

Universidad Católica de Santa María

Facultad De Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Administración de Empresas



“ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD PARA LA PROPUESTA DE UNA BOLSA DE  
TRABAJO PARA LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA”

Tesis presentada por los Bachilleres:

**Lazo Tejada, Brandon Giorgiño**

**Moran Nina, Lui Valery**

para optar el Título Profesional de:

**Licenciados en Administración de  
Empresas**

Asesor:

**Dr. Vera Ballón, Ernesto**

AREQUIPA – PERÚ

2018



*Universidad Católica de Santa María*

(51 54) 382038 Fax:(51 54) 251213 ✉ucsm@ucsm.edu.pe 🌐http://www.ucsm.edu.pe Apartado:1350

AREQUIPA - PERÚ

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS**

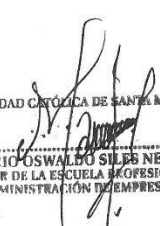
**Referencia: Decreto N° 063-EPAE-2018**

Vista la documentación suscrita con visto aprobatorio por los docentes: Mgter. Héctor Taco Tamo y Mgter. Martín Quintanilla Rodríguez, en relación al Borrador de Tesis Titulado: "ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD PARA LA PROPUESTA DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018" Presentado por los señores: LAZO TEJADA, BRANDON GIORGIÑHO Y MORAN NINA, LUI VALERY.

**SE DECRETA:**

Aprobar el Borrador de Tesis, Presentado por los señores: LAZO TEJADA, BRANDON GIORGIÑHO Y MORAN NINA, LUI VALERY; de acuerdo al informe del jurado Pre-dictaminador que forma parte del presente dictamen.

Arequipa, 17 de octubre de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA  
  
.....  
DR. MARIO OSWALDO SILVE NEYRA  
DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL  
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional, que sin ellos, no sería nada de lo que soy hoy y gracias a ellos estoy cumpliendo una de mis metas

Brandon Giorgiño Lazo Tejada



Dedico esta tesis a Dios, por la fortaleza que siempre me ha dado, a mis padres por su amor incondicional, a mi hermana y sobrina por transmitirme vida, y por último, pero no menos importante, a mi enamorado por siempre alentarme a ser mejor cada día.

Lui Valery Moran Nina

## Resumen

La investigación es de tipo descriptiva, estudió el Análisis de la Empleabilidad para la propuesta de una bolsa de trabajo para la Escuela Profesional de Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santa María. Se trabajó con una muestra de 175 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, para lo cual se elaboró un Índice de Empleabilidad basados en las principales variables que influyen en esta.

Como resultado de las encuestas, se obtuvo frecuencias distribuidas por años del 2015 al 2017, otorgándole una ponderación por cada variable establecida y así obteniendo el Índice de Empleabilidad, El resultado del Índice de los egresados va de forma descendente y requiere una solución.

La solución necesaria a la baja empleabilidad de los egresados es la bolsa de trabajo EPAE, que no solo buscará incrementar la empleabilidad, si no también promover en estos las redes de contacto en el mundo laboral por medio de la elaboración de la página web.

**Palabras clave:** índice de empleabilidad, bolsa de trabajo

## Abstract

The investigation of descriptive-comparative type, studied the Analysis of the Employability for the proposal of a labour exchange for the Professional School of Business Administration in the Catholic University of Santa Maria. A test was carried out with 175 students from the School of Business Administration, for which the Employability Index was implemented in the main variables that influence employability.

As a result of the surveys, the frequencies were obtained by year from 2015 to 2017, giving it a weighting for each variable and thus obtaining the Employability Index. The result of the Employability Index of the graduates goes down and requires a solution.

The necessary solution to the low employability of the graduates and the continuity of this, is the EPAE labour exchange, which not only seeks the employability of the graduates, but also promotes among the graduates the contact networks in the labor world through the development of the website.

**Keywords:** employability index, labour exchange

## Introducción

En los últimos años existe subempleo y desempleo en los egresados, esto se debe a que cada año se vuelven menos empleables y esto se ve reflejado al momento de postular a una oferta laboral. Esto está relacionado con variables y subvariables que hemos considerado para obtener el índice de empleabilidad de los años 2015 – 2017.

De esta manera se adoptará una solución para evitar que la empleabilidad siga en descenso y por ello la presente investigación consta de:

Capítulo I donde se desarrolla el planteamiento teórico, se describirá el problema y se indicarán las variables y subvariables consideradas.

Capítulo II referido al planteamiento operacional donde se determinará la muestra para así obtener la cantidad de egresados que se va a encuestar en el presente estudio.

Capítulo III se abarcará los resultados, así como la discusión de la misma.

Capítulo IV se concluirá con la solución a dicho problema desarrollando una propuesta de una bolsa de trabajo para la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UCSM.

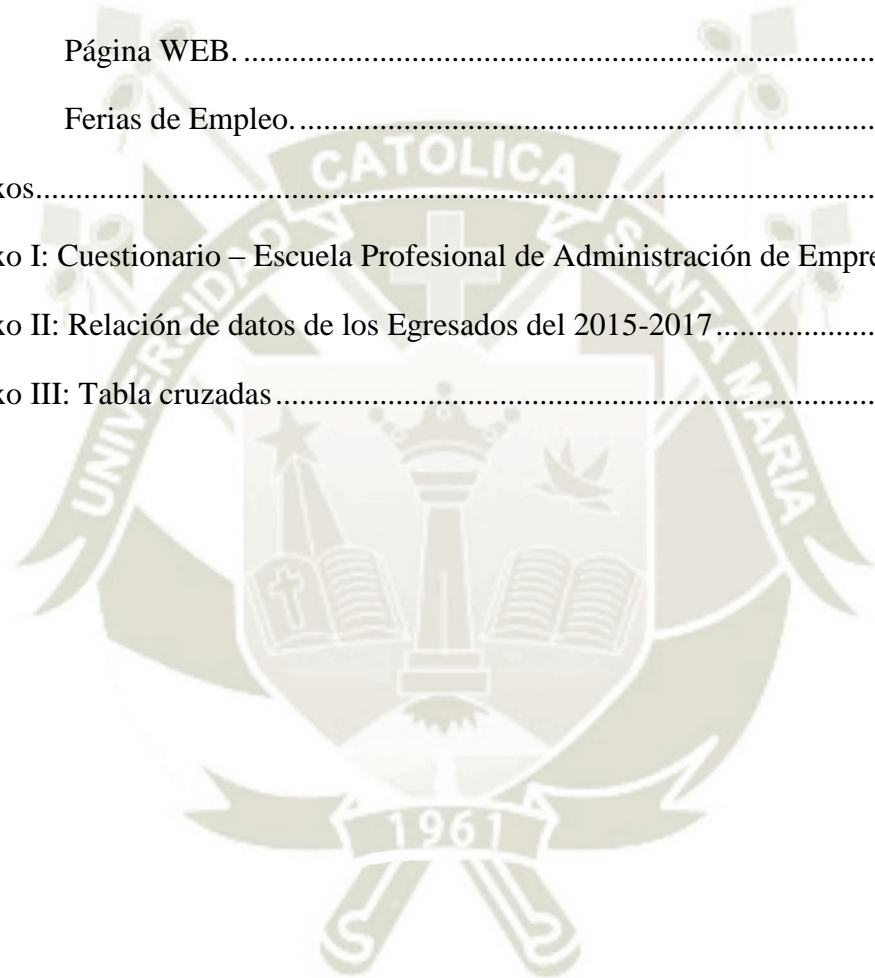
## ÍNDICE

Dedicatoria .....	i
Resumen .....	ii
Abstract .....	iii
Introducción .....	iv
Capítulo I: Planteamiento teórico.....	1
1. Planteamiento del problema .....	2
2. Descripción del problema.....	2
3. Campo, área y línea .....	2
4. Tipo de problema:.....	3
5. Variables.....	3
6. Interrogantes básicas.....	5
6.1. Interrogante general.....	5
6.2. Interrogantes específicas .....	5
7. Justificación del problema:.....	5
8. Objetivos.....	6
8.1. Objetivo general .....	6
8.2. Objetivos específicos.....	6
9. Marco teórico.....	6
9.1. Antecedentes bibliográficos .....	6
9.2. Bases teóricas .....	8
9.3. Definición de términos .....	33
10. Hipótesis .....	34
Capítulo II: Planteamiento operacional.....	35
1. Técnicas e instrumentos.....	36
2. Estructuras de los instrumentos .....	36
3. Campo de verificación.....	36

3.1	Ámbito.....	36
3.2	Temporalidad.....	36
3.3	Unidades de estudio:.....	36
4.	Estrategia de recolección de datos.....	37
5.	Recursos necesarios.....	38
5.1.	Humanos.....	38
5.2.	Materiales.....	38
5.3.	Financieros.....	39
	Capítulo III: Resultados.....	40
1.	Procesamiento y análisis de los datos.....	41
2.	Discusión:.....	95
	Capítulo IV.....	104
	Propuesta de bolsa de trabajo.....	104
1.	Misión.....	105
2.	Visión.....	105
3.	Estructura organizacional.....	105
4.	Relaciones mando subordinación.....	105
5.	Integrantes y elementos.....	106
5.1.	Asistente administrativo(a):.....	106
5.2.	Administrador(a):.....	106
5.3.	Sueldos.....	107
5.4.	Descripción del cargo:.....	107
5.5.	Equipo de oficina:.....	108
5.6.	Usuarios:.....	109
6.	Características de la bolsa.....	109
6.1.	Sistema bolsa de trabajo EPAE:.....	109
6.2.	Análisis del sistema.....	109



6.3.	Características de la bolsa de trabajo de la EPAE.....	110
6.4.	Proceso .....	110
7.	Beneficio de afiliación.....	118
8.	Servicios .....	118
8.1.	Servicios de la bolsa de empleo .....	118
9.	Estrategias de divulgación .....	123
9.1.	Página WEB. ....	123
9.2.	Ferías de Empleo.....	125
	Anexos.....	132
	Anexo I: Cuestionario – Escuela Profesional de Administración de Empresas.....	132
	Anexo II: Relación de datos de los Egresados del 2015-2017 .....	138
	Anexo III: Tabla cruzadas .....	145



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	4
Tabla 2: Características de los trabajadores por tamaño de empresa (%) .....	18
Tabla 3: ¿La dotación de trabajadores es óptima? (%).....	19
Tabla 4: Perspectiva de empleo para los próximos cinco años .....	20
Tabla 5: ¿Cómo contratan a los jóvenes? .....	21
Tabla 6: N° de egresados 2015-2017.....	36
Tabla 7: N° de encuestas 2015-2017 .....	37
Tabla 8: Recursos financieros.....	39
Tabla 9: Edad.....	41
Tabla 10: Sexo.....	42
Tabla 11: Tabla cruzada de sexo, edad, año de egreso.....	43
Tabla 12: Estado civil.....	44
Tabla 13: Nacionalidad.....	45
Tabla 14: Año de Egreso .....	46
Tabla 15: Además de su lengua nativa, ¿Cuántos idiomas habla? .....	47
Tabla 16: De acuerdo a la pregunta anterior, escriba que idiomas habla .....	48
Tabla 17: ¿A qué tipo de colegio asistió?.....	49
Tabla 18: ¿Posee Ud. alguna enfermedad y/o discapacidad?.....	50
Tabla 19: ¿Tiene hijos?.....	51
Tabla 20: ¿Cuántas personas viven en su hogar? .....	52
Tabla 21: ¿Cuántas personas trabajan en su hogar? .....	53
Tabla 22: Aproximadamente, ¿Cuál es el ingreso mensual en su familia? .....	54
Tabla 23: ¿Cuál es el material de construcción de su casa? .....	55
Tabla 24: ¿Cuenta Ud. con servicios básicos? (Agua potable y luz eléctrica).....	56
Tabla 25: ¿Cuenta Ud. con servicio de internet?.....	57
Tabla 26: ¿Cuál es el uso que le da a Internet? .....	58
Tabla 27: ¿Cuál es la frecuencia de uso que le da a internet? .....	59
Tabla 28: ¿Cuenta Ud. con servicio de cable?.....	60
Tabla 29: ¿Posee Ud. teléfono y/o celular? .....	61
Tabla 30: ¿Posee Ud. vehículo propio? .....	62
Tabla 31: ¿Posee Ud. computadora en su hogar?.....	63

Tabla 32: ¿Ud. realizó prácticas pre-profesionales o profesionales? .....	64
Tabla 33: ¿Participó en programas de intercambio estudiantil?.....	65
Tabla 34: ¿Trabajó durante la carrera? .....	66
Tabla 35: ¿Cuál es el puesto que ocupaba? .....	67
Tabla 36: Actualmente, ¿Tiene empleo? .....	68
Tabla 37: ¿En qué sector?.....	69
Tabla 38: ¿Cuál es el puesto que ocupa?.....	70
Tabla 39: ¿Cuánto tiempo le tomó conseguir su último empleo? .....	71
Tabla 40: ¿Qué nivel de relación tiene su trabajo con su carrera profesional? .....	72
Tabla 41: ¿Cuál es el medio de búsqueda de trabajo que Ud. utiliza? .....	73
Tabla 42: ¿Tiene Ud. alguna dificultad en su empleo actual?.....	74
Tabla 43: De acuerdo a la pregunta anterior, ¿Cuál cree que fue el motivo más relevante?.....	75
Tabla 44: ¿Cuál cree que fue el motivo por el que no encontró trabajo? .....	76
Tabla 45: ¿Estudió Ud. un diplomado, maestría, etc.? .....	77
Tabla 46: ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la preparación recibida en la UCSM?.....	78
Tabla 47: ¿Tiene conocimiento de alguna bolsa de trabajo?.....	79
Tabla 48: Mencione la bolsa de trabajo que conoce.....	80
Tabla 49: ¿Cuál es la opinión que Ud. tiene de las bolsas de trabajo? .....	81
Tabla 50: ¿Tiene Ud. actualizado su CV? .....	82
Tabla 51: ¿Cuántas versiones de su CV tiene?.....	83
Tabla 52: Para buscar un trabajo aproximadamente, ¿Cuántos CV entrega personalmente a diferentes empresas?.....	84
Tabla 53 ¿Ha enviado su CV a una bolsa de trabajo? .....	85
Tabla 54: Aproximadamente, ¿Cuánto es el tiempo que Ud. le dedicó a la búsqueda de trabajo? .....	86
Tabla 55: ¿Estaría de acuerdo que la Escuela Profesional de Administración de Empresas cuente con la extensión de Bolsa de Trabajo?.....	87
Tabla 56: ¿Postularía Ud. a un empleo por medio de la bolsa de trabajo de la EPAE? .....	88
Tabla 57: Características y consejos sobre pruebas psicotécnicas .....	89
Tabla 58: Simulacro de entrevistas.....	90
Tabla 59: Elaboración de hoja de vida .....	91
Tabla 60: Talleres de orientación técnica .....	92
Tabla 61: Distribución y promoción de hojas de vida de los candidatos .....	93

Tabla 62: ¿Cuál de los siguientes aspectos tiene mayor relevancia para Ud. en una bolsa de trabajo? .....	94
Tabla 63: Ponderación del índice de Empleabilidad por rangos .....	95
Tabla 64: Intervalos del índice de empleabilidad.....	97
Tabla 65: Frecuencias 2015-2017.....	98
Tabla 66: Ponderación del índice de Empleabilidad 2015-2017.....	100
Tabla 67: Proyección del índice de Empleabilidad 2015-2022.....	102
Tabla 68: Remuneraciones bolsa de trabajo EPAE.....	107
Tabla 69: Perfil del asistente administrativo .....	107
Tabla 70: Perfil del administrador(a).....	108
Tabla 71: Costos de equipo de oficina.....	108
Tabla 72: Características de la bolsa de trabajo EPAE .....	110
Tabla 73: Tabla de flujograma de empresas propuesto .....	113
Tabla 74: Tabla de flujograma de egresados propuesto .....	116
Tabla 75: Tabla cruzada de año de egreso, sexo y estudio de postgrado .....	145
Tabla 76: Tabla cruzada de idiomas hablados, año de egreso y sexo .....	146
Tabla 77: Tabla cruzada si tiene empleo actualmente, trabajó durante la carrera y relación de su trabajo con carrera.....	147

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Símbolos del flujograma de bloques .....	12
Ilustración 2: Expectativas de los jóvenes al ingresar a la empresa (%) .....	23
Ilustración 3: Calificación del desempeño de jóvenes y adultos en distintos criterios .....	24
Ilustración 4: ¿Los jóvenes se adaptan rápidamente? (%).....	24
Ilustración 5: Edad.....	41
Ilustración 6: Sexo.....	42
Ilustración 7: Estado civil.....	44
Ilustración 8: Nacionalidad.....	45
Ilustración 9: Año de egreso.....	46
Ilustración 10: N° de idiomas hablados.....	47
Ilustración 11: ¿Qué idiomas habla? .....	48
Ilustración 12: Tipo de colegio.....	49
Ilustración 13: Enfermedad o discapacidad.....	50
Ilustración 14: Hijos .....	51
Ilustración 15: N° de personas en su hogar .....	52
Ilustración 16: N° de personas que trabajan en su hogar.....	53
Ilustración 17: Ingreso mensual familiar .....	54
Ilustración 18: Material de construcción de su hogar.....	55
Ilustración 19: Servicios básicos .....	56
Ilustración 20: Servicio de internet.....	57
Ilustración 21: Uso dado a Internet.....	58
Ilustración 22: Frecuencia de uso al Internet.....	59
Ilustración 23: Servicio de cable .....	60
Ilustración 24: Teléfono y/o celular.....	61
Ilustración 25: Vehículo propio.....	62
Ilustración 26: Posee computadora.....	63
Ilustración 27: Realizó prácticas.....	64
Ilustración 28: Programas de intercambio estudiantil .....	65
Ilustración 29: Trabajó durante la carrera.....	66
Ilustración 30: Puesto que ocupaba .....	67
Ilustración 31: Tiene empleo actualmente.....	68

Ilustración 32: En qué sector trabaja .....	69
Ilustración 33: Puesto que ocupa .....	70
Ilustración 34: Tiempo para conseguir empleo .....	71
Ilustración 35: Relación del trabajo con la carrera .....	72
Ilustración 36: Medio de búsqueda de trabajo .....	73
Ilustración 37: Dificultad en el empleo actual .....	74
Ilustración 38: Motivo de Dificultad .....	75
Ilustración 39: Motivo para no encontrar trabajo .....	76
Ilustración 40: Estudió diplomado, maestría, etc. ....	77
Ilustración 41: Nivel de satisfacción en UCSM .....	78
Ilustración 42: Conocimiento de alguna bolsa de trabajo.....	79
Ilustración 43: Bolsa de trabajo conocida.....	80
Ilustración 44: Opinión de bolsas de trabajo .....	81
Ilustración 45: CV Actualizado .....	82
Ilustración 46: Versiones de CV.....	83
Ilustración 47: CV entregados a empresas .....	84
Ilustración 48: Envío su CV a una bolsa de trabajo .....	85
Ilustración 49: Tiempo de búsqueda de trabajo .....	86
Ilustración 50: Aceptación de la bolsa de trabajo de la EPAE .....	87
Ilustración 51: Postularía por medio de la bolsa de trabajo de la EPAE .....	88
Ilustración 52: Consejos y pruebas psicotécnicas.....	89
Ilustración 53: Simulacro de entrevistas.....	90
Ilustración 54: Elaboración de hoja de vida .....	91
Ilustración 55: Talleres de orientación técnica .....	92
Ilustración 56: Promoción de hojas de vida.....	93
Ilustración 57: Aspectos de mayor relevancia en una bolsa de trabajo .....	94
Ilustración 58: Índice de empleabilidad 2015-2017 .....	102
Ilustración 59: Índice de empleabilidad 2015-2022 .....	103
Ilustración 60: Pirámide de mandos y funciones.....	106
Ilustración 61: Sistema Bolsa de trabajo EPAE .....	109
Ilustración 62: Diagrama de flujo de empresas .....	111
Ilustración 63: Diagrama de flujo de egresados .....	115
Ilustración 64: Beneficios de página web.....	118
Ilustración 65: Servicio curriculum vitae .....	120

Ilustración 66: Servicio programar una entrevista.....	121
Ilustración 67: Servicio programar una prueba .....	123
Ilustración 68: Portada página web .....	124
Ilustración 69: Iniciar sesión como empresa .....	124
Ilustración 70: Iniciar sesión como egresado .....	125





## **Capítulo I**

### **Planteamiento teórico**



### **1. Planteamiento del problema**

Análisis de la empleabilidad para la propuesta de una bolsa de trabajo para la Escuela Profesional de Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santa María

### **2. Descripción del problema**

A lo largo del ciclo académico universitario el estudiante tiene la tarea de aprender, terminando así los estudios y desarrollando competencias que lo ayudarán a emprenderse en un mejor futuro profesional, sin embargo, al momento de buscar un puesto de trabajo en el mercado laboral surgen diferentes variables, por ejemplo: El puesto de trabajo tiene que ser acorde a lo estudiado, los conocimientos y habilidades tienen que mejorarse para ser empleable.

El ahora egresado desconoce cuáles son sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, esto dificulta la posibilidad de encajar en el perfil que las empresas solicitan para un puesto requerido. Así como también existen casos donde el egresado no posee dichas competencias que lo hacen empleable al mercado laboral, causando que las empresas lo descarten por no ser adaptable con el puesto.

Para los estudiantes de los últimos ciclos y recién egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas es fundamental encontrar un empleo donde puedan implementar conocimientos aprendidos durante los años de estudio, así como también desarrollar sus habilidades y de esta forma crecer profesionalmente.

La Universidad Católica de Santa María posee un centro de seguimiento de graduados, titulados y bolsa de empleo. Actualmente la Escuela Profesional de Administración de Empresas no tiene una relación directa con esta oficina que permite un acercamiento de las empresas con la Escuela, los alumnos y egresados, de esta forma se quiere la posibilidad de lograr introducir a los egresados en el mercado laboral.

### **3. Campo, área y línea**

- Campo: Ciencia Administrativa
- Área: Administración de Empresas
- Línea: Recursos Humanos, empleabilidad

#### 4. Tipo de problema:

La presente investigación es DESCRIPTIVA porque describe la realidad de la situación abordada que se pretende analizar.

#### 5. Variables

a) Análisis de variables:

- Variable dependiente: Propuesta de bolsa de trabajo
- Variable independiente: Análisis de la Empleabilidad



b) Operacionalización de variables:

Tabla 1: *Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Variable independiente: Análisis de la Empleabilidad	Factores Educativos	Socioeconómicos	Ingresos familiares
			Calidad de vivienda
	Factores Individuales	Profesionales	Estudios adicionales
		Habilidades y atributos	-
		Características demográficas	Salud
	Discapacidad		
	Factores de formación	Externos	Selectividad de la carrera
			Prestigio de la Universidad
		Interno	Capital Cultural
			Redes de contacto
	Empresas	Empresas de Arequipa	Públicas
			Privadas
Variable dependiente: Propuesta de bolsa de trabajo			

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

## **6. Interrogantes básicas**

### **6.1. Interrogante general**

¿Es posible la propuesta de una bolsa de trabajo para la Escuela Profesional de Administración de Empresas analizando la empleabilidad?

### **6.2. Interrogantes específicas**

- ¿Cuál es la situación laboral actual del egresado?
- ¿Cuál es el índice de empleabilidad del egresado?
- ¿El egresado realizó estudios de postgrado?
- ¿Cuáles son los conocimientos adicionales de los egresados?
- ¿Cómo influyen los datos demográficos en la empleabilidad de los egresados?
- ¿Cuáles son los vínculos labores obtenidos durante la carrera que tienen relación con la empleabilidad actual del egresado?
- ¿Cuál es la opinión de las empresas sobre la empleabilidad de los egresados?
- ¿Cuál es la opinión que tienen los egresados sobre las bolsas de trabajo de Arequipa?
- ¿Cuál es la aceptación que tienen los egresados sobre la bolsa de trabajo EPAE?
- ¿Contratarían las empresas a los egresados por medio de la bolsa de trabajo EPAE?

## **7. Justificación del problema:**

La presente investigación se realiza para poder analizar el grado de empleabilidad que tienen los egresados en la escuela profesional de Administración en la UCSM, con el propósito de observar cómo se encuentran actualmente. En pleno 2018, nos vemos rodeados de un mercado mucho más competitivo a comparación de años pasados y por esta causa es que a los egresados se les es más difícil ser competitivos con el entorno. Una vez obtenidos los resultados del presente estudio se dará a conocer si es necesario proponer la realización de una bolsa de trabajo para la escuela de administración de empresas, dando así una posibilidad adicional al momento de conseguir un empleo y favoreciéndolos a ellos de contar con una bolsa de trabajo más personal que se adapta más a la carrera estudiada.

## **8. Objetivos**

### **8.1. Objetivo general**

Analizar la empleabilidad para la propuesta de una bolsa de trabajo en la Escuela Profesional de Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santa María.

### **8.2. Objetivos específicos**

- Identificar la situación laboral actual del egresado.
- Conocer mediante el índice de empleabilidad que tan empleable es el egresado.
- Identificar la realización de estudios de postgrado de los egresados
- Conocer cuáles son los datos demográficos que influyen en la empleabilidad.
- Determinar el porcentaje de egresados que trabajaron durante la carrera y que se encuentran trabajando actualmente.
- Conocer la opinión de las empresas sobre la empleabilidad de los egresados.
- Determinar que opinan los egresados de las bolsas de trabajo.
- Conocer la aceptación de la bolsa de trabajo EPAE por los egresados.
- Identificar si por medio de la bolsa de trabajo EPAE las empresas contratarían a los egresados.

## **9. Marco teórico**

### **9.1. Antecedentes bibliográficos**

Las posibilidades de inserción de los jóvenes en el mercado laboral son, hoy en día y en cualquier lugar del mundo, una gran preocupación para ellos mismos y sus familias. Pero también es una preocupación para las instituciones que los educan y para quienes dirigen las políticas de formación para el trabajo. El perfil del estudiante empleable no estaría completo si no destacamos las iniciativas de búsqueda de empleo que reflejan una fuerte motivación del joven con empleabilidad. En todos los países donde aplicamos el Índice de Empleabilidad encontramos que los jóvenes más empleable lo son fundamentalmente porque tienen comportamientos que muestran una predisposición a la búsqueda de empleo e información y una actitud positiva que los impulsa a actualizar sus CV, hacer prácticas profesionales, buscar en Internet y en otros medios de intermediación laboral. Que los lleva a complementar su capacitación con otros cursos y conferencias; a participar de la vida social de su comunidad (grupos

culturales, parroquiales, etc.) y a buscar experiencias de trabajo, a veces no necesariamente ligadas a sus estudios, pero que constituyen maneras de ampliar su red de contactos. (Cuba Rodriguez, 2009)

El problema de preocupación de inserción laboral de acuerdo al autor se da porque el estudiante no considera su índice de empleabilidad importante debido a que no tiene conocimiento de que es empleabilidad o porque ignoró este aspecto durante su formación académica, cabe mencionar otros casos de aquellos estudiantes que tiene predisposición a la búsqueda de trabajo por cualquier medio, siendo del ámbito de su carrera o no, tiene un mayor índice de empleabilidad porque constantemente está pendiente de las ofertas laborales del mercado, para las instituciones educativas genera preocupación porque asume que el problema está en la formación del estudiante que se demora en conseguir trabajo, sin embargo hay otros factores que influyen en este índice de empleabilidad.

Las organizaciones hoy en día, no solo buscan en los potenciales colaboradores el conocimiento académico, sino también que posean habilidades, destrezas actitud y aptitud, aspecto psicológico, factores que no solamente marcarán la diferencia entre uno u otro empleado, sino que contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa. Por tanto, debemos tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo, puesto que las organizaciones hoy en día han demostrado que están en continuo cambio, ya que los requerimientos del entorno empresarial así las exigen. (Altamirano S., 2014)

Otros factores que influyen en la empleabilidad, son como menciona el autor las habilidades blandas. que se han formado con anterioridad, pero puede desarrollar el estudiante a lo largo de su vida, volviéndolo así más empleable ante los ojos de una empresa contratándolos por sus habilidades blandas y habilidades duras, y no solo tomando en cuenta una de las dos.

Queda demostrado en la investigación realizada, que Instituciones universitarias, reconocidas y ubicadas en la misma ciudad que la Universidad de la Salle, en la actualidad ya han establecido y tienen en funcionamiento herramientas y servicios para sus egresados como son: Bolsas de Empleo y Oficinas de Egresados. Los

servicios adicionales y complementarios que prestan las instituciones de Educación Superior, generan un valor agregado, por tal motivo se puede concluir que la generación de una propuesta para la crear una bolsa de Empleo en la facultad de administración de empresas de la Universidad de la Salle a parte de mejorar la calidad de los servicios, beneficiaria a los estudiantes y egresados de la facultad. (Aldana Garzón & Benavides Gutierrez, 2008)

En la investigación realizada en la Universidad de la Salle para la creación de una bolsa de trabajo se concluyó satisfactoriamente la propuesta debido a que consideraban importante una creación de bolsa de empleo ya que es un beneficio para los estudiantes y egresados de la facultad, así como también la creación de una bolsa de trabajo es beneficiosa porque conecta al estudiante o egresado para que ingrese al sector laboral de forma rápida y satisfactoria para ambos, para el egresado porque le otorgara experiencia y para poner en prácticas sus conocimientos y habilidades, y para la empresa porque contara con un trabajador nuevo que cumpla con los requisitos solicitado para los diferentes puestos laborales

## **9.2. Bases teóricas**

### **9.2.1. Universidad**

En latino *universitas*, significa el conjunto integral y completo de los seres particulares constituidos en una colectividad determinada. La universidad se concebía como una herramienta o instrumento del cambio social. Su función primordial, si bien era formar al estudiante, exigía que en semejante formación se inyectasen los gérmenes y motivaciones que hicieran de ese estudiante un agente que actuara en forma dinámica sobre su sociedad para transformarla (Moncada, 2007, pág. 34).

#### *9.2.1.1. Nacimiento de la universidad*

De acuerdo a Moncada (2007): Las Universidades aparecieron por un movimiento de renovación cultural en la época de Carlo Magno, el cual se llamó Carolingio, pero esto no resultó debido al mundo cristiano en el siglo X. Es así que nacieron las catedrales, conventos y claustros que se multiplicaron. Los pobres no podían asistir a estos lugares y por eso aparecieron los Obispos, párrocos y los concilios locales. (pág. 35)

Aparecieron las universidades más antiguas, Bolonia, París y Oxford. En Europa en el siglo XII se vivía en cristiandad y las culturas y lenguas continuaban su diversificación; se dictaba teología, derecho y medicina y su principal lengua era el latín desde el siglo XI hasta mediados del siglo XVII. La toma de Constantinopla y el establecimiento del imperio latino de Oriente dieron que se pueda estudiar los manuscritos en Grecia y Asia menor. Todo esto dio a que se interesaran por las lenguas griega y árabe y se traduzcan dichos manuscritos lo cual repotenciaría las bibliotecas. Así se pudo conocer mejor a Aristóteles. En 1217 los dominicos llegaron a París y en 1219 los franciscanos. En 1224 ambas entraron en Oxford (Moncada, 2007, pág. 35).

#### 9.2.1.2. *Universidad Napoleónica*

Se formaron sociedades políticas modernas y se necesitaba la capacitación de servidores civiles, Las Universidades empezaron a orientar sus servicios para satisfacer a las comunidades, sin embargo, el interés que tenían por responder a las necesidades inmediatas hizo que perdieran de vista el estudio por lo cual se transformaron en institutos técnicos. Con la Revolución Francesa se abolieron todas las universidades desde el 15 de septiembre de 1793 y así se constituyeron instituciones del Estado. En 1806 se creó la Universidad de Francia y de la cual dependían los otros centros universitarios (Moncada, 2007, pág. 42).

#### 9.2.1.3. *Universidad Moderna*

Se apertura con la Universidad de Berlín, la cual decía que no se quería enseñar un conocimiento sino como se descubría tal conocimiento. Según los escritos de tres filósofos Schelling, Fichte, Schleiermacher y Guillermo de Humbolt se fundó la universidad de Berlín el 15 de octubre de 1810 y posteriormente las otras Universidades Alemanas (Moncada, 2007, pág. 42).

#### 9.2.1.4. *Universidad Contemporánea*

La creación de la Universidad Alemana influyó para para la creación de una universidad en Europa, Estados Unidos, Japón y América Latina. Es así que se estructuró un clima de le enseñanza, la investigación y el estudio. En 1939 ya había más de 200 centros y el número de estudiantes era 7 veces mayor. (Moncada, 2007, pág. 43)



#### 9.2.1.5. *Universidad en América Latina*

Comenzó en la primera década del siglo XX y el movimiento de Córdoba consiguió que nazcan ideas y acontecimientos para la extensión de otras universidades argentinas. (Moncada, 2007, pág. 43)

#### 9.2.2. **Administración De Empresas**

La tarea de la administración consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. Por tanto, administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia. (Chiavenato, 2001, pág. 3)

##### 9.2.2.1. *El proceso Administrativo*

“Proceso es cualquier fenómeno que presenta cambio continuo en el tiempo o cualquier operación que tenga continuidad o secuencia. Las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control son elementos interdependientes que interactúan y ejercen fuertes influencias recíprocas” (Chiavenato, 2001, pág. 131).

##### 9.2.2.2. *La planeación estratégica*

Características de la planeación estratégica

- Proyectada a largo plazo, al menos en términos de sus efectos y consecuencias,
- Orientada hacia las relaciones de la empresa. Para enfrentar la incertidumbre, la planeación basa sus decisiones en los juicios y no en los datos,
- Incluye la empresa como totalidad y abarca todos sus recursos para obtener el efecto sinérgico de toda la capacidad y potencialidad de la empresa (Chiavenato, 2001, pág. 148).

Etapas de la planeación estratégica

- Determinación de los objetivos empresariales,
- Análisis ambiental externo,
- Análisis organizacional interno,
- Formulación de las alternativas estratégicas y elección de la estrategia empresarial,
- Elaboración de la planeación estratégica,

- Implementación mediante planes tácticos y operacionales (Chiavenato, 2001, pág. 149).

### 9.2.2.3. *Planeación táctica*

#### Características de la planeación táctica

- La planeación es un proceso permanente que no termina en un simple plan de acción,
- La planeación siempre se orienta al futuro y está ligada a la previsión; pero estos conceptos no deben confundirse. La planeación debe preocuparse por el futuro,
- La planeación selecciona determinado curso de acción entre varias alternativas, teniendo en cuenta sus consecuencias futuras y las posibilidades de realización,
- La planeación es sistémica, pues considera que la empresa o el órgano (sea departamento, división, etc.) es una totalidad conformada por el sistema y los subsistemas, así como por las relaciones internas y externas,
- La planeación es una técnica cíclica que permite mediciones y evaluaciones a medida que se ejecuta, para efectuar una nueva planeación con información y perspectivas más seguras y correctas,
- La planeación es una técnica de cambio e innovación. La planeación es una de las mejores maneras de introducir deliberadamente cambio e innovación en la empresa, definidos y programados con anticipación (Chiavenato, 2001, pág. 170).

### 9.2.2.4. *Planeación operacional*

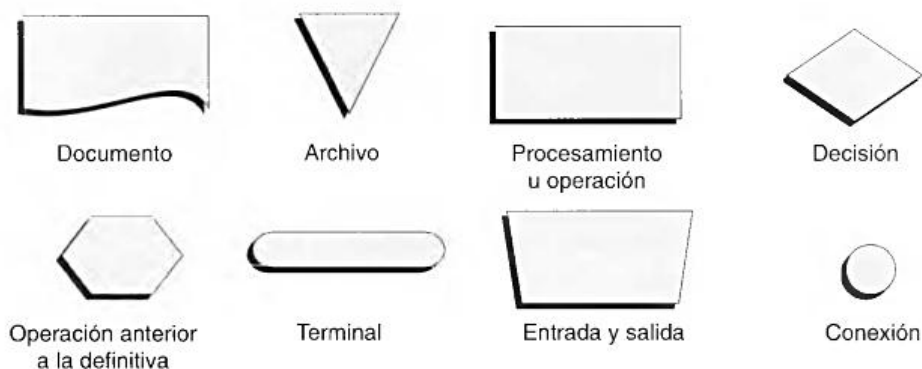
#### 9.2.2.4.1. Planes relacionados con métodos, denominados procedimientos.

Constituyen la secuencia de pasos o etapas que se deben seguir con rigurosidad para ejecutar los planes. Son una serie de pasos detallados que indican cómo cumplir una tarea o alcanzar un objetivo preestablecido. En consecuencia, los procedimientos son sub planes de otros planes mayores. Debido a su naturaleza detallada, generalmente están escritos y a disposición de quienes deben usarlos siendo sus clases las siguientes (Chiavenato, 2001, pág. 186).

- Flujograma Vertical: El flujograma vertical refleja la secuencia de una rutina mediante filas que representan las diversas tareas o actividades necesarias para ejecutar la rutina, y columnas que representan, respectivamente, los símbolos de las tareas u operaciones, los empleados involucrados en la rutina, las tareas u operaciones ejecutadas, el espacio requerido para la ejecución u operación y el tiempo empleado. (Chiavenato, 2001, pág. 187)

- Flujograma Horizontal: El flujograma horizontal permite visualizar la parte que corresponde a cada uno, y comparar la distribución de las tareas entre todos los involucrados, para lograr una posible racionalización o redistribución (Chiavenato, 2001, pág. 187).
- Flujograma de bloques: Este flujograma presentados ventajas: utiliza una simbología más amplia y variada y no se restringe a filas y columnas pre establecidas en la gráfica (Chiavenato, 2001, pág. 189).

*Ilustración 1: Símbolos del flujograma de bloques*



Fuente: Administración: Proceso Administrativo (Chiavenato, 2001, pág. 190)

#### 9.2.2.4.2. Planes relacionados con dinero, denominados presupuestos.

Son los planes operacionales relacionados con el dinero manejado en determinado periodo. Los presupuestos generalmente abarcan un año, correspondiente al ejercicio fiscal de la empresa. El flujo de caja, los presupuestos departamentales de gastos, los beneficios sociales de los empleados, las reparaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos, los costos directos de producción, los gastos de promoción y publicidad, etc., constituyen ejemplos de presupuestos del nivel operacional. (Chiavenato, 2001, pág. 190)

#### 9.2.2.4.3. Planes relacionados con tiempo, denominados programas o programación.

“Las programaciones constituyen planes operacionales relacionados con el tiempo. Constan básicamente de planes que correlacionan dos variables: tiempo y actividades que deben ejecutarse” (Chiavenato, 2001, pág. 193).

#### 9.2.2.4.4. Planes relacionados con comportamiento, denominados reglamentos.

Especifican cómo deben comportarse las personas en determinadas situaciones y generalmente destacan lo que las personas deben hacer o no, y lo que pueden hacer. Se diferencian de las políticas porque son bastante específicos y buscan sustituir el proceso decisorio individual restringiendo el grado de libertad de las personas en determinadas situaciones previstas de antemano. (Chiavenato, 2001, pág. 196)

#### 9.2.2.5. Organización

“Significa estructurar e integrar los recursos y los órganos encargados de su administración, relacionarlos y fijarles sus atribuciones” (Chiavenato, 2001, pág. 202).

Los cuatro requisitos del diseño organizacional

- Como estructura básica,
- Como mecanismo de operación,
- Como mecanismo de decisión,
- Como mecanismo de coordinación entre las partes (Chiavenato, 2001, pág. 206).

##### 9.2.2.5.1. Tamaño organizacional

Toda empresa puede enfrentar cuatro tipos de situación relacionados con su tamaño organizacional:

- Crecimiento (sentido absoluto): Caracterizado por el aumento del tamaño, bien sea en recursos, en cobertura de mercado,
- Desarrollo (sentido relativo): Caracterizado por alguna mejoría, bien sea en recursos o expansión de mercado,
- Supervivencia: La empresa se mantiene inalterable,
- Declinación: Pérdida de recursos (Chiavenato, 2001, pág. 217).

##### 9.2.2.5.2. Tipos tradicionales de Organización

- Organización lineal,
- Organización funcional,
- Organización línea-staff (Chiavenato, 2001, pág. 221).

#### 9.2.2.6. Dirección

Incluye orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo, en fin, todos los procesos que utilizan los administradores para influir en los subordinados, de modo que se comporten de acuerdo con las expectativas de la empresa. Dirigir significa interpretar los

planes para otras personas y dar las instrucciones sobre cómo ponerlos en práctica. (Chiavenato, 2001, pág. 282)

#### 9.2.2.6.1. Autoridad

Autoridad y poder son medios de influencia, referida al comportamiento de un individuo que modifica los comportamientos, actitudes y sentimientos de otro individuo. La influencia puede ejercerse mediante sanciones, recompensas, persuasión, etc. El poder implica potencial para ejercer influencia, mientras que la autoridad representa poder institucional. (Chiavenato, 2001, pág. 283)

#### 9.2.2.6.2. Estilos de dirección

- Teoría X: Desarrolla un estilo de dirección limitado a la aplicación y al control de la energía humana, sólo en función de los objetivos empresariales,
- Teoría Y: Desarrolla un estilo de dirección abierto, dinámico y extremadamente democrático según el cual administrar es un proceso de crear oportunidades, liberar potenciales, remover obstáculos, estimular el crecimiento individual y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos (Chiavenato, 2001, pág. 286).

#### 9.2.2.6.3. Clima organizacional

Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional puede percibirse dentro de una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc. Depende del estilo de liderazgo utilizado, de las políticas y los valores existentes, de la estructura organizacional, de las características de las personas que participan en la empresa, de la naturaleza del negocio (ramo de actividad de la empresa) y de la etapa de vida de la empresa. (Chiavenato, 2001, pág. 314)

#### 9.2.2.6.4. Liderazgo:

“El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer” (Chiavenato, 2001, pág. 315).

Estilos de liderazgo:

- Liderazgo autoritario: El líder es duro e impositivo,
- Liderazgo liberal: El líder deja que todos hagan su voluntad. Aunque la actividad de los grupos era intensa, la producción fue mediocre,

- Liderazgo democrático: El líder es activo, consultivo y orientador. Se formaron grupos amistosos y se establecieron relaciones cordiales entre los niños. Líder y subordinados desarrollan comunicaciones espontáneas, francas y cordiales (Chiavenato, 2001, pág. 316).

#### 9.2.2.6.5. Comunicación:

“La comunicación se aplica en todas las funciones administrativas, pero es particularmente importante en la función de dirección, ya que representa el intercambio de pensamiento e información para proporcionar comprensión y confianza mutuas además de buenas relaciones humanas” (Chiavenato, 2001, pág. 324).

#### 9.2.2.7. Control

Función restrictiva de un sistema para mantener a los participantes dentro de los patrones deseados y evitar cualquier desvío. Es el caso del control de frecuencia y expediente del personal para evitar posibles abusos. Hay una imagen popular según la cual la palabra control está asociada a un aspecto negativo, principalmente cuando en las organizaciones y en la sociedad es interpretada en el sentido de restricción, coerción, limitación, dirección, refuerzo, manipulación e inhibición. El control verifica si la ejecución está acorde con lo que se planeó; y cuanto más completos, definidos y coordinados sean los planes y mayor sea el periodo para el cual fueron hechos, más complejo será el control. (Chiavenato, 2001, pág. 346)

#### 9.2.2.7.1. Fases del control

- a. Establecimiento de estándares de desempeño: Los patrones representan el desempeño deseado. Pueden ser tangibles o intangibles, vagos o específicos, pero siempre relacionados con el resultado que se desea alcanzar,
- b. Evaluación del desempeño: Exige una definición exacta de lo que se pretende medir,
- c. Comparación entre el desempeño y el patrón: Busca localizar los errores o desviaciones, principalmente para permitir la predicción de otros resultados futuros,
- d. Acción correctiva: Se toma a partir de los datos cuantitativos generados en las tres fases anteriores del proceso de control. Las decisiones sobre las correcciones que se van a hacer representan la culminación del proceso de control (Chiavenato, 2001, pág. 351).

#### 9.2.2.8. *Control táctico*

##### 9.2.2.8.1. Control presupuestal

“El presupuesto termina por transformarse en el principal instrumento del trabajo gerencial, y todo pasa a expresarse en términos de valores monetarios: las previsiones de ventas, el presupuesto de salarios y prestaciones sociales, el presupuesto de publicidad” (Chiavenato, 2001, pág. 373).

##### 9.2.2.8.2. Presupuesto-programa

“Requiere la identificación de las misiones y gastos relacionados con ellas, desde la justificación de su necesidad, el proyecto y la producción, hasta su entrega y utilización” (Chiavenato, 2001, pág. 374).

##### 9.2.2.8.3. Contabilidad de costos

“Trata las informaciones sobre la acumulación y el análisis de costos, asentando los costos en algún tipo de unidad-base, como productos, servicios, subconjuntos, componentes, proyectos o departamentos” (Chiavenato, 2001, pág. 375).

#### 9.2.2.9. *Control operacional*

##### 9.2.2.9.1. Fases del control operacional

- Establecimiento de patrones: Un patrón es una norma o criterio que sirve de base para la evaluación o la comparación de alguna cosa. El metro, el litro, el gramo, son patrones aceptados universalmente,
- Evaluación del desempeño,
- Comparación del desempeño con el patrón: Comparar el desempeño con lo establecido previamente como patrón, para verificar si ha habido desviación o variación,
- Acción correctiva: Consiste en corregir el desempeño para adecuarlo al patrón establecido (Chiavenato, 2001, pág. 384).

#### 9.2.3. **Empresas:**

Para poder recoger la opinión de los empresarios dada la dificultad de realizar encuestas en el país, decidimos realizar un conjunto de entrevistas estructuradas, orientadas a conocer su visión respecto a la situación laboral de los jóvenes, cómo los contratan y qué piensan sobre su desempeño en el puesto de trabajo. Las entrevistas estuvieron orientadas a analizar, de modo cualitativo, las características de la demanda laboral en empresas de diferente tamaño y rama de actividad en Perú,

con énfasis en la mano de obra juvenil, así como sus prácticas de contratación y capacitación, y sus experiencias con trabajadores jóvenes. (Chacaltana, 2006)

#### *9.2.3.1. Características generales de las empresas entrevistadas*

“Un primer dato de interés es el tamaño de las empresas. En la muestra existe un 54,5% de grandes empresas y solo un 45,5% de Pyme (pequeñas y medianas empresas)”  
(Chacaltana, 2006).

#### *9.2.3.2. Dotación laboral: situación actual y tendencias*

En cuanto al nivel de empleo, el 23,8% de las empresas entrevistadas señaló que su nivel de empleo ha disminuido (tomando en cuenta los cambios en el nivel de empleo y los cambios en composición y nivel de empleo), mientras que el 64,3% declaró que ha aumentado, lo que es consistente con el hecho de que la mayor parte de las empresas presentó incrementos en sus volúmenes de producción en el período de análisis. Esto significa que la muestra está sesgada hacia las empresas grandes, porque en el mercado laboral peruano las Pyme son mayoría. En realidad, esto se debió a una decisión deliberada, con el propósito de poder evaluar las prácticas de contratación y capacitación de jóvenes en empresas más bien grandes y formadas. (Chacaltana, 2006)



Tabla 2: *Características de los trabajadores por tamaño de empresa (%)*

Muestra de empresas						Asalariados privados
	Pequeña	Mediana	Grande	Total		
Por sexo						
	Hombres	73.7	63.4	67.2	68.5	66.7
	Mujeres	26.3	36.6	32.8	31.5	33.3
Por edad						
	Jóvenes	59.8	45.9	52.5	53.5	48.2
	Adultos	40.5	54.1	47.5	46.6	51.4
Por ocupación						
	Obreros	35.2	43	46.4	42.6	45.3
	Empleados	59.6	48.3	49.3	52.1	53.2
	Directores/gerentes	5.9	8.7	4.4	5.6	1.5
Por nivel de educación						
	Básica	49.8	40.9	33.3	39.9	55.9
	Superior técnica	37.4	26.9	33.5	33.5	16.8
	Superior universitaria	12.4	31.9	33.2	26.6	26.8

Nota: Jóvenes son aquellos que tienen de 15 a 29 años de edad

Fuente: Entrevista a empresarios

Elaboración: (Chacaltana, 2006)

Tabla 3: ¿La dotación de trabajadores es óptima? (%)

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Sí	88	667	82.6	81.4
No	12	33.3	17.4	18.6
¿Por qué no?				
Depende de las temporadas	4	6.7	0	2.7
La infraestructura no se lo permite	4	0	0	1.3
Trabajadores no se integran a objetivos de la empresa	0	6.7	2.9	2.7
Ingresos no suficientes	4	6.7	2.9	4
Están en pleno proceso de reestructuración	0	0	2.9	1.3
Otras razones	0	13.3	8.7	6.6
Total	100	100	100	100

Fuente: Entrevista a empresarios

Elaboración: (Chacaltana, 2006)

En un futuro cercano, aunque la mayoría declara también que espera que sus trabajadores respondan a estos cambios; es decir, que se puedan adaptar a los mismos con el objetivo de mantener la competitividad de la empresa. Entre aquellas empresas que dijeron que su dotación de trabajadores no está preparada para afrontar estos cambios, la estrategia mayoritaria es que, cuando ocurran, se alterará el número de trabajadores. En este caso, los cambios en productividad son menos utilizados que los cambios en la dotación del personal. (Chacaltana, 2006)

Tabla 4: *Perspectiva de empleo para los próximos cinco años*

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
¿Considera que su empresa experimentará cambios en los próximos en los próximos cinco años?				
No	34.6	0.0	0.0	10.3
Si	65.4	100.0	100.0	89.7
¿Los trabajadores responderán a esos cambios?				
Si	9.2	9.0	42.0	58.3
No	2.0	6.0	4.0	11.7
¿Qué piensa hacer al respecto?				
Se incrementará el personal en general	2.0	3.0	2.0	7.2
Se contratará a más jóvenes	0.0	1.0	0.0	0.9
Se capacitará al personal	0.0	2.0	2.0	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Entrevista a empresarios

Elaboración: (Chacaltana, 2006)

#### 9.2.3.3. *Prácticas de contratación*

El patrón de rotación por tamaño de empresa ha sido escasamente estudiado en el país, pero el hecho de que ocurra más frecuentemente en las empresas grandes puede deberse a que este tipo de empresas quizás sean más sensibles a los ciclos, o a que ensayan constantemente cambios organizacionales y de procesos con el propósito de adecuarse a circunstancias también en constante cambio. Estos cambios, si afectan la seguridad de ingreso de los trabajadores, pueden ser una fuente de rotación laboral, pues muchos trabajadores justamente son adversos a la inseguridad de ingresos. (Chacaltana, 2006)

Vale la pena precisar que las propias empresas señalaron la rotación como un problema, y de hecho tienen un claro interés en que los trabajadores se mantengan en sus puestos por períodos largos. No obstante, este interés depende de qué tipo de trabajador se trate. Por ejemplo, hay mayor interés en establecer relaciones de más largo plazo con ciertos trabajadores de ciertas áreas –de administración, finanzas y contabilidad, y algunos trabajadores del área de producción y supervisión–, aquellos que son indispensables dada su productividad. Ello puede explicar por qué tan pocas empresas (menos del 30%) hacen algo de manera efectiva para asegurarse de que los trabajadores permanezcan en sus puestos por períodos largos: solo un 28% proporciona incentivos económicos; 22%, un

“buen trato”; y solo 13% dice que se requiere un buen clima laboral para poder entablar relaciones de largo plazo con sus trabajadores. (Chacaltana, 2006)

Sobre las convocatorias de personal, la mayoría de empresas entrevistadas indicó que estas se facilitan en las circunstancias actuales, en las que “hay tantos jóvenes” que cuentan además con niveles altos de educación. En muchas empresas, debido a esta sobreoferta de mano de obra calificada entre los jóvenes, en la convocatoria predomina el contacto personal antes que mecanismos institucionales. En una empresa del sector de seguros, por ejemplo, se nos indicó que los propios trabajadores (muchos de los cuales tienen educación universitaria) “pasan la voz” a otros compañeros de universidad o ponen avisos en sus centros de estudios. (Chacaltana, 2006)

*Tabla 5: ¿Cómo contratan a los jóvenes?*

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Publica anuncios en los diarios	6.8	8	26.1	40.9
Coloca avisos en la puerta de la empresa	10.2	2.3	4.5	17.0
Coordina con centros de formación	2.3	10.2	35.2	47.7
Acude a bolsas de trabajo	4.5	4.5	34.1	43.2
Toma pruebas de campo a los candidatos	5.7	11.4	37.5	54.5
Toma pruebas escritas de selección	3.4	5.7	38.6	47.7
Realiza periodos de prueba	10.2	15.9	40.9	67.0
Otros				
Contratan por recomendaciones	25.0	13.9	47.7	13.6
Bolsas de trabajo de las universidades	28.4	15.9	46.6	9.1

Fuente: Entrevista a empresarios

Elaboración: (Chacaltana, 2006)

En otro caso, una empresa del sector eléctrico indicó que “los currículos van llegando a la empresa aun sin que haya convocatoria”, ya sea porque los jóvenes se acercan por su cuenta o porque son enviados por su centro de enseñanza, de modo que cuando aparece una necesidad o vacante, ya existe una suerte de base de datos con potenciales candidatos. Solo cuando estos mecanismos no son suficientes se recurre a las bolsas de empleo que tienen casi todas las universidades “de prestigio” en el país. Lo que sí es cierto es que, sea quien fuere el postulante, y provenga de donde provenga, esta empresa casi siempre realiza un período de prueba con los jóvenes postulantes como mecanismo inicial de contacto y preselección. Una vez realizada

la convocatoria (o alguna preselección), las empresas utilizan criterios propios para seleccionar a los jóvenes que finalmente serán contratados. (Chacaltana, 2006)

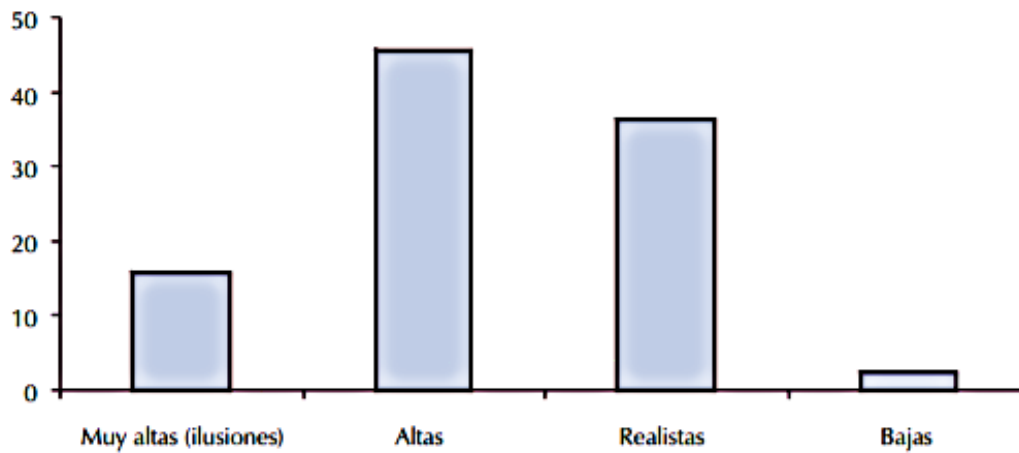
Aquí hay un comportamiento muy diferenciado entre lo que hacen las empresas grandes y lo que hacen las empresas pequeñas. Las empresas grandes usualmente tienen especialistas para selección del personal (el departamento de RR.HH.) y, en general, hay procedimientos y criterios predeterminados en los que se toma en cuenta aspectos como: la experiencia laboral, el nivel educativo, conocimiento de habilidades específicas, actitudes, aptitud, competitividad, etcétera. Muchas empresas dan gran importancia al tema familiar y social (evalúan a su familia, el entorno donde vive), incorporan el tema de los valores (honestidad, respeto, honradez, etcétera), el de la disciplina (responsabilidad, puntualidad, limpieza, etcétera), y también el de la cultura (por ejemplo, si son inmigrantes, qué comportamientos tienen). (Chacaltana, 2006)

En las empresas pequeñas, en cambio, no existen especialistas para selección del personal (son pocas las Pyme que tienen un área de recursos humanos) y, en general, los criterios no son muy exigentes; en muchos casos, basta con que el joven tenga secundaria completa, e incluso existen Pyme que ni siquiera consideran importante este criterio. Para las Pyme lo más importante es que el trabajador se desempeñe bien en su labor, que tenga ganas de aprender y trabajar. Por lo general, les basta con tener cierta confianza hacia el joven, lo que explica que a menudo contraten a familiares, vecinos, conocidos o incluso a personas recomendadas por amigos. (Chacaltana, 2006)

#### 9.2.3.4. *Prácticas de contratación*

Según los empresarios entrevistados, esta pregunta es difícil de responder, pues varía según la edad específica, el estrato social, el sexo e incluso el carácter del joven. Sin embargo, se puede decir que, por lo general, los jóvenes entran a trabajar con expectativas altas, en un punto medio entre la realidad y la ilusión. (Chacaltana, 2006)

*Ilustración 2: Expectativas de los jóvenes al ingresar a la empresa (%)*

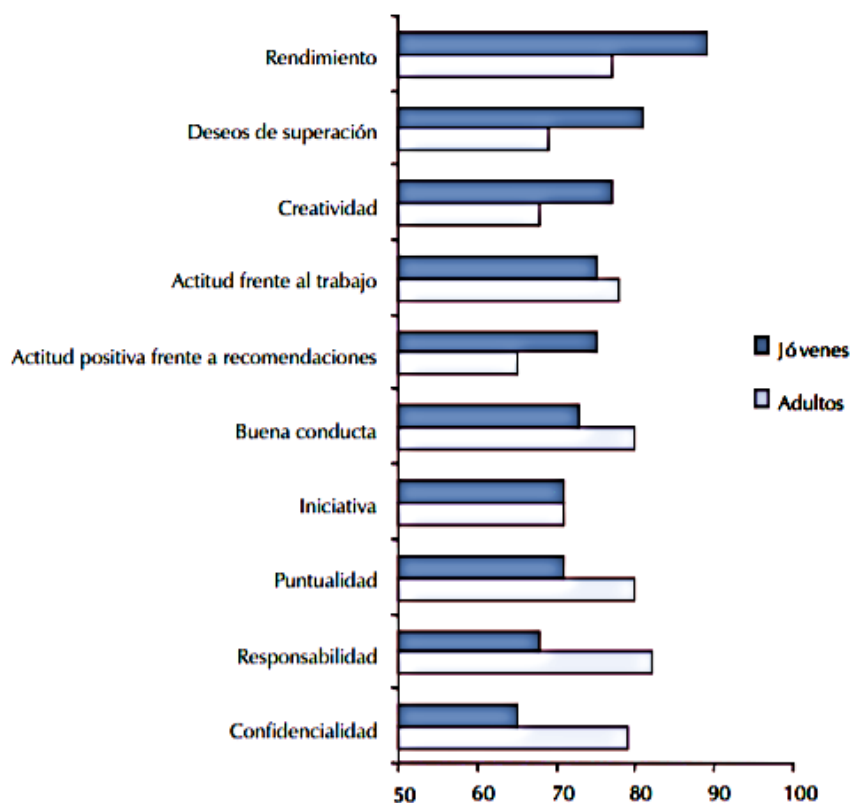


Fuente: Entrevista a empresarios

Elaboración: (Chacaltana, 2006)

Las entrevistas indagaron sobre la percepción que tenía la empresa sobre el desempeño de los jóvenes en comparación con el de los adultos, en lo referente a un conjunto de atributos del puesto de trabajo. Los resultados indicaron que los jóvenes aventajan a los adultos en aspectos como creatividad, actitud frente a recomendaciones, deseos de superación y rendimiento. En cambio, los adultos superan a los jóvenes en lo que se refiere a buena conducta, puntualidad, actitud frente al trabajo, responsabilidad y confidencialidad (Chacaltana, 2006)

Ilustración 3: Calificación del desempeño de jóvenes y adultos en distintos criterios

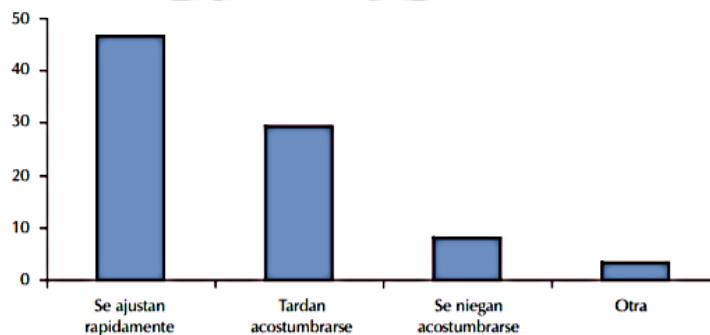


Nota: Los valores de la calificación, que son el promedio de la muestra, van de 1 a 10. Estas han sido multiplicadas por 10 para expresar el desempeño de los participantes en porcentaje.

Fuente: Entrevista a empresarios

Elaboración: (Chacaltana, 2006)

Ilustración 4: ¿Los jóvenes se adaptan rápidamente? (%)



Fuente: Entrevista a empresarios

Elaboración: (Chacaltana, 2006)

Las empresas son la fuente más importante de trabajo para los jóvenes. En este capítulo, a partir de un conjunto de entrevistas estructuradas realizadas a empresas privadas, se han analizado las percepciones que estas tienen sobre los jóvenes desde el punto de vista laboral. Esto ha implicado un análisis de su demanda por mano de obra joven, el desempeño de los jóvenes en su puesto de trabajo, y las prácticas de contratación y capacitación que exhiben las empresas en relación con los jóvenes que laboran en ellas. (Chacaltana, 2006)

De hecho, de acuerdo con las entrevistas a empresas, alrededor de un 55% de su mano de obra es juvenil, mientras que su peso entre la población en edad de trabajar es de alrededor de 28%. En apariencia, no existe un sesgo explícito por edad en la demanda de mano de obra de las empresas. Estas buscan trabajadores en el mercado de trabajo, pero ocurre que los jóvenes tienen cierta ventaja (educación, manejo de Internet y TIC) en relación con los adultos, lo que motiva esta situación en su composición de empleo. Otro resultado interesante es que las empresas contratan mano de obra juvenil principalmente por dos razones. Por un lado, los jóvenes actuales tienen mayor ventaja para asimilar los procesos de producción vigentes, pues cuentan con más educación que las generaciones anteriores y tienen más facilidad para adecuarse a las nuevas tecnologías de información que casi todas las empresas usan hoy en día. Por otro lado, los jóvenes son más flexibles para aceptar condiciones de trabajo que a veces resultan difíciles para personas adultas. (Chacaltana, 2006)

Por lo general, no necesitan hacer grandes convocatorias porque mecanismos internos (recomendaciones, círculos universitarios, etcétera) proveen de una base de datos de entrada para potenciales candidatos cuando hay necesidades específicas. Incluso, en algunas empresas de sectores de poca competencia (como el de electricidad, por ejemplo), constantemente se reciben currículos de jóvenes, sea directamente o promovidos por las bolsas de empleo que se generan crecientemente en los centros de educación (actualmente, en algunos centros de enseñanza no solo se ofrece una educación de calidad, sino también “contactos” con empresas). Otros estudios muestran que los jóvenes que consiguen empleo (en especial en empresas grandes) logran modificar sus redes sociales de manera positiva, lo que tiene implicancias notables sobre sus niveles de empleabilidad. (Chacaltana, 2006)



#### 9.2.4. Bolsa de trabajo

Las bolsas de trabajo son el lugar "físico", si es que se puede llamar así, donde las universidades actúan de interlocutoras, entre las empresas que ofrecen puestos de trabajo y la demanda, que vendrían siendo los alumnos egresados de aquella universidad. Pero hoy en día, el concepto de bolsas de trabajo, se ha ampliado. Al menos las instituciones que las ofrecen. Por lo mismo, es que se puede decir, que las bolsas de trabajo operan como un gran mercado laboral. Donde existen oferentes y demandantes. Todos los cuales, buscan una mejor perspectiva laboral a futuro. (Sauceda Gastélum, 2009)

“La bolsa de trabajo es utilizada cada vez más para establecer contacto con profesionales autónomos o trabajadores que ofrecen su talento y sus servicios para colaborar con las empresas generadoras de actividad” (Jaén, 2012).

##### 9.2.4.1. Antecedentes:

A partir de la revolución industrial, con la llegada del sistema de trabajo fabril, se extendió la visión común sobre la función del trabajador. Se entendía que el personal representaba un costo. En la actualidad el capital humano es considerado como un recurso más de la empresa, e incluso los directivos entienden que la formación del trabajador, su experiencia o grado de integración contribuyen a mejorar el funcionamiento de la propia organización. (Jaén, 2012)

Para llevar a cabo el reclutamiento de personal se han utilizado durante décadas distintos procedimientos, desde el rumor hasta el típico anuncio en prensa han servido para cubrir vacantes. Sin embargo, y desde hace pocos años, internet se ha convertido en uno de los medios más utilizados en la capacitación y selección de trabajadores, pues su uso presenta múltiples ventajas. De hecho, tanto las empresas que trata de completar sus planillas como los usuarios de la red se ven beneficiados. Las bolsas de trabajo en internet han crecido notablemente gracias a la divulgación de los beneficios derivados del uso de las nuevas tecnologías. En Estados Unidos y el norte de Europa éste es ya el sistema más utilizado por los gestores de personal. Originalmente, las bolsas de trabajo, fueron diseñadas por las universidades, para buscar empleo para sus egresados. Cada facultad, poseía o posee, una base de datos, con los nombres de las personas egresadas de sus aulas. Por ende, las ponía en contacto, con aquellas empresas que buscaban personal, correspondiente a esa carrera. De igual manera, las

universidades publican aquellos anuncios, que intentan captar profesionales, que hayan salido, de aquellas carreras requeridas por las empresas. (Sauceda Gastélum, 2009)

#### 9.2.4.2. *Ventajas y desventajas:*

Ventajas:

- Un contacto directo entre empresas y profesionales: El poder de decisión recae directamente sobre los protagonistas del proceso: profesionales y empresas, candidatos y oferentes son quienes tendrán que decidir ante quién quieren presentarse,
- Una comunidad de profesionales: Las bolsas de trabajo también se van configurando como entornos donde se agrupan los profesionales y las empresas dinamizadoras de la nueva economía,
- Aumenta la competencia: competencia requiere nuevos aprendizajes; las empresas tendrán que aprender a hacerse atractivas para los profesionales, a mostrar sus políticas de recursos humanos, a proponer nuevas maneras de fidelizar sus equipos. Al mismo tiempo, los profesionales también tendrán que aprender a desarrollar su profesionalidad de manera permanente para no perder competitividad en el mercado de trabajo, sea para conservar su puesto de trabajo actual o, sobre todo, para promocionarse en la propia organización o cambiando de empresa (Jaén, 2012).

Desventajas:

- “Hoy en día muchos profesionales y empresas ofertan y demandan trabajo utilizando métodos tradicionales como los anuncios laborales que aparecen en los periódicos” (Jaén, 2012).

#### 9.2.4.3. *Servicios adicionales de una bolsa de trabajo*

Recursos Humanos:

- Descripciones de Puestos por Competencias,
- Diseño de la Estructura Organizacional,
- Diseño de la Escala Salarial,
- Comparaciones Salariales de Mercado,
- Diseño de Planes de Compensación Variables,
- Estrategias de Retención de Ejecutivos Claves,
- Diseño de Evaluaciones de Desempeño,

- Planes de Carrera,
- Planes de Sucesión (Jaén, 2012).

#### Búsqueda y Selección de Personal:

- Proceso rápido, garantizado y estándar a nivel regional,
- Aplicación e interpretación de Pruebas Psicológicas,
- Contamos con la base de datos más grande a nivel centroamericano,
- Servicio de búsqueda y selección por internet, a través de su página web (Jaén, 2012).

#### Administración de Planillas:

- Administración de planillas a nivel regional,
- Pago a empleados, acreedores e impuestos,
- Cálculos de retenciones laborales y patronales,
- Pago por cheques o transferencia electrónica,
- Entrega de comprobantes de pago mediante vouchers de seguridad,
- Cálculo de liquidaciones,
- Emisión de cartas de trabajo (Jaén, 2012).

#### Outplacement:

- Talleres de Orientación Psicológica (Manejo del Cambio),
- Talleres de Orientación Técnica (Herramientas para buscar empleo),
- Talleres de Finanzas Personales,
- Talleres de Formación de Empresarios,
- Disponibilidad de un Centro de Transición Laboral,
- Distribución y Promoción de las Hojas de Vida de los candidatos (networking),
- Apoyo Individual y en Grupo (Jaén, 2012).

#### Rediseño de Procesos:

- Levantamiento de Diagramas de Flujo,
- Rediseño de procesos,
- Disminución de tiempos de ciclo,
- Entrenamiento especializado para Departamentos de Procesos y Procedimientos,
- Definición de Indicadores de impacto,
- Medición del impacto económico de las mejoras de procesos (Jaén, 2012).

#### 9.2.4.4. Bolsa de trabajo virtual:

En la actualidad, con la arremetida de Internet, las bolsas de trabajo se han tomado la red. Existen diversas páginas, que ofician de bolsas de trabajo, en las cuales las empresas ofrecen diversos cargos, según la materia de conocimiento de los postulantes. Por lo mismo, es que un creciente número de personas, recurren a las mismas, para conseguir una fuente laboral. Decimos que son bolsas de trabajo más amplias, ya que cualquier persona puede acceder a sus ofertas. Lo único que se debe hacer, es ingresar el currículum de cada uno. Más aún, en estas páginas se cuentan con currículos tipo. Los cuales uno solamente debe ir rellenándolos con la información personal que considere. Cuando una empresa requiere de algún profesional con un perfil y estudios que calzan con el de algún postulante, este recibirá un mail para ponerse en contacto con la empresa a través del sitio; además se ofrecen servicios Premium (pagados) con asesoramiento y promoción destacada del currículum personal. Es por lo mismo, que las bolsas de trabajo, prestan un valioso servicio, para aquellas personas que están en la búsqueda de un puesto laboral. Asimismo, aquellas personas que desean cambiar de trabajo, también pueden hallar aquel que sea de su gusto. (Sauceda Gastélum, 2009)

#### 9.2.5. Empleabilidad

“La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *hability* (habilidad).” (Campos Rios, 2002).

La empleabilidad no es sinónimo de tener empleo, sino es una actitud. Es entender que la carrera profesional elegida es el mejor negocio propio y por lo tanto nosotros somos proveedores de servicios, que la empresa o las empresas son nuestros mejores clientes y eso nos obliga a tener una mejor actitud. El CV es la mejor herramienta para registrar avances y resultados, es necesario tener una red de contactos activa, que la marca personal sea conocida en el mercado y para ser empleable es estar constantemente actualizado, vigentes y competitivos. (Temple, 2013)

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

#### 9.2.5.1. *Historia*

El inicio de los estudios sobre la empleabilidad se remonta al siglo XIX cuando Max Weber se propuso identificar mediante una encuesta los elementos que sirven al empresario en la selección de su personal, tomando en cuenta que un trabajador ya contratado tiene desempeños laborales en los cuales influyen aspectos subjetivos como la voluntad para hacer algo. (Becker, 1995)

Las primeras publicaciones que la utilizaron surgen en la década de los cincuenta, haciendo referencia a la preocupación sobre la inserción de personas desamparadas en el mercado de trabajo (por ejemplo, los minusválidos). Luego, la empleabilidad comenzó a analizarse como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él. (Jasper van Loo & Sanders, 1999)

A partir de fines de los setenta, la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, revelándose que existe un gran número de personas con una probabilidad casi nula de reinsertarse al mercado laboral. (Pérez, 2005)

#### 9.2.5.2. *Empleabilidad interna*

“Determina el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa; es decir, establece el perfil profesional que debe desarrollar el empleado con el objeto de que su formación encaje con las necesidades de la organización” (Sanders & De Grip, 2004).

#### 9.2.5.3. *Empleabilidad externa*

Determina el nivel de competitividad de un trabajador, pero en este caso, en relación al entorno del mercado laboral. Esta empleabilidad se refiere a la capacidad y voluntad que tienen los trabajadores para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa (Zwick & De Grip, 2005)

La competitividad que demuestra un trabajador en su desempeño enfocado en el marco del mercado laboral. Es decir, que habrá que observar sus capacidades, fortalezas, aptitudes, actitudes, formación y debilidades antes de entrar a formar parte del entramado empresarial. Estudiados todos los puntos, se podrá decidir sobre la empleabilidad externa del trabajador para definir si es apto para el puesto laboral por el que compite, y si se observan en él las capacidades necesarias para desarrollar las funciones que le serán encargadas en el cometido de la superación de metas y obtención de objetivos. (Escuela Europea de Management, s.f.)

#### 9.2.5.4. *Aptitudes de una persona “empleable”*

- Capacidad de gestión: Es decir, su capacidad para gestionar equipos, personal, tiempos, material,
- Responsabilidad: El trabajador debe demostrar su capacidad para aceptar responsabilidades en el cumplimiento de su labor,
- Formación y Experiencia: Tanto la formación como la experiencia son factores clave para una persona “empleable”. Tanto en el seno de la propia empresa como dentro del mercado laboral, un trabajador debe aportar un currículum vitae que demuestre el desempeño en empleos anteriores,
- Control de las emociones: Es importante saber afrontar todo tipo de situaciones sin perder la calma o dejar que te influyan en exceso,
- Integración en la empresa: Otro factor importante es saber respetar la estructura de la organización,
- Desarrollo de estrategias: Un buen empleado debe ser capaz de desarrollar las estrategias planteadas, tanto propias como organizativas,
- Aceptación del grupo: Saber trabajar en equipo y crear buen ambiente de trabajo es básico para que las empresas te consideren empleable,
- Cultura empresarial: Para que seas considerado empleable, es importante que conozcas y aceptes la cultura empresarial de la compañía en la que trabajas o pretendes hacerlo,
- Capacidad de escucha: Es importante saber escuchar, aceptar e interiorizar conceptos,
- Respeto horario: Una persona empleable debe ser puntual y respetar los horarios,
- Responsabilidad: Para que un departamento de recursos humanos te considere empleable, es necesario que sepas aceptar y afrontar responsabilidades,
- Buen ejecutor: Siempre que te asignen tareas, debes ser cuidadoso y ejecutarlas correctamente,
- Cuidado personal: Otro factor de empleabilidad de cara a una empresa es el cuidado personal, tanto mental como físico y de higiene,
- Limitaciones: Como es obvio, deberás aceptar las limitaciones que te imponga la empresa,
- Iniciativa: Por último, el mostrar iniciativa y personalidad también es muy valorado por las empresas (Escuela Europea de Management, s.f.).

#### 9.2.5.5. *Empleabilidad en el Perú:*

En el año 2012, en el Perú había un poco más de 8 millones de jóvenes mujeres y hombres entre los 18 y 29 años: aproximadamente 28% de ellas/os vive en Lima; y mientras 70% de ellas/os es económicamente activa, apenas 23.2% tiene acceso a servicios de salud. (OXFAM, 2013)

Como parte de las políticas laborales del Estado peruano, en setiembre de 2011 se crea el Programa Nacional de Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, creado mediante el Decreto Supremo N° 016-2011-TR, asumiendo el íntegro de las obligaciones y derechos del Programa Especial de Reconversión Laboral - Revalora Perú, con el objeto de promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país. La finalidad del programa es la inserción laboral de la población atendida a través de cursos de capacitación laboral o certificación de competencias laborales, debiendo tener como característica principal dicha inserción laboral, el “empleo decente”. (Huaman Lozano, 2015, pág. 77)

Las poblaciones atendidas durante los años 2012 y 2013 por el programa alcanzan a las 29,837 personas, de los cuales 25,649 (86% de los atendidos) recibió el servicio de capacitación laboral en 19 departamentos: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna y Tumbes. Del total de personas atendidas durante el periodo de estudio a través del servicio de capacitación laboral, 1,826 personas fueron capacitadas en el departamento de Lambayeque, lo que representa un 7% del total de población atendida durante el periodo. De ésta población 856 personas tenían de 30 años a más edad. Finalmente es importante mencionar que el total de personas insertadas en la región fue de 423, de los cuales 138 personas tenían más de 30 años. (Huaman Lozano, 2015, pág. 85)

### 9.3. Definición de términos

- Curriculum vitae: El currículum es un compendio resumido y esquemático de datos y antecedentes formativos y profesionales de una persona (Servicio Estudiantes y Extensión universitaria).
- Demanda: La cantidad demandada de un bien o servicio es la cantidad que los consumidores planean comprar en un período dado y a un precio en particular (Parkin, 2009).
- Egresado: Toda aquella persona que sale de una Institución de Educación Superior después de haber concluido sus estudios (Sanchez Nabor, 2011).
- Empleabilidad: Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos o de condiciones en el mercado de trabajo. (Guzmán & Irigoín, 2000)
- Empleo: Desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario. (Gobierno de Mexico, s.f.)
- Evaluación: Método tradicional de tasación en el que un juez evalúa el rendimiento en términos de valor, o índice, que se utiliza de forma estándar. Tradicionalmente, implica escalas globales de clasificación,
- Flujograma de los sistemas: Representación visual del sistema, a través de la cual la información suministrada por los documentos usados como fuente se transforma en documentos finales,
- Innovación tecnológica: Cambio en la tecnología disponible, por el que puede producirse el mismo volumen de producción con menos cantidad de al menos uno de los factores de producción necesarios, dejando el resto constante (Gallifa, 1989).
- Inserción laboral: término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos (García Blanco & Rodolfo)
- Jerarquía: Ordenación según la importancia (autoridad) de los cargos de una empresa,
- Mantenimiento: Coste de la conservación de las instalaciones y maquinaria,
- Plan de acción: Explicación detallada de los pasos y recursos necesarios para implementar los objetivos individuales o de departamento (Gallifa, 1989).

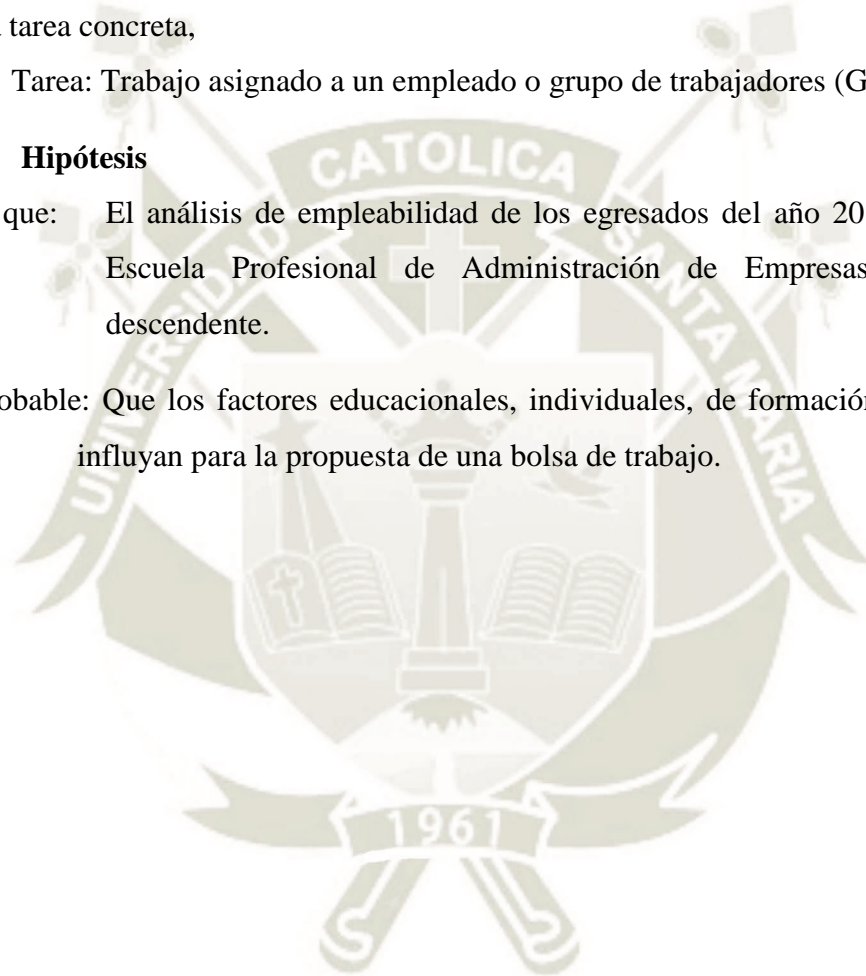


- Planilla: Las planillas de pago son un registro contable. Brindan elementos que permiten demostrar, de manera transparente, ante la autoridad competente, la relación laboral del trabajador con mi empresa, su remuneración y los demás beneficios que se le pagan. Estos registros pueden ser llevados en libros, hojas sueltas o microformas. (SUNAT)
- Previsión: Anticipar cualquier tipo de error de un proceso antes de que éste se ponga en marcha, con la intención de controlarlo más adecuadamente,
- Subordinado: Trabajadores que resultan imprescindibles para el éxito de un gerente en una tarea concreta,
- Tarea: Trabajo asignado a un empleado o grupo de trabajadores (Gallifa, 1989).

### 10. Hipótesis

Dado que: El análisis de empleabilidad de los egresados del año 2015 al 2017 en la Escuela Profesional de Administración de Empresas va en forma descendente.

Es probable: Que los factores educacionales, individuales, de formación y las empresas influyan para la propuesta de una bolsa de trabajo.





## 1. Técnicas e instrumentos

Se utilizará la técnica de observación ya que analizaremos las características y el comportamiento de la variable independiente (Análisis de la Empleabilidad) y el instrumento a utilizar es la encuesta ya con esta recopilaremos datos concretos que son necesarios para la investigación

## 2. Estructuras de los instrumentos

- Ficha de observación
- Cuestionarios

## 3. Campo de verificación

### 3.1 Ámbito

La investigación se realizó en la ciudad de Arequipa, específicamente en la Universidad Católica de Santa María a egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

### 3.2 Temporalidad

La investigación se realizó desde el mes de mayo del 2018 hasta el mes de setiembre del 2018.

### 3.3 Unidades de estudio:

- **Universo:** El número total de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas durante el periodo del 2015-2017

Tabla 6: N° de egresados 2015-2017

AÑO	N° DE EGRESADOS
2015	100
2016	118
2017	76
<b>TOTAL</b>	<b>294</b>

Fuente: Instituto de Informática

- **Muestra:**

El tamaño de la muestra, se establece por el tipo de muestra probabilística

- "N" número de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
- Nivel de confianza del 95%
- Error relativo máximo de 5%

N = tamaño de la población 294

Z = Nivel de confianza 0.95

n = Tamaño de muestra

p = Grado de Homogeneidad 0,80

q = Grado de heterogeneidad 0,20

e = Margen de error 0,05

$$n = \frac{N \times Z^2 p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$\text{Reemplazando } n = \frac{1.95^2(0.7)(0.3)(N)}{0.05^2(N-1)+1.96^2(0.7)(0.3)} = 175$$

El tamaño total de la muestra de la investigación es de 175 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas durante el periodo 2015-2017. A continuación, se detalla la muestra de egresados por año:

Tabla 7: *N° de encuestas 2015-2017*

<b>AÑO</b>	<b>N° DE EGRESADOS</b>	<b>% DE EGRESADOS</b>	<b>N° DE ENCUESTADOS</b>
<b>2015</b>	100	34.01%	<b>60</b>
<b>2016</b>	118	40.14%	<b>70</b>
<b>2017</b>	76	25.85%	<b>45</b>
<b>TOTAL</b>	294	100%	<b>175</b>

Fuente: Oficina de Informática

Elaboración: Propia

#### 4. Estrategia de recolección de datos

Para esta investigación se realizó las coordinaciones para recolectar datos acerca de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas durante el periodo

2015-2017 de la oficina “CENTRO DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS, TITULADOS Y BOLSA DE EMPLEO”. Una vez recolectados los datos se procedió a filtrar dichos datos para aplicar las encuestas a nuestra muestra.

Posteriormente, con los datos obtenidos se tabulará la encuesta en el programa SPSS.

Para finalizar se aplicará la validación de datos necesario con la prueba de fiabilidad de Cronbach para que la investigación sea verídica.

## **5. Recursos necesarios**

### **5.1. Humanos**

- Lazo Tejada Brandon Giorgiño, Bachiller en Administración de Empresas
- Moran Nina Lui Valery, Bachiller en Administración de Empresas

### **5.2. Materiales**

- Laptop
- Impresora
- Lapiceros
- Papel bond
- Cuaderno
- Corrector
- Memoria USB

### 5.3. Financieros

Tabla 8: *Recursos financieros*

Descripción	Unidad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
<b>Laptop</b>	Pieza	1	S/. 1000.00	S/.1000.00
<b>Impresora</b>	Hoja Impresa	1500	S/. 0.10	S/. 150.00
<b>Lapiceros</b>	Pieza	5	S/. 0.50	S/. 2.50
<b>Papel bond</b>	Millar	3	S/. 18.70	S/. 56.10
<b>Movilidad Local</b>	Pasaje	100	S/. 1.00	S/. 100.00
<b>Cuaderno</b>	Pieza	2	S/. 4.80	S/. 9.60
<b>Corrector</b>	Pieza	1	S/. 1.80	S/. 1.80
<b>Memoria USB</b>	Pieza	1	S/. 30.00	S/. 30.00
<b>Página Web</b>	Software	1	S/.500.00	S/.500.00
<b>TOTAL</b>				S/.2052.50

Fuente: Propia

Elaboración: Propia





### **Capítulo III**

### **Resultados**

### 1. Procesamiento y análisis de los datos

En las siguientes tablas se analizará y se dará a conocer los resultados de la encuesta previamente hecha:

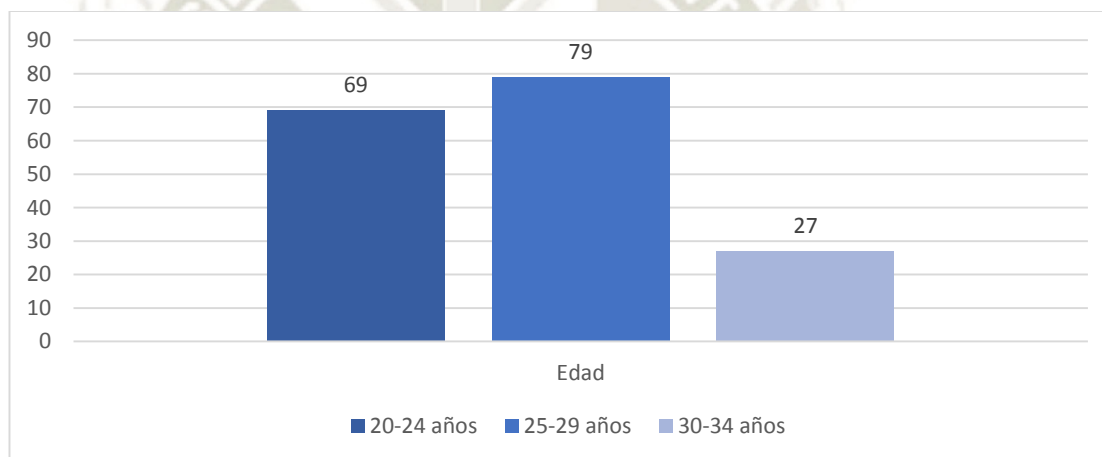
Tabla 9: *Edad*

<b>Edad</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
20-24	69	39.4
25-29	79	45.1
30-34	27	15.4
Total	175	100.0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 5: Edad*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Del total de egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, podemos encontrar que la mayoría de ellos se encuentra entre los 25 a 29 años y según este resultado suponemos que la mayoría ya se encuentra trabajando o por lo menos ya lo estuvieron haciendo y por tiempo o dinero no pudieron concluir sus estudios. Y seguidamente los de 20 a 24 años que también es una muy buena cantidad de chicos y chicas que culminaron sus estudios en los cinco años



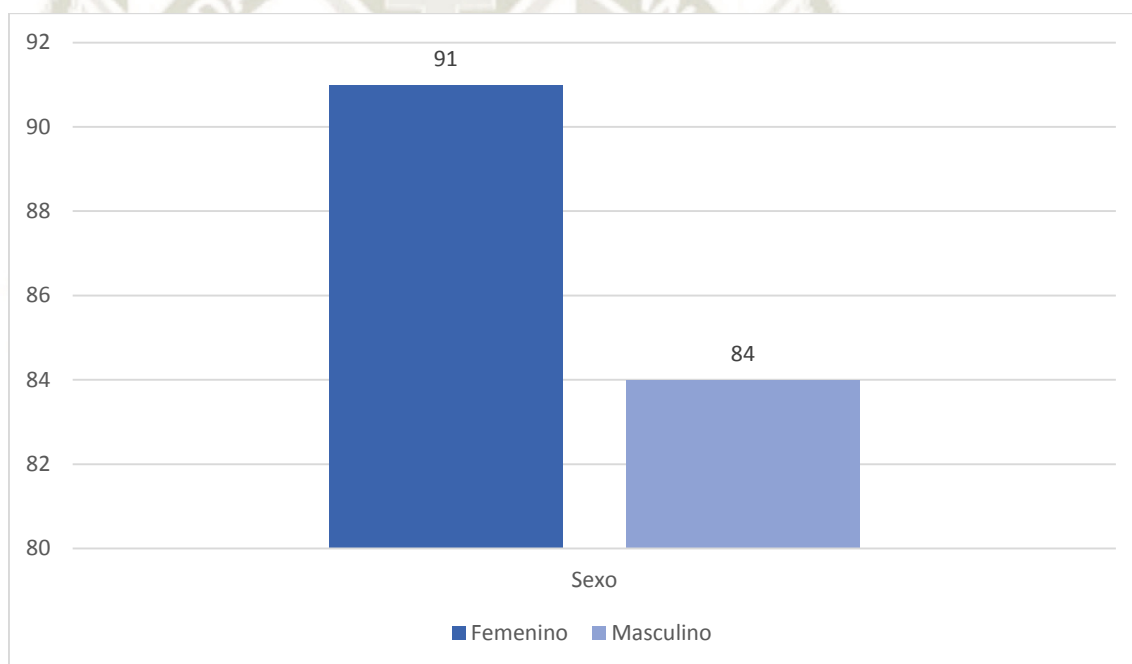
Tabla 10: *Sexo*

Sexo		
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	91	52
Masculino	84	48
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 6: Sexo*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Tabla 11: *Tabla cruzada de sexo, edad, año de egreso*

Tabla cruzada Sexo, edad y año de egreso						
Recuento						
Año de egreso			Edad			Total
			20-24	25-29	30-34	
2015	Sexo	Femenino	2	0	27	29
		Masculino	0	31	0	31
	Total		2	31	27	60
2016	Sexo	Femenino	36	2		38
		Masculino	3	29		32
	Total		39	31		70
2017	Sexo	Femenino	8	16		24
		Masculino	20	1		21
	Total		28	17		45
Total	Sexo	Femenino	46	18	27	91
		Masculino	23	61	0	84
	Total		69	79	27	175

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Con el anterior resultado podemos observar que la mayoría de egresados son mujeres (52%) y han culminado la carrera en los cinco años correspondientes, siendo también mayor número de encuestadas en el año 2016.

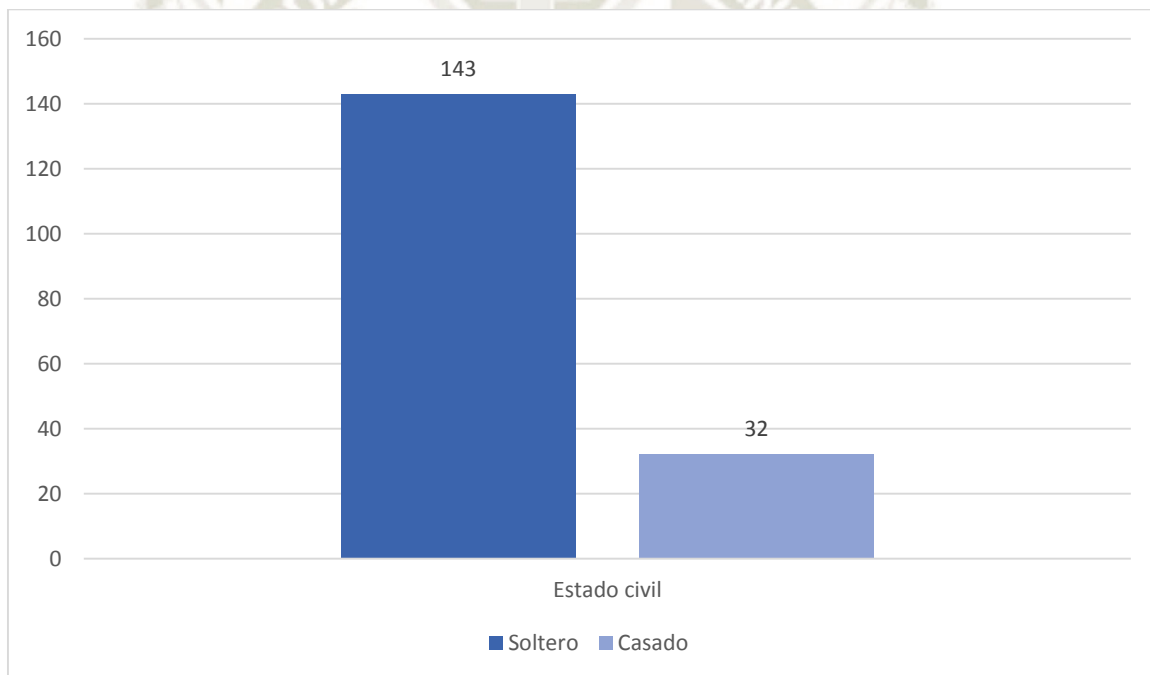
Tabla 12: *Estado civil*

Estado civil		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero(a)	143	81,7
Casado	32	18,3
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 7: Estado civil*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Entre los años 2015 a 2017, hay 143 solteros siendo la mayoría, es decir que la empleabilidad es relativamente alta a comparación de los egresados que están casados, puesto que se considera que esta disminuye cuando la personas se casan debido a que sus gastos son mayores, los gastos son compartidos y la disponibilidad de cambio de residencia o viajes no va es la misma cuando la persona esta soltera.

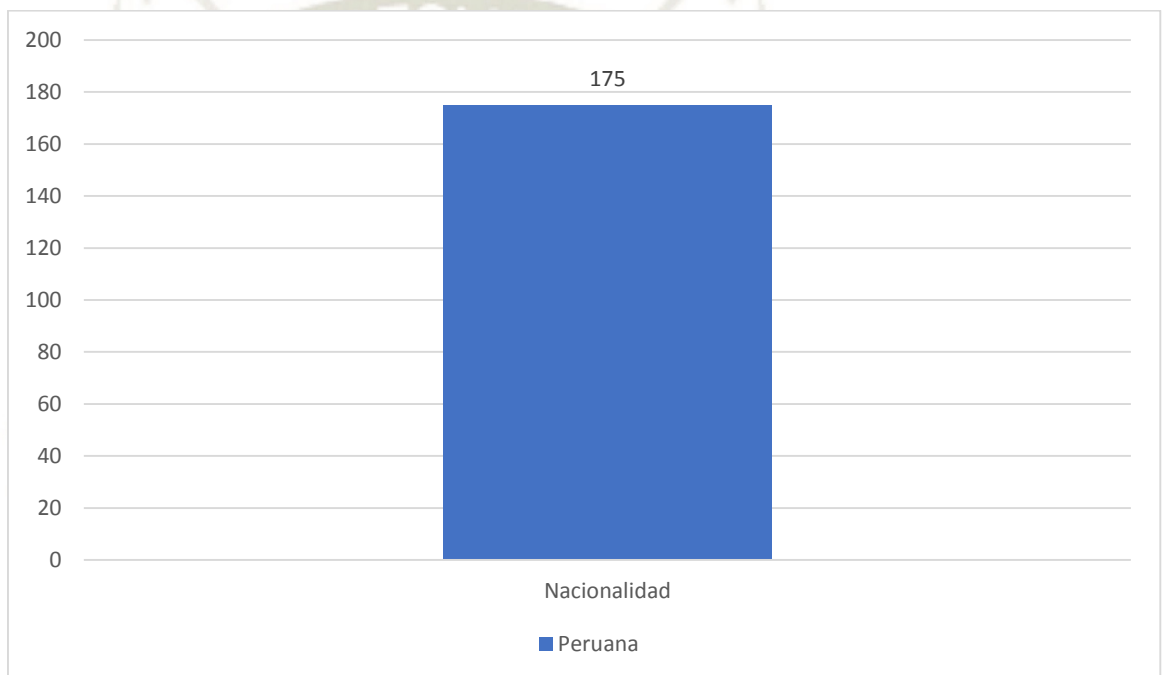
Tabla 13: *Nacionalidad*

<b>Nacionalidad</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Peruana	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 8: Nacionalidad*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Los egresados encuestados en su totalidad son peruanos entre los años 2015 al 2017. La encuesta fue realizada aleatoriamente, no se encuestó a extranjeros, pero si se tiene conocimiento de que no todos los egresados son de Arequipa, también son de Cuzco, Puno, Tacna, Moquegua, entre otras regiones.

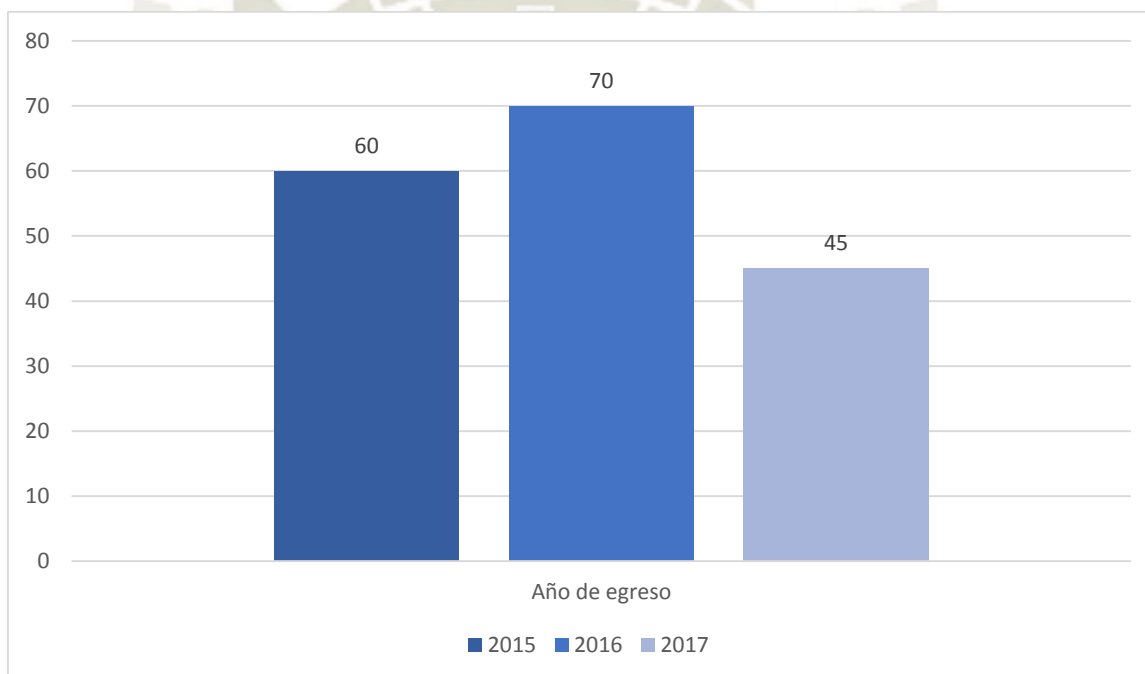
Tabla 14: Año de Egreso

Año de egreso		
	Frecuencia	Porcentaje
2015	60	34.3
2016	70	40
2017	45	25.7
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 9: Año de egreso



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Según nuestra fórmula, nos tocaba encuestar a más egresados del año 2016 debido a que en este año se encontraba el mayor número de personas que culminaron la carrera satisfactoriamente, seguidamente se encuentra el año 2015 y finalmente el año 2017 en el cuál es preocupante la cantidad de egresados. Y esto se ve enfocado en la empleabilidad de mi promoción o el ocio que va en aumento ya que muchos de mis compañeros aún no han culminado sus estudios

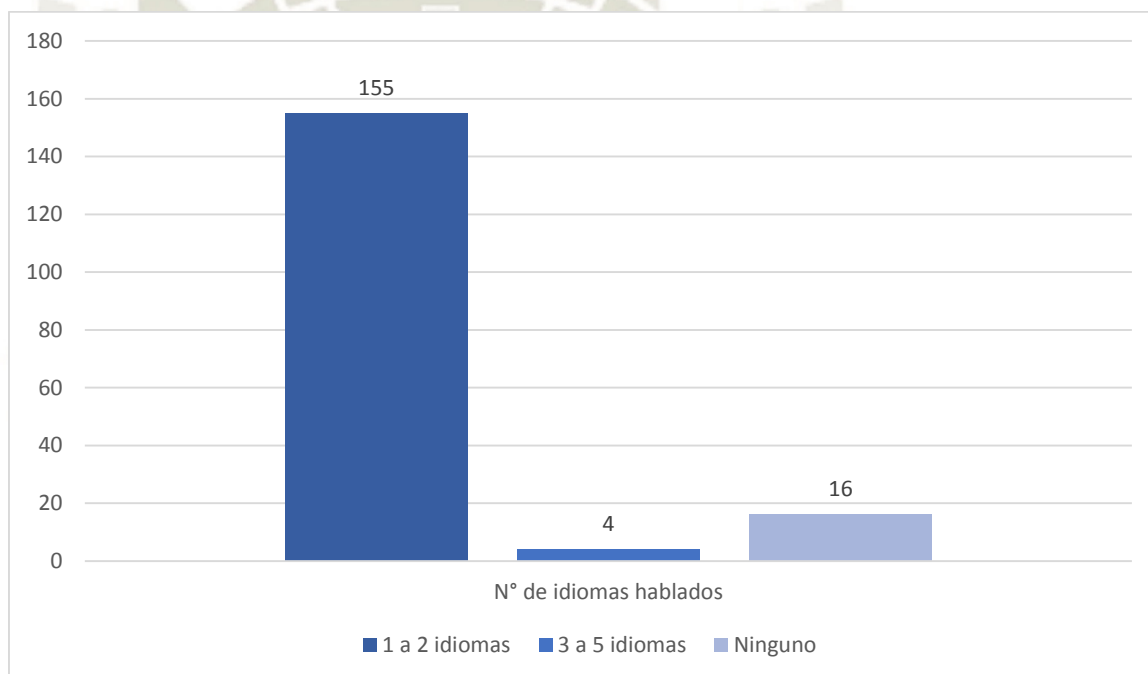
Tabla 15: Además de su lengua nativa, ¿Cuántos idiomas habla?

Además de su lengua nativa, ¿Cuántos idiomas habla?		
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2	155	88.6
3 a 5	4	2.3
Ninguno	16	9.1
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 10: N° de idiomas hablados



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

La gran mayoría de egresados sabe hablar 1 o 2 idiomas, esto quiere decir que han aprendido en el transcurso de los 5 años de la carrera o en alguna otra academia. Actualmente, para obtener el grado de bachiller se necesita llevar el inglés en la propia universidad con un nivel intermedio. Pero a pesar de esto hay un pequeño porcentaje que no ha aprendido ningún idioma lo cual es bastante preocupante al momento de conseguir un empleo o de conseguir un cargo alto en una empresa importante

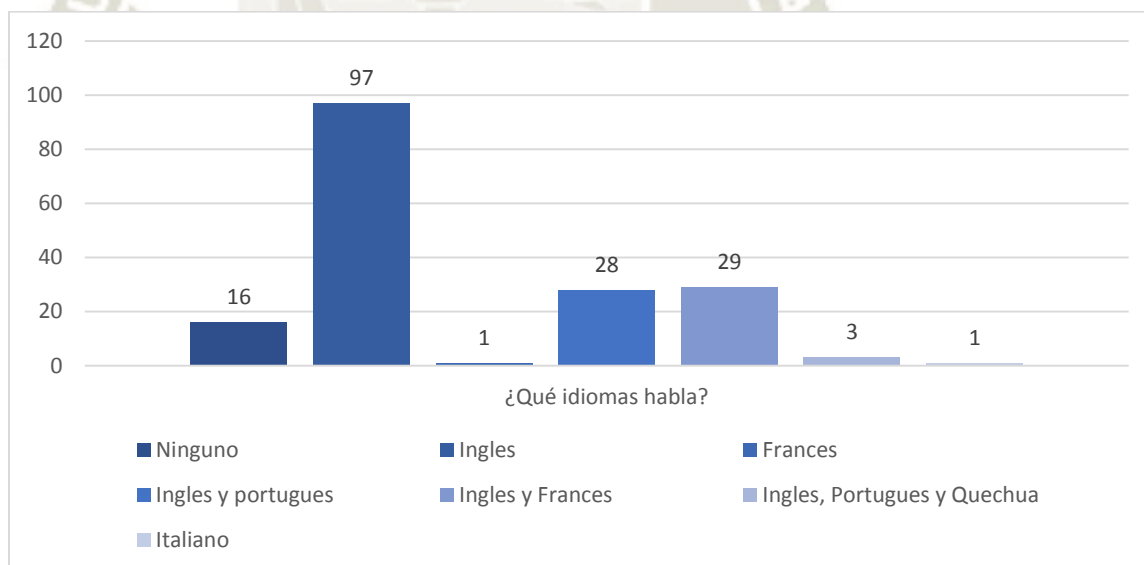
Tabla 16: De acuerdo a la pregunta anterior, escriba que idiomas habla

De acuerdo a la pregunta anterior, escriba que idiomas habla		
	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	16	9.1
Inglés	97	55.4
Francés	1	0.6
Inglés y Portugués	28	16
Inglés y Francés	29	16.6
Inglés, Portugués y Quechua	3	1.7
Italiano	1	0.6
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 11: ¿Qué idiomas habla?



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

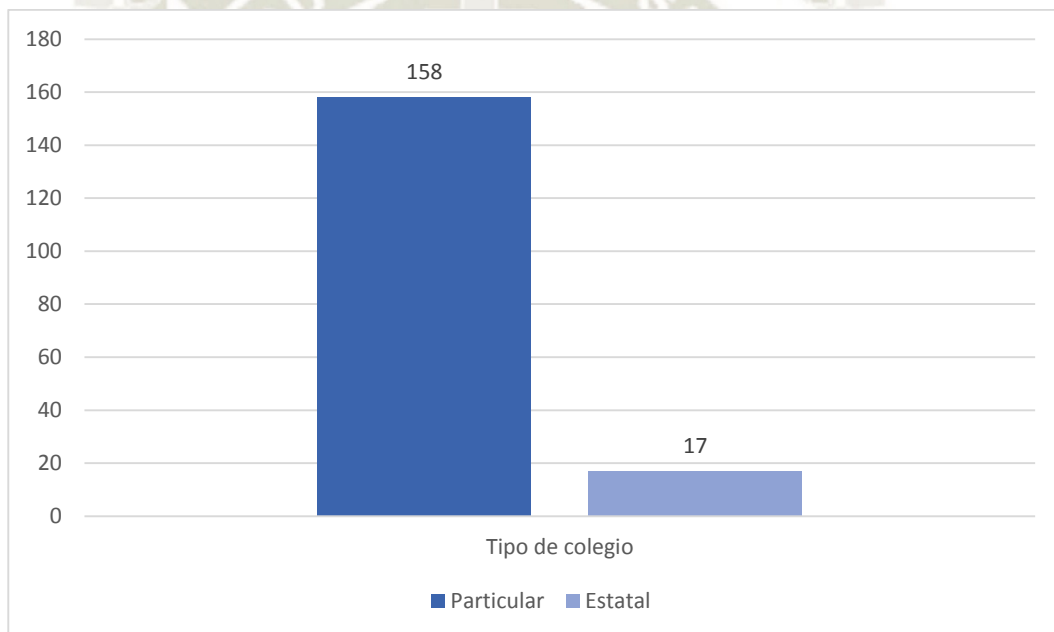
La gran mayoría de las personas saben hablar inglés y portugués, esto si lo relacionamos con el curso de idiomas que es obligatorio llevar y si no lo fuera el número de personas que saben más de un idioma sería nulo y contando aún más los que no han aprendido ningún idioma a pesar de haberse bachillerado, es decir haber aprobado todo, el cuál fue llevado sin conciencia y responsabilidad.

Tabla 17: ¿A qué tipo de colegio asistió?

¿A qué tipo de colegio asistió?		
	Frecuencia	Porcentaje
Particular	158	90,3
Estatad	17	9,7
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 12: Tipo de colegio



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Debido a que las instituciones educativas particulares y estatales tienen un alto nivel académico, se consideran en el mismo rango para el análisis de empleabilidad debido a que ambas tienen un puntaje de 1, no siendo considerado como prejuicio al momento de encontrar un empleo.



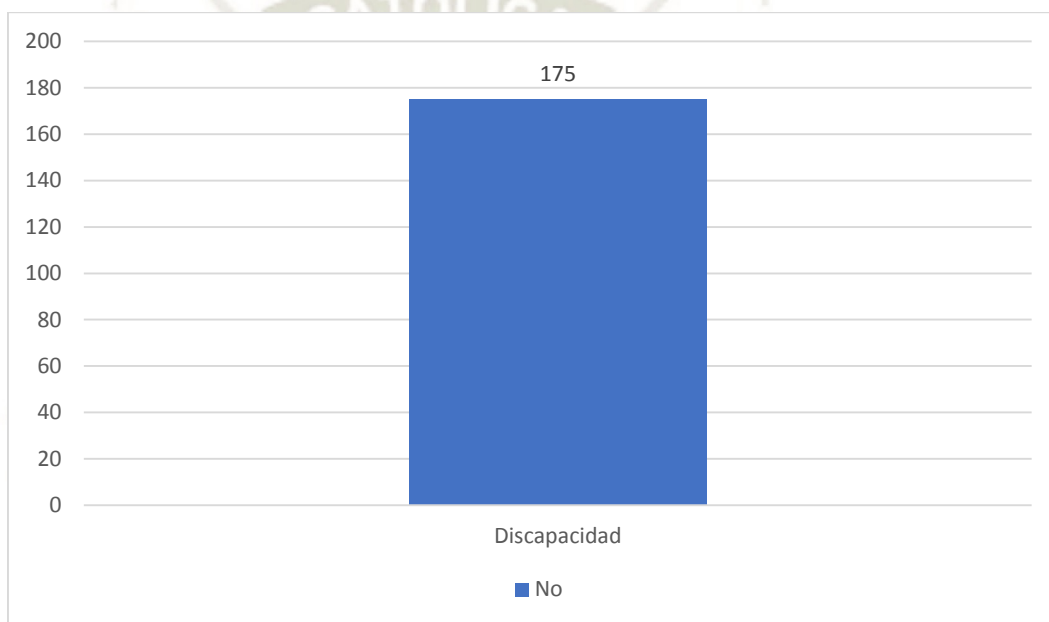
Tabla 18: ¿Posee Ud. alguna enfermedad y/o discapacidad?

¿Posee Ud. alguna enfermedad y/o discapacidad?		
	Frecuencia	Porcentaje
No	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 13: Enfermedad o discapacidad



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

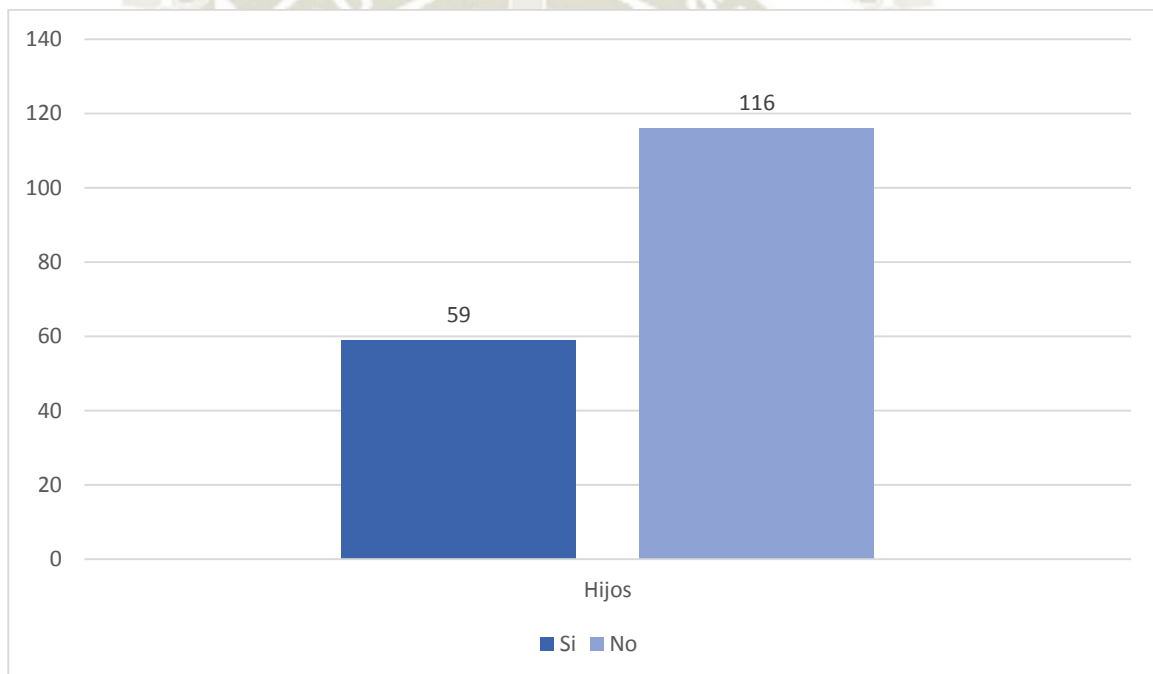
Los egresados de Administración de Empresas no tienen ninguna discapacidad o alguna enfermedad, como resultado en cuanto a salud se encuentra altamente empleable y no tendrían objeción al momento de obtener un puesto de trabajo.

Tabla 19: *¿Tiene hijos?*

<b>¿Tiene hijos?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	59	33,7
No	116	66,3
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

*Ilustración 14: Hijos*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Al igual que el Estado Civil, tener hijos puede generar impedimentos al momento de conseguir un empleo, ya que no todas las empresas están dispuestas a pagar una asignación familiar. Es decir que los egresados encuestados del 2015 al 2017 son relativamente empleable puesto que 59 tienen hijos y 116 no tienen hijos.

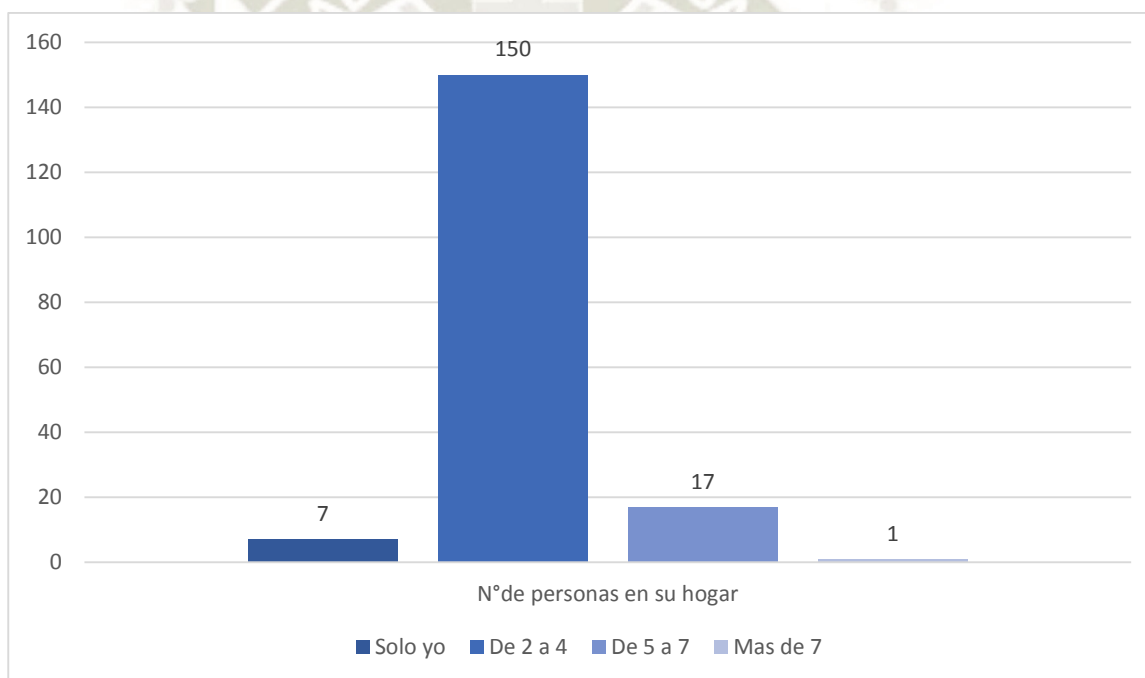
Tabla 20: ¿Cuántas personas viven en su hogar?

¿Cuántas personas viven en su hogar?		
	Frecuencia	Porcentaje
Solo yo	7	4
De 2 a 4	150	85.7
De 5 a 7	17	9.7
Más de 7	1	0.6
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 15: N° de personas en su hogar



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Casi en la totalidad de los egresados de los que encuestamos y viven de 2 a 4 personas en su hogar se refieren a la vez aquellos que tienen hijos y esto si lo relacionamos con lo anterior que tienen entre 25 a 29 años. Entendemos así que viven con su pareja y ya tienen formada su familia. Y aquellos que viven más de 4, no tienen hijos por lo que podemos concluir que tampoco tienen pareja.

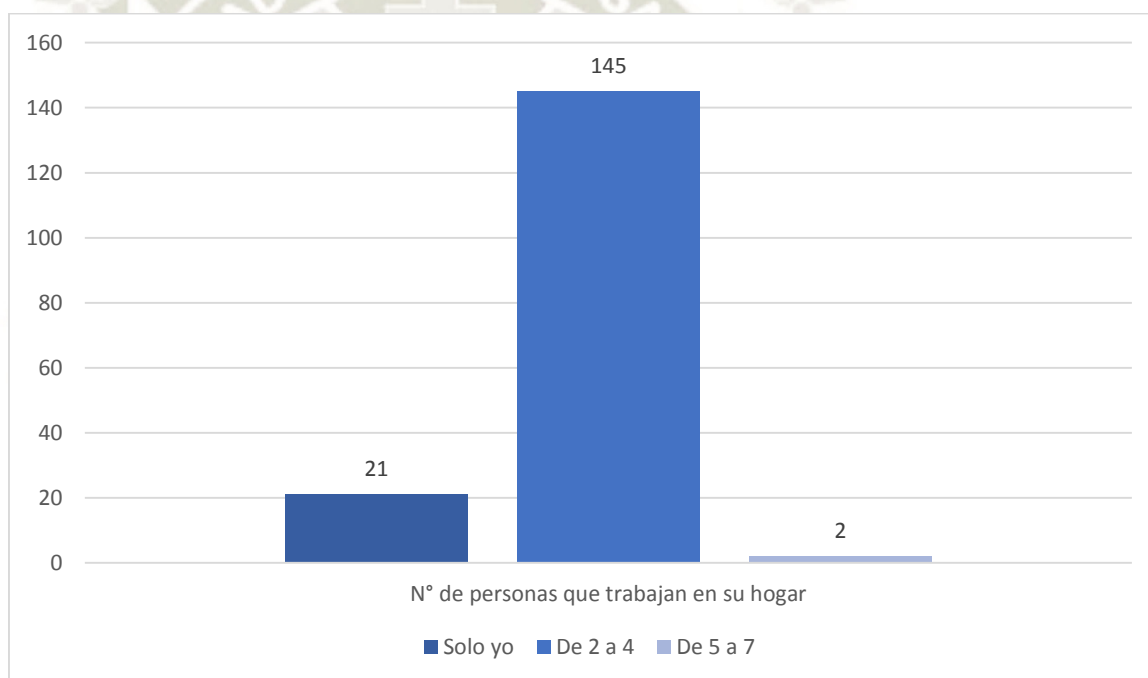
Tabla 21: ¿Cuántas personas trabajan en su hogar?

¿Cuántas personas trabajan en su hogar?		
	Frecuencia	Porcentaje
Solo yo	21	12
De 2 a 4	145	82.9
De 5 a 7	9	5.1
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 16: N° de personas que trabajan en su hogar



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

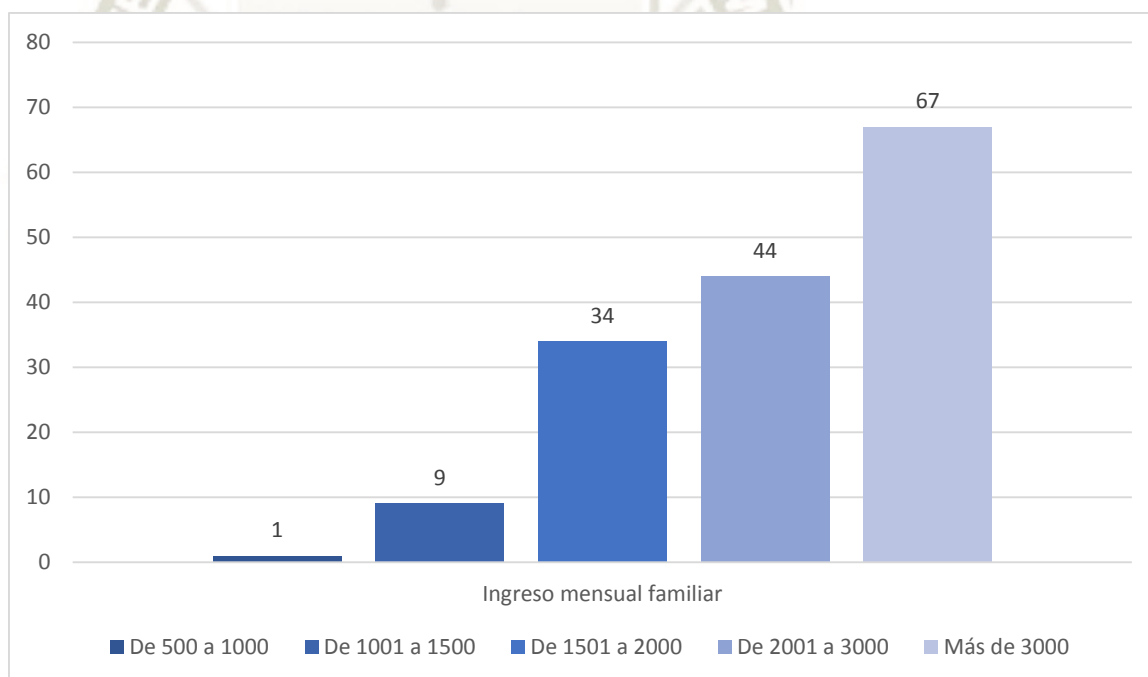
Se considera que los egresados encuestados del 2015 al 2017 en su mayoría son familias numerosas puesto que viven de 2 a 4 personas por casa siendo predominante, en relación con la pregunta anterior, solo viven en su hogar 150, siendo 145 las que trabajan.

Tabla 22: Aproximadamente, ¿Cuál es el ingreso mensual en su familia?

Aproximadamente, ¿Cuál es el ingreso mensual en su familia?		
	Frecuencia	Porcentaje
De 500 a 1000	1	,6
De 1001 a 1500	9	5,1
De 1501 a 2000	34	19,4
De 2001 a 3000	44	25,1
Más de 3000	87	49,7
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 17: Ingreso mensual familiar



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Tomando en consideración la pregunta anterior, de acuerdo al rango de 2 a 4 personas que viven en un hogar, tienen más de 3000 soles como ingresos mensuales. El ingreso familiar no es relativo al número de personas que viven en este. Por lo cual el ingreso es bajo para otros gastos familiares.

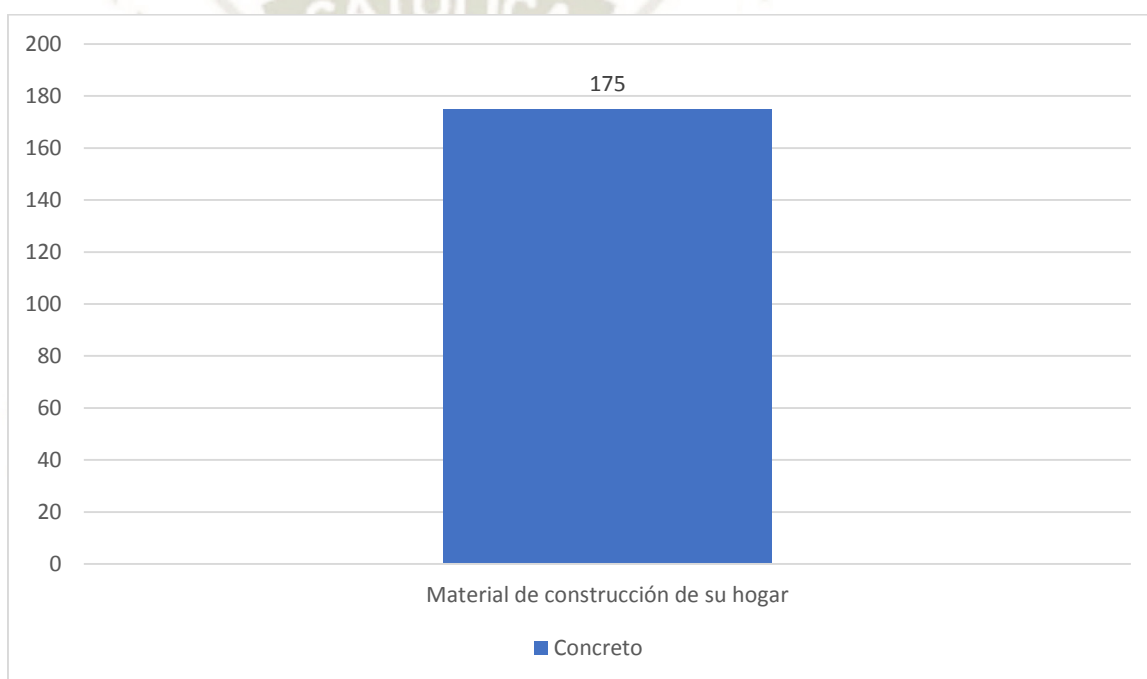
Tabla 23: ¿Cuál es el material de construcción de su casa?

¿Cuál es el material de construcción de su casa?		
	Frecuencia	Porcentaje
Concreto	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 18: Material de construcción de su hogar



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

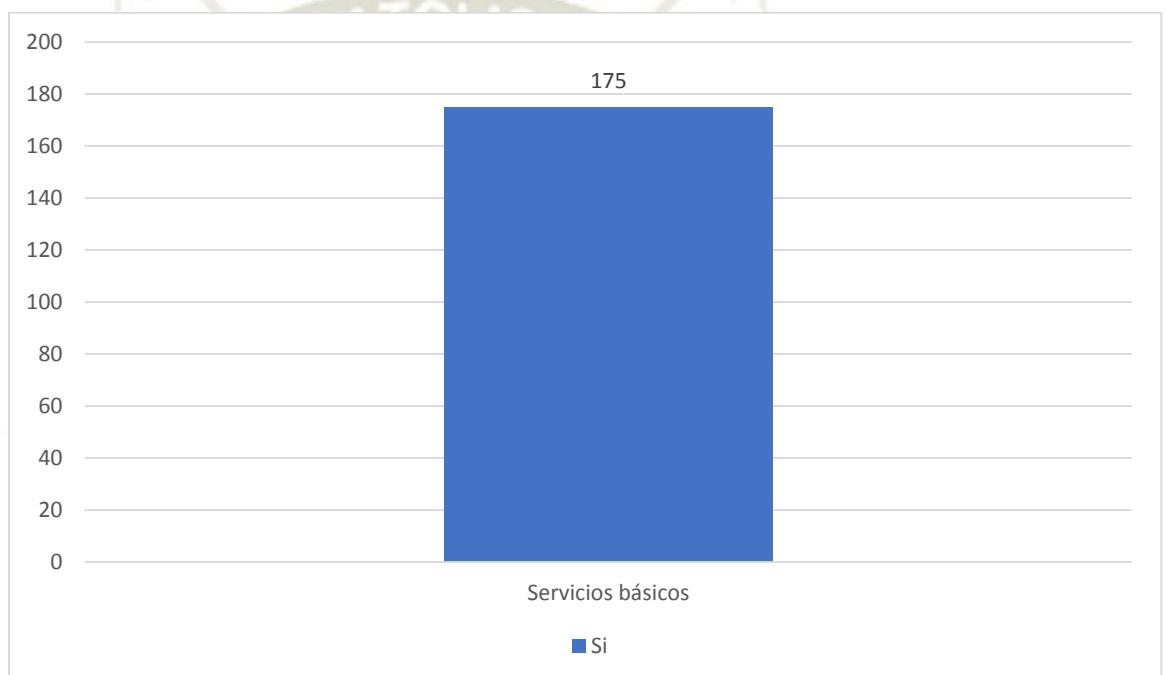
El material de construcción predominante del hogar de los egresados es el concreto, es decir que todos poseen un hogar de material de construcción noble, aunque también no es una pregunta común, se da por entendido que los egresados tienen un hogar bien construido y con buenos ingresos

Tabla 24: ¿Cuenta Ud. con servicios básicos? (Agua potable y luz eléctrica)

¿Cuenta Ud. Con servicios básicos? (Agua potable y luz eléctrica)		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 19: Servicios básicos



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Todos los egresados cuentan con servicios básicos: agua, desagüe, electricidad, son puntos a favor en cuanto a empleabilidad, aunque no es una pregunta común que se realice en una entrevista o una conversación, pero si son servicios principales con los que debe contar una persona.

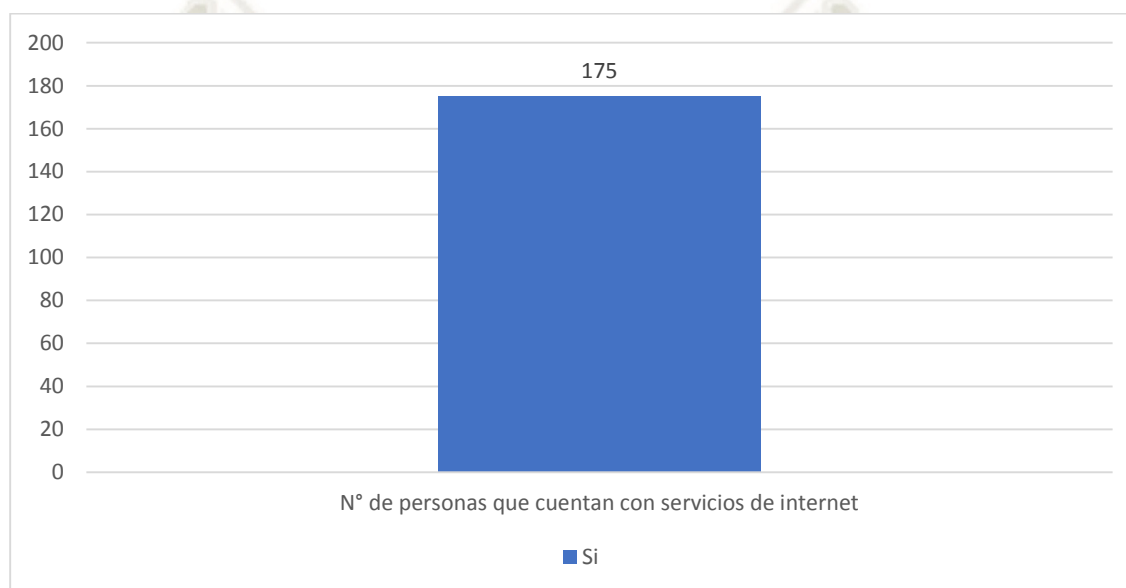
Tabla 25: ¿Cuenta Ud. con servicio de internet?

¿Cuenta Ud. con servicio de internet?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 20: Servicio de internet



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

En los últimos años, se ha vuelto indispensable tener internet. Y es debido a que se ha vuelto muy comercial entre jóvenes y adultos, poco a poco se fue dejando los lugares que por 1 sol o menos nos brindaban una hora de Internet y es así que gracias a esto podemos simplificarlos y hasta reducir el tiempo de búsqueda en algún tema en particular que solía costar mucho tiempo invertido en ir a las bibliotecas. Es por ello también que estas están quedando atrás y las personas ya no tienen ningún interés en conseguir un libro y si lo consideramos dentro de la empleabilidad, tener más conocimiento hasta nos hace más competitivos.



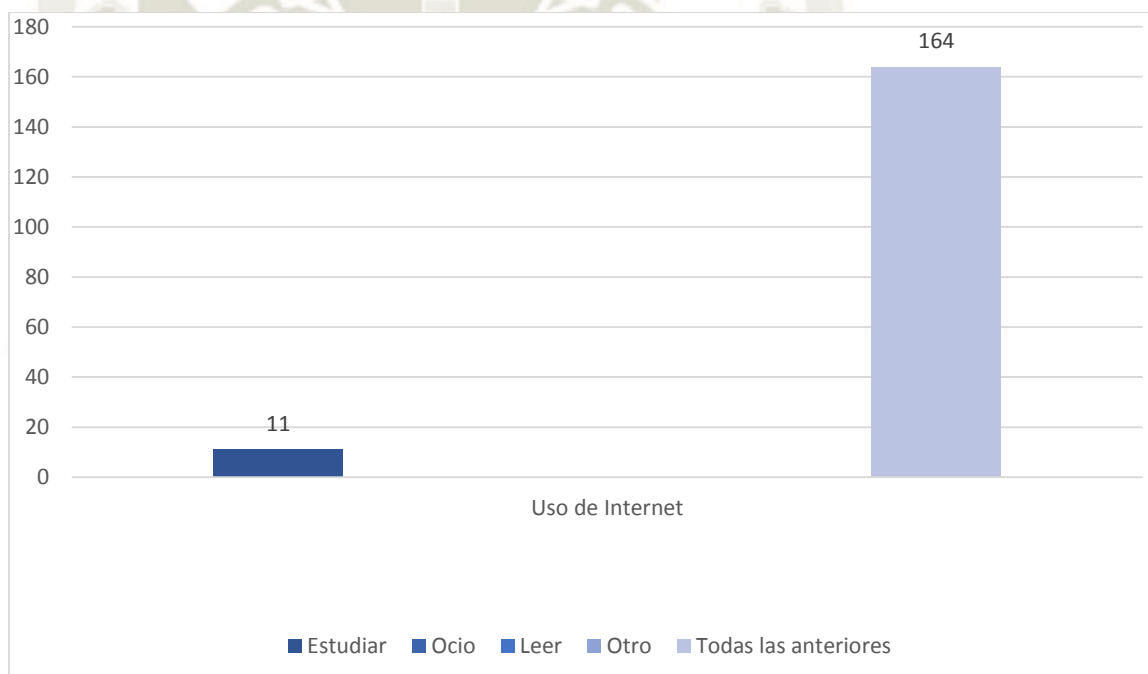
Tabla 26: ¿Cuál es el uso que le da a Internet?

¿Cuál es el uso que le da a Internet?		
	Frecuencia	Porcentaje
Estudiar	11	6.3
Todas las anteriores	164	93.7
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 21: Uso dado a Internet



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

El internet es usado de muchas maneras y puede ser muy beneficioso si se sabe usar con cautela. Es así que en su mayoría dicen haberlo usado para ocio, para estudio, para leer, etc.

Poco a poco los lugares en donde se ofrecía internet por una hora a cambio de un sol ya está quedando atrás debido a que casi en su 100% de todos nosotros contamos con servicio de Internet en nuestros hogares.

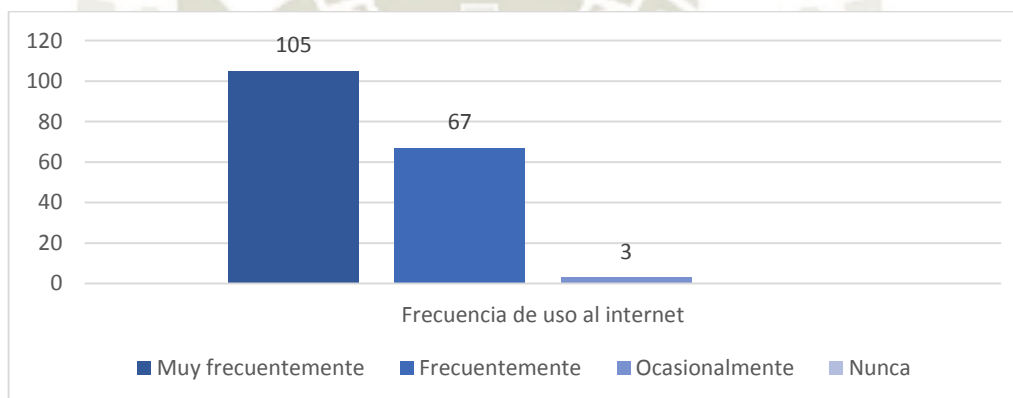
Tabla 27: ¿Cuál es la frecuencia de uso que le da a internet?

¿Cuál es la frecuencia de uso que le da a internet?		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	105	60
Frecuentemente	67	38.3
Ocasionalmente	3	1.7
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 22: Frecuencia de uso al Internet



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Cuando estamos caminando por la calle, la mayoría de las personas están usando su celular y en su totalidad están utilizando Internet. Se ha vuelto tan imprescindible para nosotros que hasta lo usamos caminando, cuando comemos, con nuestra familia, cuando viajamos, hasta con nuestro propio grupo de amigos. Y como podemos observar en este estudio no hay ningún egresado que no lo use, esto si lo realizamos un poco con la información. Anteriormente era complicado poder llenarnos de conocimiento, ahora, es muy sencillo poder encontrar libros, revistas, artículos, noticias, etc. A cerca de cualquier tema de nuestro interés. Pero lamentablemente no es bien utilizado en estos días, por lo cual en algunos casos se ha logrado convertir hasta en adicción.

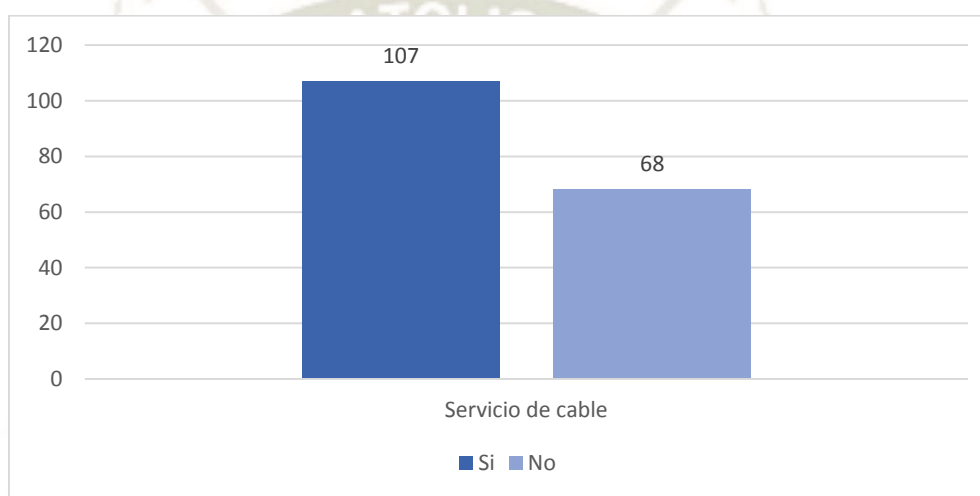
Tabla 28: ¿Cuenta Ud. con servicio de cable?

¿Cuenta Ud. con servicio de cable?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	107	61.1
No	68	38.9
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 23: Servicio de cable



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Hoy en día existen tres grupos de personas. En el primero se encuentran aquellos que cuentan con servicio de cable y lo utilizan, viendo algún programa, alguna serie o hasta alguna película. El segundo grupo se encuentran aquellos que también cuentan con servicio de cable, pero no lo utilizan debido a que aparecieron otras plataformas como Netflix en la cual uno pagando una cantidad de dinero mensual este servicio le brinda todas sus series y películas a muy buena calidad de video. Y el último grupo que no cuentan con servicio de cable y solo cuentan con Netflix, por lo que se puede entender que un poco menos de la mitad de los que pusieron que no cuentan con servicio de cable, cuentan con alguna de estas plataformas.

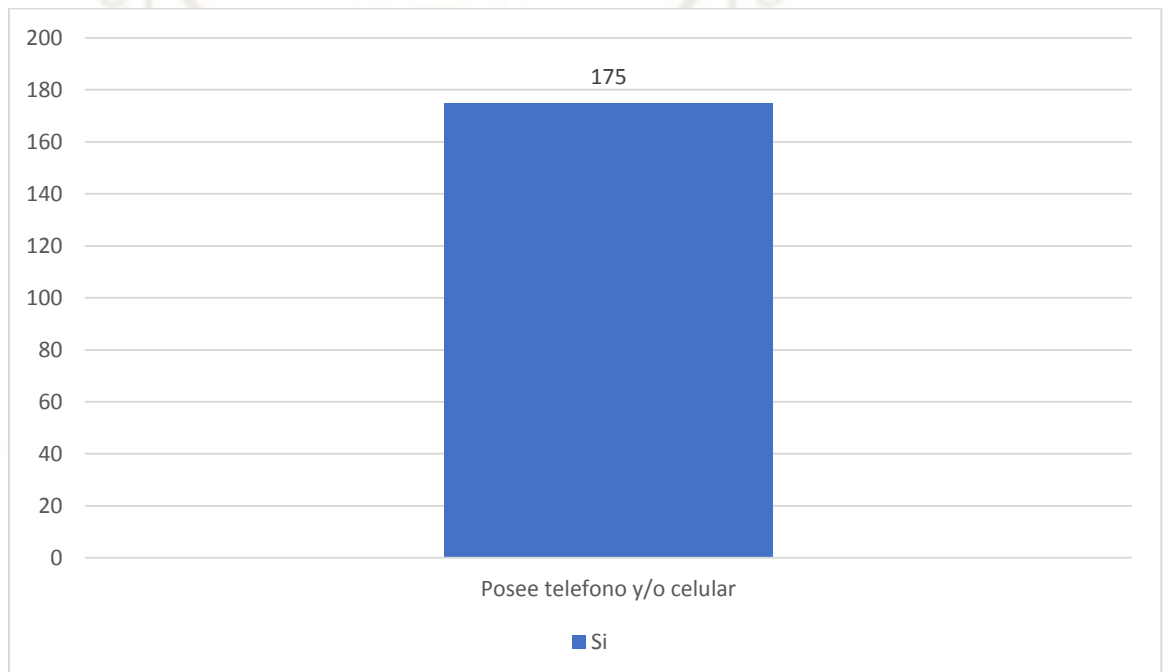
Tabla 29: ¿Posee Ud. teléfono y/o celular?

¿Posee Ud. teléfono y/o celular?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 24: Teléfono y/o celular



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

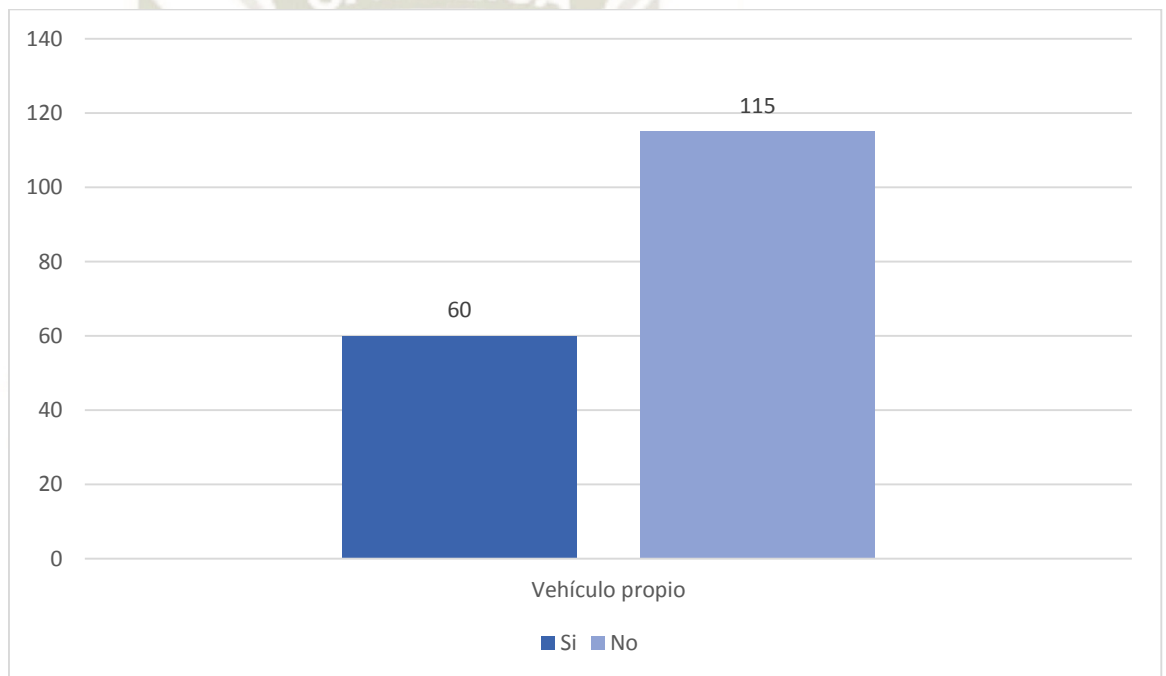
En pleno 2018 es difícil comprender porque alguien no tendría un celular o Smartphone. Se ha vuelto algo tan comercial que así sea de gama baja, todos tenemos unos. Hasta vemos por las calles a personas mayores utilizando uno. Es por ello que, en nuestro cuestionario, todos cuentan con celular.

Tabla 30: ¿Posee Ud. vehículo propio?

¿Posee Ud. vehículo propio?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	34.3
No	115	65.7
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 25: Vehículo propio



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Hoy en día es indispensable contar con licencia de conducir o vehículo propio ya que muchas empresas consideran como requisito el poder manejar y esto hace que la persona se vuelva más empleable, es decir que los egresados encuestados al momento de postular a una oferta laboral no serían considerados.

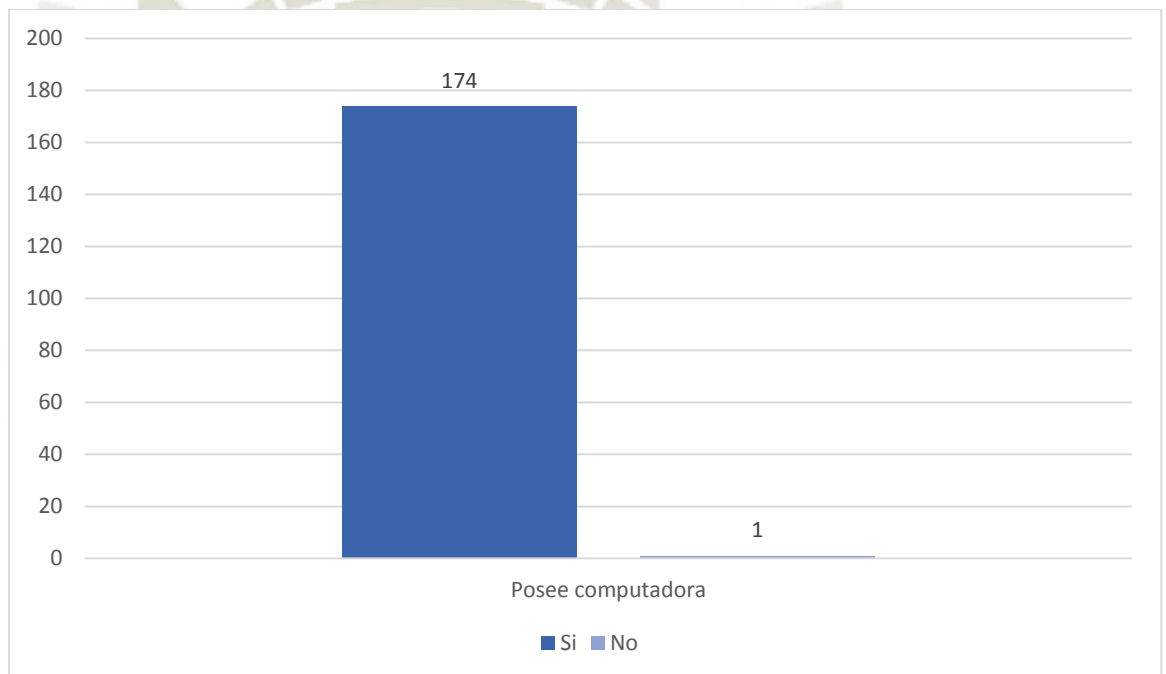
Tabla 31: ¿Posee Ud. computadora en su hogar?

¿Posee Ud. computadora en su hogar?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	174	99.4
No	1	0.6
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 26: Posee computadora



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Como en resultados anteriores pudimos ver que todos los egresados cuentan con servicio de Internet. Y a la vez todos contaban con celular y también con una laptop o computadora. Durante su periodo de estudio de 5 años o más es muy difícil realizar trabajos o alguna otra tarea sin tener un ordenador

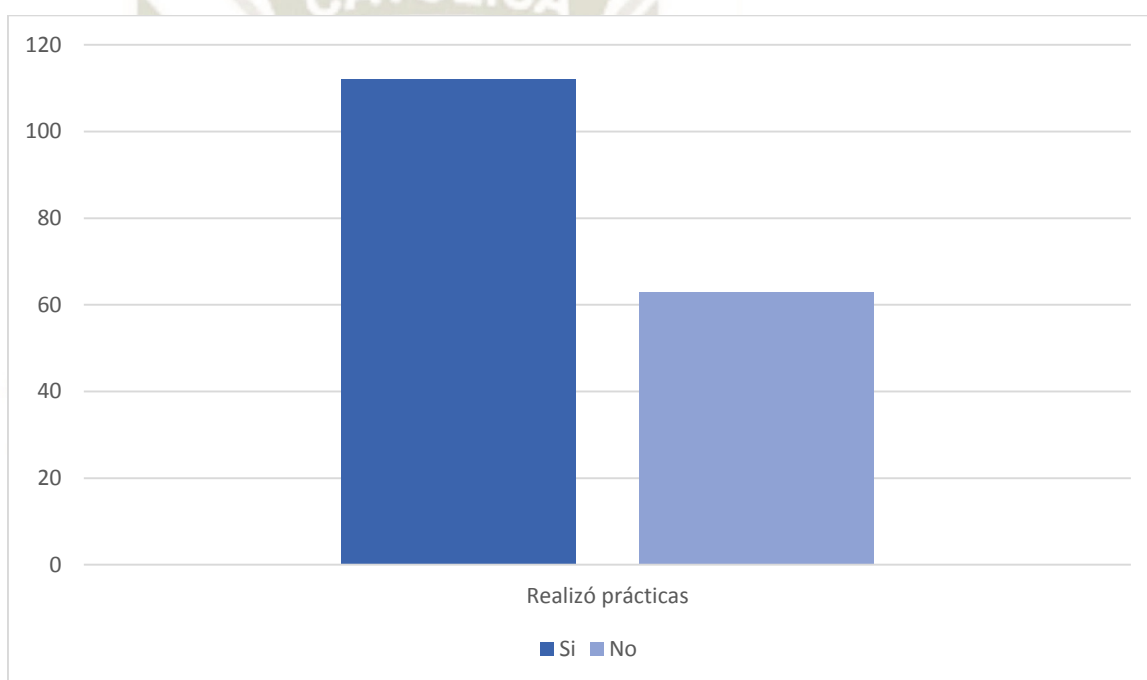
Tabla 32: ¿Ud. realizó prácticas pre-profesionales o profesionales?

¿Ud. realizó prácticas pre-profesionales o profesionales?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	112	64,0
No	63	36,0
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 27: Realizó prácticas



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Más de la mitad de los egresados no cuentan con previa experiencia para ingresar al mundo laboral, esto se ve reflejado en esta pregunta la cual revela que los egresados no han realizado prácticas. Esto es un impedimento al momento de conseguir un puesto. La EPAE debería considerar como requisito tener prácticas pre profesionales para bachillerarse, tal cual consideran otras carreras de la universidad.

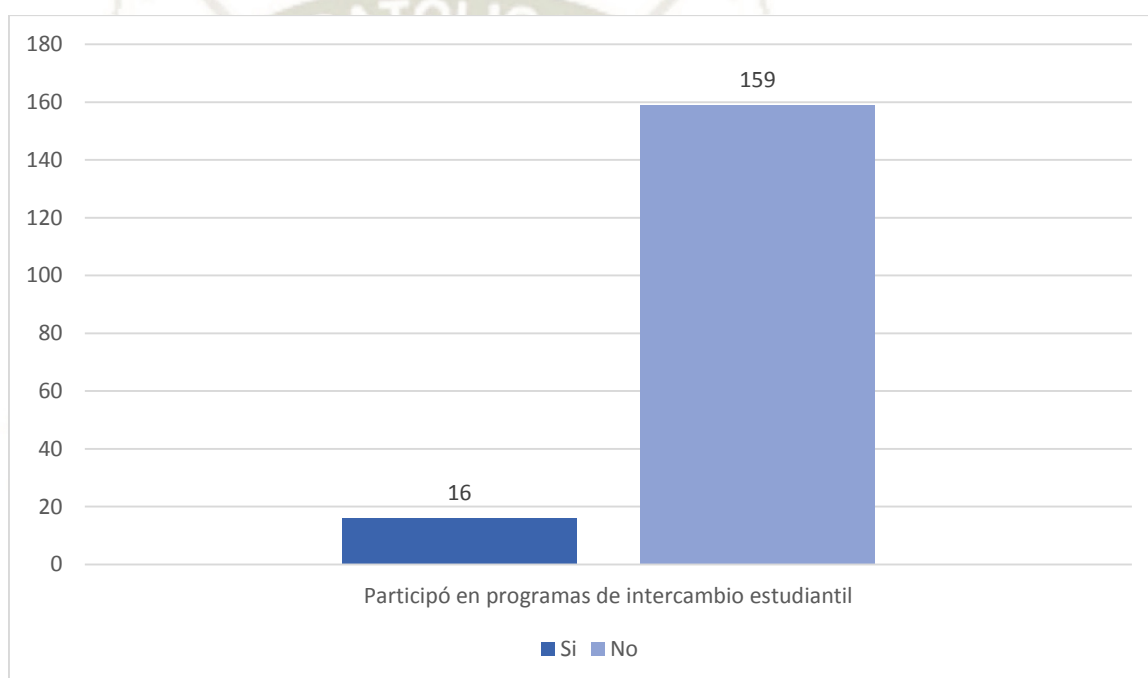
Tabla 33: ¿Participó en programas de intercambio estudiantil?

¿Participó en programas de intercambio estudiantil?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	9.1
No	159	90.9
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 28: Programas de intercambio estudiantil



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Es muy poco el porcentaje el cual participa en intercambios estudiantiles, esto significa que un estudiante se va todo un semestre a otro país, así como la otra persona de dicho país viene al nuestro a estudiar mientras ambas familias se encargaran de él o ella. Casi la mayoría no hace estos intercambios por falta de dinero, tiempo, incomodidad. Pero es una perfecta opción para aprender de una cultura diferente, aprender cosas nuevas en otros lugares y así ganar más conocimientos.



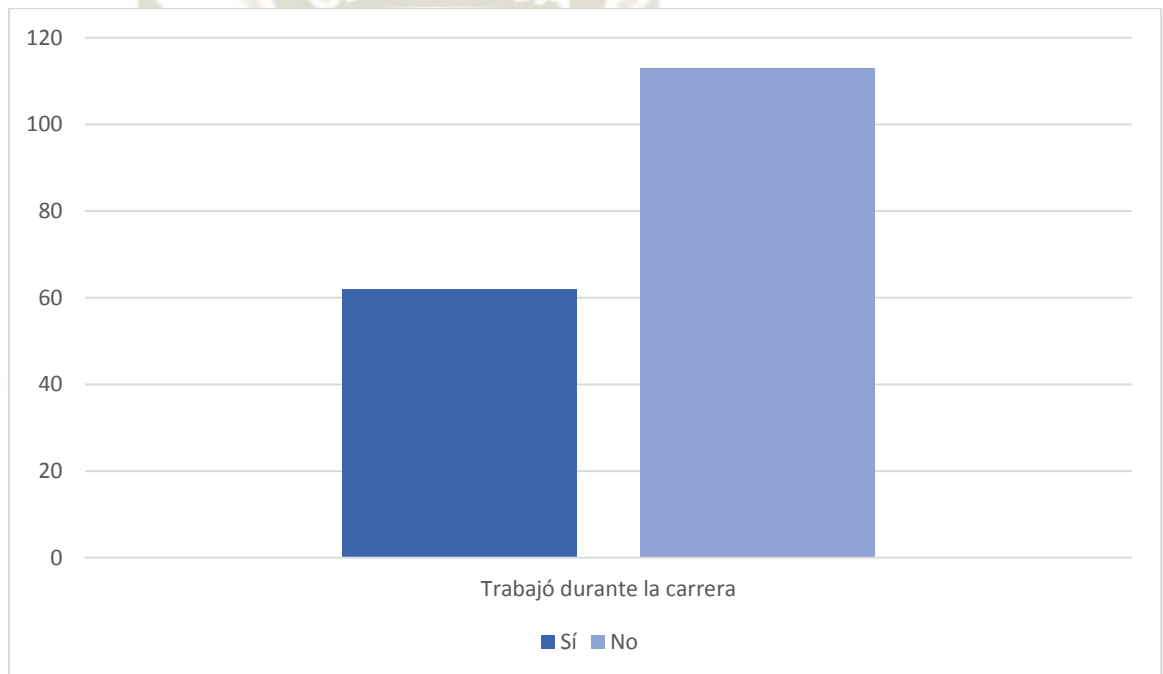
Tabla 34: ¿Trabajó durante la carrera?

¿Trabajó durante la carrera?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	35,4
No	113	64,6
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 29: Trabajó durante la carrera



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

La mayoría de los egresados no trabajó durante la carrera aun así considerando que las prácticas pre-profesionales son empleo durante la carrera. A pesar de que la bolsa de trabajo EPAE no está enfocada para estudiantes de administración ya que es sustancial de que el egresado adquiera experiencia en los diferentes ámbitos del mercado laboral.

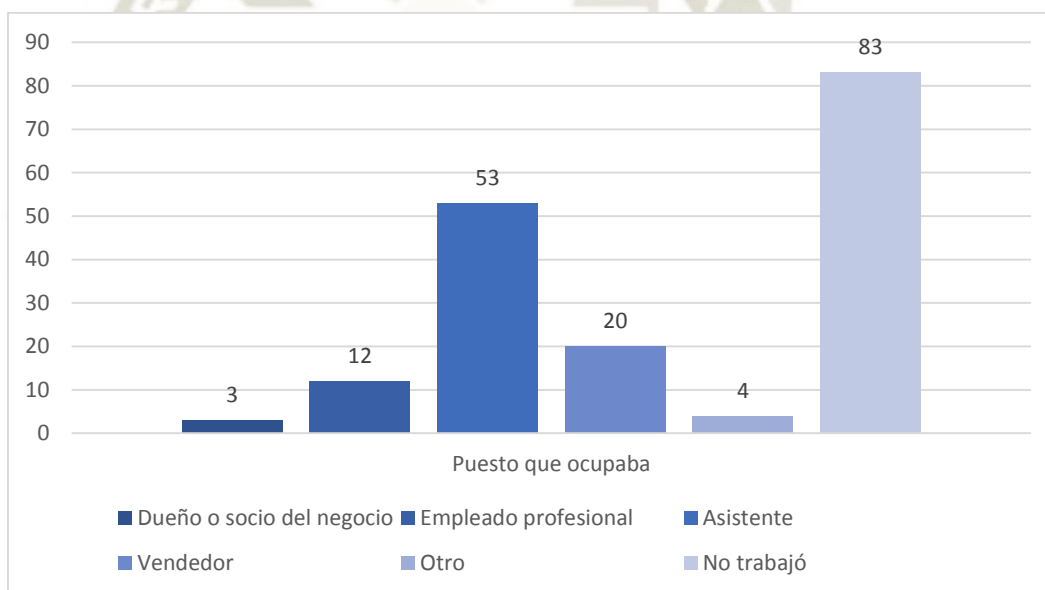
Tabla 35: ¿Cuál es el puesto que ocupaba?

¿Cuál es el puesto que ocupaba?		
	Frecuencia	Porcentaje
No trabajó	83	47.4
Dueño o socio del negocio	3	1.7
Empleado profesional	12	6.9
Asistente	53	30.3
Vendedor	20	11.4
Otro	4	2.3
Total	175	100

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 30: Puesto que ocupaba



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

En su mayoría el puesto ocupado fue asistente o vendedor, esto es entendible ya que sin haber acabado la carrera generalmente no se puede aspirar a mucho y menos aún sin tener mucha experiencia laboral. Y contando el ingreso familiar que tienen actualmente muchos no cuentan con un ingreso elevado y esto es preocupante porque indica que el egresado no es muy empleable para poder conseguir un puesto o cargo más alto.

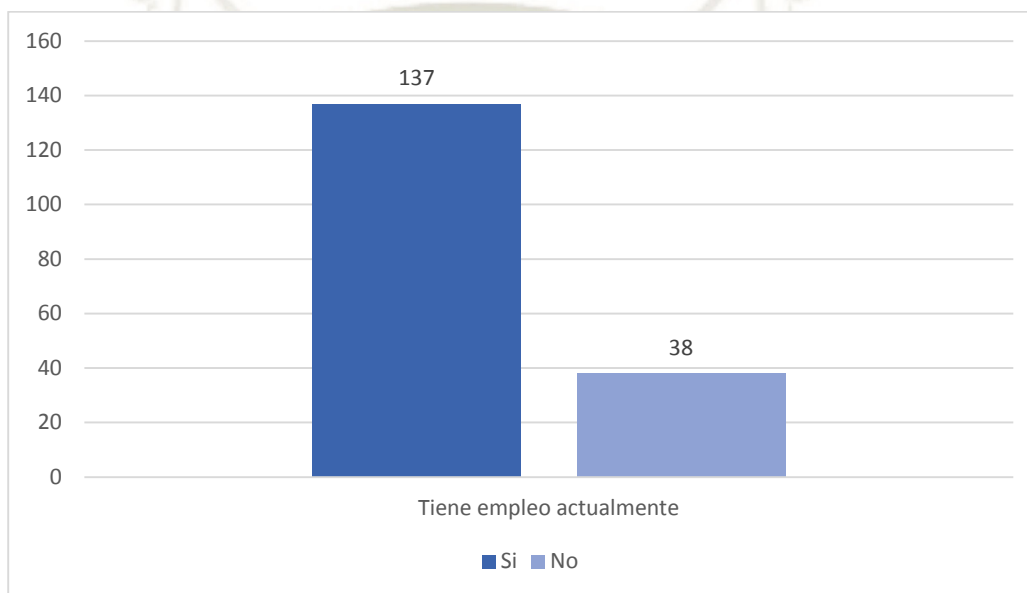
Tabla 36: *Actualmente, ¿Tiene empleo?*

<b>Actualmente, ¿Tiene empleo?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	137	78,3
No	38	21,7
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 31: Tiene empleo actualmente*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

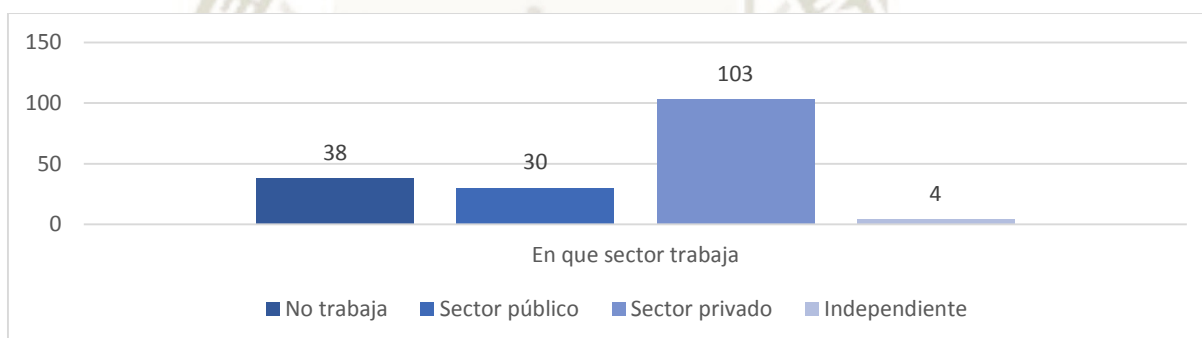
De acuerdo a la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), la tasa de creación de empleo formal en el sector privado de Arequipa se redujo de 7 mil 700 a 4 mil 912, en cuanto a los egresados desde el 2015 al 2017, un 21.7% no tiene empleo en la actualidad, aunque la cifra es menor a el porcentaje que si tiene empleo, son 38 egresados de Administración de Empresas, que por diferentes motivos no tienen empleo que en los siguientes resultados se definirán dichos motivos, sin embargo, creemos que el desempleo debería reducirse y aumentar la empleabilidad en la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.

Tabla 37: ¿En qué sector?

¿En qué sector?		
	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja	38	21,7
Sector Público	30	17,1
Sector Privado	103	58,9
Independiente	4	2,3
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 32: En qué sector trabaja



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

De acuerdo a la pregunta anterior, 78.3% tienen empleo actualmente y se preguntó a egresados en que sector trabajan: sector público, privado o independiente, 17.1% trabaja en el sector público, 58.9% en el sector privado y 2.3% trabajan de forma independiente, lo cual demuestra a grandes rasgos que los administradores prefieren trabajar en el sector privado o encuentran más oportunidades en dicho sector, a comparación del sector público, así como también ser independientes y crear su propio negocio, sin embargo creemos que las cifras de administradores independientes aumentarían si se tomara egresados de años anteriores.

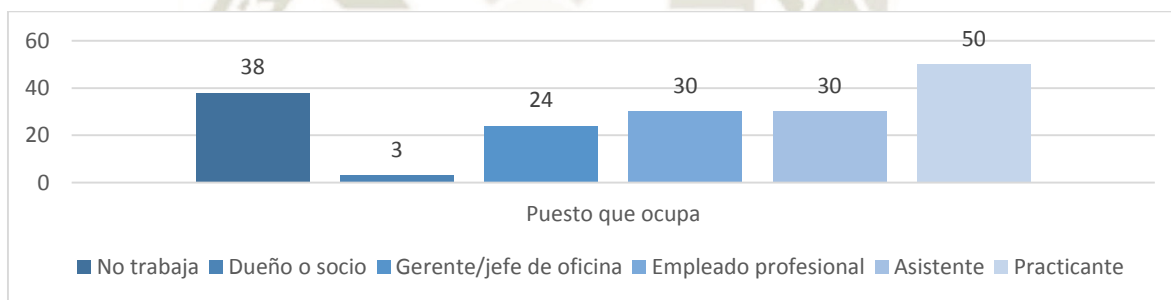
Tabla 38: ¿Cuál es el puesto que ocupa?

¿Cuál es el puesto que ocupa?		
	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja	38	21,7
Dueño o socio del negocio	3	1,7
Gerente/Jefe de oficina	24	13,7
Empleado Profesional	30	17,1
Asistente	30	17,1
Practicante	50	28,6
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 33: Puesto que ocupa



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Siguiendo con los datos de los egresados que tienen empleo actualmente ya sea en el sector público, privado o independiente, se les pregunto qué puesto ocupaba en la organización donde trabaja, y de acuerdo a la pregunta se puede desglosar que el mayor porcentaje (28.6%) realiza prácticas profesionales siendo entendible puesto que los encuestados fueron del año 2015 hasta el 2017 y son recién egresados, 17.1% trabaja como asistente, así como también 17.1% trabaja como empleado profesional en diferentes áreas de la organización, 13.7% es gerente o jefe de oficina y un 1.7% es dueño o socio del negocio dicho porcentaje se puede referir a egresados que trabajan de forma independiente.

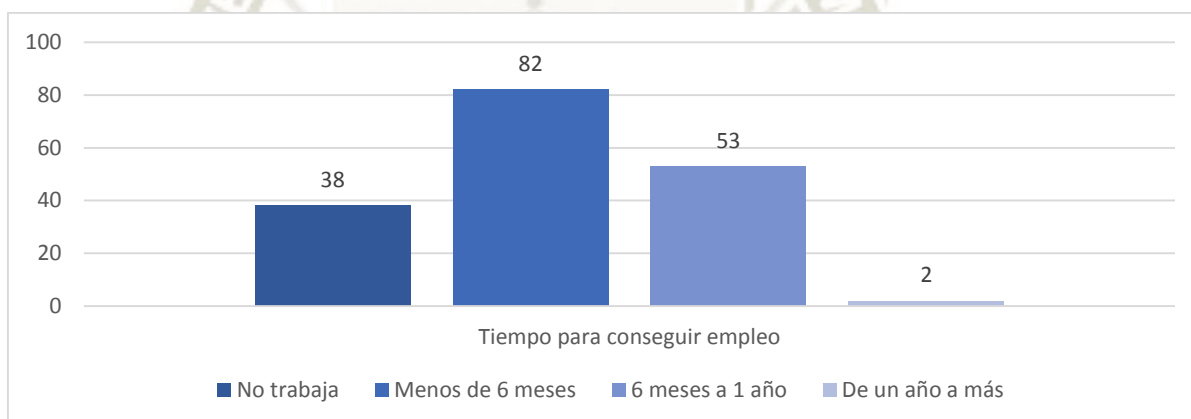
Tabla 39: ¿Cuánto tiempo le tomó conseguir su último empleo?

¿Cuánto tiempo le tomó conseguir su último empleo?		
	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja	38	21,7
Menos de 6 meses	82	46,9
6 meses a 1 año	53	30,3
De un año a más	2	1,1
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 34: Tiempo para conseguir empleo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Siguiendo con los egresados que poseen empleo actual, se les pregunto acerca de cuánto tiempo se demoraron en conseguir su empleo actual, a lo que la mayoría (46.9%) indico que se demoró menos de 6 meses lo cual es un buen índice de empleabilidad en dicho porcentaje, sin embargo 31.4% se demoró de 6 a más en conseguir su empleo actual, aunque la causa se puede deducir que el empleo requería de un proceso previo, y otros casos donde los egresados no encontraban un trabajo de acuerdo a sus expectativas o caso contrario para las empresas los egresados no cumplían con el perfil establecido.

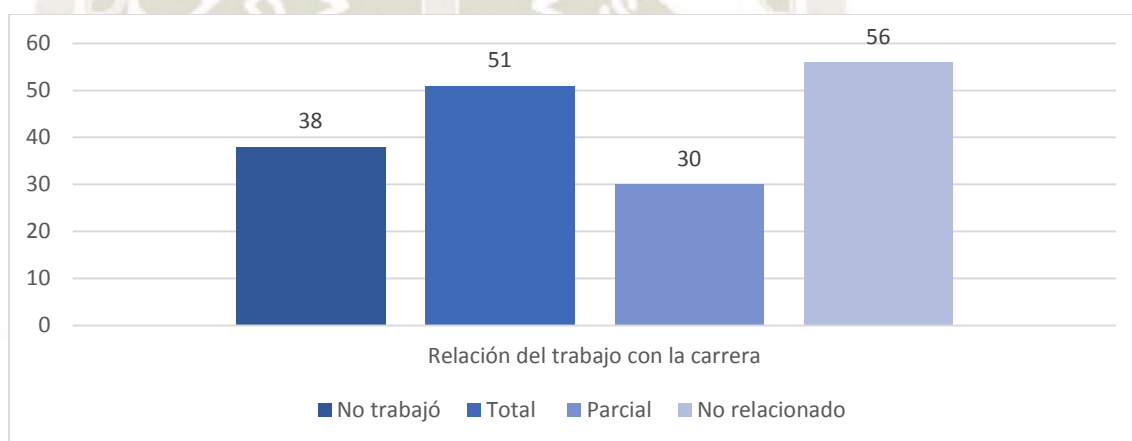
Tabla 40: ¿Qué nivel de relación tiene su trabajo con su carrera profesional?

¿Qué nivel de relación tiene su trabajo con su carrera profesional?		
	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja	38	21,7
Total	51	29,1
Parcial	30	17,1
No relacionado	56	32,0
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 35: Relación del trabajo con la carrera



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Considerando que los egresados son del 2015 al 2017 se observa que la cantidad de trabajo no relacionado con los que no trabajan es mayor a la cantidad de empleos totalmente relacionados y parcialmente relacionados. Estos números indican que es preocupante porque existe subempleo.

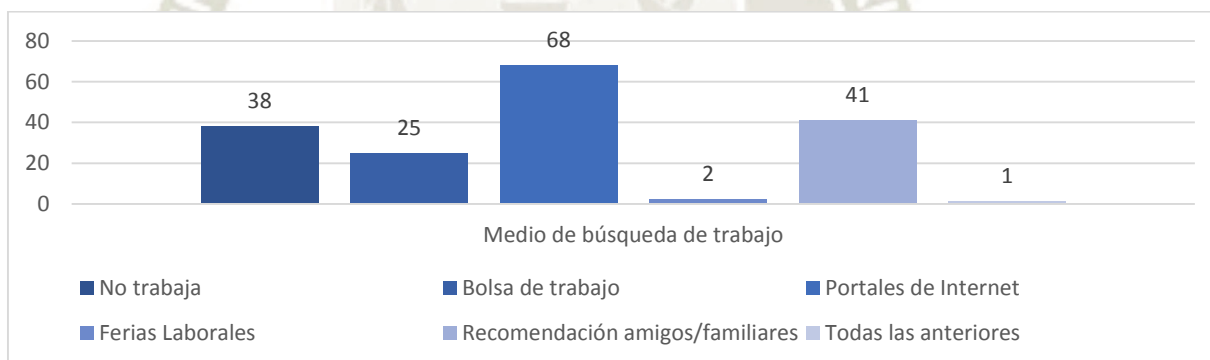
Tabla 41: ¿Cuál es el medio de búsqueda de trabajo que Ud. utiliza?

¿Cuál es el medio de búsqueda de trabajo que Ud. utiliza?		
	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja	38	21,7
Bolsa de trabajo	25	14,3
Portales de internet	68	38,9
Ferías laborales	2	1,1
Recomendaciones de amigos o familiares	41	23,4
Todas las anteriores	1	,6
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 36: Medio de búsqueda de trabajo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Un 38.9% indicó que busca empleo por medio de portales de internet, debido al uso de internet actual es mucho más rápido y fácil la búsqueda de trabajo por internet. Así como también un 23.4% indicó que su trabajo fue por recomendación de amigos o familiares, y para nosotros una persona debe mantener contacto constantemente con personas que los ayuden a ser empleable, 14.3% hizo uso de las bolsas de trabajo, un pequeño porcentaje (1.1%) asistió a ferias laborales para obtener empleo.



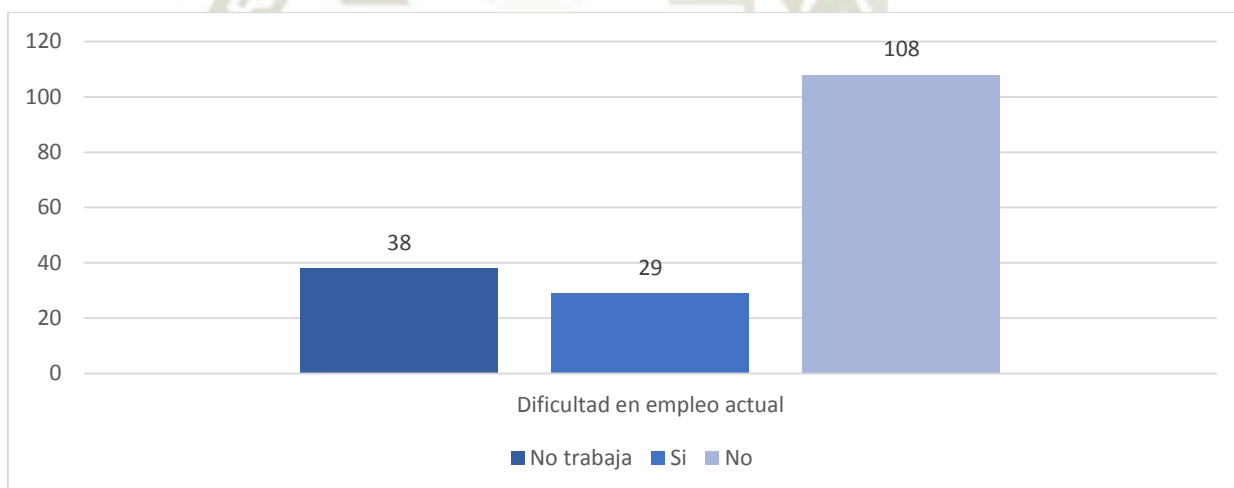
Tabla 42: *¿Tiene Ud. alguna dificultad en su empleo actual?*

<b>¿Tiene Ud. alguna dificultad en su empleo actual?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja	38	21,7
Si	29	16,6
No	108	61,7
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 37: Dificultad en el empleo actual*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Es importante conocer si los egresados tienen alguna dificultad en su empleo actual, y los resultados son los siguientes: 16.6% Si tiene dificultad en su empleo actual y 61.7% de los encuestados no tiene ninguna dificultad en su empleo actual. Los datos en su mayoría son satisfactorios debido a que es gratificante conocer que los egresados realizan su trabajo con normalidad, sin embargo, en la siguiente pregunta se detallara los motivos por los cuales los egresados con empleo tienen dificultad.

Tabla 43: De acuerdo a la pregunta anterior, ¿Cuál cree que fue el motivo más relevante?

De acuerdo a la pregunta anterior, ¿Cuál cree que fue el motivo más relevante?		
	Frecuencia	Porcentaje
No tiene dificultades	146	83,4
Falta de experiencia	28	16,0
Otro	1	,6
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 38: Motivo de Dificultad



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

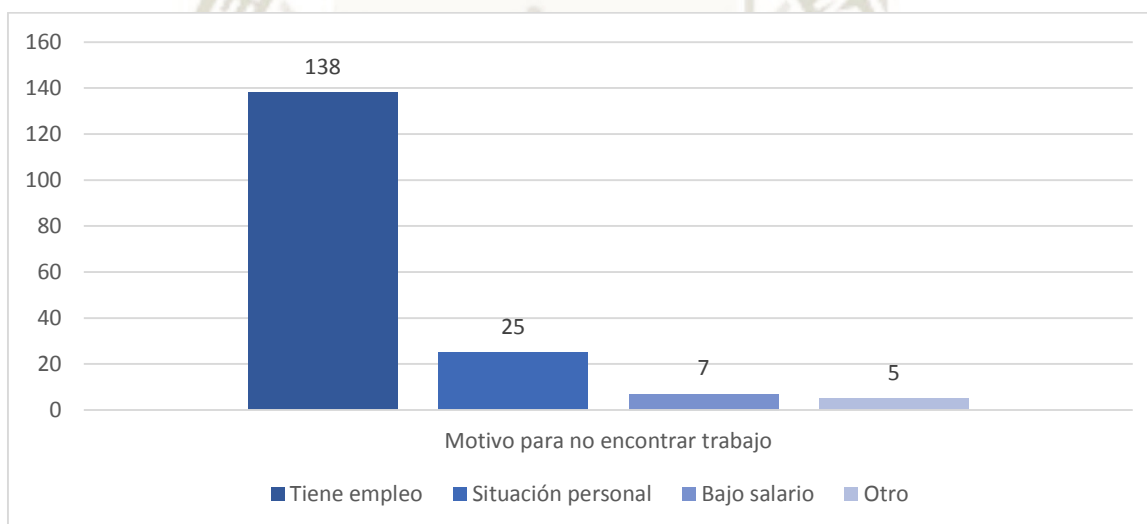
De acuerdo a la pregunta anterior, en la encuesta se propuso alternativas para saber cuál es el motivo de dificultad que tienen los egresados con empleo actual y que vayan exclusivamente ligadas a la Administración, tales como: Falta de capacidad para resolver problemas prácticos, falta de experiencia, falta de conocimientos actualizados y otros (mal clima laboral, trabajo de alta presión, etc.), y según los resultados el 16 % opina que es por falta de experiencia, y uno de los factores es que el egresado no trabajó durante la carrera o realizó prácticas pre profesionales o profesionales.

Tabla 44: ¿Cuál cree que fue el motivo por el que no encontró trabajo?

¿Cuál cree que fue el motivo por el que no encontró trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiene empleo	138	78,9
Situación personal	25	14,3
Bajo salario	7	4,0
Otro	5	2,9
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 39: Motivo para no encontrar trabajo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Esta pregunta se realizó a los egresados que no tienen empleo actualmente, para conocer el motivo de su situación, entre las alternativas a considerar fueron: No encuentro trabajo en el área, situación personal, bajo salario, no cuento con el grado académico requerido, los egresados contestaron en su mayoría 14.3% que era alguna situación personal, 4% por el bajo salario que ofrecen las empresas y 1.9% otros motivos, es decir que los trabajos actuales del mercado no cumplen con las expectativas de los egresados.

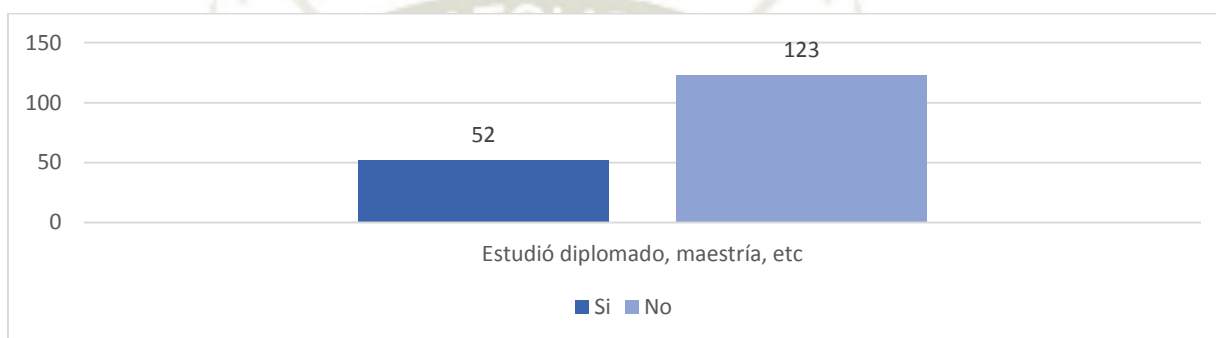
Tabla 45: ¿Estudió Ud. un diplomado, maestría, etc.?

¿Estudió Ud. un diplomado, maestría, etc.?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	29,7
No	123	70,3
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 40: Estudió diplomado, maestría, etc.



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Adicionalmente a la preparación recibida por el centro de estudios, es importante para que el egresado sea empleable al mercado es que considere estudios de extensión profesionales, tales como diplomados, maestrías, etc. Puesto que dichos estudios beneficiaran en su totalidad al egresado al momento de buscar un empleo en el área de especialidad de su preferencia, los resultados fueron que en su mayoría (70.3%) no estudio diplomados, maestrías, etc. Lo cual reduce el índice de empleabilidad entre los egresados.

En cuanto a los egresados que realizaron estudios de extensión profesional (29.7%), cuentan con maestría Project manager, maestría de seguridad y salud en minería, maestría de micro finanzas, diplomado de gestión aduanera, gestión empresarial, gestión pública, comercio exterior, recursos humanos, asistencia de gerencia.

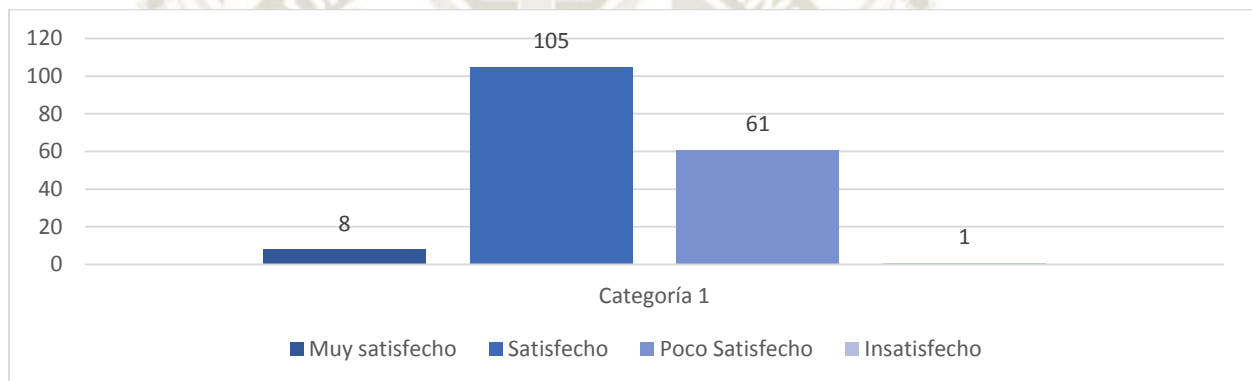
Tabla 46: ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la preparación recibida en la UCSM?

¿Cuál es el nivel de satisfacción con la preparación recibida en la UCSM?		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	8	4,6
Satisfecho	105	60,0
Poco satisfecho	61	34,9
Insatisfecho	1	,6
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 41: Nivel de satisfacción en UCSM



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Para realizar la propuesta en la investigación, necesitamos conocer de acuerdo a los egresados el nivel de satisfacción con la preparación recibida en la UCSM, de acuerdo a cursos, profesores, congresos, etc. Para lo cual 64.6% se encuentra entre muy satisfecho y satisfecho, siendo la mayoría de los egresados y dando buenas cifras para la UCSM y EPAE, sin embargo, la brecha entre satisfacción e insatisfacción es corta y es un punto que debe mejorarse por el centro de estudios, así como también aseguramos que los servicios que brinde la EPAE y UCSM será de vital importancia para que el egresado o estudiante se encuentre satisfecho una vez que termine sus estudios.

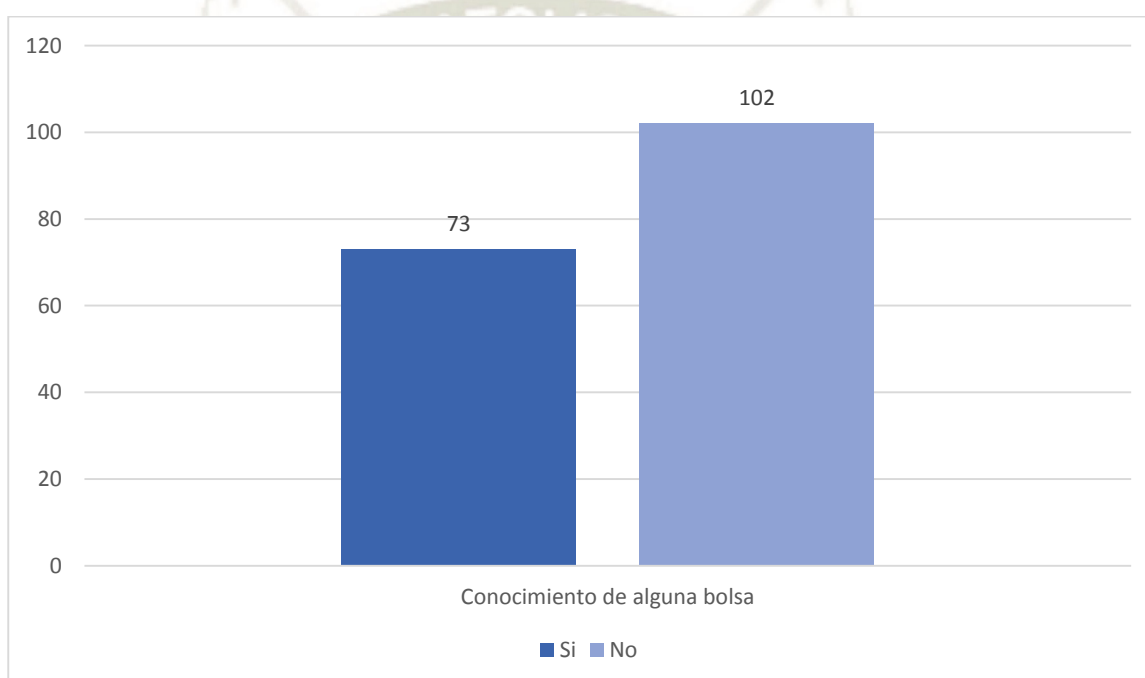
Tabla 47: ¿Tiene conocimiento de alguna bolsa de trabajo?

¿Tiene conocimiento de alguna bolsa de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	73	41,7
No	102	58,3
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 42: Conocimiento de alguna bolsa de trabajo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Se preguntó a los egresados si tienen conocimiento de alguna bolsa de trabajo en Arequipa, incluyendo bolsas de trabajo virtuales, y los resultados fueron inesperados debido a que el 58.7% no tiene conocimiento de ninguna bolsa de trabajo, es preocupante ya que los jóvenes usan en su mayoría bolsas de trabajo para poder encontrar un trabajo, las bolsas de trabajo ayudarían a los egresados a obtener un empleo rápidamente.

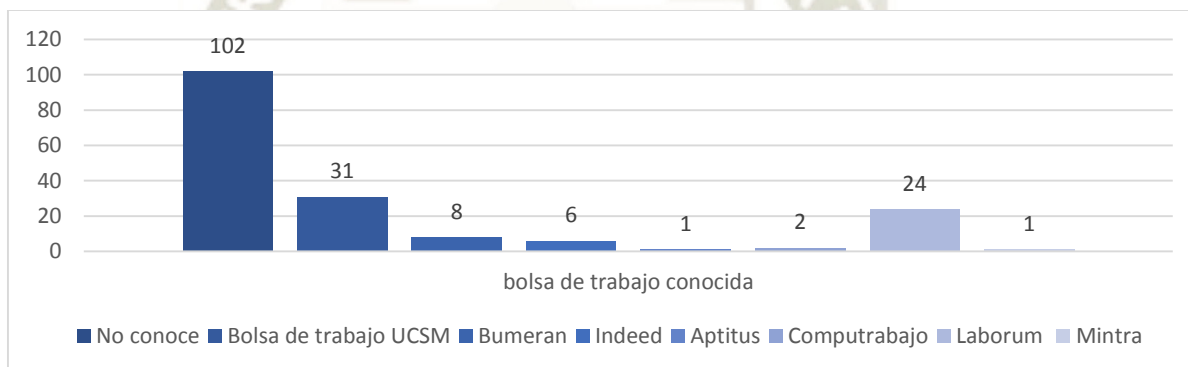
Tabla 48: Mencione la bolsa de trabajo que conoce

Mencione la bolsa de trabajo que conoce		
	Frecuencia	Porcentaje
No conoce	102	58,3
Bolsa de trabajo UCSM	31	17,7
Bumeran	8	4,6
Indeed	6	3,4
Aptitus	1	,6
Computrabajo	2	1,1
Laborum	24	13,7
Mintra	1	,6
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 43: Bolsa de trabajo conocida



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

De acuerdo a la pregunta anterior, solo considerando a los egresados que tienen conocimiento de alguna bolsa de trabajo, se les pidió indicar cuál es bolsa de trabajo que según ellos es más conocida, 17.7% indicó que conoce la bolsa de trabajo de la UCSM, lo cual es satisfactorio saber que los egresados conocen los servicios de la universidad, así como también tienen conocimiento de otras bolsas de trabajo en Arequipa, principalmente Laborum, seguida de Bumeran, Indeed, Computrabajo, Aptitus y la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo.

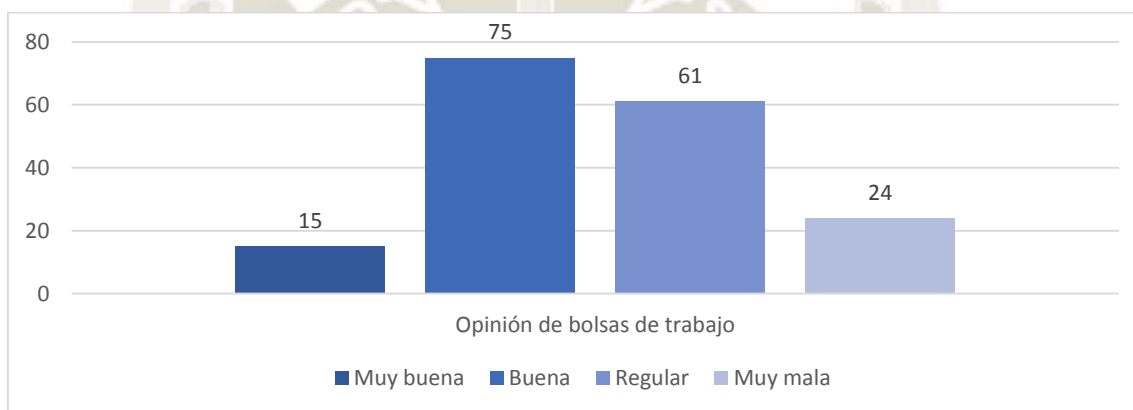
Tabla 49: ¿Cuál es la opinión que Ud. tiene de las bolsas de trabajo?

¿Cuál es la opinión que Ud. tiene de las bolsas de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	15	8,6
Buena	75	42,9
Regular	61	34,9
Muy mala	24	13,7
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 44: Opinión de bolsas de trabajo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

De acuerdo a la opinión que tienen los egresados acerca de las bolsas de trabajo existentes en Arequipa, se les pidió calificar como de acuerdo a la siguiente escala y con los siguientes resultados: 8.6% opina que son muy buenas, 42.9% opina que son buenas, 34.9% opina que son regulares y 13.7% que son muy malas, es decir que el desempeño que han estado teniendo o tienen las bolsas de trabajo no es el adecuado para los egresados, aun así considerando que el mayor porcentaje califico como buenas las bolsas de trabajo de Arequipa, es de vital importancia mejorar la opinión que tienen los egresados sobre las bolsas de trabajo.



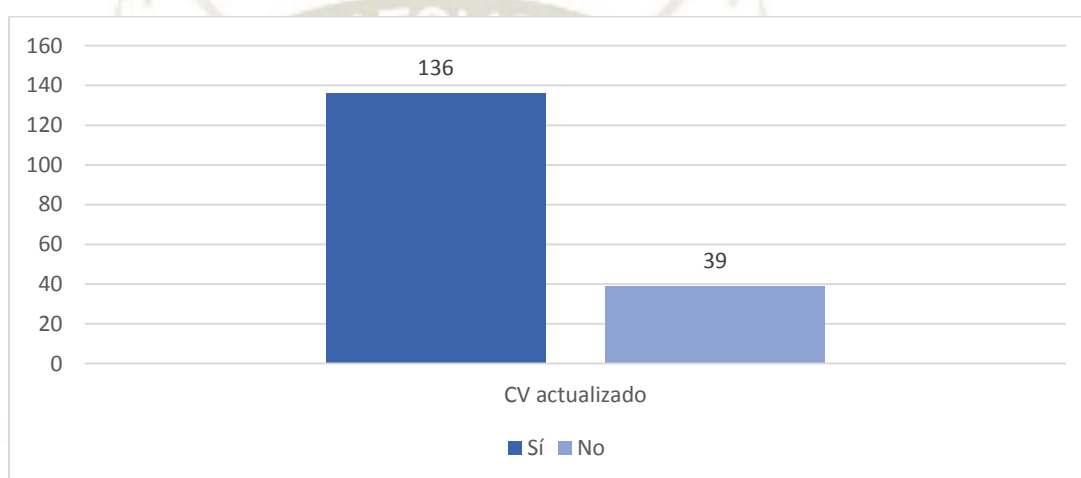
Tabla 50: ¿Tiene Ud. actualizado su CV?

¿Tiene Ud. actualizado su CV?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	136	77,7
No	39	22,3
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 45: CV Actualizado



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

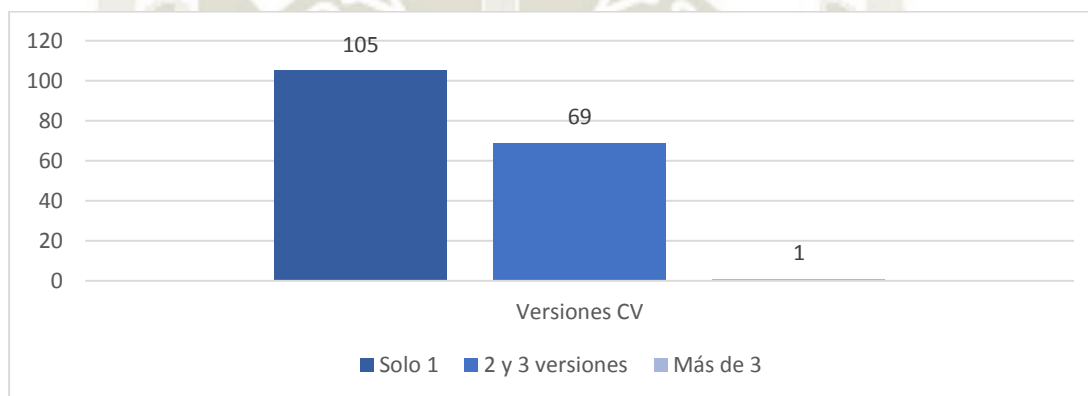
El Curriculum vitae es la presentación principal y personal que se utiliza para postular a un puesto laboral, por otro lado es importante mantenerlo actualizado si es que el egresado ya posee empleo debido a que como se menciono es una carta de presentación para cualquier situación, de acuerdo a los resultados 22.3% de los egresados no mantienen su CV actualizado, aunque la brecha es amplia tal como se indicó si es necesario hacerlo ya que nos ayuda a indicar con facilidad puntos fuertes y débiles sobre aspectos personales, se tiene en cuenta reconocimientos, cursos realizados, etc. Que en un futuro será importante nombrar.

Tabla 51: ¿Cuántas versiones de su CV tiene?

¿Cuántas versiones de su CV tiene?	
	Frecuencia
Solo 1	105
2 y 3 versiones	69
Más de 3	1
Total	175

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 46: Versiones de CV



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Otro punto importante al realizar un CV, son las versiones que los egresados tienen de este, así como cada persona es diferente, las empresas también lo son y al momento de postular a una empresa no tomarán en cuenta los mismos aspectos, también puede variar de acuerdo al puesto que se desea obtener, la respuesta de los egresados a la pregunta fue que el 60% es decir la mayoría, solo maneja una versión de su CV, 39.4% tiene entre 2 y 3 versiones lo cual es un promedio razonable de cuantas versiones debería tener, y solo 0.6% tiene más de 3 versiones lo cual indica que el egresado está preparado ante cualquier circunstancia.

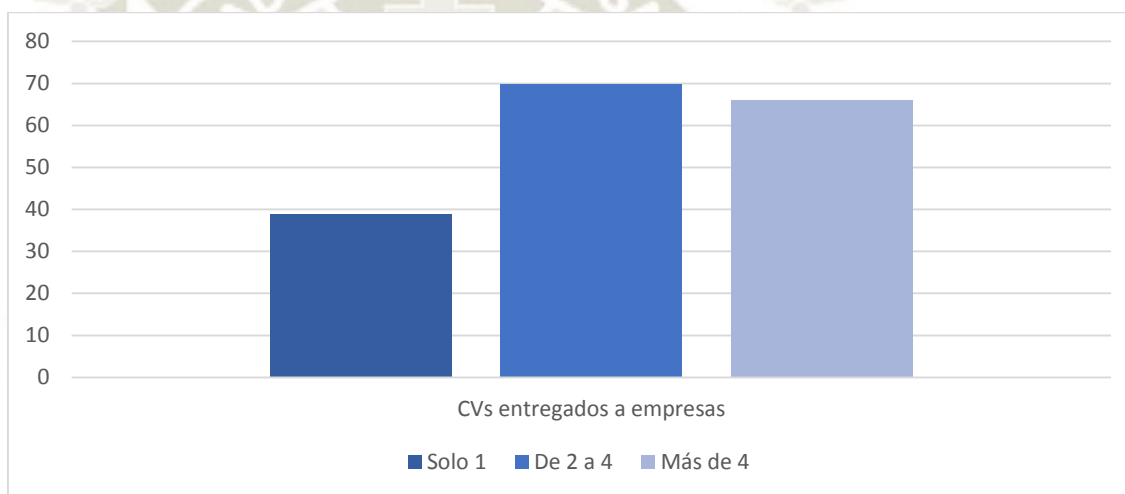
Tabla 52: *Para buscar un trabajo aproximadamente, ¿Cuántos CV entrega personalmente a diferentes empresas?*

<b>Para buscar un trabajo aproximadamente, ¿Cuántos CV entrega personalmente a diferentes empresas?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Solo 1	39	22,3
De 2 a 4	70	40,0
Más de 4	66	37,7
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 47: CV entregados a empresas*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Pese a que el internet es una forma efectiva de comunicación, hay páginas o sitios web que no son confiables, puesto a que también es importante que el egresado se presente personalmente a las empresas para buscar empleo, 37.7% de los egresados entre más de 4 C.V. a empresas personalmente, 40% solo entre de 2 a 4 y 22.9% entrego solo una vez su CV a una empresa, es preocupante debido a que si se requiere el empleo la mayoría o en su totalidad deberían entregar más de 2 Curriculum vitae a las entidades.

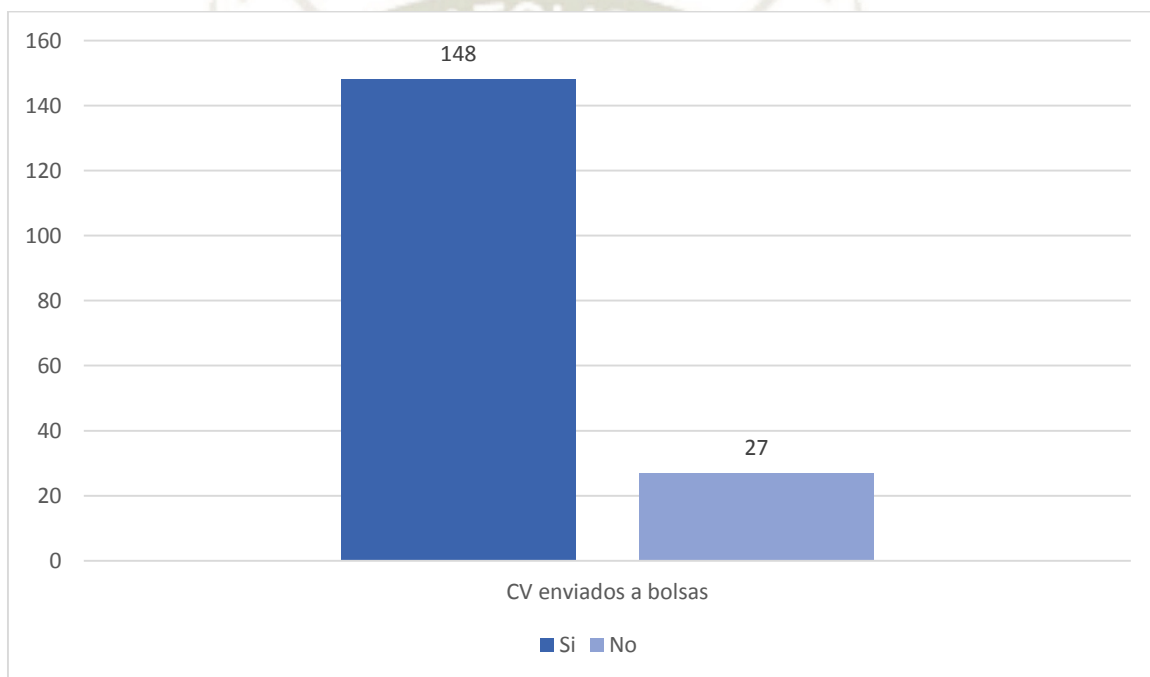
Tabla 53 ¿Ha enviado su CV a una bolsa de trabajo?

¿Ha enviado su CV a una bolsa de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	148	84,6
No	27	15,4
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 48: Envió su CV a una bolsa de trabajo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

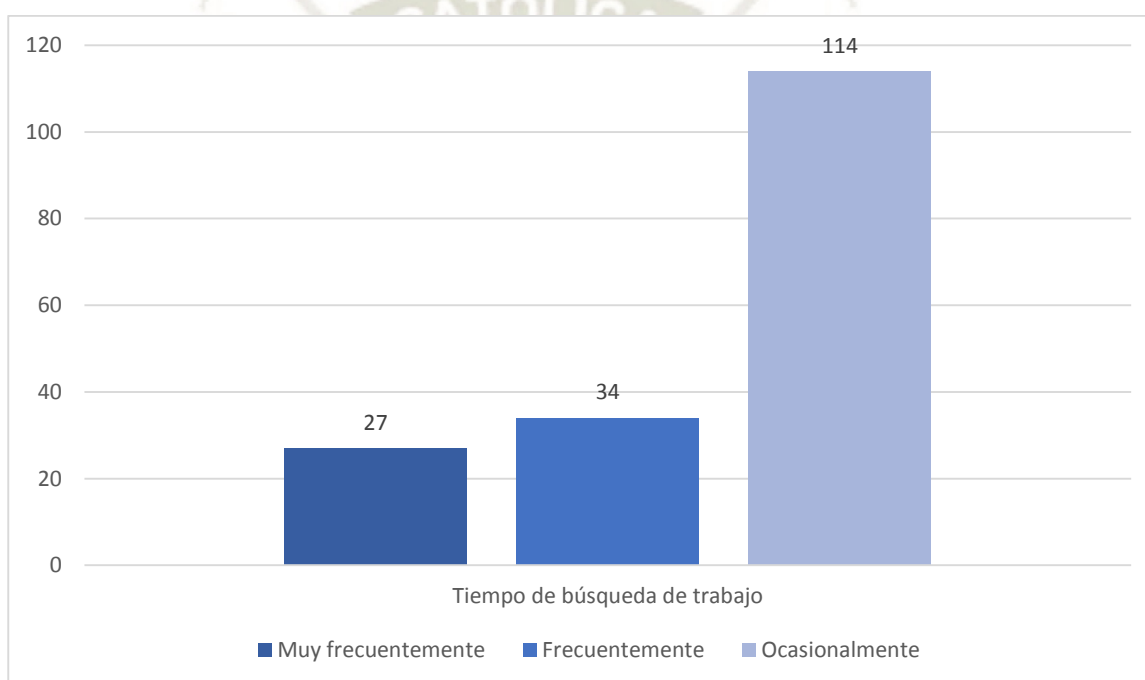
De acuerdo a los resultados los egresados en su mayoría (84.6%) han enviado su Curriculum vitae por medio de la bolsa de trabajo, es decir confían en las bolsas de trabajo como medio para la búsqueda de empleo, ya sea por las ofertas de trabajo o las empresas que también confiaron la búsqueda de postulantes a las bolsas de trabajo, existe un pequeño porcentaje que nunca ha enviado su CV a una bolsa de trabajo debido a que no llego a hacerlo cuando buscaba trabajo.

Tabla 54: Aproximadamente, ¿Cuánto es el tiempo que Ud. le dedicó a la búsqueda de trabajo?

<b>Aproximadamente, ¿Cuánto es el tiempo que Ud. le dedicó a la búsqueda de trabajo?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	27	15,4
Frecuentemente	34	19,4
Ocasionalmente	114	65,1
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 49: Tiempo de búsqueda de trabajo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

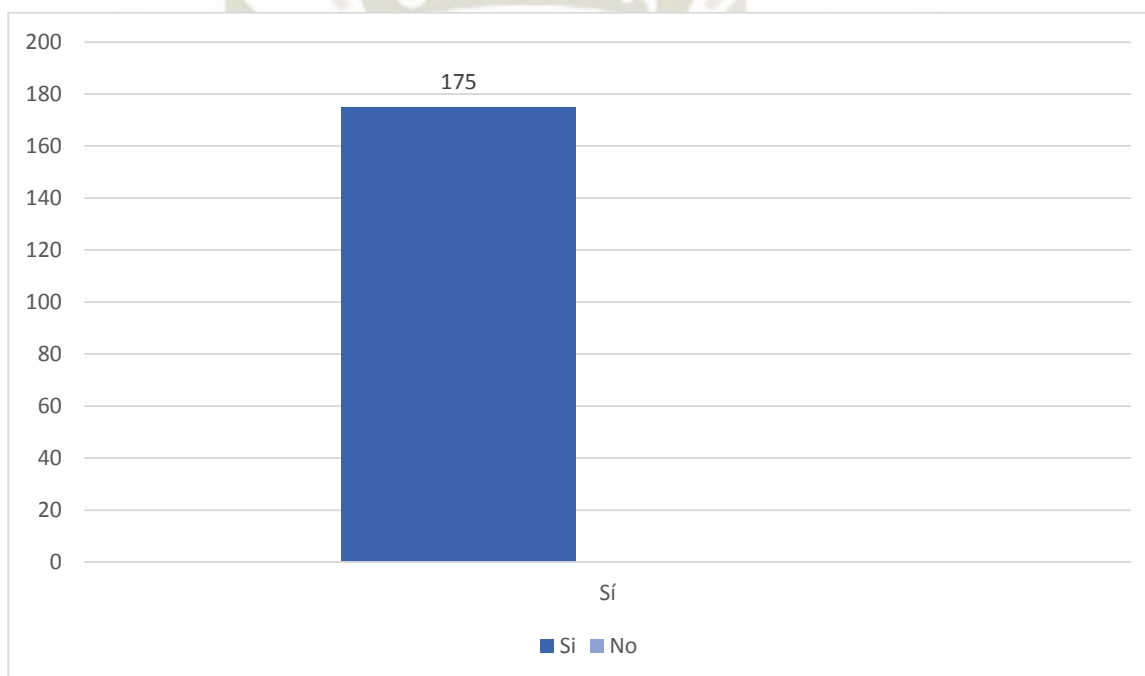
Otro factor importante para la búsqueda de empleo, es el empeño que el egresado puso para encontrarlo, y de acuerdo a los resultados aproximadamente solo 15.4% realizó la búsqueda muy frecuentemente, se deduce a simple vista que la búsqueda de empleo no era de vital importancia puesto que 65.1% es decir la mayoría buscaba trabajo ocasionalmente.

Tabla 55: *¿Estaría de acuerdo que la Escuela Profesional de Administración de Empresas cuente con la extensión de Bolsa de Trabajo?*

<b>¿Estaría de acuerdo que la Escuela Profesional de Administración de Empresas cuente con la extensión de Bolsa de Trabajo?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

*Ilustración 50: Aceptación de la bolsa de trabajo de la EPAE*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

La bolsa de empleo en la Escuela Profesional de Administración de Empresas estaría aprobada en su totalidad por los egresados encuestados, es decir que la propuesta de dicha bolsa sería viable en cuanto aceptación de los principales usuarios, siendo un servicio que estaría estrictamente dirigido para ellos, cabe mencionar que, de realizarse la propuesta, tendría extensión a estudiantes, bachilleres y titulados.

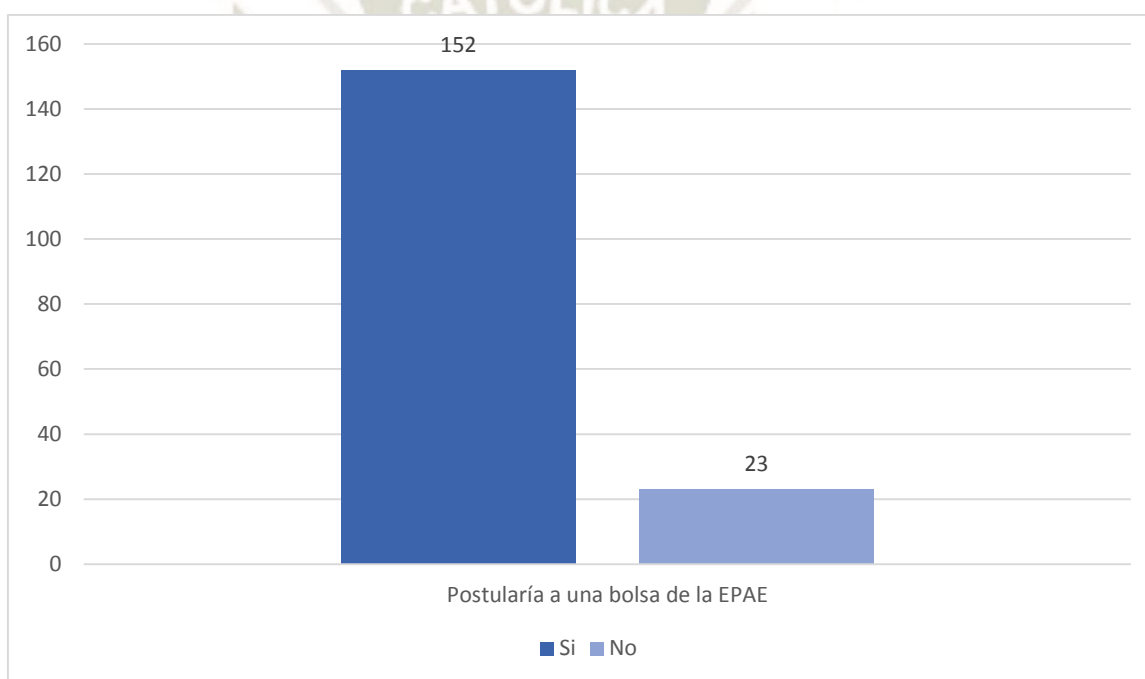
Tabla 56: ¿Postularía Ud. a un empleo por medio de la bolsa de trabajo de la EPAE?

¿Postularía Ud. a un empleo por medio de la bolsa de trabajo de la EPAE?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	152	86,9
No	23	13,1
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 51: Postularía por medio de la bolsa de trabajo de la EPAE



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

La bolsa de trabajo cuenta con la aceptación total de los usuarios, sin embargo, en la pregunta formulada acerca de la postulación a dicha bolsa, 13.1% considera que no postularía por ahora por medio esta ya que los motivos pueden ser diversos, ya que la mayoría de egresados ya cuenta con empleo actualmente u otros motivos, así como también 86.9% postularía por medio de la bolsa siendo satisfactorio este resultado.

**¿Cuál de los siguientes servicios le gustaría que la Bolsa de trabajo le brindara?**

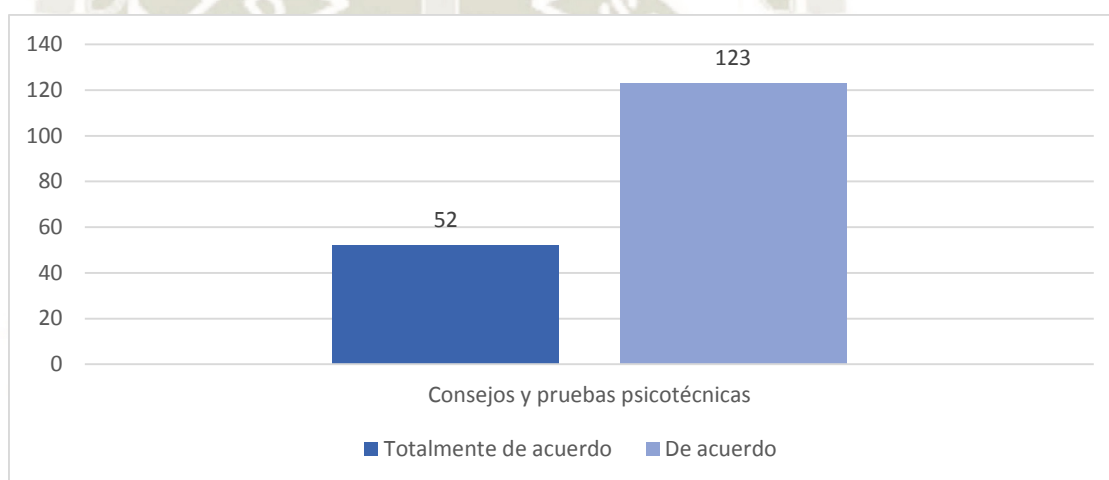
Tabla 57: *Características y consejos sobre pruebas psicotécnicas*

<b>Características y consejos sobre pruebas psicotécnicas</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	52	29,7
De acuerdo	123	70,3
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 52: Consejos y pruebas psicotécnicas*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Las pruebas psicotécnicas son realizadas como un filtro para los postulantes a una vacante, por lo cual se considera importante conocer acerca de estas pruebas ya sean pruebas de razonamiento verbal, razonamiento lógico, pruebas psicológicas, etc. La propuesta de bolsa pretende brindar consejos acerca de dichas pruebas, contando con todo grado de aprobación 100% entre totalmente de acuerdo y de acuerdo.



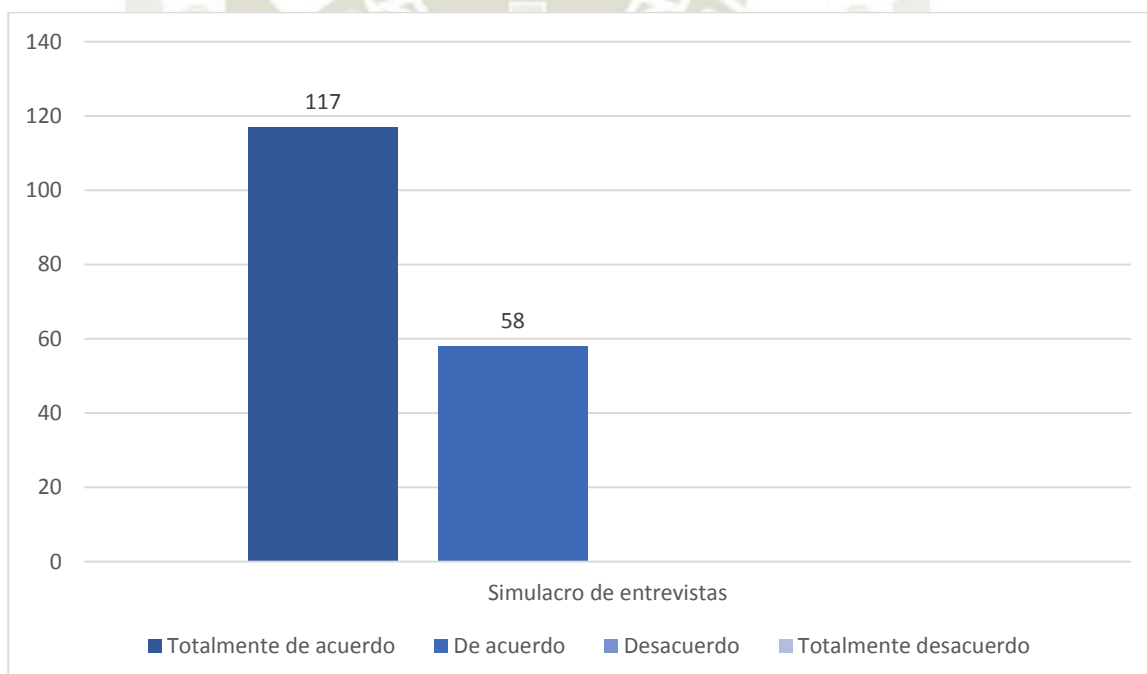
Tabla 58: *Simulacro de entrevistas*

<b>Simulacro de entrevistas</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	117	66,9
De acuerdo	58	33,1
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 53: Simulacro de entrevistas*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

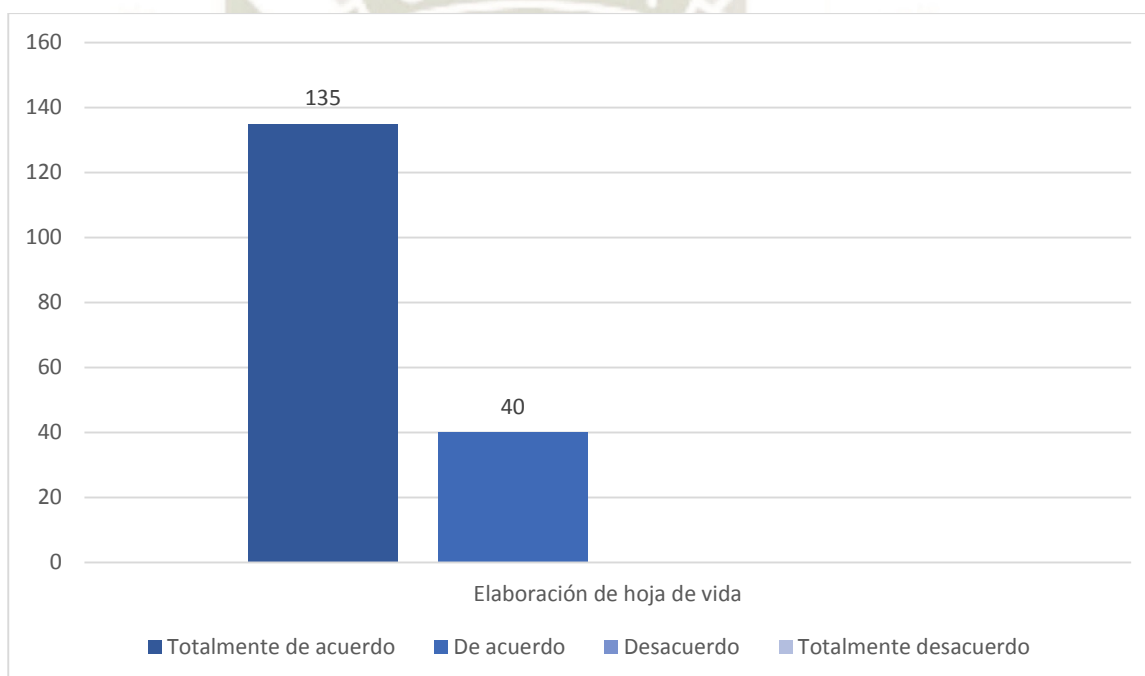
Otro filtro que usan las empresas son las entrevistas, y generalmente es el último, a esta etapa llegan los postulantes potenciales, que cumplen con la mayoría de requisitos que requiere la empresa, sin embargo, para las empresas es necesario conocer aspectos personales de los postulantes, la bolsa de empleo busca generar confianza y puntos fuertes del egresado al momento de una entrevista, este servicio de la bolsa de empleo cuenta también con total aprobación de los egresados.

Tabla 59: *Elaboración de hoja de vida*

<b>Elaboración de hoja de vida</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	135	77,1
De acuerdo	40	22,9
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

*Ilustración 54: Elaboración de hoja de vida*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

La elaboración de hoja de vida por medio de la bolsa de empleo de la EPAE, cuenta con total aprobación, y a comparación de los anteriores servicios la mayoría de los egresados 77.1% se encuentra totalmente de acuerdo a que se realice, ya que como se comentó anteriormente que el Curriculum vitae es la presentación principal al mundo laboral.

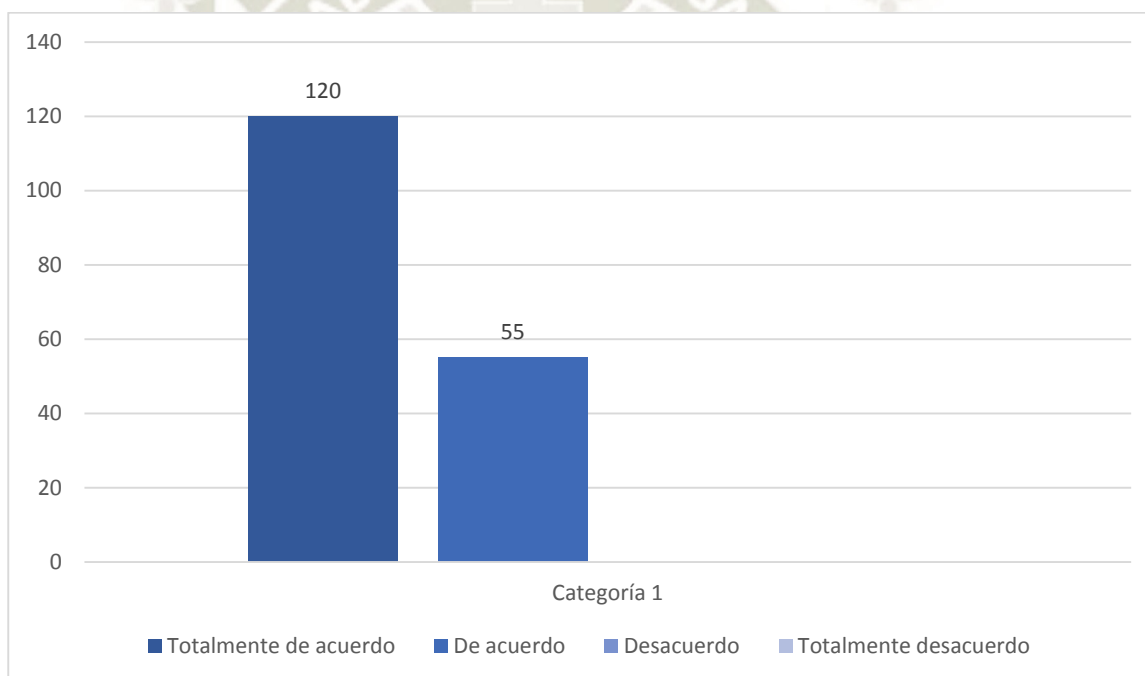
Tabla 60: *Talleres de orientación técnica*

Talleres de orientación técnica		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	120	68,6
De acuerdo	55	31,4
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Ilustración 55: Talleres de orientación técnica



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Para el egresado es necesario conocer a que área de la administración se va a orientar, y los talleres de orientación técnica indicaran con mayor eficacia puestos laborales de acuerdo al área, así como también las funciones principales del puesto, 68.6% de los egresados está totalmente de acuerdo con dicho servicio así que se desarrollara en la propuesta.

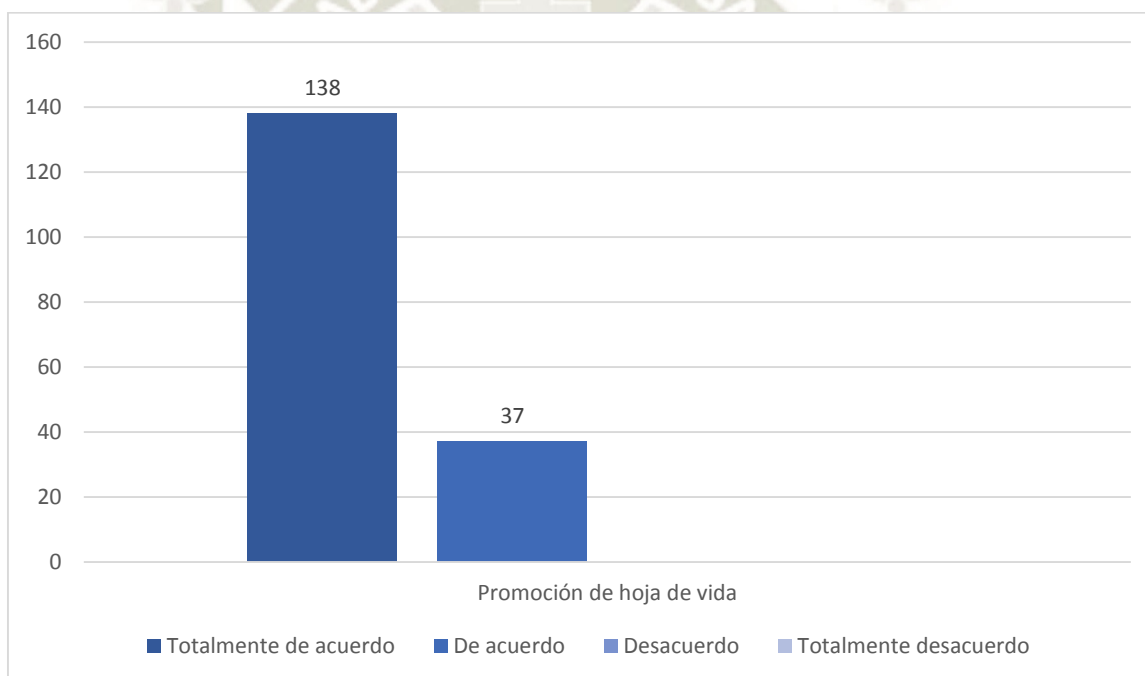
Tabla 61: *Distribución y promoción de hojas de vida de los candidatos*

<b>Distribución y promoción de hojas de vida de los candidatos</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	138	78,9
De acuerdo	37	21,1
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

*Ilustración 56: Promoción de hojas de vida*



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

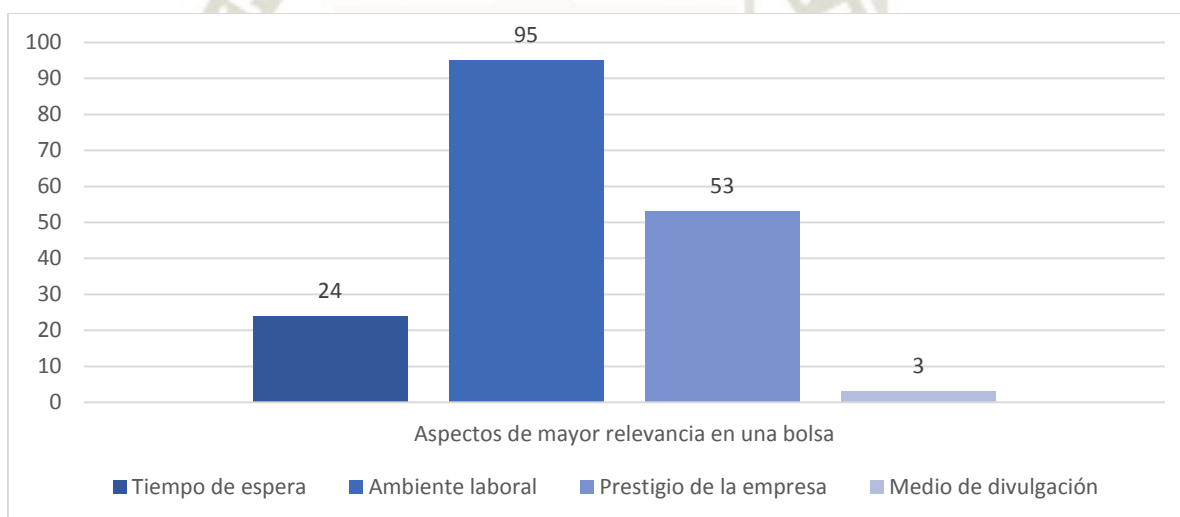
Debido a que la elaboración de hojas de vida cuenta con la mayor aprobación de todos los servicios con 78.9%, se desarrollara como el servicio principal de la bolsa de trabajo, puesto que aparte de elaborar hojas de vida, se promocionara como mejores candidatos o candidatos más aptos al puesto laboral que se puedan ofrecer en la bolsa de trabajo de la EPAE.

Tabla 62: ¿Cuál de los siguientes aspectos tiene mayor relevancia para Ud. en una bolsa de trabajo?

¿Cuál de los siguientes aspectos tiene mayor relevancia para Ud. en una bolsa de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de espera	24	13,7
Ambiente laboral	95	54,3
Prestigio de la empresa	53	30,3
Medio de divulgación	3	1,7
Total	175	100,0

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

Ilustración 57: Aspectos de mayor relevancia en una bolsa de trabajo



Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017  
Elaboración: Propia

El aspecto con mayor relevancia que se otorgue en la bolsa de trabajo para los egresados es el ambiente laboral, puesto que es primordial que la empresa garantice un ambiente laboral saludable, como segundo lugar el prestigio que la empresa tenga, así como también el tiempo de espera del proceso de selección y por último el medio de divulgación, que en este caso será la bolsa de trabajo de la EPAE.

## 2. Discusión:

Tomando en cuenta las variables que influyen en la empleabilidad de una persona (23 variables), a cada subvariables se le asignó un puntaje de acuerdo a criterios justificables, los rangos de determinación fueron desde “Muy empleable” a “No empleable” dividiendo cada puntuación en partes iguales o siendo equitativa en cada variable. Al final se calculó el total de cada rango para determinar los intervalos del índice de empleabilidad. A continuación, se muestra la ponderación.

Tabla 63: *Ponderación del índice de Empleabilidad por rangos*

		PONDERACION	Muy Empleable	Empleable	Moderadamente empleable	Poco empleable	No empleable
Sexo	Femenino	1	1	1	1	1	1
	Masculino	1					
Edad	20-24	3	3	2.5	2	1.5	1
	25-29	2					
	30-34	1					
Estado Civil	Soltero(a)	2	2	1.75	1.5	1.25	1
	Casado	1					
Idiomas hablados	1 a 2	1	2	1.5	1	0.5	0
	3 a 5	2					
	Ninguno	0					
Tipo de colegio	Particular	1	1	1	1	1	1
	Estatal	1					
Hijos	Si	1	2	1.75	1.5	1.25	1
	No	2					
Ingreso mensual Familiar	De 500 a 1000	1	5	4	3	2	1
	De 1001 a 1500	2					
	De 1501 a 2000	3					

	De 2001 a 3000	4					
	Más de 3000	5					
Servicios básicos	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Servicios de Internet	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Servicio de Cable	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Teléfono/celular	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Vehículo propio	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Computadora/laptop	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Realizó prácticas	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Trabajó durante la carrera	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Tiene empleo actualmente	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
Tiempo para conseguir empleo	No trabaja	0	3	2.25	1.5	0.75	0
	Menos de 6 meses	3					
	6 meses a 1 año	2					
	De 1 año a más	1					
Relación del trabajo con la carrera	No trabaja	0	3	2.25	1.5	0.75	0
	Total	3					
	Parcial	2					
	No relacionado	1					

Alguna dificultad en su empleo	No trabaja	0	2	1.5	1	0.5	0
	Sí	1					
	No	2					
Estudio diplomado, maestría	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
CV actualizado	Sí	1	1	0.75	0.5	0.25	0
	No	0					
C.V. entregados a empresas	Solo 1	1	3	2.25	1.5	0.75	1
	De 2 a 4	2					
	Más de 4	3					
Tiempo para busca empleo	Muy frecuentemente	3	3	2.25	1.5	0.75	1
	Frecuentemente	2					
	Ocasionalmente	1					
TOTAL PONDERACION			41	32.25	23.5	14.75	8

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

Tabla 64: *Intervalos del índice de empleabilidad*

8 - 14.74	No empleable
14.75 – 23.4	Poco empleable
23.5 – 32.24	Moderadamente Empleable
32.25 - 40	Empleable
41	Muy empleable

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia



De acuerdo a las variables seleccionadas anteriormente se procede a elaborar la siguiente tabla de frecuencias divididas por años y subvariables.

Tabla 65: *Frecuencias 2015-2017*

		2015	2016	2017
Sexo	Femenino	29	38	24
	Masculino	31	32	21
Edad	20-24	2	39	28
	25-29	31	31	17
	30-34	27	0	0
Estado Civil	Soltero(a)	52	46	45
	Casado	8	24	0
Idiomas hablados	1 a 2	51	63	41
	3 a 5	0	1	3
	Ninguno	9	6	1
Tipo de colegio	Particular	50	64	44
	Estatal	10	6	1
Hijos	Si	17	24	18
	No	43	46	27
Ingreso mensual Familiar	De 500 a 1000	0	0	1
	De 1001 a 1500	9	0	0
	De 1501 a 2000	6	25	3
	De 2001 a 3000	14	7	23
	Más de 3000	31	38	18
Servicios básicos	Sí	60	70	45
	No	0	0	0
Servicios de Internet	Sí	60	70	45
	No	0	0	0
Servicio de Cable	Sí	58	23	26
	No	2	46	19
Teléfono/celular	Si	60	70	45
	No	0	0	0
Vehículo propio	Sí	23	32	5
	No	37	38	40
Computadora/laptop	Sí	60	70	44
	No	0	0	1
Realizó prácticas	Sí	54	43	15
	No	6	27	30
Trabajó durante la carrera	Sí	10	32	20
	No	50	38	25
Tiene empleo actualmente	Sí	45	64	28
	No	15	6	17

Tiempo para conseguir empleo	No trabaja	15	6	17
	Menos de 6 meses	18	36	28
	6 meses a 1 año	27	26	0
	De 1 año a más	0	2	0
Relación del trabajo con la carrera	No trabaja	15	6	17
	Total	32	13	6
	Parcial	13	4	13
	No relacionado	0	47	9
Alguna dificultar en su empleo	No trabaja	15	6	17
	Sí	28	1	0
	No	17	63	28
Estudio diplomado, maestría	Sí	47	7	2
	No	17	63	43
CV actualizado	Sí	51	69	16
	No	9	1	29
C.V. entregados a empresas	Solo 1	16	3	20
	De 2 a 4	17	30	23
	Más de 4	27	37	2
Tiempo para busca empleo	Muy frecuentemente	1	26	0
	Frecuentemente	13	16	5
	Ocasionalmente	46	28	40

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

Tomando en cuenta las dos tablas anteriores de frecuencias se realizó la ponderación predominando el mayor dato y así obteniendo un puntaje total por año

Tabla 66: *Ponderación del índice de Empleabilidad 2015-2017*

		PONDERACION	2015	2016	2017
Sexo	Femenino	1	1	1	1
	Masculino	1			
Edad	20-24	3	2	3	3
	25-29	2			
	30-34	1			
Estado Civil	Soltero(a)	2	2	2	2
	Casado	1			
Idiomas hablados	1 a 2	1	1	1	1
	3 a 5	2			
	Ninguno	0			
Tipo de colegio	Particular	1	1	1	1
	Estatal	1			
Hijos	Si	1	2	2	2
	No	2			
Ingreso mensual Familiar	De 500 a 1000	1	5	5	4
	De 1001 a 1500	2			
	De 1501 a 2000	3			
	De 2001 a 3000	4			
	Más de 3000	5			
Servicios básicos	Sí	1	1	1	1
	No	0			
Servicios de Internet	Sí	1	1	1	1
	No	0			
Servicio de Cable	Sí	1	1	0	1
	No	0			
Teléfono/celular	Si	1	1	1	1
	No	0			
Vehículo propio	Sí	1	0	0	0
	No	0			
Computadora/laptop	Sí	1	1	1	1
	No	0			
Realizó prácticas	Sí	1	1	1	0
	No	0			
Trabajó durante la carrera	Sí	1	0	0	0
	No	0			
Tiene empleo actualmente	Sí	1	1	1	1

	No	0			
Tiempo para conseguir empleo	No trabaja	0	2	3	3
	Menos de 6 meses	3			
	6 meses a 1 año	2			
	De 1 año a más	1			
Relación del trabajo con la carrera	No trabaja	0	3	1	2
	Total	3			
	Parcial	2			
	No relacionado	1			
Alguna dificultar en su empleo	No trabaja	0	1	2	2
	Sí	1			
	No	2			
Estudio diplomado, maestría	Sí	1	1	0	0
	No	0			
CV actualizado	Sí	1	1	1	0
	No	0			
C.V. entregados a empresas	Solo 1	1	3	3	2
	De 2 a 4	2			
	Más de 4	3			
Tiempo para busca empleo	Muy frecuentemente	3	1	1	1
	Frecuentemente	2			
	Ocasionalmente	1			
TOTAL			33	32	30

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

Se obtuvo como resultado que el índice de empleabilidad del año 2015, 2016 y 2017 es de 33,32 y 30 respectivamente; es decir que va en forma descendente por lo cual se entiende que los egresados recientes son menos empleable al pasar de los años, es por ello que la siguiente tabla revela una proyección a 5 años la cual sigue siendo descendente de no aplicarse una solución a este problema.

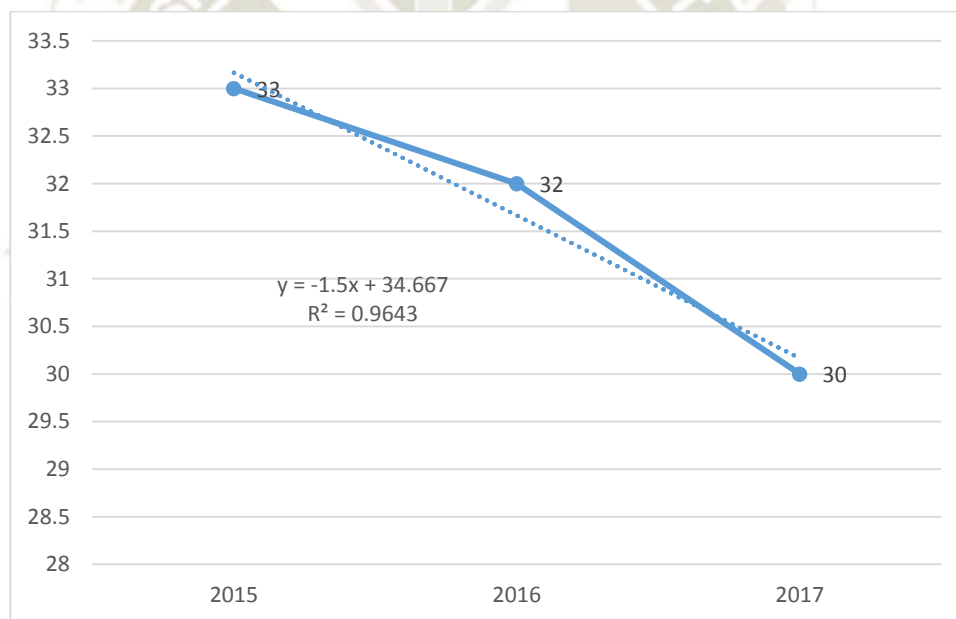
Tabla 67: *Proyección del índice de Empleabilidad 2015-2022*

Año proyección	Año	Ponderación
1	2015	33
2	2016	32
3	2017	30
4	2018	28.7
5	2019	27.2
6	2020	25.7
7	2021	24.2
8	2022	22.7

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

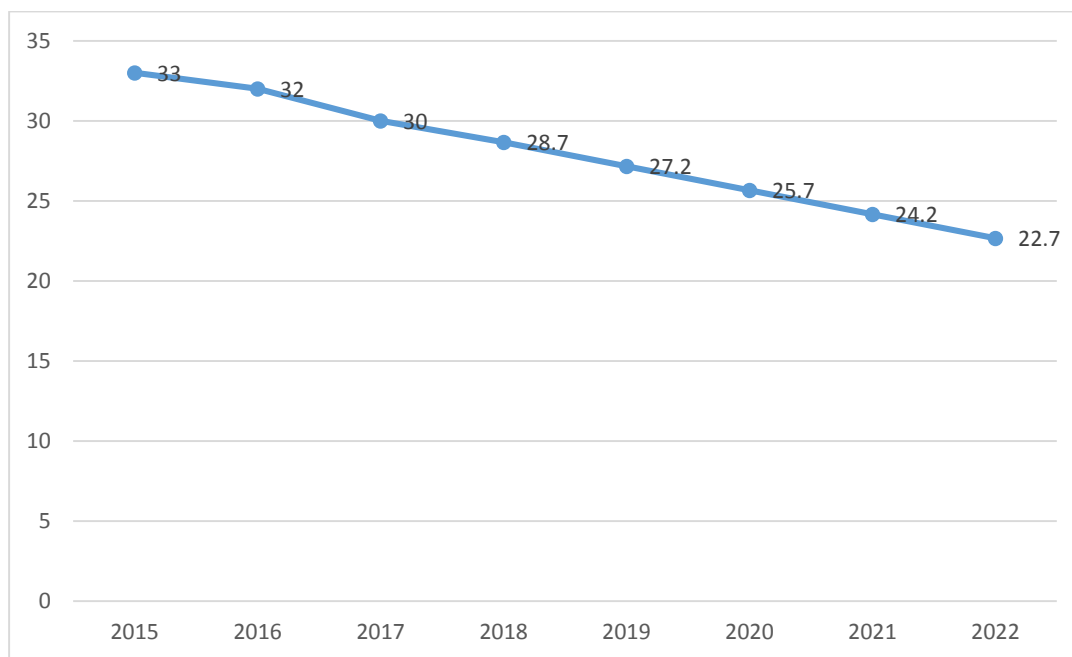
Ilustración 58: Índice de empleabilidad 2015-2017



Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

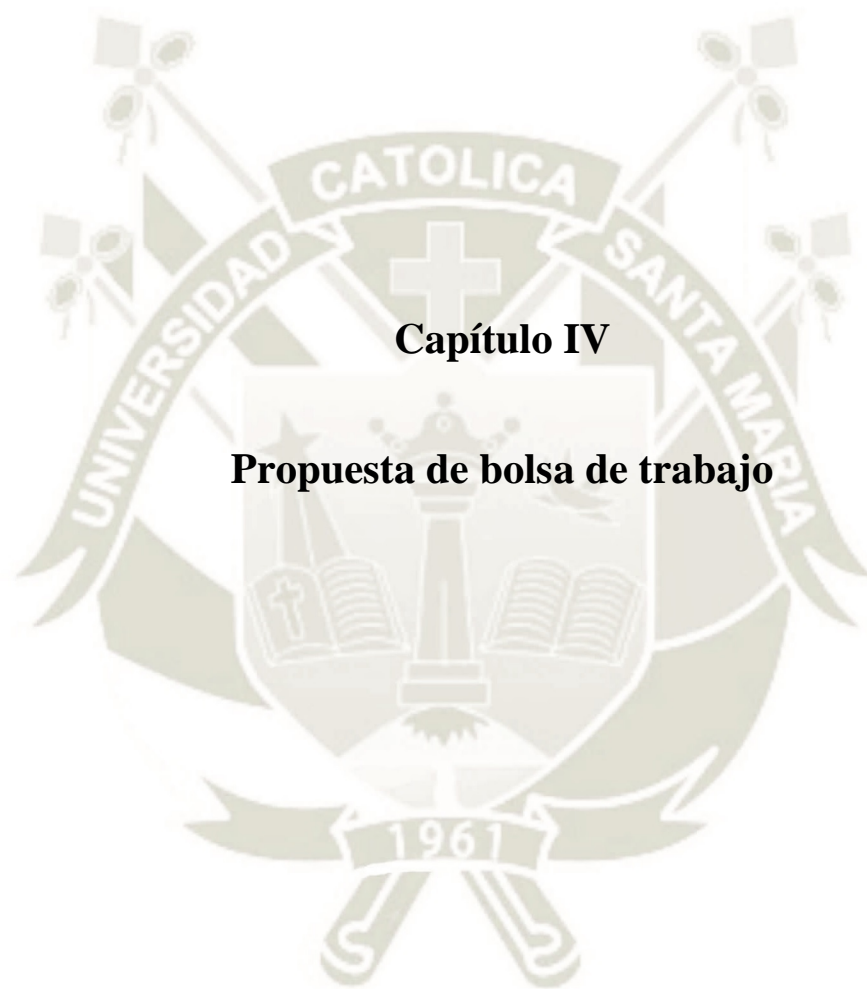
Ilustración 59: Índice de empleabilidad 2015-2022



Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia





## Capítulo IV

### Propuesta de bolsa de trabajo

### 1. Misión

Generar lazos que permitan la intermediación laboral entre egresados de la escuela profesional de Administración de Empresas e instituciones públicas y privadas permitiendo un posicionamiento óptimo en el mercado.

### 2. Visión

Buscar convertirse en un vínculo confiable, serio y transparente logrando así que el egresado sea altamente empleable, formando el perfil profesional y manteniendo una sólida comunicación.

### 3. Estructura organizacional

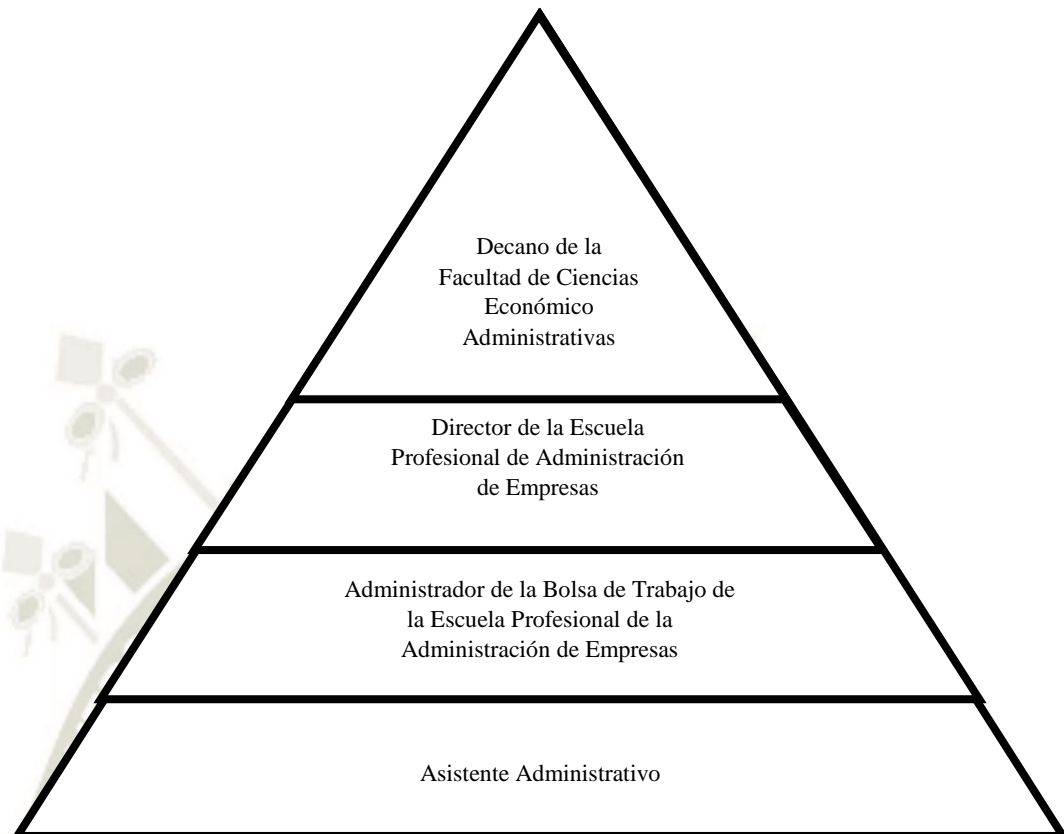
La estructura organizacional de la bolsa de trabajo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas se acoplará al organigrama ya establecido por la EP AE como se puede observar en el siguiente gráfico, de tal manera que la bolsa tenga dependencia jerárquica y funcional.

### 4. Relaciones mando subordinación

En la siguiente grafica se observa la jerarquía de mandos y funciones que se tomarán en el transcurso de la operatividad de la bolsa de trabajo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.



*Ilustración 60: Pirámide de mandos y funciones*



Fuente: Trabajo de investigación

Elaboración: Propia

## **5. Integrantes y elementos**

### **5.1. Asistente administrativo(a):**

Encargado de recepcionar hojas de vida, inscribir la oferta y demanda de empleo.

### **5.2. Administrador(a):**

Supervisión y seguimiento constante de los servicios otorgados por la bolsa de empleo.

### 5.3. Sueldos

Tabla 68: Remuneraciones bolsa de trabajo EPAE

Cargo	Sueldo Mensual
Asistente Administrativo	S/. 350.00 (50% de descuento en pensión )
Administrador	S/. 2000
<b>Total Mensual</b>	<b>S/. 2350.00</b>
<b>Total Anual</b>	<b>S/. 28200.00</b>

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

### 5.4. Descripción del cargo:

Tabla 69: Perfil del asistente administrativo

PERFIL: Asistente Administrativo	
REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiante de Administración de Empresas últimos ciclos (IX, X semestre)</li> <li>• Dominio de inglés intermedio</li> <li>• Manejo de redes sociales, Outlook, Corel, Photoshop e Illustrator. (No indispensable)</li> <li>• Manejo de MS Office a nivel intermedio</li> <li>• Deseable experiencia 6 meses en cargos administrativos.</li> <li>• Proactividad y capacidad de aprendizaje</li> </ul>
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir y archivar las ofertas labores.</li> <li>• Realizar un pre-filtro de candidatos y de empresas.</li> <li>• Redactar documentos, atender llamadas.</li> <li>• Manejar la agenda de entrevistas y pruebas psicotécnicas</li> <li>• Brindar soporte en la gestión documentaria y ejecución de reportes</li> <li>• Control de la base de datos y redes sociales de la bolsa de trabajo</li> </ul>

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

Tabla 70: *Perfil del administrador(a)*

PERFIL: ADMINISTRADOR(A)	
REQUISITOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indispensable ser bachiller o títulos de las carreras técnicas o universitarias de Administración, Marketing, Comunicaciones o afines.</li> <li>• Experiencia de 1 año en el puesto.</li> <li>• Experiencia en marketing digital.</li> <li>• Conocimientos de programas como Corel, Photoshop e Illustrator, MS Office a nivel intermedio</li> <li>• Dominio de inglés a nivel intermedio</li> <li>• Perfil Personal:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactivo.</li> <li>• Creativo.</li> <li>• Dinámico.</li> <li>• Compromiso.</li> <li>• Capacidad de trabajar en equipo.</li> </ul> </li> </ul>
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de campañas de marketing y publicidad.</li> <li>• Soporte administrativo y de seguimiento a los servicios ofrecidos por la bolsa de trabajo.</li> <li>• Supervisar las funciones del asistente administrativo.</li> <li>• Visitar las diferentes empresas de Arequipa para la afiliación de la bolsa de trabajo.</li> </ul>

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

### 5.5. Equipo de oficina:

Para el adecuado funcionamiento de la bolsa de trabajo es necesario contar con el siguiente equipo:

Tabla 71: *Costos de equipo de oficina*

DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Escritorio	S/.400.00	1	S/.400.00
Sillas	S/.130.00	2	S/.260.00
Computadora	S/.2600.00	2	S/.5200.00
Impresora	S/.500.00	1	S/.500.00
Archivador	S/.600.00	1	S/.600.00
Papelería	-	-	S/.300.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/.7260.00</b>

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

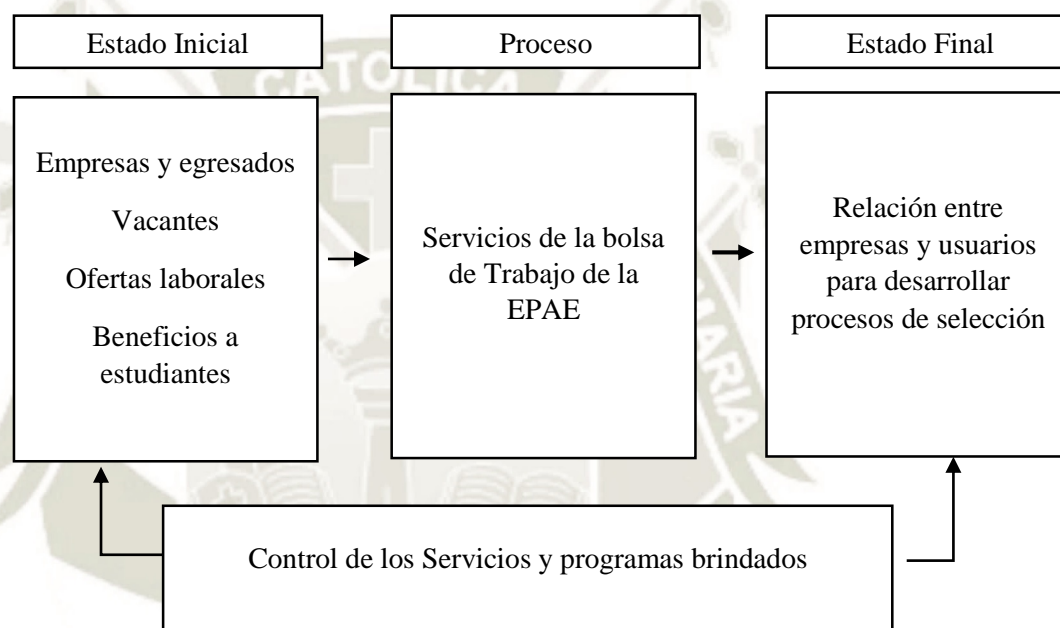
## 5.6. Usuarios:

La bolsa de trabajo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, estará enfocada inicialmente para egresados de la EPAE, por un periodo de prueba de 1 año, posteriormente se ampliará a estudiantes, bachilleres y titulados.

## 6. Características de la bolsa

### 6.1. Sistema bolsa de trabajo EPAE:

*Ilustración 61: Sistema Bolsa de trabajo EPAE*



Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

### 6.2. Análisis del sistema

En el estado Inicial, las Empresas y los Egresados, se requiere las empresas para generar las vacantes y egresados para postular a dichas ofertas laborales y para esto se pasa por un filtro utilizando las herramientas de selección. Durante el proceso se llevará a cabo los programas de la bolsa de trabajo como por ejemplo simulacro de entrevistas, elaboración de hoja de vida y pruebas psicotécnicas. Para culminar el Sistema, se entrega a las empresas una selección de candidatos potenciales para que ellos evalúen el perfil profesional acorde a su vacante mientras se presta asesoría y capacitación.

### 6.3. Características de la bolsa de trabajo de la EPAE

Tabla 72: *Características de la bolsa de trabajo EPAE*

<b>Característica</b>	<b>Concepto</b>
En que consiste	La bolsa de trabajo de la EPAE es un servicio de carácter social que consiste en la vinculación de empresas y egresados para consolidar una oferta laboral, a su vez ofreciendo a egresados diferentes servicios que promuevan su empleabilidad.
Servicios para el egresado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simulacros sobre pruebas psicotécnicas</li> <li>• Simulacro de entrevistas</li> <li>• Elaboración de hojas de vida</li> <li>• Distribución y promoción de hojas de vida de los candidatos (networking)</li> </ul>

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

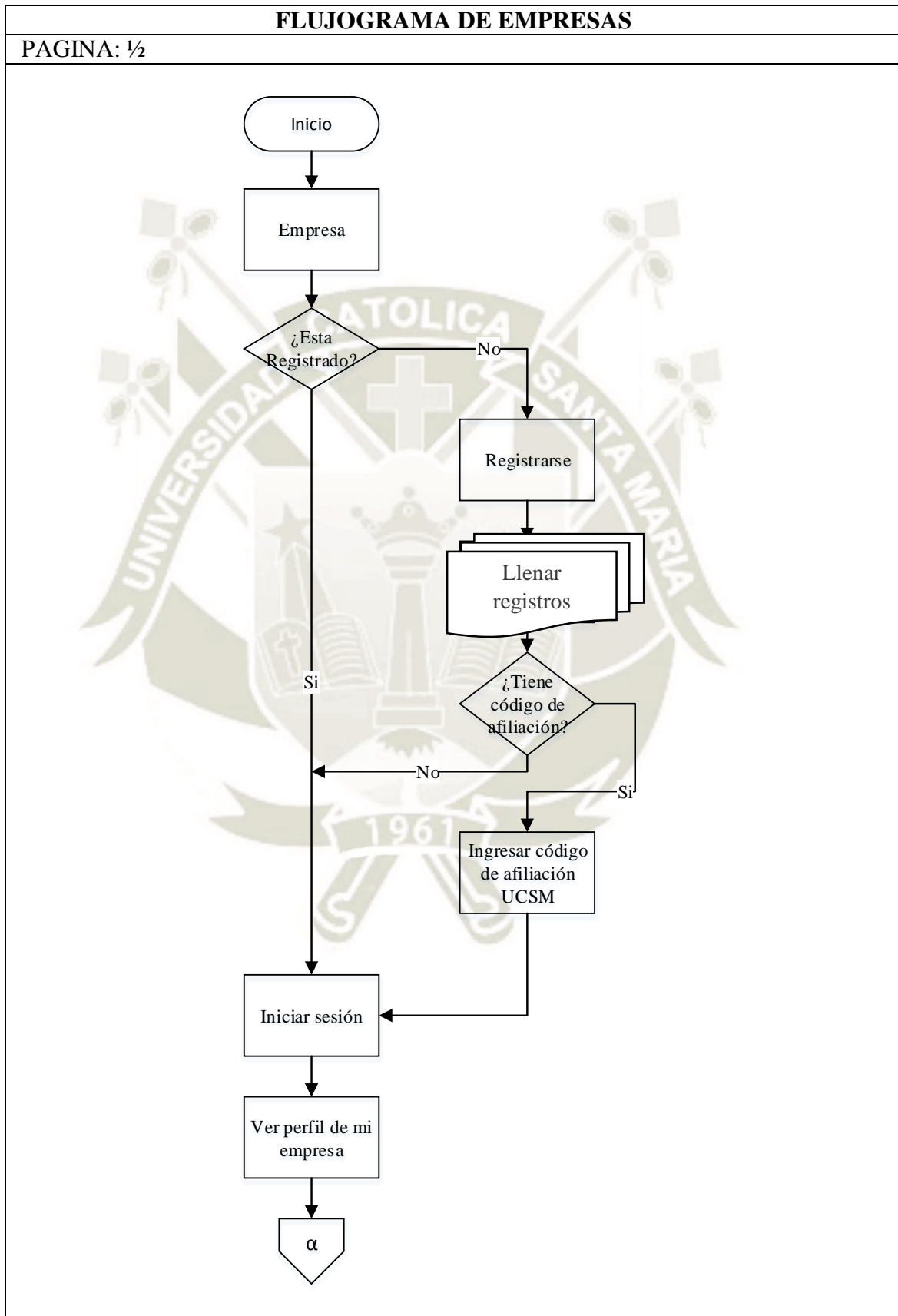
### 6.4. Proceso

#### 6.4.1. Actividades

- La empresa solicita personal para una vacante y propone una oferta laboral al mercado. Empresa y egresado se inscriben en la bolsa de trabajo de la EPAE que viene realizando y ofreciendo servicios y beneficios para la escuela.
- Una vez registrado sus datos en la bolsa de trabajo se procede a almacenar dichos datos para realizar una verificación tanto de las ofertas laborales, así como también de las hojas de vida.
- La bolsa de trabajo de la EPAE realiza una elección de posibles candidatos a la vacante requerida, los perfiles adecuados se envían a las empresas y se procede a contactar al posible candidato.
- La empresa realiza una selección y reclutamiento con los egresados contactados por la bolsa de trabajo y finaliza su proceso de contratación.
- Por último, la empresa envía una notificación a la bolsa de trabajo para la verificación de las personas contratadas. En caso esta no requiera al candidato, este puede buscar nuevas ofertas laborales y así se repite el ciclo.

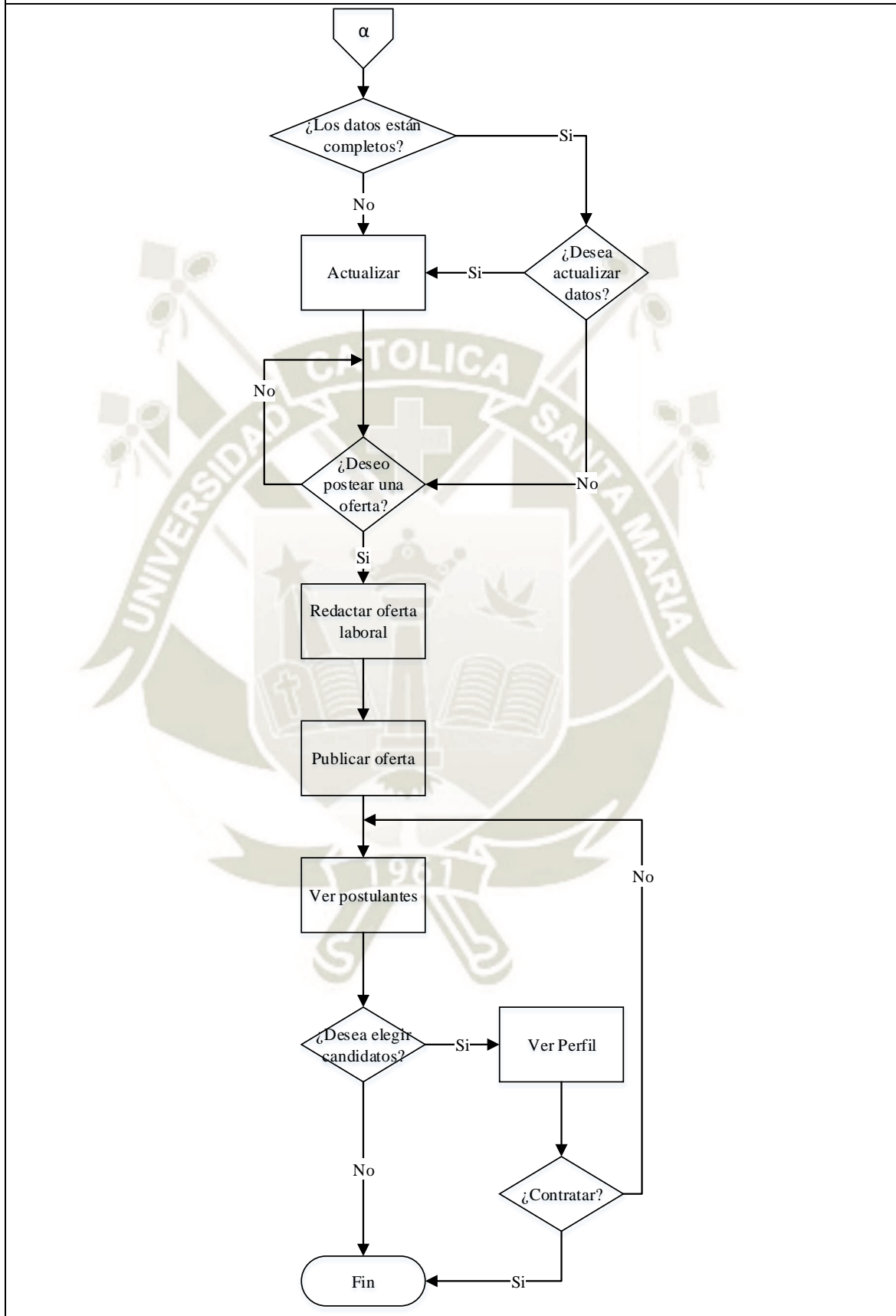
6.4.2. Diagramas de flujo:

Ilustración 62: Diagrama de flujo de empresas



**FLUJOGRAMA DE EMPRESAS**
















PÁGINA: 2/2











Fuente: Trabajo de investigación

Elaboración: Propia

Tabla 73: *Tabla de flujograma de empresas propuesto*

FLUJOGRAMA DE EMPRESA						
N°	Sin sistema informático	Con sistema informático	Símbolos		Responsable(s)	EMPRESA
			Terminador	Decisión		
						
			Proceso	Documento		
						
Conector fuera de página	Multidocumento					
						
Actividad						
1		x	Ingresar a la página web de la bolsa de trabajo EPAE	Encargado de la empresa		
2		x	Ingresar como empresa a la página web	Encargado de la empresa		
3			¿Está registrado como usuario en la página web?			No
4		x	Registrarse como empresa en la página web	Encargado de la empresa		
5	x	x	Llenar registros de la empresa y contacto de la empresa	Encargado de la empresa	Si	
6			¿Tiene código de la afiliación?			No
						Si
7		x	Ingresar código de afiliación UCSM	Encargado de la empresa		
8		x	Iniciar sesión como empresa en la bolsa de trabajo EPAE	Encargado de la empresa		
9		x	Ver perfil de mi empresa	Encargado de la empresa		
10	x		Pasar a la siguiente página			

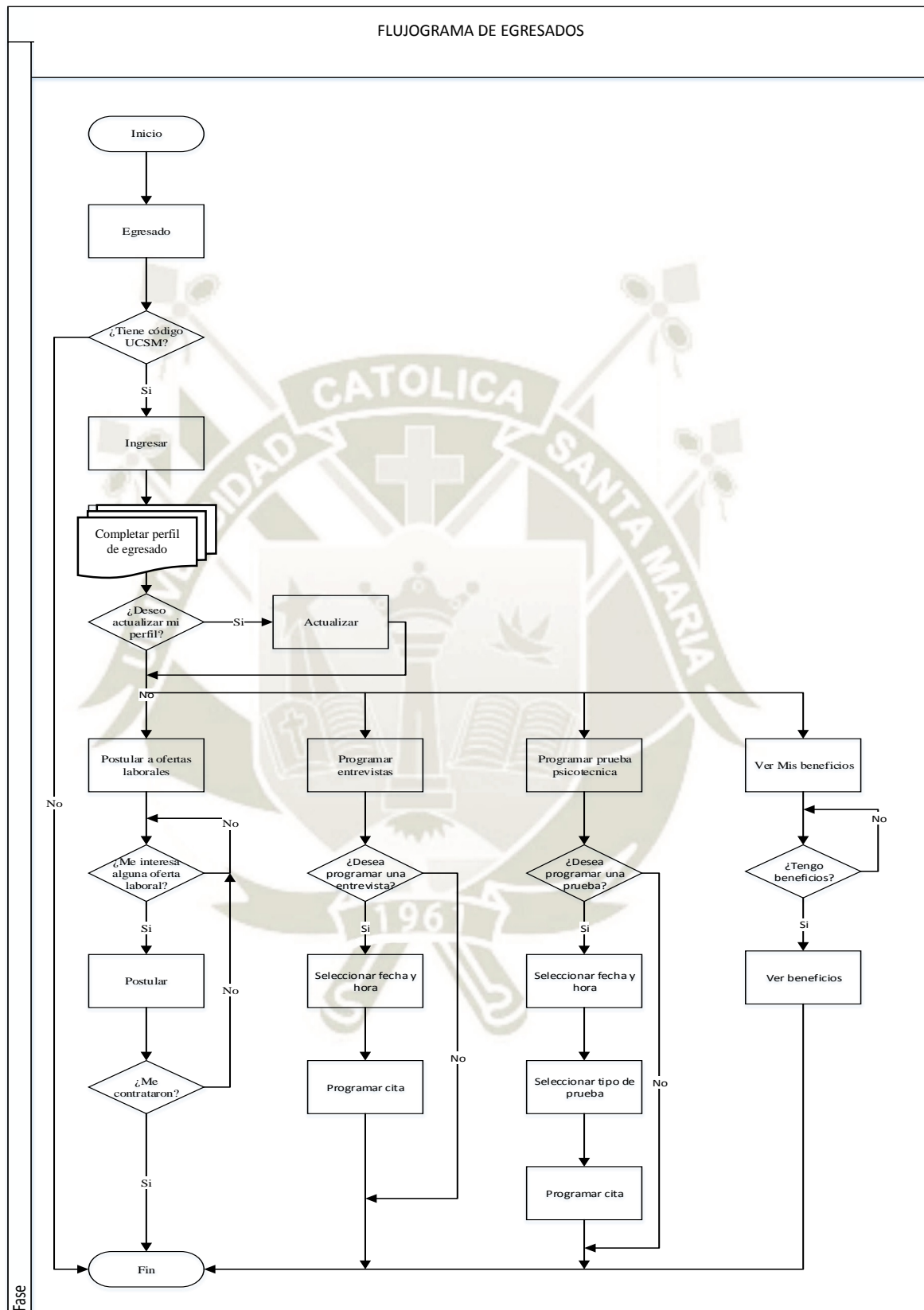


11	x		Continuación del flujograma de empresas				
12			¿Los datos registrados anteriormente están completos?				Si
13			¿Desea actualizar datos de la empresa?				Si
14	x		Actualizar datos de la entidad	Encargado de la empresa			No
15			¿Desea postear una oferta laboral en la bolsa de trabajo EPAE?				Si
16	x	x	Redactar oferta laboral	Encargado de la empresa			
17	x		Publicar oferta en la página web	Encargado de la empresa			
18	x		Ver postulantes de la oferta laboral posteadada	Encargado de la empresa			No
19			¿Desea elegir posibles candidatos de los postulantes de la oferta laboral?				Si
20	x		Ver perfil de los posibles candidatos a la oferta laboral posteadada	Encargado de la empresa			No
21	x		¿Desea contratar a un candidato?	Encargado de la empresa			Si
22			Fin del proceso como empresa				

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia
















Ilustración 63: Diagrama de flujo de egresados


















Fuente: Trabajo de Investigación

Elaboración: Propia

Tabla 74: Tabla de flujograma de egresados propuesto

FLUJOGRAMA DE EGRESADO DE ADMINISTRACIÓN						
N°	Sin sistema informático	Con sistema informático	Símbolos		Responsable(s)	EGRESADO
			Terminador	Decisión		
						
			Proceso	Documento		
						
Conector fuera de pagina	Multidocumento					
			Actividad			
1		x	Ingresar a la página web de la bolsa de trabajo EPAE	Egresado de administración		
2		x	Ingresar como egresado a la página web	Egresado de administración		
3			¿Tiene código de la UCSM?			
4		x	Ingresar como egresado a la bolsa de trabajo EPAE	Egresado de administración		
5	x	x	Completar perfil de egresado	Egresado de administración		
6			¿Desea actualizar perfil de egresado?			
7	x	x	Actualizar perfil de egresado	Egresado de administración		
8	x	x	Postular a ofertas laborales de la bolsa de trabajo EPAE	Egresado de administración		
9			¿Me interesa alguna oferta laboral?			
10	x	x	Postular a oferta laboral elegida	Egresado de administración		No

10	x	x	Postular a oferta laboral elegida	Egresado de administración		No	
11			¿Me contrataron al puesto laboral postulado?				
12	x	x	Programar simulacros de entrevista	Egresado de administración			
13			¿Desea programar un simulacro de entrevista?				
14	x	x	Seleccionar fecha y hora de simulacro de entrevista	Egresado de administración			
15	x	x	Programar cita de simulacro de entrevista	Egresado de administración			
16	x	x	Programar pruebas psicotecnicas	Egresado de administración			
17			¿Desea programar una prueba psicotecnica?				
18	x	x	Seleccionar fecha y hora de simulacro de entrevista	Egresado de administración			
19	x	x	Seleccionar tipo de prueba psicotecnica	Egresado de administración			
20	x	x	Programar cita de prueba psicotecnica	Egresado de administración			
21	x	x	Ver beneficio como estudiante	Estudiante de administración			
22			¿Tiene beneficios de afiliación?			No	
23	x	x	Ver beneficios de afiliación a empresas	Estudiante de administración			
24			Fin de proceso como egresado/estudiante				

Fuente: Trabajo de Investigación

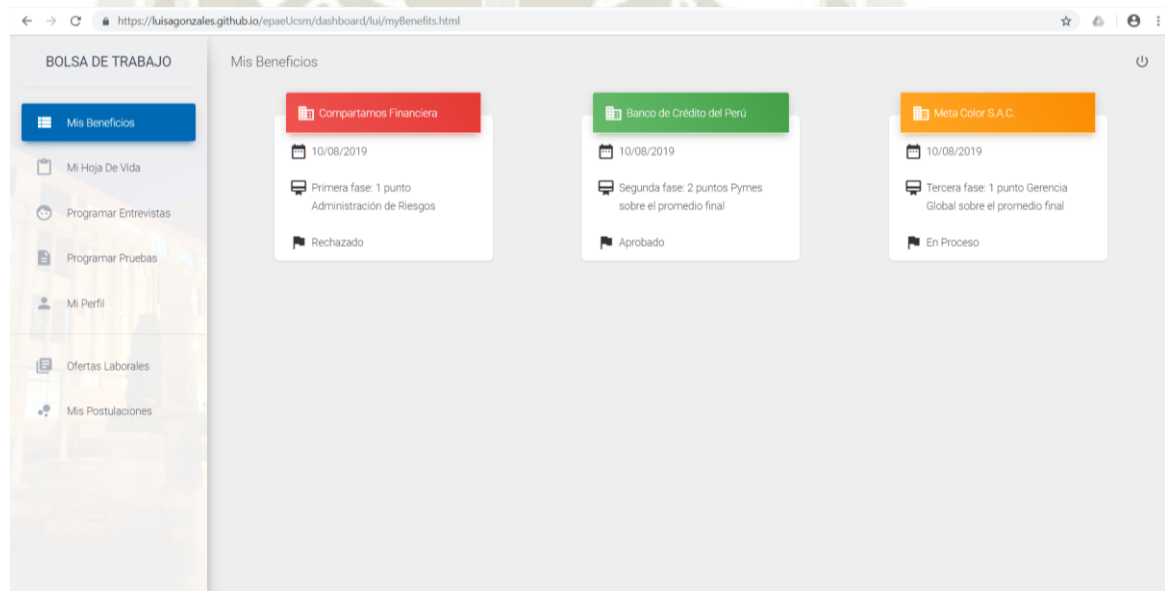
Elaboración: Propia

## 7. Beneficio de afiliación

Programa adicional de la bolsa EPAE, el cual no es obligatorio donde participarán los estudiantes de último semestre, de tal manera que la bolsa y los estudiantes tengan beneficios, el proceso es el siguiente:

- El estudiante conoce alguna empresa interesada en afiliarse a una bolsa de trabajo
- Se contacta con la empresa y le brinda la referencia de la bolsa de trabajo de la EPAE
- La bolsa se pone en contacto con la empresa para consolidar el vínculo
- Una vez afianzado el vínculo entre la empresa y la bolsa se procede a otorgarle al estudiante de último semestre un beneficio académico como puntos extra.

*Ilustración 64: Beneficios de página web*



Fuente: Página web  
Elaboración: Programadora Luisa Gonzales

## 8. Servicios

### 8.1. Servicios de la bolsa de empleo

#### 8.1.1. Elaboración de hoja de vida

Una hoja de vida o Curriculum vitae es un documento cuya elaboración es propia y personal, con el fin de llevar un registro del perfil de acuerdo a competencias, habilidades, formación académica, experiencia laboral, etc. Se suele elaborar o presentar al momento de postular a un nuevo empleo.

8.1.1.1. *Partes:*

- Datos personales: Información personal y datos de contacto tales como: nombre completo, profesión, dirección actual, teléfono y/o celular, correo electrónico, y otras redes de contacto.
- Perfil profesional: Descripción de habilidad y competencias donde pueda desarrollarse o tenga experiencia
- Formación académica: Descripción de forma detallada estudios realizados o que se estén cursando (inicial, primaria, secundario, universitarios, postgrado, etc.)
- Experiencia laboral: Detallar trabajos anteriores que tengan referencia al puesto laboral que se está postulando,
- Referencias: Contactos laborales o personales que puedan dar una buena referencia de su persona.

8.1.1.2. *No incluir en el Curriculum vitae:*

Aunque son datos personales, solo en algunos casos es necesario incluirlo si la empresa lo solicita, caso contrario omitirlo. Por ejemplo:

- DNI
- Estado Civil y familiar
- Discapacidad
- Hobbies
- Voluntariados

*Ilustración 65: Servicio curriculum vitae*



Fuente: Página web

Elaboración: Programadora Luisa Gonzales

### 8.1.2. Entrevista, tipos de entrevista y simulacros

Es una acción en la cual el empleador busca obtener la información posible y necesaria mediante preguntas o técnicas, mientras que el entrevistado trata de transmitir las características personales idóneas para que pueda considerarse como un posible candidato para el puesto al que está postulando.

Funciones

- La idoneidad del candidato para el puesto
- Su habilidad en las competencias requeridas
- Características personales

Tipos de entrevistas:

Según estructuración

- Cuestionario prefijado. Proceso mecánico que es igual para todos los entrevistados
- Diálogo improvisado. Fluido para que el entrevistado pueda expresarse y así se pruebe su propia iniciativa
- Mixta. La unión de los dos métodos anteriores

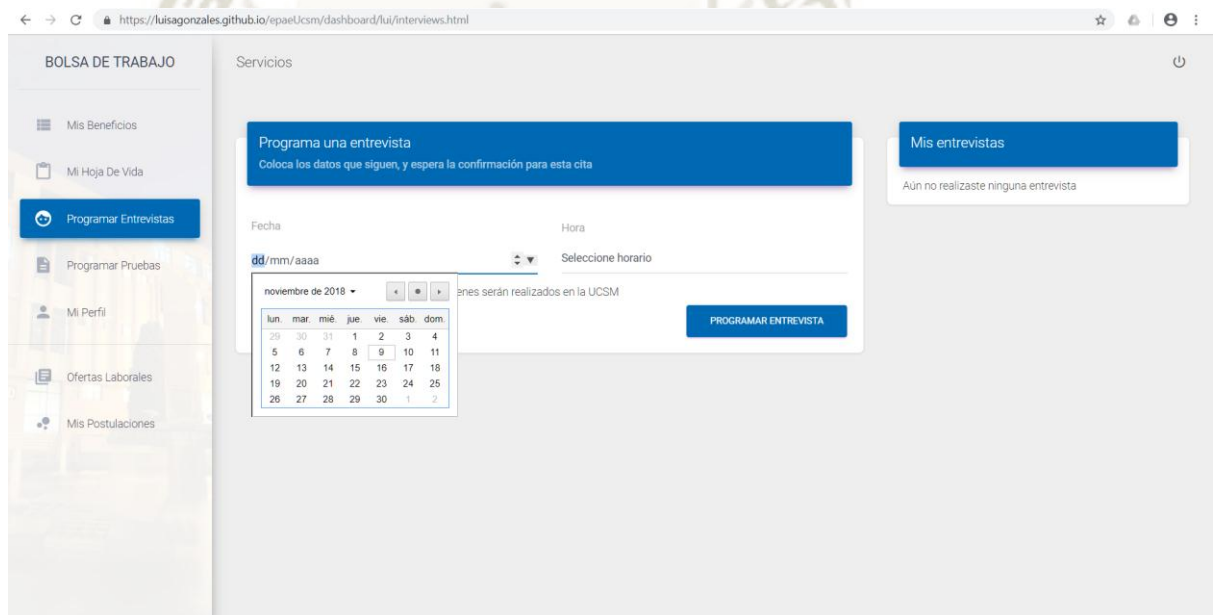
Según el desarrollo

- Normales. La comunicación fluye y se puede obtener la información requerida
- Hostiles. Se prueba al entrevistado poniéndole situaciones difíciles

#### Tipos de preguntas

- Directas. Revelan la información concreta, nuestra edad, si sabemos algún idioma
- Indirectas. Deducir la información de acuerdo a la respuesta que damos, por ejemplo, que no hayan preguntado de un tema actual, política, medio ambiente, etc.
- Cerradas. Solo para responder en “Sí”, “No”
- Abiertas. Aquí se deben argumentar las respuestas que demos
- De seguimiento. El empleador vuelve a preguntar algo que ya nos hizo con el fin de saber más y tener más información de algo que le interese.

*Ilustración 66: Servicio programar una entrevista*



URL: <https://luisgonzales.github.io/epaeUcsm/dashboard/lu/interviews.html>

**BOLSA DE TRABAJO**

- Mis Beneficios
- Mi Hoja De Vida
- Programar Entrevistas**
- Programar Pruebas
- Mi Perfil
- Ofertas Laborales
- Mis Postulaciones

**Servicios**

**Programa una entrevista**  
Coloca los datos que siguen, y espera la confirmación para esta cita

Fecha: dd/mm/aaaa | Hora: Seleccione horario

noviembre de 2018 | entes serán realizados en la UCSM

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1	2

**PROGRAMAR ENTREVISTA**

**Mis entrevistas**  
Aún no realizaste ninguna entrevista

Fuente: Página web

Elaboración: Programadora Luisa Gonzales



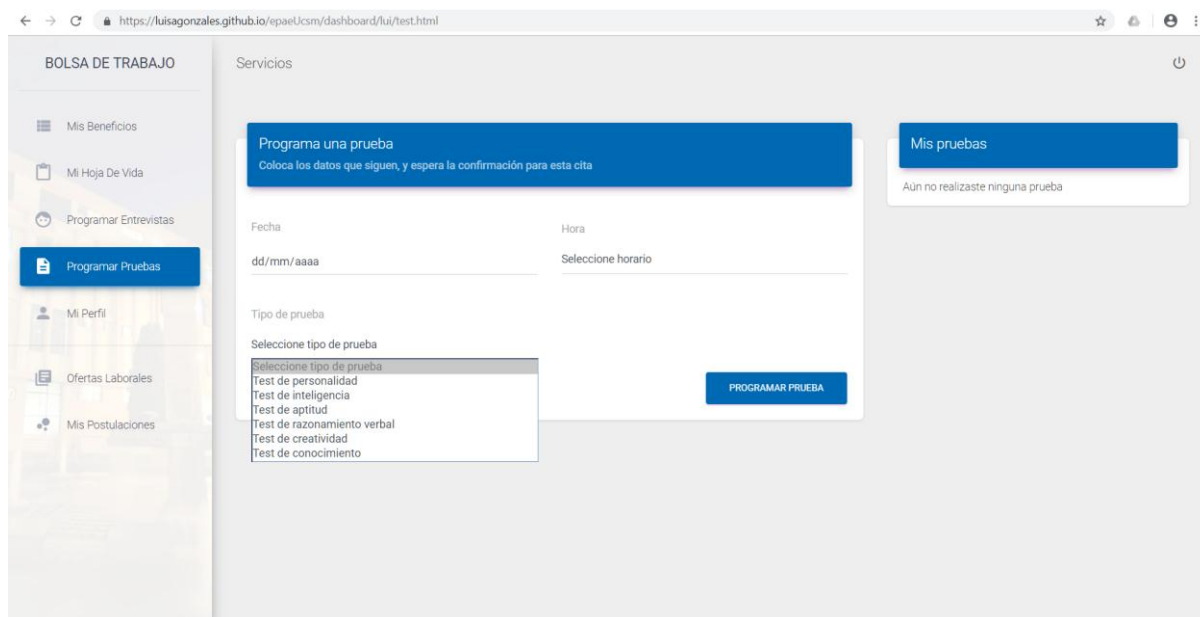
### 8.1.3. Simulacro de prueba de conocimientos y psicotécnicas

Evalúan el grado de destreza necesario para desarrollar un trabajo concreto, Puede realizarse oral o escrita.

Test de personalidad. Intentan obtener información del carácter del individuo

- Introspectivos. Consiste en un listado de preguntas en la cual hay 3 alternativas e indican polos opuestos. Esto determinaría la estabilidad, sociabilidad. Confianza, introversión, etc.
- Proyectivos. Se plantean unas situaciones en la cual debes darle una solución o una respuesta
- Test psicotécnicos. Evalúan tus capacidades intelectuales, estos generalmente tienen un límite de tiempo para realizarlos, es así que la corrección se basa en errores, aciertos y rapidez.
- Test de aptitud verbal. Hace referencia en como uno puede expresarse tanto oral como escrito
- Test de aptitud numérica. Como uno puede trabajar con operaciones numéricas, entre estos se encuentran sumas, restas, multiplicaciones, divisiones, etc.
- Test de aptitud espacial. Capacidad para definir formas, distancias, volúmenes; estas pruebas se hacen mediante rotación de figuras o rompecabezas
- Test de razonamiento abstracto. Se refiere al observar y la organización lógica y así poder obtener conclusiones, Para este test se suele usar letras, figuras, cartas, dominós.
- Test de atención. Hacen referencia a la concentración. Para este test se memorizan figuras o ejercicios de memoria de números o letras.

*Ilustración 67: Servicio programar una prueba*



Fuente: Página web

Elaboración: Programadora Luisa Gonzales

## 9. Estrategias de divulgación

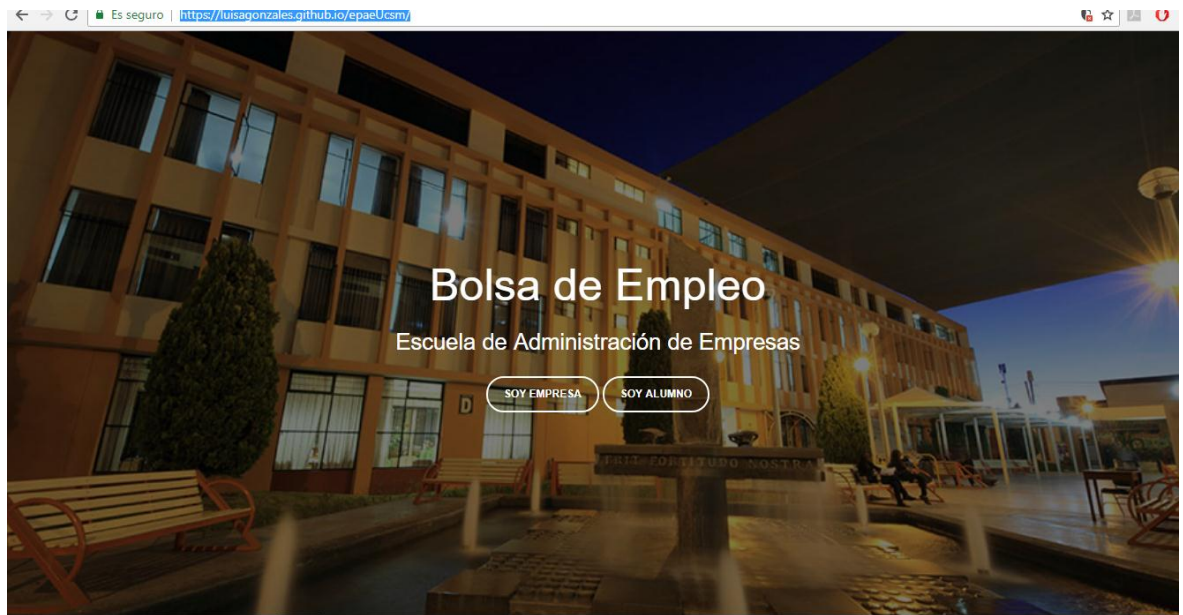
### 9.1. Página WEB.

Con el fin de distribuir y promocionar las hojas de vida de los egresados (Networking) crearemos una red de contactos orientada únicamente a la bolsa de trabajo de la EPAE, hoy en día es indispensable que los profesionales tengan una red de contactos si quieren ingresar o mantenerse activos en el mundo empresarial, tanto empresas como egresados deberán registrarse y llenar un formulario para subir su oferta laboral o postular a un empleo en caso de egresados.

LINK: <https://luisagonzales.github.io/epaeUcsm/>

- Página principal:

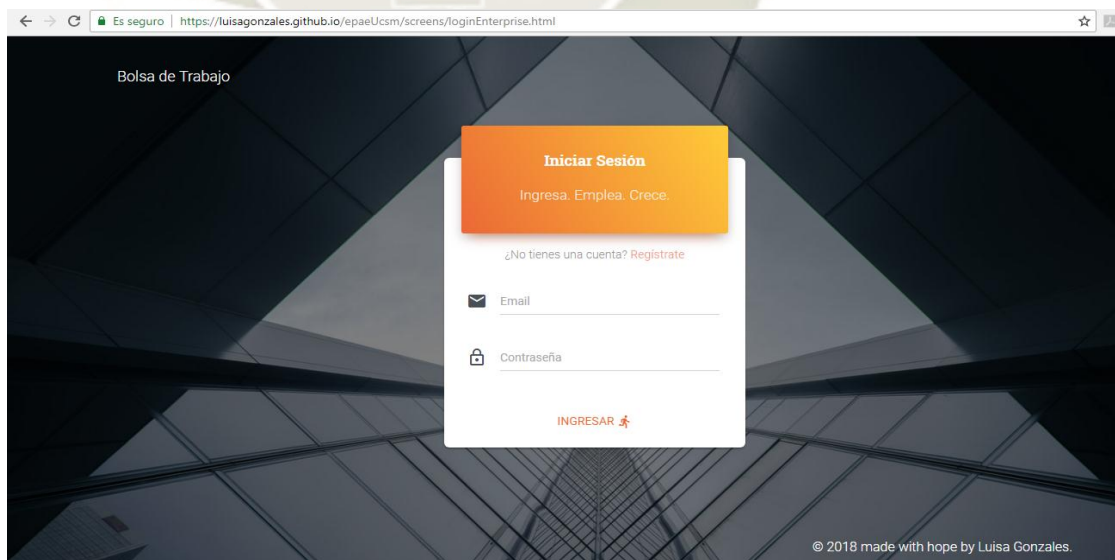
*Ilustración 68: Portada página web*



Fuente: Página web  
Elaboración: Programadora Luisa Gonzales

- Ingresar como empresa:

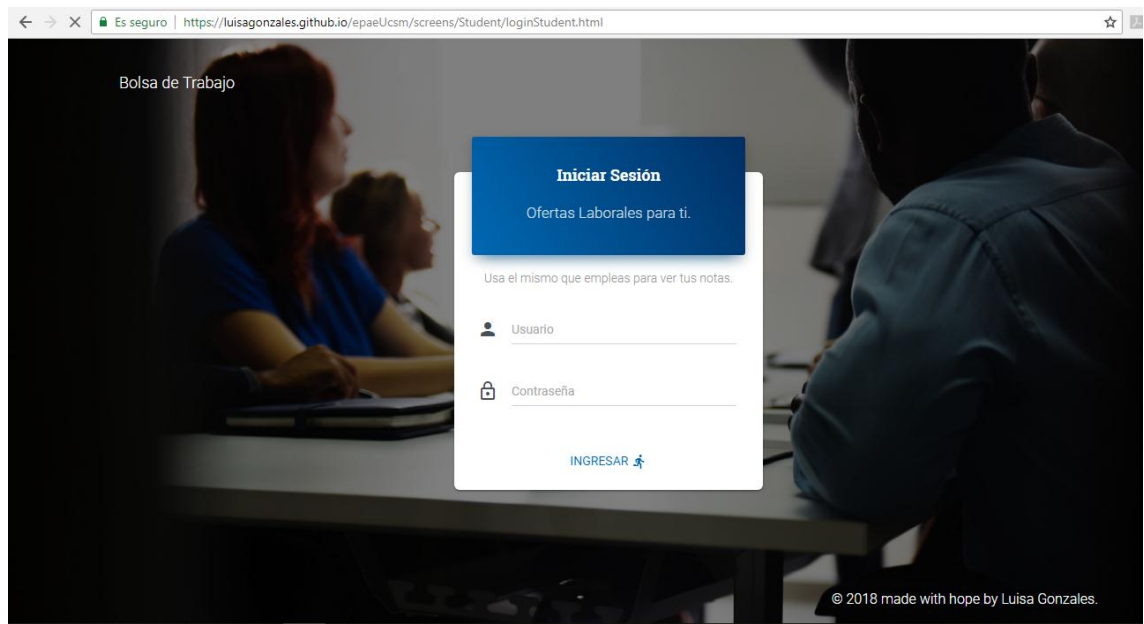
*Ilustración 69: Iniciar sesión como empresa*



Fuente: Página web  
Elaboración: Programadora Luisa Gonzales

- Ingresar como egresado:

### Ilustración 70: Iniciar sesión como egresado



Fuente: Página web

Elaboración: Programadora Luisa Gonzales

## 9.2. Ferias de Empleo.

Realizar y participar activamente en cada feria de empleo que se organice en Arequipa estaremos presentes con la bolsa de trabajo de la EPAE para crear contactos con las distintas empresas que asistan a las ferias de empleo ofreciéndole nuestros servicios y promocionando a nuestros egresados inscritos en la bolsa de empleo de la EPAE

## Conclusiones

### PRIMERA. -

Actualmente el 78% de Egresados se encuentran trabajando, de los cuales el 29% se relaciona totalmente con la carrera, el 17% parcialmente y el 32% no tiene relación. El 22% restante de los egresados del 2015 al 2017 no tiene trabajo.

### SEGUNDA. -

En el 2015 el índice de empleabilidad de los egresados alcanzó una ponderación de 33 siendo este “empleable”, en el 2016 se alcanzó una de 32 siendo esta también “empleable” y en 2017 se alcanzó una de 30 pasando a “moderadamente empleable”.

### TERCERA. -

Solo el 30% de egresados de la Escuela profesional de Administración de Empresas ha realizado estudios de grado como maestrías, diplomados y especializaciones. De los cuales en el 2015 se encuentra el 82.69%, en el 2016 el 13.46% y en el 2017 el 3.85%.

### CUARTA. -

Los datos demográficos que influyen directamente en la empleabilidad son edad, estado civil, idiomas hablados, número de hijos.

### QUINTA. -

Los egresados que trabajaron durante la carrera y tienen empleo actualmente son el 27.42% del total. Y de los egresados que no trabajaron ni tienen empleo actualmente son el 13.71%.

### SEXTA. -

La opinión que tienen los egresados de la UCSM de las bolsas de trabajo en Arequipa es: Muy buena el 8.6%, buena el 42.9%, regular el 34.9% y muy mala 13.9%

### SÉTIMA. -

El 100% de egresados del año 2015 al 2017 aceptan la propuesta de una bolsa de trabajo en la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Pero, el 13.10% no consideraría postular por medio de la bolsa de trabajo EPAE.

## Recomendaciones

### PRIMERA. -

El egresado necesita preocuparse más y estar comprometido con la búsqueda de trabajo. La propuesta de una bolsa de trabajo es necesaria al problema de empleabilidad ya que esta busca que se promueva su Curriculum en el medio laboral brindando servicios adicionales como simulacros de entrevistas y pruebas psicotécnicas, así como también consejos de cómo elaborar tu CV. Esto promueve la empleabilidad de los egresados dándole la oportunidad de conseguir aumentar su empleabilidad y reducir su desempleo.

### SEGUNDA. -

Cada año el egresado se vuelve menos empleable por eso se recomienda que estos desarrollen sus habilidades blandas asistiendo a charlas educativas que la oficina de bolsa de empleo de la Universidad Católica promueve, tratando temas de empleabilidad, marketing personal, canales de búsqueda de empleo y como ser atractivo hacia otras empresas

### TERCERA. -

La Escuela de Postgrado de la UCSM debería promocionar sus estudios de postgrado por medio de la bolsa de empleo creando el vínculo con la Escuela de Pregrado logrando que los estudiantes de últimos semestres y egresados estén interesados en promover su empleabilidad

### CUARTA. -

Es de suma importancia que al momento de obtener el grado de bachiller se requiera la actualización de datos, así como el registro de su hoja de vida en la bolsa de trabajo EPAE, con fin de llevar un registro comparativo entre bachilleres y titulados

.

### QUINTA. -

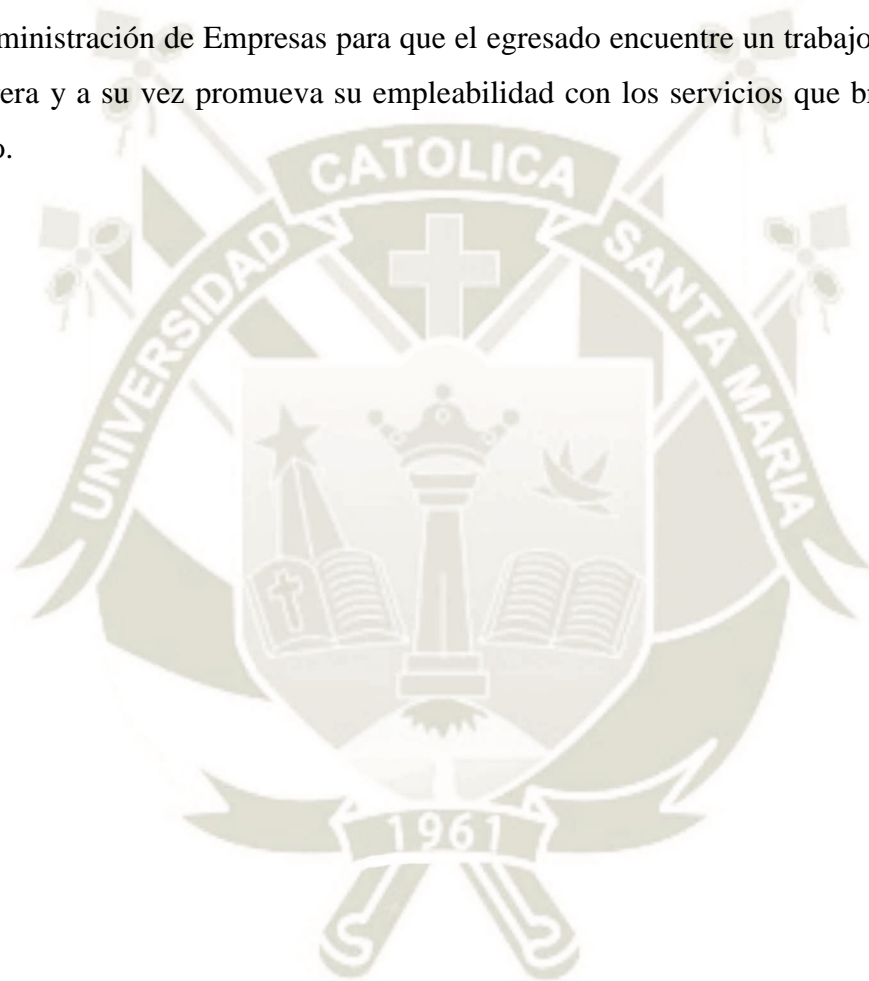
Los estudiantes antes de egresar deben crear el vínculo laboral con las empresas del mercado actual logrando un mejor desempeño cuando egresen y consigan un empleo profesional que esté directamente relacionado con la carrera estudiada.

SEXTA. –

Debido a la situación que tienen los egresados hacia las bolsas de trabajo de Arequipa es recomendable implementar una bolsa que esté acorde a las necesidades de los egresados que les brinde la capacidad de encontrar un trabajo de acuerdo a lo estudiado

SETIMA. –

La propuesta de bolsa de Trabajo EPAE es la solución que necesita la Escuela Profesional de Administración de Empresas para que el egresado encuentre un trabajo relacionado con la carrera y a su vez promueva su empleabilidad con los servicios que brinda la bolsa de trabajo.



## Referencias bibliográficas

- Aldana Garzón, P. A., & Benavides Gutierrez, O. A. (2008). Propuesta para la creación de la bolsa de empleo de Administradores de Empresas Lasallista. Colombia: Univesidad La Salle.
- Altamirano S., P. (Abril de 2014). Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014. Cuenca, Ecuador: Univerisdad Politécnica Salesiana.
- Becker, G. (1995). The foundations of human behavior. *The essence of Becker* . USA: Hoover Institution Press.
- Campos Rios, G. (2002). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*.
- Chacaltana, J. (2006). *Empleos para los jóvenes*. Lima : Cedepe.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Proceso Administrativo*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cuba Rodriguez, J. (26 de Octubre de 2009). *OEI Para la educación, la Ciencia y la Cultura*. Obtenido de <https://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article5760>
- Escuela Europea de Management. (s.f.). *¿Buscas trabajo? Descubre los factores clave que influyen en tu contratación*. Obtenido de [https://cdn2.hubspot.net/hubfs/1555896/Buscas\\_trabajo\\_empleabilidad.pdf](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/1555896/Buscas_trabajo_empleabilidad.pdf)
- Gallifa, J. (1989). *Diccionario de administración y finanzas*. Barcelona: Grupo Editorial Oceano.
- Garcia Blanco, J. M., & Rodolfo, G. (s.f.). *Insercion laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teoricas*. Mexico: Universidad de Oviedo.
- Gobierno de Mexico. (s.f.). *Gob.mx*. Obtenido de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>
- Guzmán, V., & Irigoín, M. (2000). *Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía*. Montevideo: Cinterfor.



- Huaman Lozano, S. d. (2015). *Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú", para la inserción laboral de las personas de 30 años a más de edad en la región Lambayeque.* Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6855>
- Jaén, M. (2012). *Monografias.com.* Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos14/bolsa-trabajo/bolsa-trabajo.shtml#top>
- Jasper van Loo, A., & Sanders, J. (Octubre de 1999). *Employability in action: An industry employability Index.* USA.
- Moncada, J. S. (2007). *La Universidad: Un acercamiento historico-filosofico.* Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916204.pdf>
- OXFAM. (2013). *Empleabilidad y Participación Juvenil. Desafíos y perspectivas para políticas públicas inclusivas.* *DOC PLAYER*, 11.
- Parkin, M. (2009). *Economia.* Mexico: Pearson.
- Pérez, P. (2005). *La reformulacion del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la (in)empleabilidad de los desocupados.* Argentina: CIEC.
- Sanchez Nabor, P. (2011). *Metodologia de evaluacion de los egresados de posgrado con base en el IMS: El caso de la maestria en ingenieria de calidad de la Universidad Iberoamericana .* CD de Mexico . Mexico DF.
- Sanders, J., & De Grip, A. (2004). *Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers", International Journal of Manpower.* Netherlands: Emerald Group Publishing Limited.
- Sauceda Gastélum, G. (Junio de 2009). *Diseño de una bolsa de trabajo en una universidad.* Sonora, Mexico.
- Servicio Estudiantes y Extension universitaria. (s.f.). *Curriculum Vitae.* Cartagena: Gestion del Empleo.
- SUNAT. (s.f.). *Me autorizan las Planillas de Pago.* Lima: SUNAT.
- Temple, I. (06 de Diciembre de 2013). *¿Qué es la empleabilidad?* Obtenido de Youtube: <http://youtu.be/DfBoo5FtMl>

Zwick, T., & De Grip, A. (2005). *The employability of low- skilled workers in the knowledge economy*. Netherlands: TheNederlands: Maastricht University.



## Anexos

### Anexo I: Cuestionario – Escuela Profesional de Administración de Empresas

Actualmente nos encontramos realizando un estudio con apoyo del Dr. Ernesto Vera acerca de los egresados para la Escuela profesional de Administración de Empresas, por lo que le agradeceríamos su participación contestando el siguiente cuestionario:

<https://1goo.gl/forms/BpuWhBmJZTs9TAyB2>

EDAD:	SEXO:
ESTADO CIVIL:	DISTRITO:
AÑO DE EGRESO:	NACIONALIDAD:

#### A. DATOS GENERALES:

1. Además de su lengua nativa, ¿Cuántos idiomas habla?

- a) 1 a 2
- b) 3 a 5
- c) Más de 5
- d) Ninguno (pase a la pregunta 3)

2. De acuerdo a la pregunta anterior, escriba que idiomas habla:

.....

3. ¿A qué tipo de colegio asistió?

- a) Privado
- b) Estatal

4. ¿Posee Ud. alguna enfermedad y/o discapacidad?

- a) Si
- b) No

5. ¿Tiene hijos?

- a) Si
- b) No

6. ¿Cuántas personas viven en su hogar?

- a) Solo yo
- b) De 2 a 4
- c) De 5 a 7
- d) Más de 7

7. ¿Cuántas personas trabajan en su hogar?

- a) Solo yo
  - b) De 2 a 4
  - c) De 5 a 7
  - d) Más de 7
8. Aproximadamente, ¿Cuál es el ingreso mensual en su familia?
- a) De S/.500 a S/.1000
  - b) De S/.1001 a S/.1500
  - c) De S/.1501 a S/.2000
  - d) De S/.2001 a S/.3000
  - e) Más de S/.3000
9. ¿Cuál es el material de construcción de su casa?  
.....
10. ¿Cuenta Ud. con servicios básicos? (Agua potable y luz eléctrica)
- a) Si
  - b) No
11. ¿Cuenta Ud. con servicio de internet?
- a) Si
  - b) No
12. ¿Cuál es el uso que le da a Internet?
- a) Estudiar
  - b) Ocio
  - c) Leer
  - d) Otro
  - e) Todas las anteriores
13. ¿Cuál es la frecuencia de uso que le da a internet?
- a) Muy frecuentemente
  - b) Frecuentemente
  - c) Ocasionalmente
  - d) Nunca
14. ¿Cuenta Ud. con servicio de cable?
- a) Si
  - b) No

15. ¿Posee Ud. teléfono y/o celular?

- a) Si
- b) No

16. ¿Posee Ud. vehículo propio?

- a) Si
- b) No

17. ¿Posee Ud. computadora en su hogar?

- a) Si
- b) No

## B. DATOS LABORALES

1. ¿Ud. realizó prácticas pre-profesionales o profesionales?

- a) Si
- b) No

2. ¿Participó en programas de intercambio estudiantil?

- a) Si, especifique: .....
- b) No

3. ¿Trabajó durante la carrera?

- a) Si
- b) No (Pase a la pregunta 5)

4. ¿Cuál es el puesto que ocupaba?

- a) Dueño o socio del negocio
- b) Gerente/ Jefe de oficina
- c) Empleado profesional
- d) Asistente
- e) Vendedor
- f) Otro: .....

5. Actualmente, ¿Tiene empleo?

- a) Si
- b) No (Pase a la pregunta 13)

6. ¿En qué sector?

- a) Sector Público
- b) Sector Privado
- c) Independiente

7. ¿Cuál es el puesto que ocupa?
  - a) Dueño o socio del negocio
  - b) Gerente/ Jefe de oficina
  - c) Empleado profesional
  - d) Asistente
  - e) Vendedor
  - f) Otro: .....
8. ¿Cuánto tiempo le tomó conseguir su último empleo?
  - a) Menos de 6 meses
  - b) Seis a un año
  - c) De un año a mas
9. ¿Qué nivel de relación tiene su trabajo con su carrera profesional?
  - a) Total
  - b) Parcial
  - c) No relacionado
10. ¿Cuál es el medio de búsqueda de trabajo que Ud. utiliza?
  - a) Periódicos
  - b) Bolsas de trabajo
  - c) Portales de internet
  - d) Ferias laborales
  - e) Recomendaciones de amigos o familiares
  - f) Otro
11. ¿Tiene Ud. alguna dificultad en su empleo actual?
  - a) Si
  - b) No (Omita la pregunta 12)
12. De acuerdo a la pregunta anterior, ¿Cuál cree que fue el motivo más relevante?
  - a) Falta de capacidad para resolver problemas prácticos
  - b) Falta de experiencia
  - c) Falta de conocimientos actualizados
  - d) Otro
13. (Solo si respondió de forma negativa en la pregunta 5) ¿Cuál cree que fue el motivo por el que no encontró trabajo?
  - a) No encuentro trabajo en el área
  - b) Situación personal

- c) Bajo salario
  - d) No contar el grado académico requerido
  - e) Otro
14. ¿Estudio Ud. un diplomado, maestría, etc.?

- a) Si, especifique.....
- b) No

15. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la preparación recibida en la UCSM?

- a) Muy satisfecho
- b) Satisfecho
- c) Poco satisfecho
- d) Insatisfecho

### C. BOLSA DE TRABAJO

1. ¿Tiene conocimiento de alguna bolsa de trabajo?

- a) Si, mencione: .....
- b) No

2. ¿Cuál es la opinión que tiene Ud. de las bolsas de trabajo?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) ‘Mala
- e) Muy Mala

3. ¿Tiene Ud. actualizado su Curriculum Vitae?

- a) Si
- b) No

4. ¿Cuántas versiones de su CV tiene?

- a) Solo 1
- b) 2 y 3 versiones
- c) Más de 3

5. Para buscar un trabajo aproximadamente, ¿Cuántos CV entrega personalmente a diferentes empresas?

- a) Solo 1
- b) De 2 a 4
- c) Más de 4

6. ¿Ha enviado su CV a una bolsa de trabajo?
  - a) Si
  - b) No
7. Aproximadamente, ¿Cuánto es el tiempo que Ud. le dedicó a la búsqueda de trabajo?
  - a) Muy frecuentemente
  - b) Frecuentemente
  - c) Ocasionalmente
  - d) Nunca
8. ¿Estaría de acuerdo que la Escuela Profesional de Administración de Empresas cuente con la extensión de Bolsa de Trabajo?
  - a) Si
  - b) No
9. ¿Postularía Ud. a un empleo por medio de la bolsa de trabajo de la Escuela?
  - a) Si
  - b) No
10. ¿Cuál de los siguientes servicios le gustaría que la bolsa de trabajo le brindara?  
4: Muy de acuerdo 3: De acuerdo 2: Desacuerdo 1: Totalmente desacuerdo

Características y consejos sobre pruebas psicotécnicas	
Simulacro de entrevistas	
Elaboración de hoja de vida	
Talleres de Orientación Técnica (Herramientas para buscar empleo).	
Distribución y Promoción de las Hojas de Vida de los candidatos (networking).	

11. ¿Cuál de los siguientes aspectos tiene mayor relevancia para Ud. En una bolsa de trabajo?  
MARQUE SOLO UNO
  - a) Servicios adicionales
  - b) Tiempo de respuesta
  - c) Ambiente Laboral
  - d) Prestigio de la empresa
  - e) Medio de divulgación



**Anexo II: Relación de datos de los Egresados del 2015-2017**

CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	EGRESO
2010801522	Aedo Charrez, Duvely Zulym	2015
2011600122	Alvarez Rueckner, Dayann Arline	2015
2011220132	Amado Acevedo, Anny Lucy	2015
2011240281	Ancori Gutierrez, Xavier Alexander	2015
2012150612	Arce Hernani, Barbara Raquel	2015
2011700521	Arce Quiroz, Rolando Yerson	2015
2011200481	Ballon Peñafiel, Cesar Oswaldo	2015
2011200502	Batti Chavez, Andrea Antonella	2015
2011220482	Beltran Valdivia, Luz Mariana	2015
2011200572	Berrios Viacava, Ana Belen	2015
1999224131	Blanco Torres, Carlos Alberto	2015
2010100291	Bustamante Caceres, Eduardo Luis	2015
2002152312	Caceres Cabrera, Pamela Ximena	2015
2011240982	Caceres Ynca, Noemi Sara	2015
2011220651	Calderon Perez, Pablo Enrique	2015
2011802462	Cardenas Perez, Esther Stefani	2015
2010202562	Carnero Veliz, Yohana Stefany	2015
2008100982	Cayhuacas Irureta, Itala Delina	2015
2011600542	Chacon Castillo, Valeria Mianoff	2015
2011201082	Chambi Pancca, Hayde Fiorela	2015
2011201092	Chang Palomino, Nitza Lucia	2015
2011241832	Chavez Bernedo, Andrea	2015
2011600562	Chavez Sosa, Carmen Guiliana	2015
2011220842	Cohaila Marin, Fiorella Karina	2015
2011201212	De La Torre Yopez, Mariagracia Almendra	2015
2011100481	Del Mar Ballon, Jorge Alfredo	2015
2011221281	Delgado Soberon, Luis Felix	2015
2009110302	Diaz Molina, Alejandra Roxana	2015
2011801802	Espinoza Beltran, Mayte Liliana	2015
2011201342	Espinoza Velarde, Vannia Alexandra	2015
2011801161	Febres Quiroz, Kelvin David	2015
2011242692	Guevara Cruz, Joseline Yocasta	2015
2011201671	Guevara Nuñez, Cristhian Gabriel	2015
2009241772	Huanca Pacha, Yesenia Lizbeth	2015
2009244141	Huancara Lopez, Renzo Paul	2015
2011100672	Huanqui Merma, Elizabeth Lorena	2015
2010222032	Huarachi Calcina, Karen Brigitte	2015
2011243052	Huayna Aguirre, Andrea	2015
2011150572	Jimenez Barrios, Noelia Araceli	2015
2010222152	Laguna Paredes, Marie Eugene	2015
2010245722	Lazaro Sonco, Mary Ysabel	2015
1974005412	Luque La Torre, Libertad	2015
2001240162	Luque Velasquez, Katherine	2015

2002701392	Luza Arenas, Angelica Giulliana	2015
2011222352	Martinez Zea, Maria Elvira	2015
2011701191	Mendoza Condori, Jean Pierre	2015
2011222491	Meza Obando, Luis Fabian	2015
2008200892	Mojorovich Olmedo, Maria Alejandra	2015
2009222781	Molina Alvarez, Jeancarlo Jesus	2015
2011701391	Montalvan Cueto, Ronald Luis	2015
2011601681	Mullisaca Palli, Afrodicio	2015
2011601741	Nieves Quiroz, Mauricio Sebastian	2015
2011202682	Núñez Del Prado Rosas, Paula Andrea	2015
2011601802	Ochoa Rodriguez, Geraldine Maritza	2015
2003602341	Olaechea Polanco, Carlos Miguel	2015
2011202762	Ordoñez Vargas, Maria Alejandra	2015
2010602561	Ortiz Palao, Fabian Antonio	2015
2011202841	Pacheco Garcia, Pablo Gabriel	2015
2011202872	Palomares Pedraza, Carla Natalia	2015
2010801191	Palomino Rios, Ronald Luis	2015
1999203771	Pastor Medina, Gustavo Alberto	2015
2011702352	Peralta Ramirez, Claudia	2015
2010202041	Pinto Hurtado, Alonzo	2015
2010203262	Pinto Quinto, Scarlet Yusi	2015
2011223282	Ponce Aranibar, Carolina Leonor	2015
2010223222	Ponce Pacheco, Wendy	2015
2006203862	Quintanilla Figueroa, Francesca	2015
2007223321	Quispe Palazuelos, Wilber Paul	2015
2011100382	Ramirez Montoya, Karla	2015
2008221901	Ramos Luque, Roberto Antonio Martin	2015
2011800561	Rimachi Cueva, Gerson Paul	2015
2010244011	Rodriguez Ballon, Alejandro Antonio	2015
2010601422	Rodriguez Bedoya, Cynthia Jennifer	2015
2012150642	Rodriguez Quispe, Maisy	2015
2011203562	Rodriguez Socolich, Vanessa	2015
2011245272	Roque Ortega, Jessica Lili	2015
2010700971	Salas Frisancho, Marco Antonio	2015
1980101295	Salomon Franco, Jorge Naif	2015
2011203781	Sanchez Polanco, Jose Alonso	2015
2011203802	Sanchez Rosas, Larissa Silvia	2015
2011602482	Sosa Flores, Andrea Verushka	2015
2009224172	Soto Istaña, Lisbeth Juana	2015
2011245601	Suarez Reyes, Jayson Jhoanny	2015
2009110061	Tapia Torres, Karlo Fabriccio	2015
2011224011	Tasayco Mayhuire, Yesuha Juvenal	2015
2011245772	Tejeda Laos, Fiorella Emily	2015
2007210312	Teran Montes De Oca, Teresa Elizabeth	2015
2011701482	Tomaylla Loayza, Daphne Lizbeth	2015
2011204121	Torres Congona, Henry Junior	2015

2009110191	Torres Zea, Juan Pedro	2015
2010130152	Trujillo Duran, Maria Gisella	2015
2011602692	Valdivia Sosa, Milagros Nayeli	2015
2009702262	Valencia Cueva, Gissel Lisbet	2015
2011701232	Vargas Cumpa, Lourdes Adriana	2015
2006230151	Velarde Valdivia, Mario Pierre	2015
2011800721	Velasco Yañez, Juan Carlos	2015
2005243222	Villalobos Razuri, Angela Pamela	2015
2011801652	Vizcarra Ponce, Fabiola Joanny	2015
2010200072	Yaulli Huayapa, Denisse Sheyla	2015
2011701441	Zevallos Diaz, Anthony Lorenzo	2015
2012801971	Aguirre Concha, Carlos Eduardo	2016
2012240212	Aleman Delgado, Marjorye Sofia	2016
2012221542	Alfaro Portocarrero, Gabriela Beatriz	2016
2013152092	Aliaga Valderrama, Kelly Wendy	2016
2009201492	Alvarez Cossio, Giulianna Angelica	2016
2012240382	Añari Quispe, Alexandra	2016
2012240611	Arenas Delgado, Giancarlo Jose	2016
2012802411	Arenas Loza, Carlos Alberto	2016
2011402012	Arias Carreño, Mary Luz Paola	2016
2012201261	Bailon Mendoza, Javier Orlando	2016
2012700212	Bañez Arenas, Alexandra Stefany	2016
2010201812	Becerra Cervantes, Claudia Cecilia	2016
2003250462	Bejarano Llerena, Mayra Rocio	2016
2012600742	Bellido Carpio, Romina Francesca	2016
2007242561	Butron Medina, Luis Alberto	2016
2012221572	Caceres Prado, Diana Karolina	2016
2012241232	Cahuana Bernedo, Noelia Mishell	2016
2004244412	Camargo Hurtado, Fiorela Angelina	2016
2011241112	Canales Gutierrez, Kharely Vanessa	2016
2012241422	Cappa Carmona, Kattia Giselle	2016
2015150222	Cardeña Tintaya, Romina Giuliana	2016
2012221582	Carnero Chirinos, Estefania	2016
2012241532	Carnero Lira, Mary Zoila	2016
2011220732	Carpio Alarcon, Johana Nereyda	2016
2006223002	Chacon Cordova, Estefania Rosa	2016
2012221622	Champi Alpaca, Cindy Sofia	2016
2011802622	Chavez Cruz, Lesly Silvia	2016
2012242032	Chavez Portugal, Alejandra Valeria	2016
2013400321	Chiriboga Trigos, Julio Fernando	2016
2011702792	Coaquira Zapana, Carmen Milagros	2016
2012203251	Colque Aragon, Juan Arturo	2016
2012200791	Corimaya Chuquitarqui, Junior	2016
2012201252	Corrales Guillen, Anny Sussan	2016
2012201791	Cruz Dongo, Jeffry Grimaldo	2016
2011701262	De La Cruz Hernandez, Andrea Kristhel	2016

1996711272	Del Carpio Perez, Alejandra	2016
2012100292	Diaz Najar, Maria Jose	2016
2012242982	Dominguez Cueva, Yessica Patricia	2016
2012800962	Escalante Lira, Fabiola Stephanie	2016
2012221661	Esquivel Lopez, Andre Carlos Ralph	2016
2012221672	Esquivel Mostajo, Deborah Pamela	2016
2002246842	Estrada Davalos, Jheymy Vanessa	2016
2012243172	Falcon Quispe, Ruby Lizeth	2016
2012600252	Farfan Panuera, Karla Nieves	2016
2009701331	Fernandez-Maldonado Portilla, Bladimir	2016
2012243291	Figueroa Oviedo, Christian Alexis	2016
2010700842	Flores Nuñonca, Magaly	2016
2012243421	Frisancho Ampuero, Juan Diego	2016
2012402111	Gallardo Garcia, Renato Elvis	2016
2012221691	Gomez Bejarano, Diego Alonso	2016
2012202402	Gomez Cruz, Adriana Carolina	2016
2012243782	Guaylupo Fernandez, Karla Yamily	2016
2012243832	Gutierrez Calle, Flavia Alejandra	2016
2012243962	Herrera Soto, Kony	2016
2012244062	Huamani Ccallo, Miriam	2016
2012802231	Huamani Llanos, Romario Vicente	2016
2012200222	Huanaco Gambarini, Kiomara Elizabeth	2016
2011221871	Huancollo Ilachoque, Frank Christian	2016
2011243092	Hurtado Malaga, Silvana	2016
2000222002	Jimenes Barrios, Marlube Emma	2016
2012221732	Lajo Villafuerte, Milagros Andrea	2016
2012203931	Linares Ramos, Gabriel	2016
2012602022	Loayza Vera, Susan Alejandra	2016
2012201011	Longhi Diaz, Jose Manuel	2016
1995710382	Lopez Villanueva, Paola Liz	2016
2012244682	Luna Mansilla, Ivett Martha	2016
2012601821	Mamani Calcina, Franco Paolo	2016
2012600962	Manzano Quiroz, Cristel Ruby	2016
2012701241	Martinez Cruz, Gustavo Henry	2016
2003223711	Medina Nuñez, Daniel Fernando	2016
2002247491	Medina Zuñiga, Victor Grazziano	2016
2011222412	Mejia Lam, Ibeth Maria Luisa	2016
2012245301	Molina Quequezana, Leonardo Paul	2016
2011400241	Montoya Marquez, Christopher Steve	2016
2012601412	Montoya Marquez, Oriele Madeleine	2016
2011110192	Naquira Vargas, Duzcelly Del Pilar	2016
1991703971	Neira Nuñez, Erick	2016
2011145041	Ortiz Moscoso, Joan Mauricio	2016
2012221822	Palza Valdivia, Paula Carolina	2016
2012201961	Paredes Lopez, Diego Alejandro	2016
2005243032	Paredes Padilla, Angela Olimpia	2016

2009244621	Paz Caya, Bryan Richard	2016
2012221852	Peñañiel Neme, Hilda Del Pilar	2016
2006244332	Pinto Bravo, Pritzila Karen	2016
2011203101	Pinto Ortiz, Diego Franshesco	2016
2010800451	Prado Navarro, Walter Jesus	2016
2005242482	Quispe Apaza, Dina Rufina	2016
2012246652	Quispe Nuñez, Flor Jhaela	2016
2011203272	Quispe Rodriguez, Kiara Anabel	2016
2012602112	Raa Chuquicondor, Rosa Angela	2016
2012701571	Ramirez Carrillo, Arturo Francisco	2016
2012221871	Reategui Romani, Juan Diego	2016
2012246972	Rodriguez Espinoza, Jennifer	2016
2012221892	Rodriguez Manrique, Yamile Candy	2016
2012201342	Rodriguez Peña, Valery Mabel	2016
2012110431	Rojas Caballero, Gabriel Ignacio	2016
2012130241	Rojas Montaña, D`Angelo Joan	2016
2012221902	Rosas Hernani, Linda Dayana	2016
2012247301	Salas Morales, Grely Fernand	2016
2012201541	Salazar Sanchez, Yordan Jesus	2016
2012247382	Salcedo Zenteno, Karina Nefdy	2016
2012150262	Taco Gonzales, Lourdes Isabel	2016
2011700662	Taipe Castro, Katherine Cintya	2016
2012247961	Ticona Callata, Alex Enrique	2016
2011224111	Tovar Gutierrez, Raul Mauricio	2016
2012248062	Trelles Garcia, Veronika Juleimy	2016
2011204202	Ulloa Torres, Katherine	2016
2012201042	Urviola Aragon, Velia Alexandra	2016
2012244872	Urviola Quenallata, Yulithza Karen	2016
2011204251	Valdivia Garcia, Diego Alonso	2016
2011152392	Valdivia Sosa, Heleenn Carolina	2016
2009402291	Valdivia Zegarra, Ignacio Marcelo	2016
2011224302	Vargas Aliaga, Evelyn Katherine	2016
2012204262	Vera Soto, Claudia Alejandra	2016
2012248782	Yepez Castillo, Kathya Giulitssa	2016
1979102941	Zapater Rubina, Pedro Ismael	2016
2012702092	Zeballos Vega, Marycielo Nashely	2016
2011110362	Zevallos Llajaruna, Tifani Alejandra	2016
2012240151	Alarcon Lazaro, William Alejandro	2017
2012250372	Alegre Medina, Pamela Alejandra	2017
2009602322	Alvis Calizaya, Pierina Mahaira	2017
2013200162	Amado Cervantes, Geanella Sofia	2017
2013220462	Baldarrago Silva, Lucero Pamela	2017
2012240882	Barrionuevo Portugal, Joselyn Dajana	2017
2013801082	Begazo Gaona, Josselyn Lorena	2017
2012241192	Cabrera Herrera, Kristell Milagros	2017
2013200562	Caceres Huaman, Katerin	2017

2013200762	Carrion Ticona, Sheyla Viviana	2017
2012221592	Carrizales Diaz, Rocio Liz	2017
2013200771	Casapia Quispe, Jefferson Dante	2017
2011150491	Castillo Rendon, Luis Ramiro	2017
2013242191	Castro Mamani, Luis Alberto	2017
2013200861	Cervantes Nuñez, Renzo Jesus	2017
2013240482	Chacaliaza Vargas, Diana Lucia	2017
2013221101	Chambi Quispe, Freddy Javier	2017
2012242151	Chira Motta, Julio Jair	2017
2010701071	Copara Malaga, Adan Alexander	2017
2013240611	Cuadros Rivera, Luis Enrique	2017
2013201482	Escarcena Mamani, Sofia Alejandra	2017
2012221682	Estremadoyro Rodriguez, Yosselyn Katherine	2017
2010204511	Flores Delgado, Felipe Jesus	2017
2013800671	Garcia Obando, Manuel Alejandro	2017
2013201722	Gomez De La Barra Obando, Alejandra	2017
2012243702	Gonzales Flores, Maylem Milagros	2017
2013700762	Gutierrez Luna, Maria Fiorella	2017
2013201912	Herrera Aragon, Lissiel Julissa	2017
2002247171	Huascupi Calahuilli, Roberto Esteban	2017
2013222261	Huayta Gomez, Carlos Leonardo	2017
2013202022	Huillcahuaman Mamani, Shirley	2017
2013600692	Juarez Aspilcueta, Sheyla Merida Janneth	2017
2004601411	Lazarte Vera, Jose Yamil	2017
2013222432	Lipa Aguilar, Leydi Mayeli	2017
2011601341	Llerena Ascarza, Luis Angel	2017
2013700951	Luque Bedregal, Jaime Nazareno	2017
2013202432	Mamani Quinto, Cinthia Yanet	2017
2013241361	Martinez Laura, Rodrigo Daniel	2017
2011243702	Medina Paiva, Ximena Lucia	2017
2013245592	Medina Tito, Karen Alejandra	2017
2012221791	Mendez Cama, Carlos Eduardo	2017
2009250052	Mendez Rodriguez, Maria Fernanda	2017
2013150391	Mendoza Marcelo, Cristobal	2017
2013602092	Miranda Cavero, Mily	2017
2004203491	Mogrovejo Mendizabal, Oscar Jorge	2017
2013222951	Montes De Oca Cardenas, Alejandro Javier	2017
2013222982	Montoya Mendoza, Leslie Alexandra	2017
2013202881	Morales Cervantes, Rafael Mateo	2017
2013244162	Moran Nina, Lui Valery	2017
2013223192	Ocon Cardenas, Shirley Yissel	2017
2012201971	Ortiz Vargas, Luigi Alex	2017
2013240272	Parodi, Lizeth Karina	2017
2013248242	Patiño Juarez, Karla Alejandra	2017
2011223141	Perez Valdivia, Alexander Bayron	2017

2013203452	Portilla Cusi, Maria Claudia	2017
2013223652	Puertas Flores, Maria Alexandra	2017
2005243921	Quicaño De La Barra, Jhon Christian	2017
2014100742	Rodriguez Alvarez, Ursula Pierina	2017
2012250292	Rodriguez Sanchez, Jackeline Fiorella	2017
2012130221	Sanchez Calderon, Jose Adrian	2017
2013100782	Sonco Larico, Jandira Lizbeth	2017
2010600611	Tapia Chirinos, Luis Enrique	2017
2011245761	Tejada Obando, Kevin	2017
2012250341	Turpo Chavez, William Felix	2017
2013601362	Valdivia Rodriguez, Leslie Yamileth	2017
2013224631	Vargas Gutierrez, Renato Paolo	2017
2012250311	Velasco Chillitupa, Damaso David	2017
2012200192	Velasco Chillitupa, Joselym Rosario	2017
2010204082	Vera Hurtado, Solange Suyani	2017
2013246382	Villavicencio Cardenas, Yeny Victoria	2017
2010200551	Villavicencio Loayza, Alberto	2017
2013240212	Villegas Lopinta, Diana Carolina	2017
2012248972	Zevallos Nieto, Allison Gabriela	2017
2013240021	Zicos Riega, Daniel Miguel	2017
2013242642	Zuñiga Rivera, Paola Danielli	2017
2013204871	Zurita Platero, Carlos Jadir	2017

Fuente: Oficina de Informática UCSM pabellón E

**Anexo III: Tabla cruzadas**

Tabla 75: *Tabla cruzada de año de egreso, sexo y estudio de postgrado*

Estudió diplomado, maestría, etc		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Si	Año de egreso 2015	16	27	43
	2016	6	1	7
	2017	1	1	2
	Total	23	29	52
No	Año de egreso 2015	15	2	17
	2016	26	37	63
	2017	20	23	43
	Total	61	62	123
Total	Año de egreso 2015	31	29	60
	2016	32	38	70
	2017	21	24	45
	Total	84	91	175

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia



Tabla 76: *Tabla cruzada de idiomas hablados, año de egreso y sexo*

Sexo			Año de egreso			Total
			2015	2016	2017	
Masculino	Qué idiomas habla	Ninguno	9	0	1	10
		Inglés	19	30	18	67
		Inglés y Portugués	3	0	1	4
		Inglés y Francés	0	1	0	1
		Inglés, Portugués y Quechua	0	1	1	2
		<b>Total</b>		31	32	21
Femenino	Qué idiomas habla	Ninguno	0	6	0	6
		Inglés	1	9	20	30
		Francés	0	0	1	1
		Inglés y Portugués	0	23	1	24
		Inglés y Francés	28	0	0	28
		Inglés, Portugués y Quechua	0	0	1	1
8,00	0	0	1	1		
<b>Total</b>		29	38	24	91	
Total	Qué idiomas habla	Ninguno	9	6	1	16
		Inglés	20	39	38	97
		Francés	0	0	1	1
		Inglés y Portugués	3	23	2	28
		Inglés y Francés	28	1	0	29
		Inglés, Portugués y Quechua	0	1	2	3
		Italiano	0	0	1	1
<b>Total</b>		60	70	45	175	

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

Tabla 77: *Tabla cruzada si tiene empleo actualmente, trabajó durante la carrera y relación de su trabajo con carrera*

Relación del trabajo con la carrera			Trabajó durante la carrera		Total
			Si	No	
No trabaja	Tiene empleo actualmente	No	14	24	38
	Total		14	24	38
Total	Tiene empleo actualmente	Si	14	37	51
	Total		14	37	51
Parcial	Tiene empleo actualmente	Si	4	26	30
	Total		4	26	30
No relacionado	Tiene empleo actualmente	Si	30	26	56
	Total		30	26	56
Total	Tiene empleo actualmente	Si	48	89	137
		No	14	24	38
	Total		62	113	175

Fuente: Encuesta Egresados del 2015 al 2017

Elaboración: Propia

