



**Universidad
Continental**

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

**Empleabilidad y ocupabilidad de los
egresados de administración de la
Universidad Nacional del Centro del Perú
y la Universidad Continental de Huancayo,
2012-2014**

Carlos Alberto Meza Anglas

Huancayo, 2017

Tesis para optar el Grado Académico de
Maestro en Administración de Negocios



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

ASESOR:

MG. VÍCTOR FERNANDO JESÚS
BURGOS ZAVALA

DEDICATORIA

A MI FAMILIA POR SU APOYO
INCONDICIONAL

ÍNDICE DE CONTENIDO

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenido	iv
Índice de cuadros	vi
Resumen de la tesis	viii
CAPÍTULO 1	10
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1.1 Problemas generales	12
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivos generales	13
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	13
1.3.1 Conveniencia	13
1.3.2 Relevancia social	14
1.3.3 Implicaciones prácticas	14
1.3.4 Valor teórico	14
1.3.5 Utilidad metodológica	14
1.4 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	14
1.4.1 Delimitación filosófica	15
1.4.2 Delimitación espacial	15
1.4.3 Delimitación territorial	15
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO 2	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.2 BASES TEÓRICAS	17
2.2.1 Empleabilidad	17
2.2.2 Ocupabilidad	32
2.2.3 La formación-acción y la empleabilidad	38
2.2.4 Enfoque por competencias en la empleabilidad-ocupabilidad	39
2.3 HIPÓTESIS	40
2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	40

2.5	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	44
	CAPÍTULO 3	46
	METODOLOGÍA	46
3.1	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	46
3.2	ALCANCE DE INVESTIGACIÓN	46
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.4	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	47
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	48
	3.5.1 Población	48
	3.5.2 Muestra	49
3.6	UNIDADES DE ANÁLISIS	50
	3.6.1 Universidad Nacional del Centro del Perú	50
	3.6.2 Universidad Continental	55
3.7	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	57
3.8	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	57
3.9	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	58
	CAPÍTULO 4	59
	RESULTADOS	59
4.1	RESULTADOS	59
4.2	DISCUSIÓN	77
	CONCLUSIONES	80
	RECOMENDACIONES	81
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
	ANEXOS	85
	Anexo N°01 Matriz de consistencia	86
	Anexo N°02 Cuestionario de empleabilidad	87
	Anexo N°03 Cuestionario de ocupabilidad	88

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°01 Inserción laboral	32
Cuadro N°02 Matriz de operacionalización de la variable empleabilidad	42
Cuadro N°03 Matriz de operacionalización de la variable ocupabilidad	43
Cuadro N°04 Población de egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú	48
Cuadro N°05 Población de egresados de administración de la Universidad Continental	49
Cuadro N°06 Perfil del egresado de la facultad de administración de la U.N.C.P.	51
Cuadro N°07 Perfil del egresado de la facultad de administración de la U.C.	56
Cuadro N°08 Técnica e instrumento de investigación	58
Cuadro N°09 Empleabilidad UNCP: Dimensión 01 Formación y desarrollo profesional	60
Cuadro N°10 Empleabilidad UNCP: Dimensión 02 Experiencia requerida	61
Cuadro N°11 Empleabilidad UNCP: Dimensión 03 Competencia profesional	62
Cuadro N°12 Ocupabilidad UNCP: Dimensión 01 Vinculación de la profesión	63
Cuadro N°13 Ocupabilidad UNCP: Dimensión 02 Área de trabajo	64
Cuadro N°14 Ocupabilidad UNCP: Dimensión 03 Duración de la jornada de trabajo	65
Cuadro N°15 Empleabilidad UC: Dimensión 01 Formación y desarrollo profesional	66
Cuadro N°16 Empleabilidad UC: Dimensión 02 Experiencia requerida	67
Cuadro N°17 Empleabilidad UC: Dimensión 03 Competencia profesional	68
Cuadro N°18 Ocupabilidad UC: Dimensión 01 Vinculación de la profesión	69
Cuadro N°19 Ocupabilidad UC: Dimensión 02 Área de trabajo	70
Cuadro N°20 Ocupabilidad UC: Dimensión 03 Duración de la jornada de trabajo	71
Cuadro N°21 U.N.C.P. - Nivel de empleabilidad	72
Cuadro N°22 U.C. - Nivel de empleabilidad	73

Cuadro N°23 U.N.C.P. - Nivel de ocupabilidad	74
Cuadro N°24 U.C. - Nivel de ocupabilidad	75
Cuadro N°25 Consolidado de empleabilidad y ocupabilidad	76

RESUMEN

La tesis titulada *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración de la UNCP y la UC de Huancayo, 2012-2014; partió del cuestionamiento: ¿Cuál es el nivel de empleabilidad y de ocupabilidad de los egresados 2012-2014 de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y de la Universidad Continental de Huancayo?*

La presente investigación tuvo como objetivos:

1. Describir el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014.
2. Describir el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.
3. Describir el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014.
4. Describir el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.

Por ser una investigación de Nivel Descriptivo no incluye hipótesis. Para la variable Empleabilidad se estudió a sus dimensiones: Formación y desarrollo profesional; Experiencia adquirida; y Competencia profesional. Mientras que para la variable Ocupabilidad, se consideró a tres dimensiones: Vinculación con la profesión; Área de trabajo; y Duración de la jornada laboral.

La investigación dio como resultado que el nivel de empleabilidad de la Universidad Continental es Alto (69.68%) y que el nivel de empleabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú es Alto (69.46%). Mientras que el nivel de ocupabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú es Alto (69.41); y que el nivel de ocupabilidad de la Universidad Continental es Alto (62.68%).

Palabras claves:

Empleabilidad, Ocupabilidad.

ABSTRACT

The thesis titled Employability and occupancy of the graduates of Administration of the UNCP and the UC of Huancayo, 2012-2014; Started from the questioning: What is the level of employability and occupancy of graduates 2012-2014 of Administration of the National University of the Center of Peru and the Continental University of Huancayo?

The objective of the present investigation was:

1. Describe the level of Employability of the Administrative career of the National University of Central Peru 2012-2014.
2. Describe the level of Employability of the Administrative career of the Universidad Continental 2012-2014.
3. Describe the level of occupancy of the graduates of the administrative career of the National University of Central Peru 2012-2014.
4. Describe the level of occupancy of the graduates of the Administrative career of the Universidad Continental 2012-2014.

Because it is a Descriptive Level research, it does not include hypotheses. For the variable Employability, its dimensions were studied: Training and professional development; Experience gained; And Professional competence. Whereas for the variable Ocupabilidad, three dimensions were considered: Linkage with the profession; Work area; And Duration of the working day.

The research showed that the level of employability of the Continental University is high (69.68%) and that the level of employability of the National University of the Center of Peru is High (69.46%). Whereas the level of occupancy of the National University of the Center of Peru is High (69.41); And that the occupancy level of the Continental University is High (62.68%).

Keywords:

Employability, Employability.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la ley Universitaria N° 30220, Artículo 7°, se señala que “son funciones de la universidad: la formación profesional, la investigación, la formación continua, el contribuir al desarrollo humano”.

¿Cómo función “suena” bonito, pero es cierto en la realidad? La formación profesional en las aulas universitarias, es la empleabilidad; mientras que el desempeño laboral como profesional en puestos de trabajo “idóneos” es la ocupabilidad; y ambas variables pertenecen a la inserción laboral.

El objetivo de la presente investigación no es llegar a saber en qué universidad se enseña mejor la carrera de Administración; o llegar a saber en qué empresas se encuentran trabajando los egresados de Administración; sino determinar el nivel de formación profesional (empleabilidad) que se imparte en las facultades de Administración tanto de la Universidad Nacional del Centro como de la Universidad Continental, y determinar el nivel de ocupabilidad de sus egresados en el mercado laboral de la ciudad de Huancayo.

Esta problemática surge debido a que llama poderosamente la atención que, profesionales que no son titulados como licenciados en Administración ocupen puestos de trabajo que corresponden a los administradores, y entonces se cuestione saber en qué nivel se encuentra la empleabilidad y la ocupabilidad de los administradores de profesión y no de solo el cargo o puesto de trabajo. Es decir, ¿por qué existen abogados que administran empresas, o que ingenieros sean gerentes en las empresas? ¿Acaso los ingenieros son mejores administradores o son mejores gerentes? ¿Acaso

una maestría en Administración puede reemplazar a los estudios de pregrado en Administración?

Arellano (2013), sostiene que: “un gerente con un MBA, pero sin experiencia probablemente se equivocará más y tomará decisiones con más riesgos, pues le falta la vivencia de los problemas. Pero aprenderá más rápido con sus errores, al poder estructurarlos mejor”. (p. 53). ¿Será que el nivel de empleabilidad o de formación profesional se encuentra en el rango más bajo que se tendría que recurrir a buscar talentos en otras profesiones?

Como se podrá apreciar existe la ignorancia de no saber en qué nivel se encuentra la empleabilidad de la carrera profesional de Administración y también se ignora en qué nivel se encuentra la ocupabilidad de la carrera profesional de Administración en el mercado laboral de la ciudad de Huancayo en el periodo establecido. Tal vez el conocer los niveles a los que se hace referencia indique algo. Por todo lo descrito; resulta pertinente estudiar a las variables de la empleabilidad y la ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración en la ciudad de Huancayo.

La investigación por ser de nivel descriptivo solo describe el nivel de formación profesional (empleabilidad) que recibe el estudiante durante sus estudios en la universidad; y también solo describe el nivel de ocupabilidad (puestos de trabajo que ocupa) en el mercado laboral local. La investigación cometería un error si cae en la tentación equivocada de realizar un análisis acerca de la empleabilidad o analizar la ocupabilidad. Ese error desnaturalizaría el nivel de investigación o el alcance de investigación del presente estudio.

Realizar un análisis sería realizar una investigación de nivel Correlacional (variable 01 – variable 02); o de nivel Explicativo (variable independiente-

variable dependiente). Por lo que la investigación, -se insiste- solo describe a las variables de estudio. En consecuencia, la investigación busca saber cuál es el nivel de empleabilidad para describirla, más no para analizarla, asimismo busca saber cuál es el nivel de ocupabilidad para describirla, más no para analizarla. La investigación fracasa si desarrolla la correlación entre las dos variables, porque ello significaría hacer otra tesis, o sea de nivel Correlacional o de nivel Explicativo.

A continuación, se formula el problema de investigación:

1.1.1 Problemas generales

- ¿Cuál es el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014?
- ¿Cuál es el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014?
- ¿Cuál es el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014?
- ¿Cuál es el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014?

1.2 OBJETIVOS

Oseña, et al (2015) en su libro *Metodología de la investigación*, enfatizan:

La aclaración que se ha hecho líneas arriba, respecto a no confundir objetivos con procedimientos, es pertinente debido a que muchas veces, cuando se está aprendiendo a investigar se ponen objetivos específicos como: “aplicar la prueba X al grupo experimental”, “aplicar la prueba X a grupo control”. La aplicación de la prueba X, es un procedimiento que el investigador ha previsto con objeto de. “Determinar cuál es el desarrollo de

ambos grupos en la variable P". Por consiguiente, el objetivo es ese; en tanto que aplicar la prueba X es el procedimiento que lo hace posible.

Los objetivos de investigación deben redactarse también en función de los problemas, y éstos de acuerdo a la taxonomía de los niveles de investigación. (pp. 138-139).

Con lo citado, se procede a continuación a la formulación de los objetivos:

1.2.1 Objetivos generales

- Describir el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014.
- Describir el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.
- Describir el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014.
- Describir el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Para la justificación no se ha considerado a la perspectiva que propone Selltiz (2005) sino la que propone Hernández, Fernández & Baptista (2014); por tanto, es como sigue:

1.3.1 Conveniencia

La presente investigación contribuirá a reforzar el estricto cumplimiento de las políticas académicas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, de esa manera, se promoverá la graduación de los profesionales con la exigencia académica que caracteriza a la indicada Casa Superior de Estudios.

1.3.2 Relevancia social

El estudio se realizó del lado del egresado, tal es así que, permitirá a los empleadores comprender la posición de los egresados de la carrera universitaria de Administración en la zona central del país.

1.3.3 Implicaciones prácticas

La investigación por ser de tipo teórica, no realiza aplicaciones prácticas, sin embargo, permite comprender la posición del estudiante antes de egresar (empleabilidad) y la posición del egresado cuando empieza a laborar (ocupabilidad), para que implemente la teoría en la práctica.

1.3.4 Valor teórico

La presente investigación sirve para esclarecer los fundamentos teóricos acerca de la empleabilidad y de la ocupabilidad, que de alguna manera todavía genera cierta confusión en el ámbito académico.

1.3.5 Utilidad metodológica

La presente investigación ha sido estricta en el proceso de la investigación científica, tal es así que se remite al nivel Descriptivo, al tipo de investigación Teórica (Básica o Fundamental); al diseño No Experimental, Descriptivo Simple. Precisamente por ser de nivel Descriptivo describe a las dimensiones de cada una de las variables de la investigación.

De otro lado, a nivel metodológico, demuestra ceñirse a las normas APA estructurado (2002) y no del APA por dimensiones (2011); es decir que describe a las variables más no correlaciona las dimensiones de cada una de las variables entre sí.

1.4 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

La delimitación de la investigación se dio en los siguientes aspectos:

1.4.1 Delimitación filosófica

La investigación pertenece a la corriente filosófica del Positivismo, por tanto, hubiese resultado incoherente habersele empleado al único método científico universal que es el método Dialéctico. Solo se delimita a ser una tesis descriptiva con sesgo positivista.

1.4.2 Delimitación espacial

La investigación se realizó a los egresados en el periodo de los años: 2012 - 2014.

1.4.3 Delimitación territorial

La investigación investigó a los egresados de la facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y a los egresados de la facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental; es más solo para aquellos egresados que laboraron inclusive temporalmente en diversas organizaciones en los distritos de El Tambo, Huancayo y Chilca de la ciudad de Huancayo.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se ciñe estrictamente a su enfoque, alcance, tipo, diseño de investigación y método de investigación; que en este caso es el Descriptivo, modificar su estrategia metodológica es convertirla en espurio.

La investigación limitó su estudio en la descripción de las variables empleabilidad y ocupabilidad. Pretender desbordarse de sus variables es abandonar los estados de la cuestión o estados del arte, y dejar que sea científica la investigación.

De otro lado, en el mercado bibliográfico, existe limitada información acerca de las variables de estudio, sin embargo, se ha puesto el empeño necesario en la recolección de los conceptos básicos para la elaboración del marco teórico.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Alles (2007) en su tesis doctoral titulada *Influencia de las características de la personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*; da cuenta que los profesionales obtienen el título pero adolecen de los conocimientos solicitados por las empresas, y por lo tanto no tienen las competencias que se requieren para ser empleables, evidenciándose así las deficiencias en la formación profesional; por lo que analiza las incidencias de las competencias de los profesionales en la ciudad de Buenos Aires. La autora concluye que: existe un desfase entre lo que se enseña en la universidad y lo que demanda el mercado, existiendo el 85% de desvinculación entre la formación profesional y la empleabilidad de los profesionales, con el impacto del 95% de no inserción de los profesionales en el mercado laboral de Argentina.

Campos (2010), en su tesis doctoral titulada *Estudio sobre la Inserción Laboral de los egresados del magisterio de educación física de la Universidad de Sevilla*; sostiene que los postulantes a la carrera profesional de educación física desde antes de ser estudiantes universitarios practican actividades físicas o deportes y esto conlleva a que durante los estudios se incrementen tales actividades, convirtiéndolos en expertos para cuando egresan y el éxito de inserción laboral es sobresaliente para el mercado español. Además, pese a la existencia de crisis coyunturales en dicho país, los profesionales del magisterio en educación física, siempre han estado en contacto con la realidad, precisamente por ejecutar sus actividades deportivas, lo que les ha permitido elevar sus desempeños y capacidades para ejercer la enseñanza.

Rodríguez (2012) en su tesis doctoral titulada *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad* en la Universidad de Zaragoza, arriba a las siguientes conclusiones: Como conclusión de este trabajo se halla que la orientación profesional por competencias mejora el nivel de empleabilidad de los egresados, se llega a la conclusión de que recibir orientación profesional por competencias contribuye positivamente a la mejora del nivel de empleabilidad de los egresados en general y al desarrollo de las competencias transversales y del manejo de los recursos y las herramientas de un modo particular y especialmente significativo. Existe una clara correlación entre los egresados que reciben orientación profesional por competencias y una coyuntura laboral satisfactoria en los mismos. Al igual que existe una correlación marcada entre los egresados que han recibido orientación profesional por competencias y la propia percepción que tienen de su nivel de empleabilidad, considerándose ellos mismos más “empleables” al haber recibido dicha orientación.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Empleabilidad

2.2.1.1 Concepto de empleabilidad

El concepto de la empleabilidad data de finales del siglo XIX, cuando Max Weber (sociólogo) buscó identificar las características de los trabajadores para una selección de personal en las empresas mediante una encuesta. A partir de sus estudios se empezó a mencionar el término empleabilidad de los trabajadores.

La tendencia de que los trabajadores demuestren sus habilidades y destrezas se mantiene hasta que la presencia de las guerras mundiales cambia la perspectiva laboral por la del sometimiento laboral a los prisioneros, y en la posguerra, con mayor incidencia.

Nuevamente, en la década de los ochenta en el mundo entero, la presencia de procesos como la productividad y la competitividad, reconfiguran los términos de empleabilidad, ocupabilidad, laboriosidad hasta que la OIT los insertó dentro de las políticas de las condiciones dignas del trabajo de los trabajadores; inclusive asociadas a otros términos como adaptaciones al cambio laboral o como identidad de la carrera profesional.

La OIT (2008, p. 1) afirma: La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente y, consiguientemente, contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos a la reducción de la pobreza. El desarrollo de las competencias es crucial para promover un proceso de desarrollo sostenible y puede contribuir a facilitar la transición desde la economía informal a la formal. Además, el desarrollo de las competencias es esencial para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos derivados de la necesidad de satisfacer, en el contexto de la globalización, las nuevas exigencias que plantean las cambiantes economías y las nuevas tecnologías.

En la actualidad los términos de empleabilidad, ocupabilidad, competencias, giran en torno a las exigencias laborales del mercado, por lo que se le ha trasladado al campo académico para que sea la responsable de construir correctamente la formación

profesional de los futuros profesionales a la medida de la demanda dentro del mercado globalizado.

Para Martínez (2011, p. 1) la empleabilidad “puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción”.

Por su parte Temple (2010, p. 39) en su libro *Usted S.A.*; señala que la empleabilidad “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”.

Según Olmos (2011, p. 92); la empleabilidad: Es el conjunto de conocimientos y habilidades que facilitan el ejercicio de la profesión, o la realización de las tareas relacionadas con el trabajo en los contextos laborales. Es la que permitirá, a la persona, el mantenimiento de un trabajo u ocupación y la orientará al cambio, en función de las oportunidades que el ámbito laboral ofrezca, así como las dificultades que deba resolver.

La conceptualización de Empleabilidad en la presente investigación está dada desde el modelo educativo y teoría enfoque basado en competencias, que implica la cualificación de las capacidades asociadas al desarrollo personal. La empleabilidad favorece la competitividad en el mercado de trabajo; por tanto, la empleabilidad está muy asociada a la formación profesional, mientras que ocupabilidad a la identidad laboral.

Existen dos enfoques de la Empleabilidad. El primer enfoque es el enfoque de los Recursos y el segundo enfoque es el de por Competencias. Para el enfoque de los Recursos, la empleabilidad se basa en el conocimiento que tiene el hombre para “ser usado” como un recurso más para el trabajo; es decir visto como una materia prima o insumo. En cambio, el enfoque por Competencia se basa en el desarrollo de las capacidades y en las habilidades blandas. La presente investigación se sostiene en el segundo enfoque.

La persona auto gestiona o auto regula la empleabilidad de sí mismo, por ello, se atraviesa por tres etapas: la cualificación profesional, la recualificación profesional y la reconversión laboral. Precisamente por ello, la empleabilidad tiene dos factores internos claramente definidos, el primero que es el de los factores personales (sexo, edad, estado civil); y el segundo que son los factores competenciales (formación profesional, experiencia, dominio de idiomas, etc.)

En la presente investigación, la variable Empleabilidad está centrada en la formación profesional, es decir en la competencia profesional que es mayormente responsable la casa superior de estudios.

Asimismo, el Boletín de Economía Laboral N° 42 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014, p 12); explica lo siguiente: Para el caso peruano, este problema es conocido como la inadecuación ocupacional, el cual se va a definir como la no correspondencia existente entre la formación recibida y la ocupación que finalmente desempeñe el trabajador, es decir, la

incompatibilidad que existe entre la educación y ocupación que ejercen. En tanto su contraparte será la adecuación ocupacional, es decir la correspondencia existente entre la formación recibida y la ocupación desempeñada.

Precisamente por existir evidentes confusiones es que existen afirmaciones erráticas por parte de diversos autores, prueba de ello es la cita extensa que Rentería y Malvezzi (2008, p. 328), señalan:

La literatura muestra que las exigencias para la empleabilidad se asocian a competencias o habilidades de tipo relacional, estratégico y metacognitivo, más que de tipo técnico o conocimientos puntuales, sin que ello deje de ser una condición mínima (Ayerbe et al., 2002; Fundación Chile, 2003; Gazier, 2001; Harvey, 2001; Knight & Yorke, 2003; Sarsur & Rodríguez Da Silva, 2002; Van Der Heijden, 2002; Weinert, 2001). En cualquier caso, como proponen Knight y Yorke (2003) se trata de competencias Core, transferibles o claves en la perspectiva estratégica de los empleadores. Algunas de las más destacadas tienen que ver con cuestiones relacionales, comunicación efectiva, conciencia del sector de negocio y diferentes formas de “autos” - como autoafirmación, autocontrol, autoconfianza y automotivación, a la manera de “flexperts” (Van Der Heijden, 2002). Todas estas exigencias se mantienen en el marco de la individualización o responsabilización, sin considerar otros aspectos sobre los cuales recientemente se llama la atención tales como edad, tipo de institución educativa, forma de estudio, actualización o

recualificación, experiencia previa, etnia, género y clase social (Harvey, 2001), variables que necesariamente afectan el desarrollo de competencias requeridas por el mercado de trabajo para ser empleable y que tienen que ver con oportunidades, espacios y estructuras sociales donde se facilita o se dificulta su promoción (Acosta, 2002; Agudelo & Salazar, 1999; Ayerbe et al., 2002; Gazier, 2001; Sarsur & Rodríguez Da Silva, 2002; Van Der Heijden, 2002; Rentería, 2007, 2008; Weinert et al., 2001).

Como puede apreciarse en la cita del párrafo anterior, el error está básicamente en que se asocia el término “empleabilidad” con la relación “empleo-trabajador”. La correcta asociación del término Empleabilidad es que ésta es la formación profesional (universitaria o técnica), mientras que Ocupabilidad es el desempeño laboral. El estudio de las dimensiones de ambas variables amplía su explicación.

2.2.1.2 Dimensiones de la variable empleabilidad

La metodología de la investigación científica señala que las variables deben de ser desprendidas en dimensiones, y que las dimensiones se convierten en los objetivos de la investigación. La variable Empleabilidad tiene las siguientes dimensiones de investigación:

A. Formación y desarrollo profesional

La formación y desarrollo profesional es el nivel o grado de preparación académica que alcanza todo profesional como resultado de su esfuerzo personal. La formación profesional está vinculada

directamente con los estudios universitarios y/o estudios superiores.

De acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 en el Art. 3°, se señala: la universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado.

Asimismo, indica en el Artículo 7° que: dentro de las funciones de la universidad está la formación profesional, la investigación; la extensión cultural y proyección social, la educación continua, y el de contribuir al desarrollo humano.

La Ley Universitaria N° 30220 en el Artículo 8; afirma que lo académico, implica la potestad auto determinativa para fijar el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la institución universitaria; que, supone el señalamiento de los planes de estudios, programas de investigación, formas de ingreso y egreso de la institución.

B. Experiencia requerida

La experiencia es vivencia que tiene cada ser humano. La experiencia es la vivencia de aplicar la teoría y la práctica. Por lo general la acumulación de lecciones que se van aprendiendo a lo largo de la vida del hombre es lo que se conoce como experiencia. Está demostrado que se aprende no solo de los éxitos, sino también de los fracasos. John Biggs (2006, p.82) en su libro *Calidad del aprendizaje universitario* señala: Los occidentales y los asiáticos difieren significativamente en sus atribuciones relativas a éxitos y fracasos. Los primeros tienden a considerar que el éxito debe atribuirse más a la capacidad que al esfuerzo, mientras que los segundos consideran más importante el esfuerzo. Es posible que ésta sea una razón por la que los estudiantes chinos quedan tan bien en las comparaciones internacionales de rendimiento.

En la formación profesional universitaria la experiencia se desprende en dos maneras: las prácticas pre profesionales y la proyección social:

a) Prácticas pre profesionales

La ejecución de las prácticas pre profesionales favorece a los estudiantes de las universidades para que adquieran experiencia acerca de su formación profesional respecto a la aplicación de las capacidades aprendidas. Es durante la ejecución de las prácticas pre profesionales que los estudiantes tienen la oportunidad de

demostrar las capacidades aprendidas. Por lo general, las prácticas pre profesionales se llevan a cabo en los últimos semestres o ciclos de la carrera profesional universitaria.

b) Proyección social

La proyección social es el conjunto de actividades de carácter social que se ejecutan durante los estudios universitarios como una forma de compensar los esfuerzos socioeconómicos que realizan los ciudadanos para con las instituciones educativas de nivel superior. Asimismo, proyección social es uno de los requisitos que exige toda universidad peruana como parte de otros requisitos para la obtención del grado de bachiller, según la normatividad universitaria vigente.

c) Competencia profesional

Por lo general la competencia es el aprendizaje de largo plazo que de manera significativa ha adquirido todo egresado de alguna carrera profesional universitaria, y si se señala que ha adquirido la competencia es porque demuestra el egresado que tiene las capacidades para aplicarlo en la práctica profesional. Cabe indicar que las capacidades que se adquiere en la formación profesional, responden a los contenidos temáticos existentes en los sílabos. Asimismo, señalar que, mucho depende del currículo que gestiona cada facultad como para comprender el propósito educativo que persigue

dicha facultad, así como de la propia universidad; es decir, el currículo debe de estar alineado estratégicamente entre lo que la universidad, la facultad y la competencia profesional en coherencia con el propósito educativo. La falta de coherencia refleja una “universidad inconsistente”. En el Perú hay universidades de pésima infraestructura física, pero que son gestionadas bajo un coherente alineamiento curricular, mientras que también hay universidades de fantástica infraestructura física, pero gestionadas con incoherente alineamiento curricular. Por tanto, la competencia adquirida del profesional no responde a las buenas condiciones del aula o sea a la forma, sino al propósito educativo que universidad se ha propuesto, es decir, al contenido. Al egresado de Administración le importa el alineamiento curricular de su empleabilidad; es lo que realmente le va a servir para la ocupabilidad futura.

d) Perfil profesional

El perfil profesional es la descripción de la competencia profesional que se exige como requisito para ocupar un puesto de trabajo. Las empresas solicitan personal para trabajar teniendo en cuenta el perfil profesional del puesto de trabajo vacante.

e) Competencia adquirida

La competencia es el conjunto de capacidades que el estudiante adquiere durante los estudios de pregrado. Las capacidades a su vez constituyen el conjunto habilidades y destrezas adquiridas por los estudiantes durante su formación profesional. Básicamente la competencia adquirida, está basada en el aprendizaje de los estudiantes, no en la enseñanza. Una eficiente y eficaz enseñanza depende de quienes enseñan, qué enseñan y cómo lo enseñan. El modelo 3P (Pronóstico, Proceso y Producto), es el modelo que demuestra alcanzar un aprendizaje Profundo, del cual se diferencia del aprendizaje Superficial. Aquellos docentes universitarios con estudios de didáctica para la educación superior son los más indicados para la enseñanza universitaria. De alguna manera, contribuyen a elevar la empleabilidad de cada universidad.

2.2.1.3 Elementos de la empleabilidad

Existen dos elementos básicos para mayor empleabilidad: Calidad y Tiempo, aquí su detalle:

A. Calidad

El elemento de la Calidad en la Empleabilidad viene a ser el alto nivel de formación profesional recibida durante las clases de las universidades o institutos. La calidad se expresa en la amplitud y profundidad de los conocimientos y en la especialización que tiene la carrera profesional. Es oportuno enfatizar que la

calidad educativa depende del enfoque, del modelo y de la teoría curricular.

Cabe mencionar que, existen modelos academicistas, tecnológicos, interpretativos, críticos; y el basado por competencias; e inclusive aclarar que hay universidades que emplean el enfoque academicista en la elaboración de su malla y plan de estudios, pero que sus sílabos reflejan ser de enfoque basado en competencia, dando lugar a un híbrido del modelo y teoría curricular, o peor sílabos elaborados por objetivos; con lo cual destruye la calidad de lo que dice declarar en su misión y visión institucional. Por tanto, la calidad de la empleabilidad, es el alineamiento del currículo profesional, del cual depende la calidad de la empleabilidad.

B. Tiempo

El elemento Tiempo en la Empleabilidad viene a ser la anticipación en el tiempo de adquirir los conocimientos, la actualización, la especialización y el perfeccionamiento de la carrera profesional. Es decir, mientras más pronto se pueda aprender, se podrá acceder a mayores oportunidades de empleos en el futuro. Realmente el tiempo es el recurso que tiene más valor que el dinero.

2.2.1.4 Habilidades de la empleabilidad

A. Habilidades duras

Las habilidades duras constituyen todo el conjunto de saberes o conocimientos que adquiere el ser humano como parte de su formación humana. Las habilidades

duras, prácticamente comienzan con la educación primaria, la educación secundaria y la educación superior. Según la Constitución Peruana de 1993, en el artículo 14°: “La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte”.

B. Habilidades técnicas

Las habilidades técnicas constituyen a la acumulación de la experiencia que gradualmente va aprendiendo el ser humano. Las habilidades técnicas o experiencia en el ser humano se adquieren después de haber adquirido los conocimientos teóricos, es decir ya en la práctica. Las habilidades técnicas serán óptimas en la medida que los contenidos cognitivos y procedimentales de los sílabos sean los pertinentes construidos desde coherentes currículos educativos. Las lecciones de la experiencia, evita que se produzca errores, y por consiguiente le ayuda a mejorar su desempeño laboral en el puesto de trabajo en el que se encuentra. Según Robbins & Coulter (2014, p. 12) en su libro Administración, afirman “las habilidades técnicas son el conocimiento específico del trabajo y de las técnicas necesarias para realizar de forma competente las tareas laborales”.

C. Habilidades blandas

Las habilidades blandas constituyen un conjunto de actitudes vinculadas con los valores y las relaciones interpersonales. Temple (2010, p.65), indica lo siguiente:

Nadie quiere trabajar con gente soberbia, arrogante, conflictiva, amargada o resentida, por más grados académicos o experiencia que tenga. ¿Quién quiere llegar a la oficina y encontrarse día tras día con una cara larga o con una permanente mala actitud? Si somos inteligentes emocionalmente, haremos todo lo contrario a lo que hacia esta persona.

D. Habilidades relevantes

Las habilidades relevantes están integradas de las habilidades técnicas y las habilidades interpersonales. Según Robbins & Coulter (2014, p. 430) los equipos eficaces están conformados por individuos competentes que cuenten con habilidades técnicas e interpersonales necesarias para lograr los objetivos deseados y, al mismo tiempo, trabajar adecuadamente como grupo. Este último punto es importante, toda que el hecho de contar con habilidades técnicas e interpersonales requeridas garantiza un desempeño apropiado como integrante de un equipo.

2.2.1.5 Parámetros de la empleabilidad

La empleabilidad requiere de seis parámetros:

A. Buena salud física y mental

Es fundamental para obtener y mantener un trabajo, el gozar de buena salud porque el mercado laboral actual exige que las personas sean competitivas.

B. Talento profesional

No sólo disponer de la titulación sino del talento que garantiza el cumplimiento de las tareas encomendadas. El talento es más que el

conocimiento de la profesión, es la pasión que se le pone al momento de cumplir con sus funciones o al desarrollar las capacidades al interior de la empresa.

C. Idoneidad

No basta desempeñarse con habilidades blandas, sino también con los conocimientos pertinentes para el cumplimiento de los objetivos que exige la empresa. Temple (2010) insiste: “El problema es que mucha gente todavía cree que le van a dar un trabajo simplemente, porque lo necesita. La verdad es que nos contratan para hacer un buen trabajo y agregar valor a la empresa (pp. 77-78).

D. Recursos alternativos

La persona debe ser capaz de encontrar soluciones a cualquier problema, incluso cuando se hayan agotado las vías tradicionales. Las personas utilizan el pensamiento lateral o capacidad para hallar salidas nuevas a problemas nuevos o comunes. Una formación amplia y variada sirve para reforzar la imagen de la persona con los recursos que sabe manejar.

E. Relaciones interpersonales

Son importantes para lograr un clima organizacional apropiado dentro de la organización. Se valora positivamente la inclinación al trabajo en equipo más que la tendencia a soluciones individuales con un carácter sociable.

F. Vocación

Si la tarea que desempeña la persona por su profesión es la apropiada, es la que lo realiza con inmensa satisfacción se indica que tiene vocación.

2.2.2 Ocupabilidad

2.2.2.1 Concepto de ocupabilidad

La ocupabilidad es el desempeño laboral del egresado o titulado profesional. La ocupabilidad es propiamente la inserción laboral. Según Pelayo (2012, p. 17) citando a Romero, Pérez, Vidal, y Juez (2004) señala lo siguiente:

La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro problema reside en la capacidad para mantenerlo.

A continuación, se detallan los factores de la inserción laboral según Pelayo:

Cuadro N°01 Inserción laboral

EMPLEABILIDAD	OCUPABILIDAD
▪ Competencias	▪ Estructura del mercado laboral
▪ Factores	▪ Tendencias del mercado laboral

FUENTE: Adaptado de Blanco (2005, p. 210)

ELABORACIÓN: Propia

2.2.2.2 Dimensiones de la ocupabilidad

La investigación científica señala que las variables deben de ser desprendidas en dimensiones, y que las dimensiones se convierten en los objetivos de la investigación. La variable Ocupabilidad tiene las siguientes dimensiones de investigación:

A. Vinculación de la profesión

La vinculación de la profesión se da en dos sub elementos, a saber:

a) Funciones de la profesión

Hace tres décadas atrás los antiguos administradores eran formados académicamente aprendiendo el tradicional proceso administrativo de hace 104 años, basado en la planificación, organización, dirección y control; por tanto, sus clásicas funciones era: planear, organizar, dirigir y controlar.

Hoy se sabe que los administradores modernos tienen como funciones gestionar empresas mediante estrategias y procesos competitivos en base a resultados y con el dominio de herramientas de gestión para mercados globales.

b) Procesos de desempeño

Actualmente a los profesionales además de apreciarlos por los grados y títulos alcanzados, se les valora por los resultados que entregue a la empresa. Es por los resultados que los califican y contratan. Dichos resultados están ligados a la velocidad, a la capacidad de respuesta, a la

anticipación de los impactos en los escenarios competitivos, a convertirse en estrategias antes que en líderes.

Quedaron en el pasado los delirios de ser líder dentro del grupo humano, o sufrir de paranoias de poder para pisotear a los demás. Hoy la modernidad exige trabajar en equipo, adquirir respeto por tus valores, desarrollar labores exitosas de responsabilidad social empresarial, generar valor, entregar valor y comunicar valor. Es decir, un esquema mental basado en el desapego del egoísmo y del poder, hoy es llegar a trascendencia por los valores y la inteligencia emocional.

Los desempeños antes se valoraban por lo que era la persona, en cambio hoy se valora lo que siente la persona; por eso el área de recursos humanos de las empresas verdaderamente exitosas, califican los grados y títulos obtenidos del personal, más el desempeño de los colaboradores, por su motivación, satisfacción laboral, trabajo en equipo y lealtad demuestran ser un talento humano.

B. Área de trabajo

La segunda dimensión de la ocupabilidad se desagrega en dos sub elementos, a saber:

a) Puesto de trabajo

Los puestos de trabajo se diseñan de acuerdo a los objetivos que necesita la empresa. Y para cada puesto de trabajo debe de existir un

personal idóneo que asuma tal responsabilidad. Hoy los talentos humanos cumplen objetivos.

b) Cargo

Antes los cargos eran denominaciones representativas o decorativas de la empresa. Actualmente los cargos son responsabilidades. Las responsabilidades se destacan y se desempeñan de manera articulada con los demás procesos de la empresa, para lograr una labor sinérgica en la empresa.

En la antigüedad las empresas estilaban denominar jefaturas, porque debía existir jefes para las labores de la empresa. Hoy las empresas exitosas en vez de jefes -como en la época de los apaches- tienen responsables, tienen líderes estrategas. Los estrategas trabajan en equipo. Por tanto, más que cargos, se debe de tener responsables, sin embargo, dada la coyuntura empresarial y paradigmas que se manejan en las empresas de nuestro medio, todavía se respeta la existencia de cargos.

C. Duración de la jornada laboral

Actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la institución pública que tiene la responsabilidad de entre otros aspectos, el de ser vigilante del cumplimiento de las horas de trabajo desempeñadas por los trabajadores. Existen dos tipos de duración de la jornada laboral.

a) Medio tiempo

Las empresas ofrecen el cumplimiento de procesos o funciones a medio tiempo o tiempo parcial. Muchas veces las empresas estilan esta modalidad de jornada laboral o bien para no pagar completo o bien para facilitar al colaborador a emplear su tiempo para otras labores, como también para que en el medio tiempo los “exploten” al máximo, como si se desempeñasen en el tiempo completo.

En algunos casos, las empresas poco modernas, contratan a colaboradores que cumplan con labores diversas y prefieren contar con trabajadores multi-oficios para el logro de tareas y actividades que les interesa.

Y finalmente, hay empresas que solo contratan a personal para determinadas campañas de trabajo y por tanto solo requieren de personal para trabajar por horas, a los que denominan de medio tiempo.

b) Full time

Las empresas que se encuentran mejor consolidadas como tales en el mercado exigen que sus colaboradores se desempeñen a tiempo completos, para lo cual cumplen con las condiciones de pago que exigen las leyes laborales de nuestro país, es decir considerarlos en planilla y cumplir con los derechos del trabajador.

2.2.2.3 Factores de la ocupabilidad

La ocupabilidad es el periodo de tiempo sostenible por el que se desempeña toda persona o profesional y que depende de ciertos factores para conservarlo. Tales factores son los siguientes:

A. Factores estructurales

Está conformado por los factores externos de la persona, como los sociales, económicos, políticos, tecnológicos, etc. Meister (2000, p. 7) señala que “en un escenario global, el aprendizaje de nuevas aptitudes ocupa un lugar de preponderancia, ya que el poder de una organización para introducir el cambio con éxito depende de las capacidades de sus trabajadores para aprender nuevos roles, procesos y aptitudes”.

B. Factores personales

Está vinculada a la trayectoria de vida de las personas a nivel objetivo y subjetivo respecto a su desempeño laboral. Meister (2000, p. 9) insiste en que “el viejo contrato social tácito –trabaja duro y tendrás un trabajo por todo el tiempo que quieras- ha dejado de existir. La seguridad laboral ya no se origina en permanecer en una sola compañía, sino en mantener un bagaje de aptitudes relacionadas con el trabajo”.

C. Factores competenciales

Está compuesta de las competencias técnicas, competencias de base y las competencias transversales que la persona han adquirido a lo largo de su vida, con el soporte académico de estudios superiores. Meister (2000, p. 9) remarca “los

empleadores ofrecen aprendizaje, en lugar de seguridad laboral. Las aptitudes y el conocimiento que se adquieren promueven el desarrollo laboral integrado de cada trabajador”.

2.2.2.4 Los contratos de trabajo en la ocupabilidad

El Contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador (persona natural) y el empleador (que puede ser una persona tanto natural o jurídica) por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración.

El Contrato de trabajo da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

2.2.3 La formación-acción y la empleabilidad

Se trata de un proceso de formación cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo. No sólo se tratará de aumentar sus competencias, sino que además las adaptará a su proyecto concreto. El currículum y la malla curricular tienen una relación directa.

2.2.3.1 El currículum

El currículum de la formación profesional a nivel teórico contiene la fundamentación de la carrera profesional, el propósito de la carrera profesional y los actores que intervienen en el proceso; mientras que el currículum de la formación profesional a nivel operativo contiene el plan de

estudios (por ciclos o semestres); las áreas de formación de la carrera profesional; y cada una de las asignaturas con sus respectivos sistemas de evaluación.

2.2.3.2 Malla curricular

La malla curricular es la representación gráfica de la distribución de los semestres académicos, de las asignaturas, que permiten su secuencia y la articulación entre ellos, los mismos que se visualizan a nivel vertical y horizontal.

La malla curricular está dividida en competencias institucionales, competencias del perfil profesional, competencias básicas y competencias específicas, lo que permite establecer el número de créditos por asignatura, así como el ciclo profesional y por ende la configuración de la carrera profesional dentro de una Escuela Académico Profesional.

La flexibilidad de las competencias específicas de una malla curricular es lo que permite la actualización de sus asignaturas a la carrera profesional.

2.2.4 Enfoque por competencias en la empleabilidad-ocupabilidad

El enfoque por competencia se da de dos maneras:

2.2.4.1 Conocimientos teóricos y prácticos

Las asignaturas que aparecen en la malla curricular de la cada carrera profesional incluyen: las horas lectivas para las clases teóricas y las horas lectivas para las clases prácticas. De tal manera que, según sea el número de horas de clases por cada asignatura, se pondera el número de créditos al que corresponde. En la actualidad

lo norma Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU, que dieciséis horas lectivas (16) equivalen a un crédito (1).

2.3 HIPÓTESIS

Toda investigación de Alcance de investigación Descriptivo o de Nivel de investigación Descriptivo no lleva hipótesis, excepto si es para dar pronósticos. Al respecto, Hernández, Fernández & Baptista (2014, p. 104), en su libro *Metodología de la investigación*, enfatizan que el Alcance de Estudio Descriptivo “solo se formula hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato”.

Por su parte, Valderrama (2014, p. 151), en su libro *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*, sostiene también que las investigaciones descriptivas no tienen hipótesis y “que se usan a veces en estudios descriptivos; pero no en todos ellos se formulan hipótesis”.

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Para realizar un trabajo de investigación bien elaborado, es indispensable que, se desprenda la variable en dimensiones y éstas a su vez en indicadores. Asimismo, que las dimensiones sean los fundamentos teóricos que figuren en el marco teórico.

Según Carrasco (2013, p. 219), en su libro *Metodología de la investigación científica*, argumenta lo siguiente:

Las variables pueden definirse como aspectos de los problemas de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenómenos sociales o naturales.

Insiste Carrasco (2013, p.220); en señalar lo siguiente: “Las variables como aspectos de los problemas de investigación que asumen distintos valores, deben definirse tanto conceptual como operacionalmente” (p. 220).

En el presente capítulo se incluyen los contenidos teóricos de las variables y sus dimensiones de manera detallada. Las variables de la presente investigación fueron dos: empleabilidad y ocupabilidad.

Además, de los indicadores, se desprende la construcción del instrumento de investigación, por esa razón el cuestionario lleva inmerso interrogantes elaboradas a partir de la matriz de operacionalización que a continuación se adjunta. Véase los cuadros siguientes:

Cuadro N°02 Matriz de operacionalización de la variable empleabilidad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
EMPLEABILIDAD	<p>“La empleabilidad es el conjunto de conocimientos y habilidades que facilitan el ejercicio de la profesión, o la realización de las tareas relacionadas con el trabajo en los contextos laborales. Es la que permitirá, a la persona, el mantenimiento de un trabajo u ocupación y la orientará al cambio, en función de las oportunidades que el ámbito laboral ofrezca, así como las dificultades que deba resolver”</p> <p>Olmos (2011, p. 92).</p>	<p>Es el conjunto de conocimiento teóricos y las capacidades que adquiere el estudiante como parte de su formación profesional al interior de las aulas universitarias.</p>	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.	Nivel de formación teórica de los conocimientos de la profesión.	<p>Ordinal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nada ▪ Poco ▪ Regular ▪ Mucho ▪ Total
			EXPERIENCIA ADQUIRIDA.	Nivel de experiencia adquirida durante la ejecución de las prácticas pre profesionales.	
			COMPETENCIA PROFESIONAL.	Nivel de adquisición de habilidades, destrezas, capacidades de la profesión.	

ELABORACIÓN: Propia.

Cuadro N°03 Matriz de operacionalización de la variable ocupabilidad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
OCUPABILIDAD	<p>“La ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las posibilidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje; y la ocupabilidad está enfocada al contexto” Pelayo (2012, p. 18)</p>	<p>Es la situación laboral que aspira el egresado de toda carrera profesional dentro del mercado laboral.</p>	VINCULACIÓN CON LA PROFESIÓN.	Nivel de desempeño laboral idóneo a la profesión.	<p>Ordinal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nada ▪ Poco ▪ Regular ▪ Mucho ▪ Total
			ÁREAS DE TRABAJO	Nivel de especialización idónea a la profesión.	
			DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	Nivel de cumplimiento de la jornada laboral en el centro de trabajo.	

ELABORACIÓN: Propia

2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- 1) **Eficacia.** - Según James Stoner & Edward Freeman (1991, p. 6) la eficacia es la capacidad de escoger los objetivos apropiados. El administrador eficaz es aquel que selecciona las cosas correctas para realizarlas. Un administrador que seleccione un objetivo inapropiado (producir exclusivamente automóviles grandes cuando la demanda de automóviles pequeños es enorme) será ineficaz. Ese administrador será ineficaz aun cuando produzca los automóviles grandes con la máxima eficiencia. La falta de eficacia no puede ser compensada con la eficiencia por grande que sea ésta.
- 2) **Eficiencia.** - Según James Stoner & Edward Freeman (1991, p. 6) la eficiencia es la capacidad de hacer correctamente las cosas, es un concepto de entrada-salida (insumo-producto). El administrador eficiente es aquel que logra las salidas, o resultados, que corresponden a las entradas (mano de obra, materiales y tiempo) utilizados para conseguirlos. Los que logran minimizar el costo de los recursos con que obtienen sus metas están obrando de manera eficiente.
- 3) **Innovación administrativa.** - Según Hamel (2009, pp. 23-25) es cualquier cosa que modifique sustancialmente la manera como se administra, o que modifique ostensiblemente las formas habituales de organización y, con ello, promueva los fines de la empresa. En otras palabras, la innovación administrativa modifica la manera como los gerentes hacen lo que hacen para mejorar el desempeño de la organización. (...) La innovación operativa gira alrededor de los procesos del negocio (compras, producción, comercialización, despacho de pedidos, servicio al cliente, etc.), la innovación administrativa va dirigida a los procesos de la compañía.
- 4) **Proceso.** - Según James Stoner & Edward Freeman (1991, p. 7) un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. La administración se define como un proceso porque todos los administradores, sin importar

sus aptitudes particulares o su capacidad, intervienen en actividades relacionadas para lograr los objetivos deseados.

- 5) **Productividad.** - Según Koontz & Weihrich (1994, pp. 11-12) La productividad implica eficacia y eficiencia en el desempeño individual y organizacional. La eficacia es el logro de objetivos. La eficiencia es la obtención de los fines con la mínima cantidad de recursos. Los administradores no pueden saber si son productivos si no conocen primero sus metas y las de la organización.
- 6) **U.C.-** Siglas de la Universidad Continental, de la ciudad de Huancayo, Perú.
- 7) **U.N.C.P.-** Siglas de la Universidad Nacional del Centro del Perú, de la ciudad de Huancayo, Perú.

CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Existen tres enfoques de investigación: el cuantitativo, el cualitativo y el mixto. El enfoque de la presente investigación fue el Cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.15)) indican “que la investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente”.

Al respecto Valderrama (2014, p.106), señala que “el enfoque cuantitativo es una forma de llevar a cabo la investigación, es una orientación filosófica o un camino a seguir que elige el investigador, con la finalidad de llevar a cabo una investigación”. Se ha considerado el enfoque Cuantitativo porque la investigación pertenece a las ciencias de administración y de gestión.

3.2 ALCANCE DE INVESTIGACIÓN

Existen cuatro alcances de investigación: Exploratorio, Descriptivo, Correlacional y Explicativo. El alcance (nivel) de la presente investigación fue el Descriptivo. Una investigación descriptiva es muy importante debido a que sirve de base de todo el conocimiento científico.

Según Raúl Rojas Soriano (1981, p. 69), en su libro *El proceso de la investigación científica*, sostiene:

El proceso de construcción del conocimiento científico pasa en términos generales, por tres etapas y, al mismo tiempo, tres niveles íntimamente vinculados (el descriptivo, el conceptual y el teórico). En el primer momento se efectúa la descripción de los fenómenos con base en el contacto directo e indirecto que se tiene con ellos (observaciones, experimentos, experiencias).

Por su parte Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 92), señalan:

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir,

únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

De ese modo, la presente investigación, se aferra a la construcción del conocimiento científico sin caer en el reduccionismo, tampoco en el construccionismo, sino en la objetividad de la ciencia, basada en el conocimiento científico.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Existen tres tipos de investigación: la Teórica; la Tecnológica; y la Experimental. El tipo de investigación de la presente tesis fue la Teórica, denominada también Básica o Fundamental. Valderrama (2014, p. 38), sostiene que este tipo de investigación “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”. Por su parte Maletta (2011, p. 110), en su libro *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*, afirma:

Las investigaciones básicas no tienen en vista una aplicación particular del conocimiento ni apuntan en forma inmediata a la solución de un problema práctico; su finalidad es ampliar el conocimiento de la realidad y comprender mejor los procesos que tienen lugar en ella. Tampoco tienen por objeto una realidad particular, sino que apuntan a generar conocimientos de un tipo más general, patrimonio de toda una disciplina.

3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Existen dos tipos de diseños de investigación: la Experimental y la No Experimental. El diseño de investigación de la presente tesis fue la No Experimental - Descriptivo Simple. Valderrama (2014, p.175), indica que “el diseño de la investigación es la estrategia o plan que se realizará para

obtener la colecta de los datos, responder a la formulación del problema, al cumplimiento de los objetivos, y para aceptar o rechazar la hipótesis nula”.

El diseño Descriptivo Simple consistió en centrarse en el objeto de estudio (empleabilidad-ocupabilidad), en las unidades de análisis (egresados de la carrera profesional de Administración de la UNCP y de la Universidad Continental). Por tanto, el diseño de investigación Descriptiva Simple fue el siguiente:

M – O

Donde:

M : Muestra

O : Observación

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población

La población de la presente investigación fue Finita. La población de egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2012-2014 fue de 360. Mientras que los egresados de Administración de la Universidad Continental, en el periodo 2012-2014 fue de 517. Aquí el detalle:

Cuadro N°04 Población de egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú

AÑO LECTIVO	VARONES	MUJERES	TOTAL
2012 – I	32	28	60
2012 – II	39	21	60
2013 – I	42	18	60
2013 – II	26	34	60
2014 – I	36	24	60
2014 – II	35	25	60
TOTAL:	210	150	360

FUENTE: Oficina de Registros Académicos de la U.N.C.P.

ELABORACIÓN: Propia.

Cuadro N°05 Población de egresados de Administración de la Universidad Continental

AÑO LECTIVO	VARONES	MUJERES	TOTAL
2012 – I	30	26	56
2012 – II	35	59	94
2013 – I	33	43	76
2013 – II	43	59	102
2014 – I	30	60	90
2014 – II	31	68	99
TOTAL:	202	315	517

FUENTE: Oficina de Registros Académicos de la U.C.

ELABORACIÓN: Propia.

3.5.2 Muestra

La muestra de la presente investigación fue Probabilística. El muestreo fue MAS, es decir Muestra Aleatoria Simple. A continuación se detalla el tamaño de la muestra de la población de la primera unidad de análisis (egresados de Administración la Universidad Nacional del Centro del Perú):

MUESTREO ALEATORIO SIMPLE
Para poblaciones finitas
TAMAÑO DE LA MUESTRA
 Cuando: Z= 1.96
 N= 360
 P= 0.5
 Q= 0.5
 E= 0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = \boxed{186.09}$$

De la población de 360 integrantes, se extrajo la cantidad de 186 participantes.

Seguidamente se detalla el tamaño de la muestra de la población de la segunda unidad de análisis (egresados de Administración de la Universidad Continental):

MUESTREO ALEATORIO SIMPLE
Para poblaciones finitas
TAMAÑO DE LA MUESTRA
 Cuando: $Z = 1.96$
 $N = 517$
 $P = 0.5$
 $Q = 0.5$
 $E = 0.05$

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = \boxed{220.64}$$

Aquí se aprecia que, de una población de 517 integrantes, se extrajo la muestra de 221 participantes.

3.6 UNIDADES DE ANÁLISIS

3.6.1 Universidad Nacional del Centro del Perú

3.6.1.1 Misión

Formamos integralmente a personas con competencias humanas y científicas para desarrollar investigaciones, innovar tecnologías; preservar, transferir saberes y cultura con compromiso y responsabilidad social.

3.6.1.2 Visión

Ser una universidad con identidad, referente nacional en investigación y formación profesional, internacionalizada.

3.6.1.3 Misión de la Facultad

Formar profesionales líderes con valores, competitivos, emprendedores e innovadores comprometidos en el desarrollo de la sociedad.

3.6.1.4 Visión de la Facultad

Facultad líder, competitiva e innovadora.

3.6.1.5 Perfil profesional del egresado

Cuadro N°06 Perfil del egresado de la facultad de Administración de la U.N.C.P.

PERFIL PROFESIONAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posee un buen nivel de conocimiento de la cultura nacional y universal. ▪ Demuestra dominio actualizado en la formación básica, profesional y especializada. Está preparado para desempeñarse eficientemente en el ejercicio de su profesión. ▪ Domina con solvencia las estrategias metodológicas y de aprendizaje que le permiten un desarrollo óptimo de su labor profesional. ▪ Demuestra solvencia en el desarrollo de la investigación como “modo de conocimiento” y medio para el desarrollo de la ciencia, la cultura y la atención de nuestras necesidades y problemas. ▪ Aplica con solvencia el planeamiento, organización, ejecución y evaluación de la formación profesional. ▪ Orienta sus esfuerzos en crear las condiciones que permitan un rol protagónico dentro del contexto local, regional, nacional e internacional. ▪ Orienta en la creación de incubadoras de empresas, propicia el desarrollo de la capacidad crítica, creativa, la solución de problemas y una eficiente toma de decisiones. ▪ Conoce y aplica con eficiencia los aportes de la ciencia y la tecnología a la atención de las necesidades y expectativas del ámbito local, regional, nacional e internacional.

FUENTE: Página Web U.N.C.P.

3.6.1.6 Plana docente

Dr. Victoriano Eusebio Zacarías Rodríguez

- Doctor en Ciencias Empresariales – Universidad Peruana Los Andes.
- Magíster en Administración de Negocios – Universidad Católica de Salta (Argentina).
- Licenciado en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Licenciado en Educación – Universidad San Ignacio de Loyola.

Dr. Saúl Nilo Astuñau Flores

- Doctor en Contabilidad – Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Licenciado en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Dr. Yamil Alan Barrionuevo Inca Roca

- Doctor en Administración – Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Licenciado en Administración - Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Dr. Isaac Fernando Espinoza Montes

- Doctor en Administración – Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Licenciado en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Dr. Florencio Quiñones Coronado

- Doctor en Administración – Universidad Alas Peruanas.
- Magíster en Administración – Universidad Alas Peruanas.
- Licenciado en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Dr. William Enrique Huanca Solís

- Doctor en Administración – Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Licenciado en Administración – Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Dr. Teodorico Pablo Escobar Vicuña

- Doctor en Ciencias de la Educación – Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Licenciado en Educación – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Dra. Elsa Gladys Alvarez Bautista

- Doctor en Administración – Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Licenciado en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno

- Doctor en Educación – Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Magíster en Didáctica Universitaria – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Licenciado en Administración – Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Dr. Jorge Mayuri Barron

- Doctor en Educación – Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Licenciado en Administración – Universidad Ricardo Palma.

Dr. Luis Mandujano Lizárraga

- Doctor en Administración de la Educación – Universidad Privada César Vallejo.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Licenciado en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Mg. Héliida Aliaga Balbín

- Magíster en Ingeniería de Sistemas – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Magíster en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Licenciada en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Mg. Walter Rey Navarro

- Magíster en Gestión Pública – Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Economista – Universidad Nacional Federico Villarreal.

Mg. Leo Sandoval Aquino

- Magíster en Administración – Universidad Alas Peruanas.
- Licenciado en Administración – Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.6.2 Universidad Continental**3.6.2.1 Misión**

Somos una universidad privada, innovadora y comprometida con el desarrollo del Perú, que se dedica a formar personas competentes, íntegras y emprendedoras, con visión internacional; para que se conviertan en ciudadanos responsables e impulsen el desarrollo de sus comunidades; impartiendo experiencias de aprendizaje vivificantes e inspiradoras; y generando una alta valoración mutua entre todos los grupos de interés.

3.6.2.2 Visión

Ser una de las 10 mejores universidades privadas del Perú al año 2020, reconocidos por nuestra excelencia académica y vocación de servicio, líderes en formación integral, con perspectiva global; promoviendo la competitividad del país.

3.6.2.3 Perfil profesional del egresado

Cuadro N°07 Perfil del egresado de la facultad de Administración de la U.C.

PERFIL PROFESIONAL	
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	El licenciado en Administración y Finanzas es un profesional competente en el manejo de las ciencias administrativas y finanzas, con una formación integral, humanista, emprendedora y con vocación de servicio a la sociedad.
ADMINISTRACIÓN Y MARKETING	El egresado de la Carrera de Administración y Marketing de la Universidad Continental logrará competencias profesionales integrales que se manifiestan en: Una sólida formación en el campo de la administración y gran capacidad de analizar la información de la empresa, del entorno, del sector y el mercado; para desarrollar estrategias que contribuyan al crecimiento sostenido de las empresas.
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	El licenciado en Administración y Negocios Internacionales es un profesional competente con

PERFIL PROFESIONAL	
	una sólida formación integral, humanista, emprendedora y con vocación de servicio a la sociedad.
ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	El egresado en Administración y Recursos Humanos es un profesional competente en el manejo de las ciencias administrativas y de recursos humanos, con una formación integral, humanista, emprendedora y con vocación de servicio a la sociedad.

FUENTE: Página Web de la Universidad Continental.

3.7 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método general de la investigación fue el método Científico. El método científico según Navarro (2011, p.186), es “un conjunto de pasos que se siguen en la generación de conocimiento objetivo, avalado por una serie de reglas rigurosas que no den lugar a dudas”.

3.8 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se ha empleado la técnica de la Entrevista. Para Kerlinger & Lee (1994, p.131), la entrevista “es una situación interpersonal cara a cara donde una persona (el entrevistador) le plantea a otra persona (el entrevistado) preguntas diseñadas para obtener respuestas pertinentes al problema de investigación”.

3.9 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se empleó el instrumento del Cuestionario. Según Tafur (1995, p.226), el cuestionario “es un instrumento útil en la elaboración de la tesis y en la investigación científica, con el que se recogen datos que sirven para probar hipótesis”. Y para medir las afirmaciones, se empleó el método del Escalamiento de Likert.

Cuadro N°08 Técnica e instrumento de investigación

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ESCALA
ENTREVISTA	CUESTIONARIO	LIKERT

ELABORACIÓN: Propia.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

Para lograr los objetivos de la investigación; primero se tabularon los datos de la variable Empleabilidad y luego se tabularon los datos de la variable Ocupabilidad. La tabulación desplegó 72 tablas, es decir 18 de empleabilidad (tablas 01-18); más 18 de Ocupabilidad para la Universidad Nacional del Centro (tablas 19-36); así como 18 de Empleabilidad (tablas 37-54); más 18 de ocupabilidad (tablas 55-72); para la Universidad Continental. En cada una de las tablas, se consideraron a los indicadores de las dimensiones y la medición a través del escalamiento de afirmación de Likert; que fueron de cinco, a saber: 1) Nunca; 2) Casi nunca; 3) A veces; 4) Casi siempre; y 5) Siempre.

Seguidamente, se presentan los cuadros para describir la información de la investigación, y triangular en la discusión. Aquí los resultados:

Cuadro N°09 Empleabilidad UNCP: Dimensión 01 Formación y desarrollo profesional

Escalas de medición	Tabla 01	Tabla 02	Tabla 03	Tabla 04	Tabla 05	Tabla 06	Frecuencia	Porcentaje
	Plan de estudios actualizado	Docentes idóneos	Materiales de estudios actualizado	Desarrollo de Casos prácticos	Cultivo de Valores	Contenido de clases pertinente		
Nunca	5	5	0	0	0	5	15	1.3%
Casi nunca	5	9	5	9	5	0	33	2.9%
A veces	23	19	14	19	23	23	121	10.8%
Casi siempre	74	74	135	88	46	116	533	47.7%
Siempre	79	79	32	70	112	42	414	37.0%
Total:	186	186	186	186	186	186	1,116	100.0%

FUENTE: Tablas 01 - 06.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 01 de la variable Empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú es de: 47.7% para Casi siempre; seguido de 37.0% para Siempre; 10.8% para A veces; 2.9% para Casi nunca; y 1.3% para Nunca. (Cuadro N° 09).

Cuadro N°10 Empleabilidad UNCP: Dimensión 02 Experiencia requerida

Escala de medición	Tabla 07	Tabla 08	Tabla 09	Tabla 10	Tabla 11	Tabla 12	Frecuencia	Porcentaje
	Valor de las prácticas	Aprendizaje en el centro laboral	Valor de los conocimientos adquiridos	Valor de la experiencia	Trabajo de manera individual	Confianza en el desempeño		
Nunca	5	74	5	5	23	28	140	12.5%
Casi nunca	0	84	5	0	18	33	140	12.5%
A veces	9	23	28	23	33	51	167	14.9%
Casi siempre	65	0	28	98	33	37	261	23.3%
Siempre	107	5	120	60	79	37	408	36.5%
Total:	186	186	186	186	186	186	1,116	100.0%

FUENTE : Tablas 07 - 12.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 02 de la variable Empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú es de: 36.5% para Siempre; seguido de 23.3% para Casi siempre; 14.9% para A veces; 12.5% para Casi nunca; y 12.5% para Nunca (Cuadro N° 10).

Cuadro N°11 Empleabilidad UNCP: Dimensión 03 Competencia profesional

Escala de medición	Tabla 13	Tabla 14	Tabla 15	Tabla 16	Tabla 17	Tabla 18	Frecuencia	Porcentaje
	Satisfacción por el aprendizaje adquirido	Preparación académica	Conocimiento de funciones	Demostración de conocimientos	Presencia de descontento profesional	Aportes en el desempeño profesional		
Nunca	9	9	9	0	0	5	32	2.8%
Casi nunca	9	0	66	5	70	5	155	13.8%
A veces	28	28	51	33	70	9	219	19.6%
Casi siempre	84	121	51	60	41	70	427	38.2%
Siempre	56	28	9	88	5	97	283	25.3%
Total:	186	186	186	186	186	186	1,116	100.0%

FUENTE: Tablas 13 - 18.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 03 de la variable Empleabilidad de los egresados de Administración la Universidad Nacional del Centro del Perú es de: 38.2% para Casi siempre: seguido de 25.3% para Siempre; 19.6% para A veces; 19.6% para Casi nunca; y 2.8% para Nunca (Cuadro N° 11).

Cuadro N°12 Ocupabilidad UNCP: Dimensión 01 Vinculación de la profesión

Escala de medición	Tabla 19	Tabla 20	Tabla 21	Tabla 22	Tabla 23	Tabla 24	Frecuencia	Porcentaje
	Desempeño profesional	Idoneidad del puesto de trabajo	Compatibilidad con el puesto de trabajo	Desarrollo de línea de carrera	Retribución económica	Desarrollo Profesional		
Nunca	5	5	5	5	5	5	30	2.6%
Casi nunca	9	5	5	0	19	0	38	3.4%
A veces	33	33	14	19	37	23	159	14.2%
Casi siempre	79	74	93	69	51	84	450	40.3%
Siempre	60	69	69	93	74	74	439	39.3%
Total:	186	186	186	186	186	186	1,116	100.0%

FUENTE : Tablas 19 - 24.

ELABORACIÓN : Propia

Interpretación:

La dimensión 01 de la variable Ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú es de: 40.3% seguido de 39.3% para Siempre; 14.2% para A veces; 3.4% para Casi nunca; y 2.6% para Nunca (Cuadro N° 12).

Cuadro N°13 Ocupabilidad UNCP: Dimensión 02 Área de trabajo

Escala de medición	Tabla 25	Tabla 26	Tabla 27	Tabla 28	Tabla 29	Tabla 30	Frecuencia	Porcentaje
	Adecuación del área de trabajo	Seguridad laboral en el área de trabajo	Higiene laboral en el área de trabajo	Tenencia de mobiliario ergonómico	Ambientes de trabajo apropiados	Área de trabajo y crecimiento profesional		
Nunca	5	9	5	9	9	5	42	3.7%
Casi nunca	9	0	0	14	5	5	33	2.9%
A veces	24	33	19	37	23	9	145	12.9%
Casi siempre	88	102	74	56	79	84	483	43.2%
Siempre	60	42	88	70	70	83	413	37.0%
Total:	186	186	186	186	186	186	116	100.0%

FUENTE: Tablas 25 - 30.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 02 de la variable Ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú es de: 43.2% para Casi siempre; seguido de 37.0% para Siempre; 12.9% para A veces; 3.7% para Nunca y 2.9% para Casi nunca. (Cuadro N° 13).

Cuadro N°14 Ocupabilidad UNCP: Dimensión 03 Duración de la jornada de trabajo

Escala de medición	Tabla 31	Tabla 32	Tabla 33	Tabla 34	Tabla 35	Tabla 36	Frecuencia	Porcentaje
	Jornada de trabajo y crecimiento profesional	Trabaja el día domingo	Cumplimiento de funciones extras	Capacitaciones en la jornada de trabajo	Modificación de horario de la jornada	Trabajo con horas extras		
Nunca	9	14	33	14	46	19	135	12.0%
Casi nunca	46	19	69	33	42	42	251	22.4%
A veces	33	18	56	23	38	23	191	17.1%
Casi siempre	37	79	19	46	51	51	283	25.3%
Siempre	61	56	9	70	9	51	256	22.9%
Total:	186	186	186	186	186	186	1,116	100.0%

FUENTE: Tablas 31 - 36.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 03 de la variable Ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú es de: 25.3% para Casi siempre; seguido de 22.9% para Siempre; 22.4% para Casi nunca; 17.1% para A veces y 12.0% para Nunca (Cuadro N° 14).

Cuadro N°15 Empleabilidad UC: Dimensión 01 Formación y desarrollo profesional

Escala de medición	Tabla 37	Tabla 38	Tabla 39	Tabla 40	Tabla 41	Tabla 42	Frecuencia	Porcentaje
	Plan de estudios actualizado	Docentes idóneos	Materiales de estudios actualizado	Desarrollo de Casos prácticos	Cultivo de Valores	Contenido de clases pertinente		
Nunca	0	6	0	0	0	0	6	0.4%
Casi nunca	0	6	0	0	11	11	28	2.1%
A veces	28	11	16	28	33	44	160	12.0%
Casi siempre	110	115	95	127	83	67	597	45.0%
Siempre	83	83	110	66	94	99	535	40.3%
Total:	221	221	221	221	221	221	1,326	100.0%

FUENTE: Tablas 37- 42.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 01 de la variable Empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Continental es de: 45.0% para Casi siempre; seguido de 40.3% para Siempre; 12.0% para A veces; 2.1% para Casi nunca; y 0.4% para Nunca. (Cuadro N° 15).

Cuadro N°16 Empleabilidad UC: Dimensión 02 Experiencia requerida

Escala de medición	Tabla 43	Tabla 44	Tabla 45	Tabla 46	Tabla 47	Tabla 48	Frecuencia	Porcentaje
	Valor de las prácticas	Aprendizaje en el centro laboral	Valor de los conocimientos adquiridos	Valor de la experiencia	Trabajo de manera individual	Confianza en el desempeño		
Nunca	6	105	0	0	6	66	183	13.8%
Casi nunca	0	77	0	0	37	73	187	14.1%
A veces	38	28	11	55	22	16	170	12.8%
Casi siempre	94	11	83	83	78	55	404	30.4%
Siempre	83	0	127	83	78	11	382	28.8%
Total:	221	221	221	221	221	221	1,326	100.0%

FUENTE: Tablas 43 - 48.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 02 de la variable Empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Continental es de: 30.4% para Casi siempre; seguido de 28.8% para Siempre; 14.1% para Casi nunca; 13.8% para Nunca; y 12.8% para A veces. (Cuadro N° 16).

Cuadro N°17 Empleabilidad UC: Dimensión 03 Competencia profesional

Escala de medición	Tabla 49	Tabla 50	Tabla 51	Tabla 52	Tabla 53	Tabla 54	Frecuencia	Porcentaje
	Satisfacción por el aprendizaje adquirido	Preparación académica	Conocimiento de funciones	Demostración de conocimientos	Presencia de descontento profesional	Aportes en el desempeño profesional		
Nunca	0	0	78	0	94	0	172	12.9%
Casi nunca	0	11	83	11	55	6	166	12.5%
A veces	44	23	11	11	38	11	138	10.4%
Casi siempre	67	99	38	72	28	44	348	26.2%
Siempre	110	88	11	127	6	160	502	37.8%
Total:	221	221	221	221	221	221	1,326	100.0%

FUENTE: Tablas 49 - 54.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 03 de la variable Empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Continental es de: 37.8% para Siempre; seguido de 26.2% para Casi siempre; 12.9% para Nunca; 12.5% para Casi nunca; y 10.4% para A veces. (Cuadro N° 17).

Cuadro N°18 Ocupabilidad UC: Dimensión 01 Vinculación de la profesión

Escala de medición	Tabla 55	Tabla 56	Tabla 57	Tabla 58	Tabla 59	Tabla 60	Frecuencia	Porcentaje
	Desempeño profesional	Idoneidad del puesto de trabajo	Compatibilidad con el puesto de trabajo	Desarrollo de línea de carrera	Retribución económica	Desarrollo Profesional		
Nunca	0	6	0	0	6	0	12	0.9%
Casi nunca	16	6	6	0	33	0	61	4.6%
A veces	50	55	38	72	61	66	342	25.7%
Casi siempre	89	104	99	50	105	83	530	39.9%
Siempre	66	50	78	99	16	72	381	28.7%
Total:	221	221	221	221	221	221	1,326	100.0%

FUENTE : Tablas 55 - 60.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 01 de la variable Ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Continental es de: 39.9% para Casi siempre; seguido de 28.7% para Siempre; 25.7% para A veces; 4.6% para Casi nunca; y 0.9% para Nunca. (Cuadro N° 18).

Cuadro N°19 Ocupabilidad UC: Dimensión 02 Área de trabajo

Escalas de medición	Tabla 61	Tabla 62	Tabla 63	Tabla 64	Tabla 65	Tabla 66	Frecuencia	Porcentaje
	Adecuación del área de trabajo	Seguridad laboral en el área de trabajo	Higiene laboral en el área de trabajo	Tenencia de mobiliario ergonómico	Ambientes de trabajo apropiados	Área de trabajo y crecimiento profesional		
Nunca	6	0	0	6	0	0	12	0.9%
Casi nunca	28	11	11	6	0	0	56	4.2%
A veces	49	55	22	83	55	33	297	22.3%
Casi siempre	110	105	83	72	94	105	569	42.9%
Siempre	28	50	105	54	72	83	392	29.5%
Total:	221	221	221	221	221	221	1,326	100.0%

FUENTE: Tablas 61 - 66.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 02 de la variable Ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Continental es de: 42.91% para Casi siempre; seguido de 29.56% para Siempre; 22.39% para A veces; 4.22% para Casi nunca; y 0.90% para Nunca. (Cuadro N° 19).

Cuadro N°20 Ocupabilidad UC: Dimensión 03 Duración de la jornada de trabajo

Escala de medición	Tabla 67	Tabla 68	Tabla 69	Tabla 70	Tabla 71	Tabla 72	Frecuencia	Porcentaje
	Jornada de trabajo y crecimiento profesional	Trabaja los días domingos	Cumplimiento de funciones extras	Capacitaciones en la jornada de trabajo	Modificación de horario de la jornada	Trabajo con horas extras		
Nunca	28	16	33	6	16	16	115	8.6%
Casi nunca	66	38	33	28	34	28	227	17.1%
A veces	72	22	78	61	44	78	355	26.7%
Casi siempre	22	51	66	98	99	38	374	28.2%
Siempre	33	94	11	28	28	61	255	19.2%
Total:	221	221	221	221	221	221	1,326	100.0%

FUENTE: Tablas 67 - 72.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La dimensión 03 de la variable Ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Continental es de: 28.2% para Casi siempre; seguido de 26.7% para A veces; 19.2% para Siempre; 17.1% para Casi nunca; y 8.6% para Nunca. (Cuadro N° 20).

Cuadro N°21 U.N.C.P. - Nivel de empleabilidad

ESCALAS DE MEDICIÓN	DIMENSIÓN 01	DIMENSIÓN 02	DIMENSIÓN 03	FRECUENCIA	PORCENTAJE	NIVELES
Nunca	15	140	32	187	5.58%	15.37%
Casi nunca	33	140	155	328	9.79%	
A veces	121	167	219	507	15.14%	15.14%
Casi siempre	533	261	427	1221	36.46%	69.46%
Siempre	414	408	283	1105	33.00%	
TOTAL:	1,116	1,116	1,116	3,348	100.0%	100.0%

FUENTE: Tablas 01 - 18

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú alcanza el 69.46%, que representa ser de nivel Alto (Cuadro N° 21).

Cuadro N°22 U.C. - Nivel de empleabilidad

ESCALAS DE MEDICIÓN	DIMENSIÓN 01	DIMENSIÓN 02	DIMENSIÓN 03	FRECUENCIA	PORCENTAJE	NIVELES
Nunca	6	183	172	361	9.07%	18.64%
Casi nunca	28	187	166	381	9.57%	
A veces	160	170	138	468	11.76%	11.76%
Casi siempre	597	404	348	1349	33.91%	69.58%
Siempre	535	382	502	1419	35.67%	
TOTAL:	1,326	1,326	1,326	3978	100.0%	100.0%

FUENTE: Tablas 37 – 54.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Continental alcanza el 69.58%, que representa ser de nivel Alto (Cuadro N° 22).

Cuadro N°23 U.N.C.P. - Nivel de ocupabilidad

ESCALAS DE MEDICIÓN	DIMENSIÓN 01	DIMENSIÓN 02	DIMENSIÓN 03	FRECUENCIA	PORCENTAJE	NIVELES
Nunca	30	42	135	207	6.18%	15.79%
Casi nunca	38	33	251	322	9.61%	
A veces	159	145	191	495	14.78%	14.78%
Casi siempre	450	483	283	1,216	36.32%	69.41%
Siempre	439	413	256	1,108	33.09%	
TOTAL:	1,116	1,116	1,116	3,348	100.0%	100.0%

FUENTE: Tablas 19 -36 .

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La ocupabilidad en los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú alcanza el 69.41%, que representa ser de nivel Alto (Cuadro N° 23).

Cuadro N°24 U.C. - Nivel de ocupabilidad

ESCALAS DE MEDICIÓN	DIMENSIÓN 01	DIMENSIÓN 02	DIMENSIÓN 03	FRECUENCIA	PORCENTAJE	NIVELES
Nunca	12	12	115	139	3.49%	12.13%
Casi nunca	61	56	227	344	8.64%	
A veces	342	297	355	994	24.98%	24.98%
Casi siempre	530	569	374	1473	37.02%	62.86%
Siempre	381	392	255	1028	25.84%	
TOTAL:	1,326	1,326	1,326	3,978	100.0%	100.0%

FUENTE: Tablas 55 - 72.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La ocupabilidad en los egresados de Administración de la Universidad Continental alcanza el 62.86%, que representa ser de nivel Alto (Cuadro N° 24).

Cuadro N°25 Consolidado de empleabilidad y ocupabilidad

ESCALA	PONDERACIÓN	EMPLEABILIDAD		OCUPABILIDAD	
		U.N.C.P.	U. CONTINENTAL	U.N.C.P.	U. CONTINENTAL
MUY BAJA	00 - 20	-	-	-	-
BAJA	21 - 40	-	-	-	-
REGULAR	41 - 60	-	-	-	-
ALTA	61 - 80	69.46%	69.58%	69.41%	62.86%
MUY ALTA	81 - 100	-	-	-	-

FUENTE: Cuadros N° 21, 22, 23 y 24.

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

La empleabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú alcanzó el 69.46%, que representa estar en el nivel Alto; y la empleabilidad de la Universidad Continental alcanzó el 69.58%, que representa estar en el nivel Alto.

La ocupabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú alcanzó el 69.41%, que representa estar en el nivel Alto; y la ocupabilidad de la Universidad Continental alcanzó el 62.86%, que representa estar en el nivel Alto (Cuadro N° 25).

4.2 DISCUSIÓN

Después de un tratamiento estadístico descriptivo; la tesis demuestra que tanto la Universidad Nacional del Centro como la Universidad Continental tienen un nivel Alto en Empleabilidad; es decir, se asume que la formación profesional que ofertan tales universidades no serán de nivel Muy alto, pero tampoco se encuentran entre los niveles de Regular y Bajo.

Si la empleabilidad es de Alto nivel; se asume que los profesionales que egresan de ambas casas superiores de estudios cuentan con las competencias profesionales necesarias para desempeñarse idóneamente. Sin embargo, existe discrepancia sobre el particular, debido a que la experiencia demuestra que más se gana dinero con lo que se hace que con lo que se sabe. La investigación realizada por Alles (2007) señala que los profesionales argentinos tienen el título, pero no tienen las competencias que se requieren para ser altamente empleables, es más evidencia que no siempre existe relación directa entre los conocimientos y los desempeños, por tanto, no se puede culpar a las deficiencias o no en la formación profesional en Buenos Aires.

Similar experiencia ocurre en México conforme lo señala Campos (2010), al sostener que los postulantes a la carrera profesional de educación física desde antes de ser estudiantes universitarios practican actividades físicas o deportes y esto conlleva a que durante los estudios se incrementen tales actividades, convirtiéndolos en expertos para cuando egresen y el éxito de inserción laboral (ocupabilidad); les sea sobresaliente para el mercado mexicano.

Insiste Campos (2010), en indicar que, pese a la existencia de crisis coyunturales en dicho país, los profesionales del magisterio en educación física, siempre han estado en contacto con la realidad, precisamente por ejecutar sus actividades deportivas, lo que les ha permitido elevar sus desempeños y capacidades para ejercer la enseñanza. Con ello, los egresados están en mejores condiciones dentro de su formación profesional o

empleabilidad. Con lo cual; los egresados se sienten más satisfechos de su formación profesional en la medida que sea más significativa la empleabilidad. Las personas insatisfechas tienden a desligarse de la empresa, a ausentarse con frecuencia y a producir peor calidad que las personas satisfechas. Insiste Chiavenato (2009, p.13) afirma que la “felicidad en la organización y la satisfacción en el trabajo son determinantes para su éxito”. Es decir, si la satisfacción laboral se da en la empresa, similar escenario se da en los estudios.

De otro lado, Chiavenato (2009) enfatiza que, cualquier organización puede comprar máquinas y adquirir tecnologías para equipararse con sus competidores, esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil. Lleva tiempo, maduración y aprendizaje.

Hay distorsión en las percepciones, para algunos tiene significado la infraestructura de una universidad, pero para la mayoría de los postulantes a las universidades lo esencial es el conocimiento y las habilidades por adquirir, por ello postula y ve recompensada su satisfacción con el tiempo.

En décadas pasadas la mayor atención de las autoridades universitarias estaba en la formación académica, hoy no solo existe preocupación por la formación profesional (empleabilidad), sino también por la inserción laboral (ocupabilidad). Esto se evidencia por la prioridad en que las distintas facultades de las universidades peruanas se empeñan en lograr las acreditaciones y la creación de áreas de colocación laboral; situación que influye favorablemente para elevar los índices de los niveles de empleabilidad y de ocupabilidad.

Por otra parte, a los gerentes de las empresas en el mercado laboral de la ciudad de Huancayo les interesa que sus colaboradores aporten con el crecimiento y desarrollo de su empresa, por tanto, se empeñan en contar con verdaderos talentos. La razón es obvia; se debe a que los nuevos talentos contribuyen con conocimientos frescos, innovadores, actualizados y tales en su

conjunto favorecen al empresario para fortalecer las estrategias empresariales que vienen aplicando.

David (2013, p. 102) enfatiza que “cuando los gerentes y empleados de una empresa se esfuerzan por alcanzar niveles altos de productividad, indica que los estrategias de la empresa son buenos líderes”. Como también porque “el grado en que directivos y empleados se involucren en el desarrollo de las declaraciones de visión y misión puede ser la diferencia en el éxito del negocio” (ibídem, p. 48).

Por tanto, alinear Estructura y Estrategia, es decir, alinear la estructura organizacional con los desempeños sobresalientes de los trabajadores, siempre será razón para considerar los índices de empleabilidad al interior de la empresa. Hoy, por tanto, se pide que tanto la formación profesional (empleabilidad) y el desempeño laboral y/o la inserción laboral (ocupabilidad) vayan de modo paralelo en la misma perspectiva.

CONCLUSIONES

1. El nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014, alcanzó el 69.46%, y representa ser de nivel Alto.
2. El nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014, alcanzó el 69.58%, y representa ser de nivel Alto.
3. El nivel de Empleabilidad alcanzado por la UNCP y la UC es de nivel Alto lo que indica que se está dando una adecuada orientación profesional por competencias que permite el desarrollo de capacidades en los estudiantes de las carreras de administración de ambas universidades.
4. El nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014, alcanzó el 69.41%, y representa ser de nivel Alto.
5. El nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014, alcanzó el 62.86%, y representa ser de nivel Alto.
6. El nivel de Ocupabilidad alcanzado por la UNCP y la UC es de nivel Alto lo que indica que se está vinculado el desarrollo profesional con lo que las empresas esperan de las profesiones, sumado a las acciones de las oficinas de colocación laboral, está permitiendo la inserción y mantenimiento en el mercado laboral por parte de los egresados de administración de ambas universidades.

RECOMENDACIONES

1. Que, el nivel alto de Empleabilidad alcanzado de la carrera profesional de Administración de ambas universidades, sea sostenible, revisando constantemente el currículo y la malla curricular que permita el logro de competencias, además de asegurar la incorporación de habilidades blandas a lo largo de la carrera profesional.
2. Que, en ambas instituciones, comprendan que la Empleabilidad no es incrementar mayores conocimientos a sus estudiantes, sino de lograr desarrollo de capacidades, debido a que no son contenidos teóricos lo que se enseña, sino aprendizajes significativos.
3. Que, el nivel alto de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración tanto de la Universidad Nacional del Centro como de la Universidad Continental, sea fortalecido con Formación Continua, de tal manera que, lo capacitado se actualice, se especialice y se perfeccione.
4. Que, los resultados presentados permitan ampliar una investigación que permita complementar un alcance, que de apertura a revisar los requerimientos de las empresas de cara a los profesionales disponibles en el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M.A. (2007). Influencia de las características de la personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales. (Tesis para optar el grado de Doctor en Administración). Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- Arellano, R. (2013). Marketing para vivir mejor. Lima: Planeta.
- Bigg, J. (2006). Calidad del aprendizaje universitario. Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.
- Blanco, J. (2005). El Prácticum en los Estudios Pedagógicos.
- Campos, M. (2010). Estudio sobre la inserción laboral de los egresados del magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Sevilla: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla.
- Carrasco, S. (2013). Metodología de la Investigación Científica. (3ª Ed.). Lima: San Marcos S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (4ª Ed.) México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Congreso de la República (2015). Ley N° 30220. Ley Universitaria. Lima: Diario El Peruano.
- David, F. (2013). Conceptos de Administración Estratégica. (11ª Ed.). México: Pearson Educación.
- Hamel, G. & Breen, B. (2009). El futuro de la Administración. . (2ª Ed.). Bogotá: Grupo Norma.
- Hernández, R. et al (2014). Metodología de la investigación. . (6ª Ed.). México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (1994). Investigación del comportamiento. México: McGraw-Hill
- Koontz; H. y Weihrich, H. (1994). Administración: Una perspectiva global. (10ª Ed.). México: McGraw-Hill.
- Maletta, H. (2011). Epistemología Aplicada: Metodología y técnica de la producción científica. Lima: Universidad del Pacífico.

- Martínez, J. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social, En: Contribuciones a las Ciencias Sociales, noviembre 2011. Recuperado: www.eumed.net/rev/cccss/15/
- Meister, J. (2000). Universidades Empresariales, Cómo crear una fuerza laboral de clase mundial. México: Mc Graw-Hill
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). La inadecuación ocupacional de los profesionales con educación superior en Perú. Boletín de Economía Laboral N°42, Año 18. Setiembre 2014.
- Navarro, J. (2011). Epistemología y metodología. México: Patria
- OIT (2008). Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Olmos, P. (2011). Orientación y formación para la integración laboral del colectivo Jóvenes vulnerables: La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad. Barcelona. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Oseda, D. et al (2015). Metodología de la investigación. (5ª Ed.). Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.C.
- Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en: <http://www.eumet.net/>
- Rentería, E & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Cali: Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Disponible en: www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a02.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. (12ª Ed.) México: Pearson
- Rodríguez, A. (2012). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Sevilla: Facultad de Educación. Universidad de Zaragoza.
- Rojas, R. (1981). El proceso de la investigación científica. México: Trillas.
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar.

- Selltiz, C. (2005). Métodos de investigación en las ciencias sociales. (9ª Ed.). Madrid: Rialph S.A.
- Stoner, J. & Freeman, R. E. (1991). Administración. (5ª Ed.). México: Prentice Hall.
- Tafur, R. (1995). La tesis universitaria; la tesis doctoral, la tesis de maestría, el informe, la monografía. Lima: San Marcos.
- Temple, I. (2010). Usted S.A.: Empleabilidad y Marketing Personal. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Valderrama, S. (2014). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (2ª Ed.). Lima: San Marcos S.A.

ANEXOS

Anexo N°01 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014?</p>	<p>Describir el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014.</p> <p>Describir el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.</p> <p>Describir el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014.</p> <p>Describir el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.</p>	<p>No lleva hipótesis.</p>	<p>Variable: EMPLEABILIDAD</p> <p>Dimensiones: Formación y desarrollo profesional Experiencia requerida Competencia profesional</p> <p>Variable: OCUPABILIDAD</p> <p>Dimensiones: Vinculación de la profesión Área de trabajo Duración de la jornada de trabajo</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Investigación Cuantitativa</p> <p>ALCANCE DE INVESTIGACIÓN Investigación Descriptiva</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación Teórica</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Diseño Descriptivo Simple</p> <p>POBLACIÓN UNCP = 360 UC = 517</p> <p>MUESTRA UNCP = 186 UC = 221</p> <p>MÉTODO GENERAL Método Científico</p> <p>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Cuestionario</p>

Anexo N°02 Cuestionario de empleabilidad

INSTRUCCIONES:

Estimado egresado (a) de la carrera profesional de Administración, a continuación, se presenta un listado de preguntas para conocer la situación acerca de la empleabilidad y ocupabilidad en lo laboral. La escala a evaluarse es “Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)”. Sus respuestas contribuirán a mejorar la formación profesional. Muchas gracias por su apoyo.

ITEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL						
01	¿El plan de estudios de su facultad estuvo actualizado?					
02	¿Los docentes que le enseñaron eran profesionales idóneos?					
03	¿Los materiales de estudio que utilizó contenían información actualizada?					
04	¿Desarrollaron casos prácticos durante su formación profesional?					
05	¿Los docentes inculcaron valores dentro de su enseñanza?					
06	¿Los contenidos de las asignaturas que estudió eran pertinentes?					
EXPERIENCIA ADQUIRIDA						
07	¿Las prácticas pre profesionales favorecieron su desempeño laboral?					
08	¿Siente que aprendió más en el centro laboral que en su facultad?					
09	¿Sus conocimientos adquiridos le generan valor en su trabajo actual?					
10	¿Usted simplifica las tareas debido a su experiencia adquirida?					
11	¿Le gusta trabajar de manera muy individual?					
12	¿Siente desconfianza en las funciones que realiza?					
COMPETENCIA PROFESIONAL						
13	¿Está usted conforme con la enseñanza que imparte su facultad?					
14	¿Cree que se encuentra preparado académicamente para su trabajo?					
15	¿Encuentra tareas o funciones desconocidas para su profesión?					
16	¿Demuestra en su trabajo lo que aprendió en la universidad?					
17	¿En su trabajo encuentra tareas que desconoce profesionalmente?					
18	¿Aporta con su desempeño profesional en su centro laboral?					

Muchas gracias,

Anexo N°03 Cuestionario de ocupabilidad

INSTRUCCIONES:

Estimado egresado (a) de la carrera profesional de Administración, a continuación, se presenta un listado de preguntas para conocer la situación acerca de la empleabilidad y ocupabilidad en lo laboral. La escala a evaluarse es “Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)”. Sus respuestas contribuirán a mejorar la formación profesional. Muchas gracias por su apoyo.

ITEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
VINCULACIÓN CON LA PROFESIÓN						
01	¿Las funciones que desempeña corresponden a su profesión?					
02	¿El puesto de trabajo está diseñado para las funciones que desempeña?					
03	¿Su profesión es compatible con su puesto de trabajo?					
04	¿Su profesión tiene opción a desarrollar línea de carrera?					
05	¿Considera justa la retribución económica que recibe por su profesión?					
06	¿Las funciones que realiza lo desarrollan en su profesión?					
ÁREAS DE TRABAJO						
07	¿Usted trabaja en áreas idóneas a su formación profesional?					
08	¿Los ambientes de las áreas de trabajo cuentan con seguridad laboral?					
09	¿En las áreas de trabajo existe higiene laboral?					
10	¿Las áreas de trabajo cuentan con mobiliario ergonómico?					
11	¿Los ambientes de trabajo son apropiados para cumplir las funciones?					
12	¿El área de trabajo le permite crecimiento profesional?					
DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO						
13	¿La jornada laboral excede de las ocho horas?					
14	¿Trabaja los días domingos?					
15	¿En la jornada de trabajo cumple funciones fuera de lo establecido?					
16	¿Dentro de las horas de la jornada de trabajo desarrollan capacitaciones?					
17	¿El horario de la jornada laboral es modificado con frecuencia?					
18	¿Trabaja usted horas extras?					

Muchas gracias,