítico	Entender una situación descomponiéndose en sus partes más pequeñas.
	Pensamiento conceptual	Entender una situación o problema al ir juntando todas las partes.
	Pericia técnica profesional/gerencial	Incluye tanto la maestría sobre un cuerpo de conocimientos relacionados con el trabajo y también la motivación para emplear dicho conocimiento.

Fuente: Spencer y Spencer (1991)

Elaborado: Por la autora

Después de presentado las familias de competencias y sus categorías, no se puede dejar de mencionar la similitud que existe entre ellas y la importancia de conocerlas para el desarrollo en nuestra vida profesional. Para ello, hablaremos sobre el “Modelo del Iceberg”, en donde las competencias están divididas en dos grandes grupos. La primera, las competencias superficiales: son aquellas competencias más fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos. Y, el segundo, las competencias centrales: las menos fáciles de detectar y luego desarrollar, las actitudes, el concepto de uno mismo y los valores y el núcleo mismo de la personalidad (Alles, 2004). En relación con el párrafo anterior, la metáfora del Iceberg diferencia a las competencias superficiales son aquellas que se encuentran en la superficie del Iceberg, eso quiere decir que son más visibles y las centrales las que se encuentran en la profundidad del Iceberg, lo cual se caracteriza por ser menos visible ante los demás. Entonces de todas las familias de competencias presentadas en la tabla anterior, competencias Cognitiva son las competencias superficiales, ya que corresponde a pensamiento analítico, conceptual y pericia técnica porque comprende a las destrezas y conocimientos de una persona, siendo así la parte más visible de identificar. Sin embargo, las demás familias de competencias serian centrales, debido a que se encuentran más

relacionadas con las actitudes, valores, el concepto de uno mismo y los rasgos más profundos de la personalidad (Alles, 2004).

Se analizan dos tipos de competencias, partiendo de diferentes puntos de vista de dos autores. El primero, le corresponde al autor Porret (2012) quien indica que existen dos tipos de competencias. Por un lado, están las competencias emocionales o sociales (transversales o genéricas) son aquellas que son consideradas por la organización para el cumplimiento de sus objetivos, por ejemplo: la iniciativa, el dinamismo, la responsabilidad, el liderazgo, el trabajo en equipo, el autocontrol, entre otros. Las organizaciones aprecian mucho las competencias ya es el medio para el logro de objetivos organizacionales como de la persona que lo desarrolla. Por otro lado, están las competencias técnicas o específicas (no transversales) estas están relacionadas con la producción de servicio en un puesto específico dentro de la organización. Como un segundo punto de vista, descrito Alles (2009) indica que existen tres tipos de competencias. En primer lugar, las cardinales las cuales se refieren a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización; básicamente representada por valores y características que diferencian a una organización de otra. En segundo lugar, están las competencias específicas gerenciales, las cuales son necesarias para todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas. Y, por último, las competencias específicas por áreas, que como su nombre lo indica son aquellas competencias requeridas para un área en particular.

Con relación a los tipos de competencias que se ha nombrado, existe una diferencia de competencias para cada autor, como aporte del desarrollo de esta investigación las que se relaciona más son: las competencias genéricas en la cual se consideran a las seis familias de competencias expuestas anteriormente, ya que estas deben ser transversales a todas las personas que no solo anhelan a formar parte de una organización sino mantener la

continuidad de este. Por el lado, y no menos importante, están las específicas, las cuales están direccionadas al puesto que desea.

Por lo tanto, la importancia de estos dos elementos claves de la empleabilidad es la de conocer los componentes que comprenden el tema de investigación.

Con la intención, que el lector podrá tener una mayor comprensión de la investigación a lo largo del estudio.

2.3.7 Experiencia Laboral

Cuando nos referimos a las experiencias laborales, se hace referencia a todo ese almacenamiento de conocimientos empíricos que una persona obtiene en un tiempo determinado. La experiencia laboral es importante en la medida en que le permite a una persona vincular los conocimientos que se adquieren durante su desarrollo frente a una realidad determinada, en la cual se debe brindar alternativas en base a soluciones a un problema real. Incluso en el caso que estas experiencias laborales no estén estrechamente vinculadas con la carrera que se estudia, estas ayudan a desarrollar ciertas competencias personales las cuales son muy valoradas por los reclutadores.

2.3.8 Determinantes de la empleabilidad

En la construcción de la empleabilidad influyen muchos factores tanto personales como contextuales. Dentro de los determinantes personales, uno de los más sobresaliente es la educación. El nivel educativo de una persona influye de manera directa en relación con sus oportunidades de lograr un empleo y su permanencia en él, pero esta relación también debe comprender la calidad de empleo y los beneficios percibidos, mostrando una relación directa. Esta aportación se basa en aumentar el nivel educativo a nivel general ya que, se sabe que a mayor nivel educativo las posibilidades de lograr un mejor empleo de calidad y beneficios

laborales. Cabe resaltar que, los titulados universitarios presentan mayores ventajas en comparación a personas con niveles educativos más bajos, consiguiendo un empleo con una mejor remuneración y estabilidad.

Quienes tienen un grado más alto de educación tienen también un nivel más elevado de entrenamiento y habilidad. Por consiguiente, de acuerdo con este análisis, el grado de escolarización es usado como condición para la incorporación de un individuo a un puesto de trabajo (actúa como filtro), y la categoría alcanzada en cuanto a la formación académica es un paso hacia la obtención de trabajos mejor remunerados. (Formichella y London, 2012, p. 83).

La educación es consolidada como el factor más determinante de la empleabilidad principalmente cuando se trata del logro del primer empleo ya que, si no existe la presencia de experiencia laboral y referencias profesionales, el nivel de educación es tomado por los empleadores como el principal factor de la capacidad profesional de los jóvenes. “Los empleadores actúan así en función de su experiencia, que les indica que el nivel de educación funciona correctamente como aproximación a las habilidades del individuo” (Formichella y London, 2012, p. 83).

Respecto a los determinantes contextuales, éstos se pueden subdividir a su vez en circunstancias sociofamiliares y factores externos. Las circunstancias sociofamiliares más influyentes se refieren a la obtención de los recursos y a redes de apoyo, así como su variedad y cantidad. La obtención de los recursos, sobre todo económicos, es un factor determinante de la empleabilidad, pues está relacionada con el apoyo financiero. Por otro lado, la vivienda y el transporte son indicadores importantes que pueden asegurar la obtención de un empleo. De igual manera, el contar con redes de contacto es un punto clave ya que sirve como apoyo para aumentar la búsqueda de oportunidades laborales.

2.4 Definición de términos básicos

2.4.1 Carrera Laboral

Según Martha Alles (2009), es el camino que una persona recorre a lo largo de su vida laboral, dentro del ámbito de una o varias organizaciones.

La autora define a la carrera laboral como el camino a recorrer, considero que cada profesional forma su propio camino ya que, existen profesionales más preparados que otros, esto ocurre muchas veces por que buscan sobre salir y tener una mejor calidad de vida; por su parte los que no han podido surgir algunos de las causas se debió a la ausencia de recursos en su mayoría económicos.

2.4.2 Currículum Vitae

El currículum vitae (CV) se puede definir como “un conjunto de datos relacionados con la situación personal, profesional y laboral de un candidato a un puesto, con el solo propósito u objetivo de transmitir información acerca de la trayectoria o vida de dicho candidato” Muniain, 2003, p. 42. El desarrollo de un buen CV debe ser de gran importancia para el postulante, ya que este viene a ser una carta de presentación y el primer filtro al que los postulantes se enfrentan.

2.4.3 Estrategia

Contreras (2013) define a la estrategia como un aspecto importante para la toma de decisiones, en la que se cuenta con recursos de todo tipo las cuales deben ser empleadas para el cumplimiento de los objetivos.

Es importante el desarrollo de estrategias en nuestra vida profesional, ya que mediante el cual podemos ejecutar y direccionarlas para los logros de nuestros objetivos rompiendo los obstáculos que puedan presentarse.

2.4.4 Empleo

Caballero (1981) nos menciona que es aquella actividad que las personas desarrollan en un determinado lugar y por lo que reciben algún tipo de recompensa que muchas veces está relacionada a la parte económica.

2.4.5 Liderazgo

Es aquella habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar realimentación, integrando las opiniones de los otros.

2.4.6 Motivación

Según Martha Alles (2009), es la razón, causa o motivo para hacer algo: trabajar, cambiar de empleo, etc.

En acuerdo con la autora, esta definición suele ser tomada muy en cuenta por los empleadores, pues su nivel de rendimiento está relacionado con los incentivos del logro de nuestros objetivos bajo una motivación que utilizamos como impulso para no caer ante las adversidades.

2.4.7 Objetivos

Según Martha Alles (2009), son las metas asignadas a una persona a cumplir en un determinado período de tiempo, usualmente un año.

Los objetivos son medidos como lo señala la autora ya que estos deben ser cumplidos en el tiempo que han sido establecidos ya sea a corto o largo plazo.

2.4.8 Pobreza

Según el BCRP (s.f.) es una condición en la cual una o más personas tienen una categoría inferior al mínimo socialmente aceptado.

2.4.9 Población desempleada

Según Graham (1990), se considera a esta categoría a las personas de 14 años y más que en período no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.

En relación con el concepto hoy en día nuestro país se encuentra en crecimiento de esta población, ya que una de las principales consecuencias es el trabajo informal.

2.4.10 Rendimiento

Según el BCRP (s.f.), “en términos generales se utiliza como sinónimo de rentabilidad, interés o beneficio que produce una inversión (bonos, valores, entre otros) expresado en términos porcentuales, usualmente en una tasa anual”.

Desde un punto de vista económico, es el producto o mercancía que se obtiene por un tiempo determinado. En otras palabras, se dice que es la productividad obtenida a través de un periodo de tiempo determinado o productos finales mediante la producción.

2.4.11 Salario

Según el BCRP (s.f.) se refiere a la remuneración monetaria que recibe un trabajador por la producción de bienes o servicios prestados, estos son pactados de forma bilateral entre el trabajador y el empleador o si es por convenio colectivo entre los sindicatos y las organizaciones de empresarios.

2.4.12 búsqueda de empleo

Según Graham (1990), es el nivel de desocupación que prevalece cuando el mercado laboral se encuentra en situación de equilibrio. Equivale al desempleo voluntario.

Cuando no se presenta la demanda de trabajo ni una oferta de empleo desabastecida, existe proporción de la oferta laboral, es decir de encuentra desempleada.

2.4.13 Trabajo

Por su parte La RAE define al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

2.4.14 Empleabilidad

La RAE define empleabilidad como “el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”.

CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

3.1.1. Hipótesis general

Las estrategias laborales favorecen ampliamente la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.

3.1.2 Hipótesis específicas

- La búsqueda de empleo incide positivamente en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.

- El emprendimiento influye favorablemente en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.

- El perfil del puesto tiene relación directa con la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.

3.2 Variables y definición operacional

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Estrategias Laborales (V.I)	Plan de acción que se utiliza para cumplir con los objetivos establecidos.	A través de estos nos permitirá reconocer que se puede hacer para incrementar las vacantes.	Estrategias de búsqueda de empleo fijo. Estrategia de emprendimiento.
Oportunidades de trabajo de los egresados universitarios (V.D)	Conjunto de productos ventajosos que describen un perfil para que cumpla con los planes establecidos.	Esta variable permitirá determinar las posibilidades de incremento en la oferta de trabajo para los egresados universitarios.	Empleabilidad de los egresados dependientes. Número de estudiantes empleados en trabajos independientes.

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo aplicativo, cuantitativo; utiliza un diseño descriptivo, no experimental, y diferencial ya que es el más adecuado para encontrar las principales estrategias que ofrece el mundo laboral, el cual nos ayudaran a optimizar las principales necesidades entre los jóvenes egresados. Siendo la investigación cualitativa para usar ya que se adapta más a nuestro proyecto de investigación por los recursos disponibles además que se realizaran las encuestas que se concentrará en la información del estudiante respecto a la realidad presentada.

La investigación es de tipo aplicativo ya que, existe un problema en la investigación aplicando los conocimientos y la información recaudada para buscar las mejores alternativas.

La investigación es cualitativa porque según mi criterio estudia la calidad o instrumentos de diferentes situaciones del problema elegido por el investigador.

La investigación es descriptiva porque describe los datos recaudados, teniendo un impacto en todos los jóvenes egresados que se encuentran en desempleo.

Es de carácter no experimental ya que, las variables no se pueden manipular, se basa en observar los fenómenos tal y como han ocurrido.

Es de carácter discrecional porque según mi criterio como investigador se determinará el número de encuestas por aplicar.

4.2 Diseño muestral

4.2.1 Población

La población está conformada por egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), del año 2015 y 2016.

NIVEL PROGRAMA	PROGRAMAS DE ESTUDIO	Dim Sexo.Desc Sexo	Dim Período.Período Anual	Dim Tipo Formato Ib.Tipo	Dim Sexo.Cod Sexo	Dim Universidad. Abreviatura	Dim Universidad. Univ Gestion	Cant Estudiantes
PREGRADO	ADMINISTRACION	FEMENINO	2016	EGRESADOS	F	USMP	PRIVADA	130
PREGRADO	ADMINISTRACION	MASCULINO	2016	EGRESADOS	M	USMP	PRIVADA	130
TOTAL								260

Fuente: Información extraída en la base de la SUNEDU 2020

Elaborado: Por la autora

NIVEL PROGRAMA	PROGRAMAS DE ESTUDIO	Dim Sexo.Desc Sexo	Dim Período.Período Anual	Dim Tipo Formato Ib.Tipo	Dim Sexo.Cod Sexo	Dim Universidad. Abreviatura	Dim Universidad. Univ Gestion	Cant Estudiantes
PREGRADO	ADMINISTRACION	FEMENINO	2015	EGRESADOS	F	USMP	PRIVADA	101
PREGRADO	ADMINISTRACION	MASCULINO	2015	EGRESADOS	M	USMP	PRIVADA	99
TOTAL								200

Fuente: Información extraída en la base de la SUNEDU 2020

Elaborado: Por la autora

4.2.2 Muestra

Para determinar el número de encuestas a realizar en la presente investigación, se utilizará el muestreo probabilístico aleatorio simple empleando la fórmula estadística para poblaciones finitas.

$$n = \frac{P \times Q \times Z^2 \times N}{\varepsilon^2(N - 1) + (P \times Q) \times Z^2}$$

Donde:

Z= Para un nivel de confianza del 90% el valor crítico o Z=1.645

P= 0.5 proporción esperada o probabilidad de éxito (en este caso 50% = 0.5)

Q= 0.5 1 – p; probabilidad de fracaso (en este caso 1-0.5= 0.5)

N= Tamaño del universo, está conformado por 460 egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima), de los años 2015 y 2016.

ε = Error máximo aceptado, para fines de la investigación será del 10%

n= Tamaño de la muestra

Al reemplazar los valores obtenidos se obtuvo el siguiente resultado

$$n = \frac{0.5 \times 0.5 \times 1.645^2 \times 460}{0.1^2(460 - 1) + (0.5 \times 0.5) \times 1.645^2}$$

$$n = 59.08 \approx 59 \text{ encuestas}$$

4.3 Técnica:

Por el contenido de la información para la investigación se ha utilizado una sola técnica:

- Encuesta

4.4 Instrumento:

El instrumento que se ha utilizado en la técnica antes señalada fue:

- El cuestionario estructurado

4.5 Aspectos éticos

El investigador se establecerá a los requerimientos establecidos para la investigación científica.

Las 59 encuestas que se aplicarán a los profesionales egresados de los años 2015 y 2016 de una Universidad Privada (anónima). Se aplicará los valores éticos que caracteriza a una investigadora, lo cual tiene como objetivo el reclutamiento de todo tipo de información veraz y de esta manera acercarnos a la realidad problemática.

CAPITULO V: RESULTADO DE LA INVESTIGACION

En el siguiente capítulo se muestran los resultados de la investigación realizados a 59 egresados de la carrera de Administración Empresas de una Universidad Privada (anónima).

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó por instrumento la encuesta, las cuales se obtuvo el apoyo de los egresados de la universidad mencionada, para la realización de dicha investigación mostrando muchos de ellos su opinión acerca de la problemática. Asimismo, identificar las principales estrategias a emplear hoy en día, considerando la alta demanda laboral en nuestra globalización.

Por otro lado, es importante señalar que las organizaciones se han vuelto muy competentes, por lo consiguiente su perfil laboral ha duplicado su exigencia dando importancia al manejo de varios idiomas y el uso de la tecnología.

A través de las encuestas realizadas a 59 egresados procesaremos los datos de acuerdo con las respuestas obtenidas. La encuesta consta de 10 preguntas con 5 alternativas en relación con el nivel de conformidad de cada uno.

[1] Totalmente en desacuerdo

[2] En desacuerdo

[3] Ni de acuerdo ni en desacuerdo

[4] De acuerdo

[5] Completamente de acuerdo

1. Nivel de conformidad

En relación con el nivel de conformidad que expresan los egresados en los actuales trabajos que laboran, se presenta la siguiente situación: Los resultados de esta pregunta nos muestran el siguiente gráfico donde el mayor porcentaje con 49% expreso que está totalmente en desacuerdo y no se identifica en la organización donde labora; el 26% expresó que está en desacuerdo; el 20% manifestó estar de acuerdo; y solo los que están totalmente de acuerdo representan el 5%.

El más bajo grado de conformidad mostrado en la respuesta totalmente de acuerdo se debe aquellos profesionales que han podido conseguir un empleo relacionado a su profesión y que han tenido la oportunidad de ser reconocidos a través de su remuneración, por su parte los que conforman el grupo más alto son aquellos profesionales que aún no han podido conseguir un empleo en el cual se puedan realizar actividades en relación con su perfil profesional, esta cifra es preocupante ya que fue la opción más marcada en su mayoría el nivel de conformidad se debe a la poca remuneración percibida con largas horas laborales donde no se respeta los beneficios laborales.

Tabla 8 Nivel de conformidad

Nº de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	29
EN DESACUERDO	15
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0
DE ACUERDO	12
TOTALMENTE DE ACUERDO	3
TOTAL	59

Gráfico 6 Nivel de conformidad %



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

2. Lectura de diarios

Efectuada la pregunta a los egresados respecto a la lectura de diario como estrategia en la búsqueda de empleo contestaron lo siguiente: el 73% reconoció que está totalmente en desacuerdo esto ocurre más por el uso de la tecnología el cual ofrece plataformas digitales para postular a posibles trabajos, el 15% indicó que está en desacuerdo; el 7% admitió estar de acuerdo; el 3% señaló no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y para el otro 2% expresaron estar totalmente de acuerdo.

En la actualidad, los diarios han dejado de ser el principal recurso que se usa para la búsqueda de empleo. El motivo es el gran avance de la tecnología, que ha sido una gran herramienta de ayuda minimizando tiempos y costos. Hoy en día el uso de esta tecnología es uno de los principales requisitos en el perfil de un puesto de trabajo. Se ha mencionado que una de las

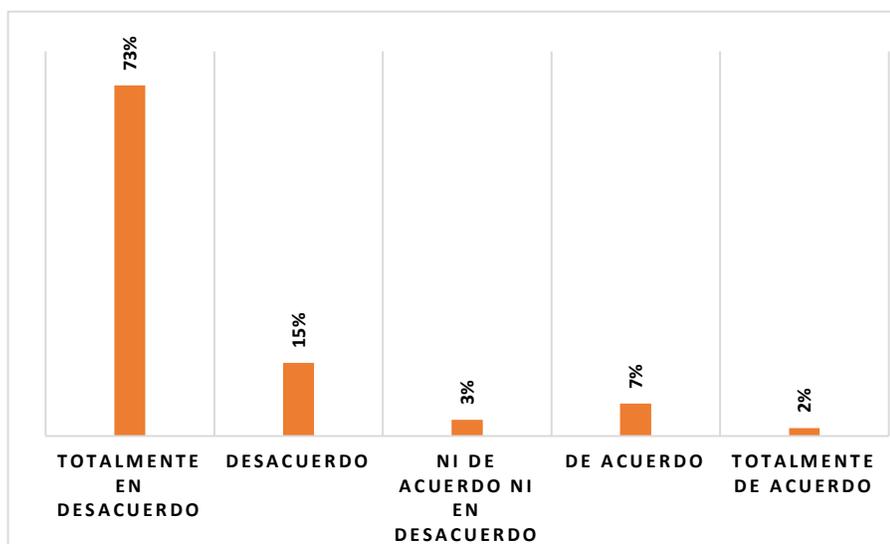
recomendaciones principales par la búsqueda de un empleo es mantener una buena y activa red de contacto, ya que es la vía más ágil y eficaz. Actualmente cada Universidad tiene su bolsa de trabajo, el cual brinda oportunidades laborales exclusivamente para sus egresados siendo parte de una estrategia de empleo.

Tabla 9 Lectura de diarios

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	43
EN DESACUERDO	9
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2
DE ACUERDO	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	1
TOTAL	59

Gráfico 7 Lectura de diarios %



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

3. Redes sociales como oportunidad para formar un negocio propio

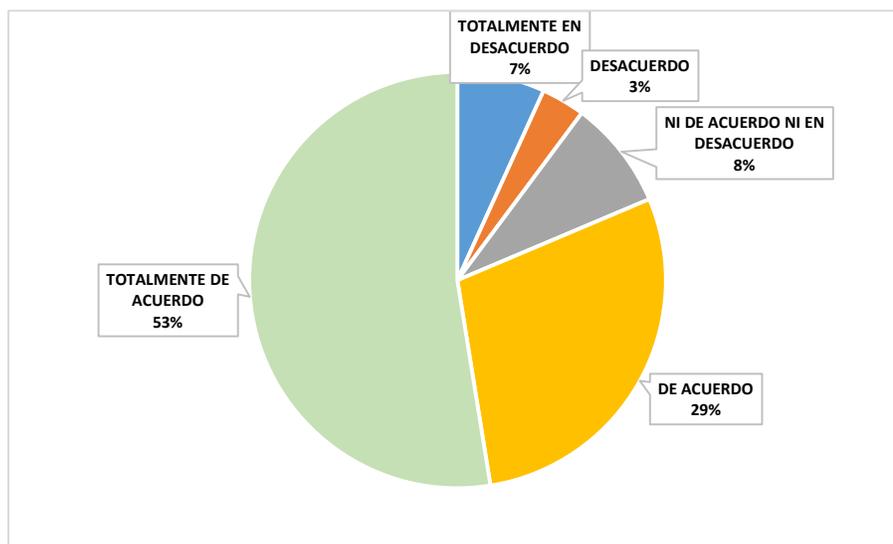
Efectuada la pregunta a los egresados sobre las oportunidades que brinda las redes sociales como oportunidad para formar un negocio, señalaron lo siguiente: el 53% está totalmente de acuerdo; el 29% admitió estar de acuerdo; solo el 8% expreso estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 3% manifestó estar de acuerdo; y el 7% restante opino estar totalmente en desacuerdo.

Este dato revela, que el mayor porcentaje de los encuestados considera las redes sociales como una estrategia de empleo, evidenciando el surgimiento del emprendimiento como vía para laborar, esto muchas veces se debe por una mala experiencia en algún trabajo o en el peor de los casos no se ha logrado conseguir un empleo adecuado. Por consiguiente, surge la necesidad de emprender un negocio que permita cubrir las necesidades y el inicio es a través de las redes sociales, pues es una plataforma que permite mantener una comunicación activa concretando así buenos negocios.

Tabla 10 Redes Sociales como oportunidad para formar un negocio propio
N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	4
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5
DE ACUERDO	17
TOTALMENTE DE ACUERDO	31
TOTAL	59

Gráfico 8 Redes Sociales como oportunidad para formar un negocio propio %



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

4. Salario Apropriado

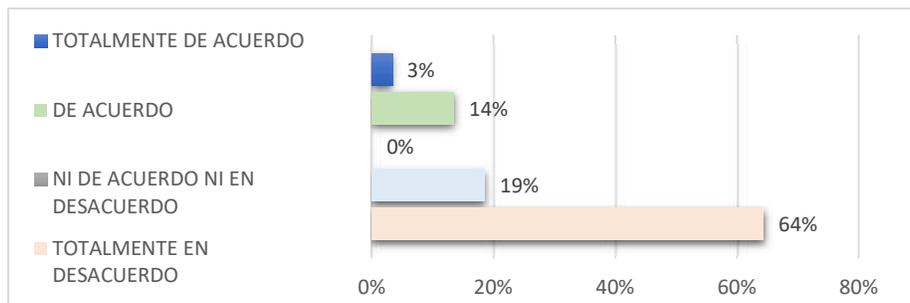
En relación con el salario apropiado que perciben los egresados en su actual empleo, las respuestas que se obtuvieron fueron las siguientes: siendo el más alto el 64% está totalmente en desacuerdo con su remuneración actual; mientras que por su parte solo el 3% considera que su salió es totalmente de acuerdo. Complementando los resultados mostrados, se puede evidenciar la problemática que existe, ya que un empleado mal remunerado no va a tener el mismo desempeño que uno que si está muy bien remunerado, se presenta la ausencia de motivación trayendo como consecuencia el surgimiento de los emprendedores, pero la desventaja que se presenta a falta de dinero surgen los empleos que no guardan relación con el perfil profesional, en donde las jornadas de trabajo son largas y no se tiene oportunidades de crecimiento profesional.

Tabla 11 Salario apropiado

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	38
EN DESACUERDO	11
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0
DE ACUERDO	8
TOTALMENTE DE ACUERDO	2
TOTAL	59

Gráfico 9 Salario apropiado %



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

5. Reconocimiento a base de esfuerzos

Efectuada la pregunta a los egresados sobre el reconocimiento que obtienen en su organización por el desempeño que realizan se obtuvieron una variedad de respuestas que se expresan en los siguientes porcentajes: el 71% admitió estar totalmente en desacuerdo muchas veces la falta de este reconocimiento generando menor productividad y mayores conflictos entre los trabajadores; el 9% manifiesto estar en desacuerdo; el 7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 10% indico estar de acuerdo; mientras que solo el 3% está totalmente de acuerdo.

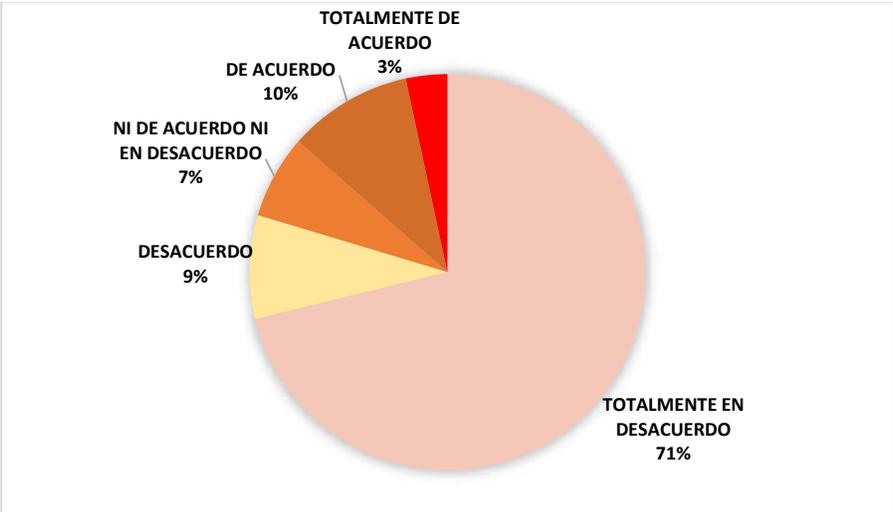
Cuando nos referimos a reconocimiento laboral, no se habla únicamente de aspectos económicos, todas las personas necesitan ser reconocidas de esta manera reforzamos aspectos positivos que favorecen el desarrollo y la autoestima. Desarrollar esta práctica en las organizaciones genera trabajadores más felices, en tal sentido los resultados de la empresa también mejoraran. Es importante que los trabajadores sepan que su trabajo es reconocido y que su aportación ayuda a cumplir los objetivos de la empresa.

Tabla 12 Reconocimiento a base de esfuerzos

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	42
EN DESACUERDO	5
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4
DE ACUERDO	6
TOTALMENTE DE ACUERDO	2
TOTAL	59

Gráfico 10 Reconocimiento a base de esfuerzos



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

6. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

De la tabla 12 y gráfico 11 se obtuvieron los siguientes resultados: el 36 % de los egresados encuestados reconocieron estar en desacuerdo con las oportunidades de inserción laboral que ofrece el Ministerio de Trabajo; el 20% expreso estar totalmente en desacuerdo; el 20% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el otro 15% está de acuerdo y solo el 8% está totalmente de acuerdo.

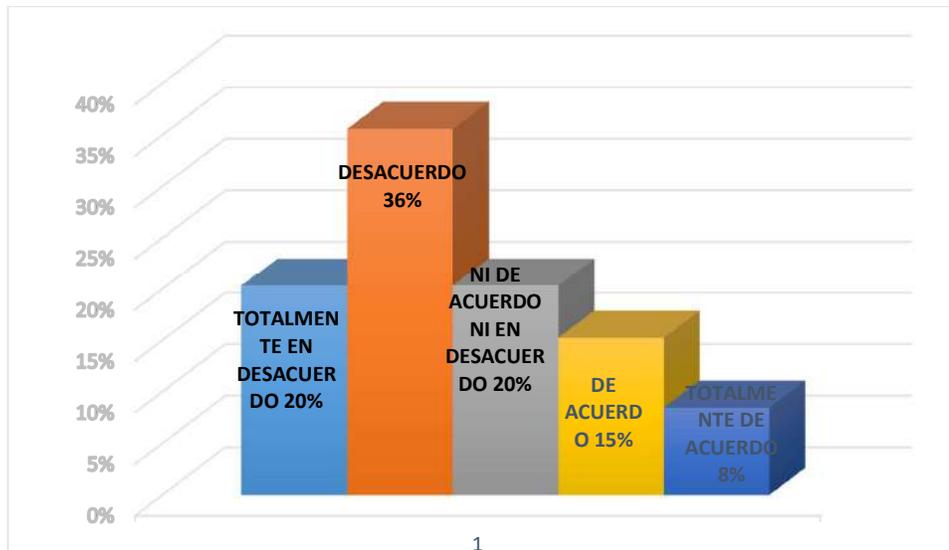
El Ministerio de Trabajo es una institución pública que a través de sus programas de implementación de generación y mejora de empleo, contribuye con el desarrollo de micros y pequeñas empresas, encargada de hacer cumplir la normativa laboral, hoy en día existen muchos programas que apoyan a los nuevos emprendedores, entre ellas tenemos Impulsa Perú, desarrollado en el 2018 el cual consistió en la capacitación de planes empresariales de igual manera a las personas que ya contaban con un negocio en marcha se les capacito mediante gestión de emprendimiento.

Tabla 13 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	12
EN DESACUERDO	21
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	12
DE ACUERDO	9
TOTALMENTE DE ACUERDO	5
TOTAL	59

Gráfico 11 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo %



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

7. Tiempo de contrato

Los resultados obtenidos de la tabla 13 y grafico 12 sobre la pregunta en relación con el tiempo de contrato pactado con la organización son los siguientes: el 54% manifestó estar en desacuerdo; por su parte el 15% indico estar totalmente en desacuerdo; el 14% expreso estar de acuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo refleja el 12%; mientras que solo 5% totalmente de acuerdo.

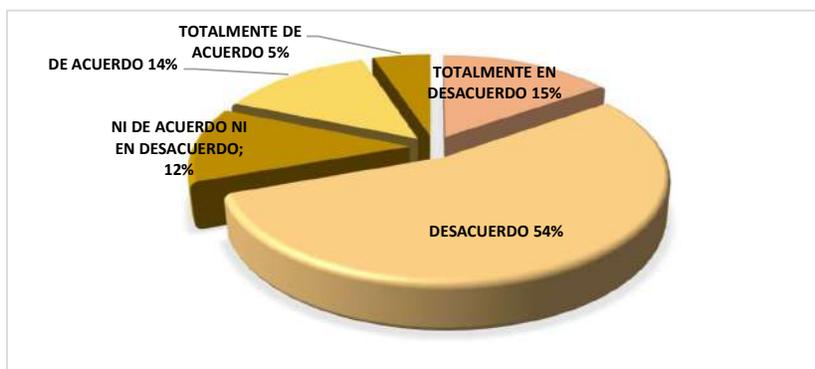
El tiempo de contrato juega un papel muy importante ya que, indica el periodo de tiempo en el que se contrata el talento humano para las determinadas funciones que señala su contrato, existen casos en dónde los trabajadores están en desacuerdo con el contrato establecido, esto sucede sobre todo en aquellos contratos de tiempo cortos, creando incertidumbre y falta de compromiso.

Tabla 14 Tiempo de Contrato

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	9
EN DESACUERDO	32
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6
DE ACUERDO	8
TOTALMENTE DE ACUERDO	3
TOTAL	59

Gráfico 12 Tiempo de contrato %



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

8. Formación de empresa

Del total de la población encuestada, solo el 10% manifiesta estar totalmente de acuerdo en que los recién egresados deben formar su propia empresa; es decir solo 6 personas arriesgarían en emprender.

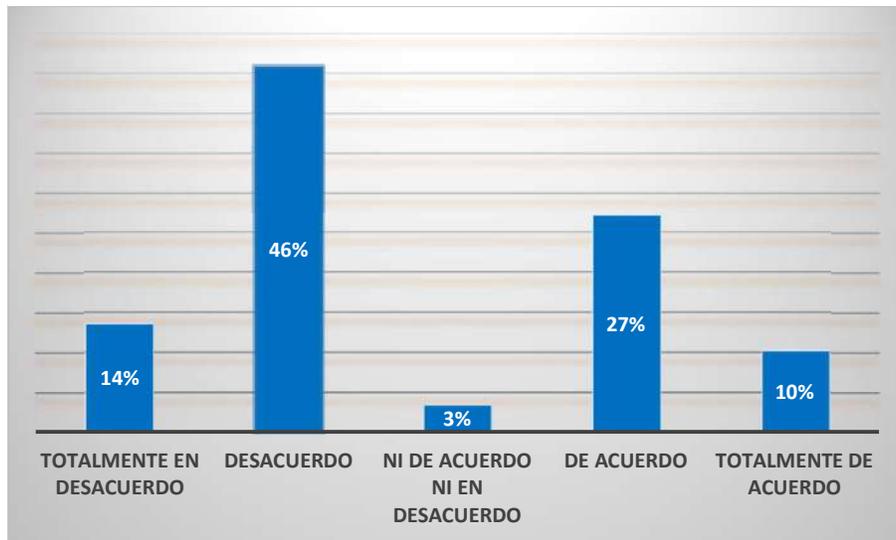
Muchos profesionales al terminar sus estudios superiores se encuentran en la búsqueda de empleo fijo, en algunos casos por mucho tiempo sin ningún éxito alguno. El resultado de estos acontecimientos son los llamados “emprendedores” que a base de experiencias laborales anteriores toman la decisión de asociarse y arriesgar en un negocio propio.

Tabla 15 Formación de empresa

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	8
EN DESACUERDO	27
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2
DE ACUERDO	16
TOTALMENTE DE ACUERDO	6
TOTAL	59

Gráfico 13 Formación de empresa %



Fuente: aplicación de encuesta

Elaborado: Por la autora

9.Trabajo Independiente

En esta pregunta relacionada al trabajo independiente como estrategia laboral los resultados fueron que el 64% de la muestra está de acuerdo en trabajar para sí mismo, pero al conocer los fundamentos de su respuesta se concluye que muchos de ellos tienen ideas de negocios, pero la parte económica es el principal factor que detiene esta acción.

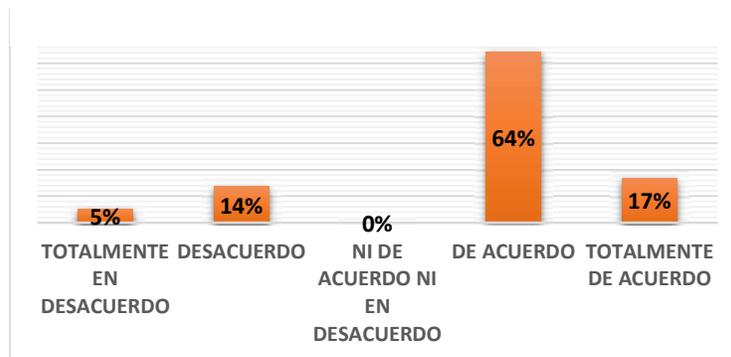
Si bien es cierto la generación de ahora en su mayoría son emprendedores, también existen los “conservadores” estos son aquellos grupos de generación que opta por ser empleado antes de formar su propio negocio, esto no quiere decir que no tengan espíritu emprendedor solo que consideran necesario ganar experiencia y conocimientos en el mercado laboral.

Tabla 16 Trabajo independiente

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	8
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0
DE ACUERDO	38
TOTALMENTE DE ACUERDO	10
TOTAL	59

Gráfico 14 Trabajo independiente %



Fuente: aplicación de encuestas

Elaborado: Por la autora

10. Tecnología digital

Los resultados obtenidos en esta pregunta evidencian lo antes mencionado, el 73% de la muestra está totalmente de acuerdo que las redes sociales es la vía más exitosa para empezar y emprender un negocio.

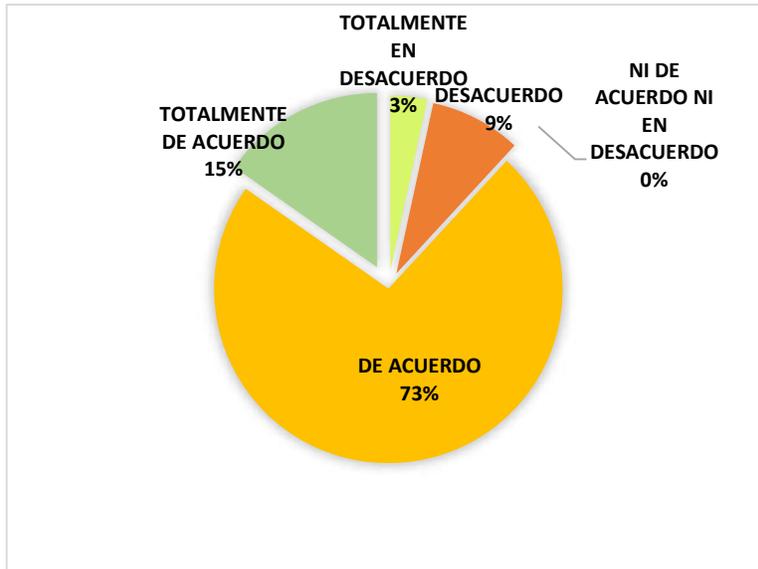
Hoy en día, buscar trabajo a través de una plataforma digital es el principal medio, en el pasado quedo la forma tradicional de acudir a los diarios serios que publicaban muchas ofertas laborales, esto ocurre principalmente porque internet se ha convertido en una herramienta que ayuda a minimiza tiempos y costos. Cuando hablamos de internet no se puede dejar de mencionar que se ha convertido en oportunidades de negocios como son las redes sociales que hoy en día mueven a muchas personas y las mantiene en comunicación constante, por las ventajas que presenta es considerado como un requisito en el perfil profesional.

Tabla 17 Tecnología digital

N° de egresados

TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
EN DESACUERDO	5
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0
DE ACUERDO	43
TOTALMENTE DE ACUERDO	9
TOTAL	59

Gráfico 15 Tecnología digital %



Fuente: aplicación de encuestas
Elaborado: Por la autora

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con la investigación desarrollada en la presente tesis y según los resultados obtenidos tras analizar la información recolectada, a través de las diferentes fuentes nacionales e internaciones, mediante las encuestas se concluye que las estrategias laborales si favorecen en la generación de empleo para egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima). Es decir, todas aquellas estrategias que existen en la vida debemos aplicarlas en nuestra formación profesional, ya que mediante esa vía conduce al camino correcto para el logro de metas a través del dominio de habilidades que se poseen.

Esto se debe, a que los profesionales de ahora se encuentran en constante competencia, debió a las altas demandas laborales que existen en el mercado. El título profesional ya no es el principal atractivo de un CV por lo que nos vemos necesidad de acudir a emplear estrategias como idiomas, uso de herramientas, estudios superiores, etc. para ser visible ante las empresas más exitosas.
2. De igual manera se concluye, luego de la realización de las pruebas correspondientes que la búsqueda del empleo incide positivamente en la generación de empleo.

Esto se debe, a que la búsqueda de empleo moviliza el desarrollo del país generando más empleo. Una de las maneras para lograrlo es elaboración de un plan operativo para países tercermundistas como el Perú, que a través de inversiones como en infraestructuras y otros rubros se generen empleos a corto plazo, generando el desarrollo de competencias que aumenten la productividad y en paralelo mejore los ingresos de los trabajadores.

3. Asimismo, se concluye que el emprendimiento influye favorablemente en la generación de empleo.

En primer lugar, como lo menciona Blanchflower y Oswald (1998) debido a la falta de capital que viene hacer uno de los principales problemas para fomentar el emprendimiento, pero no ha sido un obstáculo para que hoy en día muchos jóvenes opten por esta vía a través de herramientas que no sean muy costosas, como la publicidad y comunicación a través de las redes sociales o servicio por medio de delivery. Entonces reforzando lo citado por Paz, Prieto y García (2016) ser emprendedor es una necesidad no solo porque el ser humano necesita generar riqueza, sino también desde el ámbito social ya que desea contribuir a la economía de su país fomentando empleo entre quienes más lo necesitan.

Por ende, muchas universidades a nivel nacional fomentan el espíritu emprendedor de sus alumnos desde los primeros ciclos de la carrera con el fin de formar empresarios exitosos.

4. Por otra parte, el perfil del puesto si tiene relación con la generación de empleo. En la actualidad, perfiles de puesto que incluyen competencias digitales y habilidades blandas son más requeridas para las empresas, ya que estas habilidades mejoran las relaciones laborales de manera verticales y horizontales integrando a los trabajadores y los ayuda a estar preparados ante cualquier crisis organizacional. Por esta razón las habilidades blandas han ido adquiriendo mayor importancia. No olvidemos que el uso de idiomas también influye en el perfil del puesto. Por esta razón muchas empresas acuden a las capacitaciones como medio de inversión para sus trabajadores, de esta manera los fidelizan con la organización.

5. Por último, se concluye según los resultados obtenidos tras la realización de las encuestas, que hoy en día el mayor porcentaje de jóvenes prefieren emprender que buscar un empleo, esto se debe a diferentes factores como el espíritu emprendedor que en muchos casos es una característica innata, desde hace muchos años las universidades inculcan el emprendimiento mediante cursos, programas, seminarios, ferias estudiantiles, otro factor muy común por lo que surgen los emprendedores se deben a los salarios mal apropiados esto conlleva a una desmotivación para los trabajadores que a pesar que están mal remunerados cumplen jornadas de trabajo de más de 8 horas, otro motivo es el fracaso en la búsqueda de empleo, producto de esto da como resultado el subempleo, este es un problema grave que viene incrementando y surgen especialmente en los pobres, ya que por la falta de recursos se ven en la necesidad de optar por trabajos temporales o que no pertenecen a su profesión creando informalidad en el país

Para finalizar, la principal ventaja que favorece la empleabilidad es el uso de la tecnología, que viene hacer una ventaja competitiva. Hoy en día es una herramienta clave, no solo para la búsqueda del empleo sino también para la empleabilidad, ya que gracias a esta herramienta se puede optimizar grandes tiempos y generar contacto a nivel mundial a través de las nuevas plataformas como el Zoom o el Microsoft Teams se pueden concretar negocios importantes.

RECOMENDACIONES

1. Analizar profundamente el perfil del puesto que deseamos postular y en paralelo la similitud que existe con nuestras habilidades con la finalidad de saber si podemos desarrollarnos en ese perfil. De esta manera sabremos que se debe reforzar para conseguir el objetivo, analizar los posibles factores internos y externos que podrían entorpecer la búsqueda de empleo, saber utilizar las habilidades que nos hace visibles de los demás como estrategia.
2. Se recomienda siempre estar actualizándose sobre las últimas exigencias de mercado. Contar con estudios que permitan reforzar el CV, ya que contar con el título profesional como mínimo ya no es atractivo para los empleadores, aunque muchas veces el costo de este es elevado y no todos cuentan con el dinero, se considera como una inversión ya que la remuneración es mejor considerada.
3. Otra estrategia para considerar es la red de contactos, tener amigos que sepan que estamos en la búsqueda de empleo ayuda a conocer las ofertas laborales y en los mejores de los casos como carta de presentación para el proceso de selección, por esta razón es importante proyectar la buena imagen en nuestras redes sociales como Facebook, Twitter y sobre todo LinkedIn que hoy en día es la plataforma más utilizada como carta de presentación.
4. Asistir a eventos de empleo mejora nuestra red de contactos. Muchas empresas importantes participan en estas ferias y realizan los anuncios a través de sus páginas web o redes sociales. Para la asistencia de los eventos, es importante llevar material para apuntar todo tipo de información importante, al finalizar tener algún acercamiento con los representantes de las organizaciones a fin de intercambiar tarjetas, no es

recomendable llevar el CV impreso ya que es una metodología antigua. El objetivo es causar buena impresión con la finalidad de conseguir algún beneficio laboral.

5. Si durante las experiencias laborales los resultados no han sido satisfactorios, una estrategia laboral que deberíamos desarrollar es la de emprender. Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apoyan al emprendedor a través de la capacitación del programa piloto para lograr insertarlos al mercado laboral, así mismo el INEI gestiona el Sistema de Información Geográfica para emprendedores (SIGe), el cual consiste en un aplicativo informativo en el cual facilita la toma de decisiones sobre inicios de negocios. Está orientado a los emprendedores sobre todo a jóvenes.

REFERENCIAS

- Academic Ranking of World Universites (ARWU) (2016). Recuperado de <http://www.shanghairanking.com/es/arwu-methodology-2014.html#2>.
- Alvarez, J. (2016). *La inserción laboral de los graduados de la carrera de administración de empresas en UNIANDES* (Tesis doctoral). Recuperado: <http://ebookcentral.proquest.com.upc.remotexs.xyz/lib/upcsp/reader.action?docID=4794663&query=empleabilidad%2Ben%2Bperu%2Bpara%2Begresados%2Buniversitarios%2Ben%2Badministracion&ppg=31>.
- Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias La Trilogía: Las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Recuperado: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=jozhbqMukZsC&oi=fnd&pg=PA11&dq=libros+sobre+perfil+de+puestos+laborales&ots=z_S1wp69t4&sig=OiQ43uhRkC-IFlETiqPiDUj8so&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Aramburú, C. (2012). *Los jóvenes y el bono demográfico: ¿oportunidad o riesgo?* Recuperado: <http://perueconomico.com/ediciones/67/articulos/1212>.
- Asuntos Exteriores y de Cooperación (2009). *políticas Activas del mercado de trabajo en Colombia, México y Perú*. Recuperado: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5463/S0900679_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bannock, Graham, R.E, Baxter y Ray, Rees. *Diccionario de economía (2a. Edición)*. Editorial: Trillas, México,1990, 392pp.

- Barreto, X. (2015). *El 87% de jóvenes egresados de la universidad ejerce su carrera*.
Recuperado: <http://larepublica.pe/impresas/sociedad/238245-el-87-de-jovenes-egresados-de-la-universidad-ejercen-sus-carreras>.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How? Guide to core work skills*. Ginebra: International Labour Organization.
- Castillo, O. (2003). *El desempleo en los jóvenes de las zonas rural y urbana del Perú 1990-2000*. Tesis de Licencia no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Calderón, J. (2013). *Estudios sobre la empleabilidad* (3. Ed). Bogotá: San Luis editora.
- Chacaltana, C. (2009) *Los nuevos enfoques de empleabilidad*. México: La editora.
- Chacaltana, J. (2012). *La inclusión laboral de los jóvenes. Informe Perú 2011: Pobreza, desigualdad y desarrollo en el Perú*. Lima: OXFAM.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2009.
Pág. 9, 250.
- Diario Perú21 (09 de abril 2017). Inés Temple: “Ser empleable no es tener trabajo”. *Diario Perú21*. Recuperado de <https://peru21.pe/economia/ines-temple-empleable-72190>
- Díaz, P. Demografía, Sociedad y Educación, 1ª, *Instituto Nacional de Investigación y desarrollo de la educación*, Lima- Perú, 1997, 283pp.
- Dirube, J. (2004). *Un modelo de gestión por competencias: lecciones aprendidas*.
Barcelona: Training Club: Gestión 2000: EPISE.
- Escobar, A. (2015). *Perfil de una persona empleable*. Colombia. Colombia: Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial.
- Espino, J. (junio del 2005). *Economía y Sociedad*, 41(5), 19-22.
- Fernández, B. (2007). Competencias laborales y de empleabilidad en la educación vocacional. *Calidad en la Educación*, 36-51.

- Formichella, M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 79-91.
- Garavito, C. *Cambios en la Legislación laboral y desempleo*, 1ª. Edición Editorial: ESIC, Madrid- España,1992,254pp.
- Godoy, N. (2015). *Oportunidades y retos de los miembros de la Alianza del pacifico*. Lima: San Marcos.
- González-Velosa, C., Ripani, L., & Rosas-Shady, D. (2012). *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Guevara, C. (2015). *Desarrollo de una plataforma de Business Inteligence para facilitar el análisis de datos de las competencias generales de formación aplicadas en el desempeño laboral de los egresados de la Universidad Técnica del Norte*. Recuperado: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/10160/1/T-ESPEL-MAS-0021.pdf>.
- Guibert, G. (2015). *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras de la Universidad San Martin de Porres* (tesis doctoral). Universidad de San Martin de Porres, Lima, Perú.
- Hernández, C. y Arano, R. (2015). El desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios para el fortalecimiento de la visión empresarial. *Revista Ciencia Administrativa 2015-I*. Universidad Veracruzana. México.
- Hidalgo, M. (2011) “Retos para afrontar el desempleo” (2. ed.). Bogotá: Cantella.
- INEI. (2011). *Encuesta, Juventud, empleo y migración 2011*. Ficha Técnica. Perú.

- Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos USMP. (2014). *Portal web de Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos*. Recuperado de:
<http://www.administracion.usmp.edu.pe/>
- La competitividad y la interculturalidad (2015). Recuperado:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/416/MIKKELSEN_RAMELLA_FLOR_SATISFACCION_CON_LA_VIDA.pdf?sequence=1.
- La Competitividad: Una herramienta para el desarrollo profesional (2016). Recuperado:
<http://www.inestemple.com/>.
- La empleabilidad de los universitarios (2016) Recuperado: <http://es.unesco.org/>.
- La empleabilidad en la OMC (2007). Recuperado:
https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/org2_s.htm. Recuperado el 30 de noviembre del 2016.
- Mendoza, D. y Mendoza, D. (2016). *Tres claves de éxito de la familia empresaria: un camino hacia la profesionalización*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Del sitio web de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Demanda de ocupaciones al 2016: Encuesta de Demanda Ocupacional*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Montoya, J. (2013). *Las competencias investigativas y su relación con la investigación formativa en los estudiantes* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

- Muniain, J. (2003). *Como te vendes te contratan: técnicas infalibles para encontrar (o cambiar de) empleo sin importar sexo, edad o experiencia*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: Tendencias del empleo Juvenil*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513736/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones (5ta edición)*. Madrid: ESIC.
- Prieto, C. (2017). *Emprendimiento: Conceptos y plan de negocios*. 2ª ed. México: Pearson Educación de México. Recuperado de: <https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx> [Consulta: 20 de junio de 2018].
- Rodríguez, J. (2009). *Índice de empleabilidad de los jóvenes*. Lima, Perú: Fundación Carolina CeALCI.
- Serida, J., Guerrero, C., Alzamora, J., Borda, A., y Morales, O. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor: Perú 2016-2017*. Lima: Universidad Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2017/10/12/GEM%202016-2017%20VF.pdf> [Consulta: 15 de Setiembre de 2018].

- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). Evaluación de Competencia en el trabajo. Modelos para un desempeño superior. New York: John Wiley & Sons. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- SUNEDU (2020). *Estadística de Universidades por programa de estudios 2020*. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=ErTAI6H>
- Valencia, G. (2012). *Autoempleo y emprendimiento una hipótesis de trabajo para explicar una de las estrategias adoptadas por los gobiernos para hacer frente al progreso del mercado*. Recuperado:http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/4017/1/ValenciaGerman_2012_AutoempleoEmprendimientoProgreso.pdf.
- Wong, E. (2014). *Sistema de Evaluación y el Desarrollo de Competencias Genéricas en estudiantes Universitarios* (tesis doctoral). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Zorrillas, S. *Diccionario de Economía*, 2 a. Edición Editorial Limusa, México, 1995, 295pp.

ANEXOS:

1. Matriz de consistencia
2. Validación de Instrumentos
3. Correo de coordinación con la SUNEDU
4. Encuesta
5. Conteo de respuestas
6. Fotos de los encuestados
7. Cronograma

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	LAS ESTRATEGIAS LABORABLES FRENTE A LA GENERACION DE EMPLEO PARA LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (ANONIMA) DEL AÑO 2015 Y 2016).
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	EMPRESARIADO
AUTOR(ES):	MAYRA LIZBETH PAEZ TRUJILLO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera las estrategias laborales favorecen la generación de empleos para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima)?	Identificar la forma en que las estrategias laborales favorecen la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración para una Universidad Privada (anónima).	Las estrategias laborales favorecen ampliamente la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima).	V.I: Estrategias laborales V.D: Generación de empleo para los egresados universitarios	Estrategias de búsqueda de empleo fijo. Estrategia de emprendimiento 1. Empleabilidad de los egresados dependientes. 2. Número de estudiantes empleados en trabajos independientes.	Enfoque: cuantitativo Nivel: explicativo descriptivo Tipo: aplicable Diseño: no explicativo Unidad de análisis: universidades de Lima Metropolitana egresados de la carrera de administración año 2015
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Medios de Certificación (Fuente / Técnica)
¿En qué medida las estrategias de búsqueda especializada inciden en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración?	Determinar las incidencias de la búsqueda especializada en la generación de empleo para los egresados.	La búsqueda de empleo incide positivamente en la generación de empleo.	D1 Búsqueda especializada. D2.: Emprendimiento	1. Fuentes 2. Disponibilidad Conocimiento 1. Motivación 2. Experiencia 3. Logros	Egresados de la carrera de administración de una Universidad Privada (anónima).
¿Cuál es la influencia del emprendimiento en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración?	Reconocer la influencia del emprendimiento en la generación de empleo para los egresados de la carrera de administración.	El emprendimiento influye favorablemente en la generación de empleo.	D3. Perfil del puesto. V2. Generación de empleo.	Complejidad. Grado de responsabilidad. Conocimiento	

ANEXO 2: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

FORMATO DE VALIDACION DE CADA INSTRUMENTO

Estimado Doctor (a)

Con el debido respeto y sabiendo acerca de su trayectoria profesional, he tomado la decisión y la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido de la encuesta de mi tema de investigación para determinar **LAS ESTRATEGIAS DE EMPLEABILIDAD QUE FAVORECE A LOS UNIVERSITARIOS EGRESADOS POR LOGRAR EMPLEO ADECUADO.**

A continuación se pedirá que se marque con una (X) el grado de pertinencia de cada pregunta con relación a su concepto de acuerdo a su experiencia y visión profesional.

INFORMACIÓN SOBRE EL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	René Del Aguila River
Sexo	Varón <input checked="" type="checkbox"/> Mujer ()
Edad	67 años
Profesión o especialidad	Sociólogo
Años de Experiencia Laboral	40 años
Cargo e Institución donde labora	coordinador pedagógico USMA.

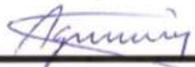


Firma del Juez Experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN
ENCUESTA ESTRUCTURADA
PREGUNTAS A PROFESIONALES EGRESADOS EN EL AÑO 2015**

	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1. ¿Cuenta usted actualmente con un trabajo actualmente? a) Si () b) No ()	X					
2. ¿Trabaja de forma independiente? a) Si () b) No ()	X					
3. ¿Ha utilizado los TIC para la búsqueda de un empleo fijo? a) Si () b) No ()	X					
4. ¿Utilizo la lectura de diarios para la búsqueda de un empleo fijo? a) Si () b) No ()	X					
5. ¿Cuenta actualmente con un negocio propio? a) Si () b) No ()	X					
6. ¿Accede eventualmente a la empresa familiar? a) Si () b) No ()						
7. ¿Ha tenido experiencia con compañeros para forma un negocio de tipo asociatividad? a) Si () b) No ()	X					

8. ¿Ha empleado las ofertas del ministerio de trabajo para la búsqueda de empleo fijo? a) Si () b) No ()	X					
9. ¿Considera que su salario es el adecuado? a) Si () b) No ()	X					
10. ¿Está de acuerdo con el tiempo de contrato establecido por su organización? a) Si () b) No ()				X		
11. ¿Utiliza algún tipo de empresas propias para su trabajo independiente? a) Si () b) No ()				X		
12. ¿Considera apropiado que los recién egresados formen sus empresas propias?				X		



 Firma del Juez Experto

FORMATO DE VALIDACION DE CADA INSTRUMENTO

Estimado Doctor (a)

Con el debido respeto y sabiendo acerca de su trayectoria profesional, he tomado la decisión y la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido de la encuesta de mi tema de investigación para determinar **LAS ESTRATEGIAS DE EMPLEABILIDAD QUE FAVORECE A LOS UNIVERSITARIOS EGRESADOS POR LOGRAR EMPLEO ADECUADO.**

A continuación se pedirá que se marque con una (X) el grado de pertinencia de cada pregunta con relación a su concepto de acuerdo a su experiencia y visión profesional.

INFORMACIÓN SOBRE EL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	<i>Gerana Collantes</i>
Sexo	Varón () Mujer (X)
Edad	años
Profesión o especialidad	<i>Abogado</i>
Años de Experiencia Laboral	<i>+ 30 años</i>
Cargo e Institución donde labora	



Firma del Juez Experto

FORMATO DE VALIDACIÓN						
ENCUESTA ESTRUCTURADA						
PREGUNTAS A PROFESIONALES EGRESADOS EN EL AÑO 2015						
	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1. ¿Cuenta usted actualmente con un trabajo actualmente? a) Si () b) No ()	✓		✓			
2. ¿Trabaja de forma independiente? a) Si () b) No ()	✓					
3. ¿Ha utilizado los TIC para la búsqueda de un empleo fijo? a) Si () b) No ()	✓					
4. ¿Utilizo la lectura de diarios para la búsqueda de un empleo fijo? a) Si () b) No ()	✓					
5. ¿Cuenta actualmente con un negocio propio? a) Si () b) No ()	✓					
6. ¿Accede eventualmente a la empresa familiar? a) Si () b) No ()						
7. ¿Ha tenido experiencia con compañeros para formar un negocio de tipo asociatividad? a) Si () b) No ()	✓					

8. ¿Ha empleado las ofertas del ministerio de trabajo para la búsqueda de empleo fijo? a) Si () b) No ()			<input checked="" type="checkbox"/>			
9. ¿Considera que su salario es el adecuado? a) Si () b) No ()	<input checked="" type="checkbox"/>					
10. ¿Está de acuerdo con el tiempo de contrato establecido por su organización? a) Si () b) No ()	<input checked="" type="checkbox"/>					
11. ¿Utiliza algún tipo de empresas propias para su trabajo independiente? a) Si () b) No ()			<input checked="" type="checkbox"/>			
12. ¿Considera apropiado que los recién egresados formen sus empresas propias?			<input checked="" type="checkbox"/>			



Firma del Juez Experto

FORMATO DE VALIDACION DE CADA INSTRUMENTO

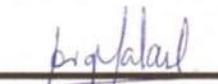
Estimado Doctor (a)

Con el debido respeto y sabiendo acerca de su trayectoria profesional, he tomado la decisión y la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido de la encuesta de mi tema de investigación para determinar **LAS ESTRATEGIAS DE EMPLEABILIDAD QUE FAVORECE A LOS UNIVERSITARIOS EGRESADOS POR LOGRAR EMPLEO ADECUADO.**

A continuación se pedirá que se marque con una (X) el grado de pertinencia de cada pregunta con relación a su concepto de acuerdo a su experiencia y visión profesional.

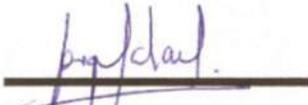
INFORMACIÓN SOBRE EL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Jorge A. Salas Schwarz
Sexo	Varón (X) Mujer ()
Edad	+ 20 años
Profesión o especialidad	Ing. Industrial
Años de Experiencia Laboral	
Cargo e Institución donde labora	


Firma del Juez Experto

FORMATO DE VALIDACIÓN ENCUESTA ESTRUCTURADA PREGUNTAS A PROFESIONALES EGRESADOS EN EL AÑO 2015						
	¿ Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. ¿Cuenta usted actualmente con un trabajo? a) Si () b) No ()	✓					
2. ¿Trabaja de forma independiente? a) Si () b) No ()	✓					
3. ¿Ha utilizado los TIC para la búsqueda de un empleo fijo? a) Si () b) No ()	✓					
4. ¿Utilizo la lectura de diarios para la búsqueda de un empleo fijo? a) Si () b) No ()	✓					✓
5. ¿Cuenta actualmente con un negocio propio? a) Si () b) No ()			✓			
6. ¿Accede eventualmente a la empresa familiar? a) Si () b) No ()	✓					
7. ¿Ha tenido experiencia con compañeros para forma un negocio de tipo asociatividad? a) Si () b) No ()	✓					

8. ¿Ha empleado las ofertas del ministerio de trabajo para la búsqueda de empleo fijo? a) Si () b) No ()	✓					
9. ¿Considera que su salario es el adecuado? a) Si () b) No ()	✓					
10. ¿Está de acuerdo con el tiempo de contrato establecido por su organización? a) Si () b) No ()			✓			
11. ¿Utiliza algún tipo de empresas propias para su trabajo independiente? a) Si () b) No ()			✓			
12. ¿Considera apropiado que los recién egresados formen sus empresas propias?	✓					



 Firma del Juez Experto

ANEXO 3: CORREO DE COORDINACION A LA SUNEDU

	PERU Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Secretaría General	Oficina de Administración	 Oficina de Administración PUNTO CARTELERO RUM-VALLE VERDE CALLE TUPAC KATIPAC PUNTO CARTELERO LIMA, PERÚ TEL: 011 476 0000
---	--	---	--------------------	---------------------------	---

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 04 de septiembre del 2020

CARTA n.° 2089-2020-SUNEDU-03-08-04

Señora:
MAYRA PAZ TRUJILLO
Calle Los Caloulistas 172 – La Molina
LIMA
Presente.-

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia : R.T.D. n.° 024871-2020-SUNEDU-TD

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, a través del cual requiere lo siguiente: *"Buenos días, soy bachiller de la universidad Me encuentro realizando mi tesis a cerca de las estrategias de empleabilidad, para lo cual requiero siguiente información: Conocer el número de egresados de los años 2015 al 2019. Quedo atento a sus comentarios. Muchas gracias."* [sic]

El artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (en adelante TUO de la Ley de Transparencia), aprobado mediante el Decreto Supremo n.° 021-2019-JUS, establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

En ese sentido, corresponde informarle que la Unidad de Documentación e Información Universitaria de la Sunedu, en calidad de órgano poseedor de la información, ha señalado lo siguiente:

"Al respecto, corresponde señalar que la información solicitada la puede encontrar en el portal SIRE, de la SUNEDU, a través del siguiente link: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/> revisar el módulo "Programas de Universidades Licenciadas" y el módulo "Estadísticas de Universidades por Programa de Estudios". Asimismo, precisar que la información disponible es al año 2017."

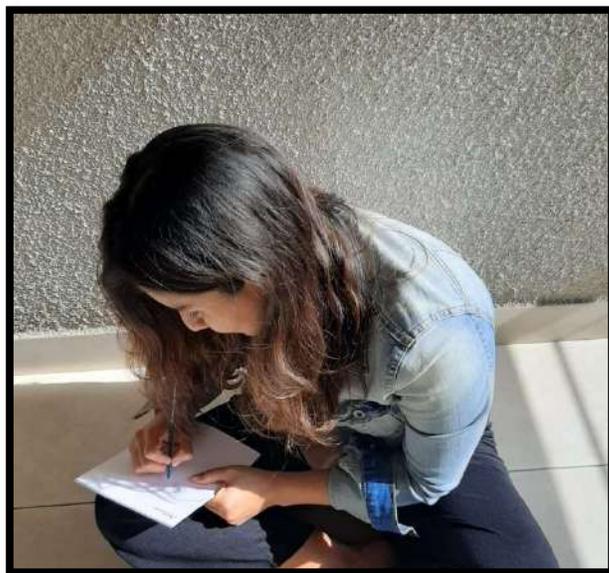
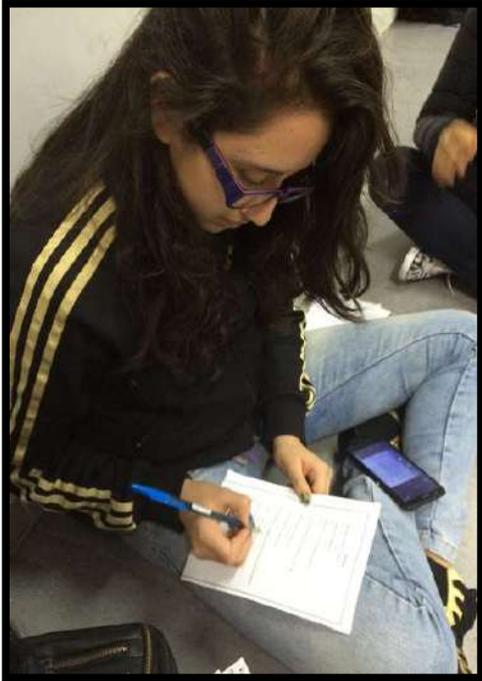
Sin perjuicio de lo señalado, se hace de su conocimiento que, de conformidad con el artículo 11² de la Ley n.° 30220 – Ley Universitaria, las universidades públicas y privadas tiene la obligación

² Ley n.° 30220 – Ley Universitaria
Artículo 11. Transparencia de las universidades
Las universidades públicas y privadas tienen la obligación de publicar en sus portales electrónicos, en forma permanente y actualizada, como mínimo, la información correspondiente a:
Calle Alamos 337-Santiago de Surco
Central Telefónica 9803330

ANEXO 4: ENCUESTA

ENCUESTA	
1. ¿Cuenta usted actualmente con un trabajo?	
a) Sí (<input checked="" type="checkbox"/>)	b) No (<input type="checkbox"/>)
2. ¿Trabaja de forma independiente?	
a) Sí (<input type="checkbox"/>)	b) No (<input checked="" type="checkbox"/>)
3. ¿Ha utilizado los TIC para la búsqueda de un empleo fijo?	
a) Sí (<input type="checkbox"/>)	b) No (<input checked="" type="checkbox"/>)
4. ¿Utilizo la lectura de diarios para la búsqueda de un empleo fijo?	
a) Sí (<input checked="" type="checkbox"/>)	b) No (<input type="checkbox"/>)
5. ¿Cuenta actualmente con un negocio propio?	
a) Sí (<input type="checkbox"/>)	b) No (<input checked="" type="checkbox"/>)
6. ¿Accede eventualmente a la empresa familiar?	
a) Sí (<input type="checkbox"/>)	b) No (<input checked="" type="checkbox"/>)
7. ¿Ha tenido experiencia con compañeros para forma un negocio de tipo asociatividad?	
a) Sí (<input checked="" type="checkbox"/>)	b) No (<input type="checkbox"/>)
8. ¿Ha empleado las ofertas del ministerio de trabajo para la búsqueda de empleo fijo?	
a) Sí (<input checked="" type="checkbox"/>)	b) No (<input type="checkbox"/>)
9. ¿Considera que su salario es el adecuado?	
a) Sí (<input type="checkbox"/>)	b) No (<input checked="" type="checkbox"/>)
10. ¿Está de acuerdo con el tiempo de contrato establecido por su organización?	
a) Sí (<input checked="" type="checkbox"/>)	b) No (<input type="checkbox"/>)
11. ¿Utiliza algún tipo de empresas propias para su trabajo independiente?	
a) Sí (<input checked="" type="checkbox"/>)	b) No (<input type="checkbox"/>)
12. ¿Considera apropiado que los recién egresados formen sus empresas propias?	
a) Sí (<input checked="" type="checkbox"/>)	b) No (<input type="checkbox"/>)

ANEXO 6: FOTOS A LOS ENCUESTADOS



ANEXO 7: CRONOGRAMA

Actividades	2016																
	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. Elección del tema																	
2. Desarrollo de agradecimiento, dedicatoria y reconocimiento																	
3. Descripción de la realidad problemática y problemas.																	
4. Justificación, limitaciones y viabilidad.																	
5. Antecedentes nacionales e internacionales.																	
6. Bases teóricas y definiciones																	
7. Formulación de hipótesis.																	
8. Construcción del marco lógico.																	
9. metodología y población																	
10. Variables																	
11. Técnicas de recolección																	
12. Procesamiento y ética																	
13. Desarrollo de RR																	
14. Cap. V																	
15. Desarrollo de las encuestas																	

