

**“UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y  
FINANCIERAS  
ESCUELA DE ECONOMÍA Y FINANZAS**

**TESIS**

**“EMPLEABILIDAD Y OCUPABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ECONOMÍA DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, PERIODO  
2014-2018”**

**BACHILLER:**

**LESLY MARIBEL ESTUPIÑAN SAMANAMUD**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE: ECONOMISTA**

**ASESOR:**

**Mg. Econ. RODOLFO JORGE ARAGÓN ROSADIO**

**MIEMBROS DEL JURADO:**

**Econ. Lingan Hernandez Victor**

**Mg. Econ. Mandamiento Grados Eliseo Omar**

**Econ. Carrera Salvador Wessel Martin**

**HUACHO – PERU**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A mis padres porque estuvieron y estarán a mi lado apoyándome en mis decisiones, por haberme enseñado a amar, a nunca rendirme y vivir con esfuerzo ante las adversidades.

Lesly Maribel Estupiñan Samanamud

## **AGRADECIMIENTO**

A mis docentes de la UNJFSC por sus enseñanzas y a mis compañeros de promoción de esta escuela profesional por la alegría brindada.

Lesly Maribel Estupiñan Samanamud

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	v
ÍNDICE DE TABLA .....	vii
ÍNDICE DE FIGURA.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	xi
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1 Descripción de la Realidad Problemática .....	14
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.3 Objetivos de la Investigación.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio.....	17
CAPÍTULO II .....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	18
2.1.2 Investigaciones internacionales .....	21
2.2 Bases Teóricas.....	23
2.3 . - Definiciones Conceptuales .....	38
A. Eficacia.....	38
B. Eficiencia.....	38
C. Innovación administrativa.....	38
D. Proceso .....	39
E. Productividad.....	39
2.4 Formulación de la Hipótesis .....	41
CAPITULO III.....	43
METODOLOGÍA.....	43

3.1	Diseño Metodológico .....	43
3.2	Población y Muestra .....	44
3.2.1	Población .....	44
3.2.2	Muestra .....	44
3.3	Operacionalización de Variables e Indicadores .....	44
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	45
3.5	Técnicas para el Procesamiento de la Información .....	45
CAPITULO IV .....		47
RESULTADOS .....		47
1.1	Análisis de resultados .....	47
1.2	Contratación de hipótesis .....	58
CAPITULO V .....		60
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		60
5.1	Discusión .....	60
5.2	Conclusiones .....	62
5.3	Recomendaciones .....	63
CAPITULO VI .....		65
FUENTE DE INFORMACIÓN .....		65
6.1	Fuentes Bibliográficas .....	65
6.2	Fuentes Hemerográficas .....	66
6.3	Fuentes Documentales .....	67
6.4	Fuentes Electrónicas .....	67
ANEXOS .....		69
ANEXO 1: Matriz de Consistencia .....		69
ANEXO 2: Encuesta .....		70

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Número de alumnos egresados de la carrera de Economía y Finanzas .....	47
Tabla 2 Nivel académico alcanzado .....	48
Tabla 3 Ocupacionalidad actual .....	49
Tabla 4 Relación de su trabajo con la carrera estudiada.....	50
Tabla 5 Ocupacionalidad parcial o completo.....	51
Tabla 6 Condición laboral, público o privado.....	52
Tabla 7 Razón por la que no trabaja en su especialidad .....	53
Tabla 8 Tiempo en encontrar un trabajo .....	54
Tabla 9 Desempeño laboral antes de egresar .....	55
Tabla 10 Satisfacción con la enseñanza recibida por la universidad.....	57
Tabla 11 Matriz de consistencia.....	69

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Número de alumnos egresados de la carrera de economía y Finanzas .....	47
Figura 2 Nivel académico alcanzado .....	49
Figura 3 Ocupacionalidad actual .....	50
Figura 4 Relación de su trabajo con la carrera estudiada .....	51
Figura 5 Ocupacionalidad parcial o completo .....	52
Figura 6 Condición laboral, público o privado .....	53
Figura 7 Razón por la que no trabaja en su especialidad .....	54
Figura 8 Tiempo en encontrar un trabajo .....	54
Figura 9 Desempeño laboral antes de egresar .....	56
Figura 10 Satisfacción con la enseñanza recibida por la universidad .....	57

## RESUMEN

El principal **objetivo** de la investigación es identificar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad durante el periodo 2014-2018. Determinar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018 y como objetivo secundario al empleabilidad en el sector privado.

El **método** utilizado fue la metodología cuantitativa pues esta nos permitirá contabilizar con índices reales y contrastar resultados reales, además que el nivel de empleabilidad se mide en personas contratadas, estas son contabilizadas lo cual nos permitirá realizar el enfoque cuantitativo. El **material** utilizado para la presente investigación fue la encuesta como principal método de recolección de datos, pues este instrumento de medición nos permite contabilizar resultados directos, además de que los indicadores serán de alternativa limitada.

Como **resultado** ante el primer objetivo se logra inferir que si existe una relación significativa entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad.

Respecto a los resultados del primer objetivo específico de este se infiere que si existe una relación amplia en la contratación de los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el sector público, mientras que en el segundo objetivo específico el nivel de empleabilidad en el sector



privado se reduce. A manera de **conclusión** se puede decir que nuestras hipótesis han sido acertadas en cierto grado, pues desde el desarrollo del marco teórico se sostuvo que muchos de nuestros egresados han sido contratados en diversas entidades del sector público sin embargo estas no siempre son de pleno desarrollo de su especialidad, por más que estas sean aproximadas en su área de especialidad sin embargo en dichos puestos laborales no siempre se tiene una línea de carrera profesional, los puestos que desarrollan son de administración pública general y sin embargo no son específicos.

Palabras clave: Empleabilidad, ocupabilidad, contratación.

## ABSTRACT

The main objective of the research is to identify the relationship between graduates of the professional academic school of economics and finance of the National University José Faustino Sánchez Carrión and their level of employability during the period 2014-2018. To determine the relationship between graduates of the professional academic school economics and finance of the National University José Faustino Sánchez Carrión and their level of employability in the public sector during the 2014-2014 period2018 and as a secondary objective to employability in the private sector.

The method used was the quantitative methodology because this will allow us to count with real indices and to contrast real results, in addition that the level of employability is measured in hired persons, these are accounted for which will allow us to take the quantitative approach. The material used for this research was the encuesta as the main method of data collection, since this measurement instrument allows us to count direct results, and the indicators will be of limited alternative.

As a result of the first objective, it can be inferred that there is a significant relationship between graduates of the professional academic school of economics and finance of the José Faustino Sánchez Carrión National University and their level of employability.

With regard to the results of the first specific objective of this study, it can be inferred that if there is a broad relationship in the recruitment of graduates of the professional academic school of economics and finance of the José Faustino Sánchez Carrión National University in the public sector, while in the second specific objective the level of employability in the sector private is

reduced. By way of conclusion it can be said that our hypotheses have been correct to some degree, since the development of the theoretical framework it has been argued that many of our graduates have been hired in various public sector entities but these are not always fully developed in their specialty, Although these may be approximate in their area of specialization, however, in these jobs there is not always a career line, the positions they develop are general public administration and yet they are not specific.

Keywords: Employability, employability, recruitment.

## INTRODUCCIÓN

Como introducción se puede establecer que en el mercado laboral actual los requerimientos existentes no guardan relación los con brindados en la etapa formativa, motivo por el cual se realiza la presente investigación, con el afán de poder obtener con exactitud datos confiables sobre las necesidades de mejora en las mallas curriculares, desde el cual se puede mejorar la formación del estudiante. La principal razón por la cual he realizado la presente investigación es dar a conocer los puntos débiles que yacen en el plan curricular actual y establecer una relación clara entre los egresados y su nivel de empleabilidad en el mercado laboral actual, si bien es cierto tenemos un plan curricular relativamente efectivo el punto en cuestión no es la efectividad de la catedra docente si no por el contrario los resultados y la empleabilidad del egresado faustiniano.

Es de común entendimiento que las diversas tecnologías van evolucionando es donde la desactualización de los planes curriculares hace deficiente el pleno desempeño del perfil del estudiante egresado. Es entonces donde el objetivo de esta tesis entra a tallar y desde donde se pueden sugerir recomendaciones, siendo una egresada de esta casa de estudio y enfrentándome a un mercado laboral en la cual muchas veces los perfiles requeridos son distintos a los enseñados en la universidad, las recomendaciones dadas por mi trabajo de investigación son resultado de una realidad factible que puedo apreciar desde mi punto de vista, son recomendaciones constructivas y autoevaluativas con el fin de enaltecer y contribuir en el mejoramiento educativo de mi universidad.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La empleabilidad, es la capacidad potencial del ser humano que tiene para poder permanecer en el mercado laboral, teniendo la posibilidad de adaptarse en un continuo cambio en el mercado de trabajo, pero no siempre se le da la oportunidad a todos los postulantes así cuentan con cierta capacidad potencial, pues a menudo tiene que quedar un margen ellos que no puede demostrar su capacidad, porque los puestos de trabajo cada vez se reducen más debido a la creciente población a laborar, además aquellos puestos son ocupados por personal que puede o no contar con estudios superiores o con estudios técnicos, y esto ocurre por la gran necesidad que puede tener cualquier ser humano.

Es por ello que uno de los principales problemas que padecen los egresados de una carrera profesional es el bajo nivel de empleo que existe en el mercado laboral, muchos de los egresados profesionales son denominados desempleados, porque no encuentran un empleo acorde a su carrera que sería lo esencial o ningún otro empleo similar a ello. Y esto surge debido a que llama la atención, que profesionales que no son titulados como licenciados en Economía y Finanzas ocupen puestos de trabajo que corresponden a los Economistas y entonces se cuestiona el conocer en qué nivel de empleabilidad se halla la carrera profesional, ¿por qué existen ingenieros que son gerentes de las empresas? ¿Acaso los ingenieros son mejores economistas o mejores gerentes?

Es en ese sentido que se plantea esta investigación con la finalidad de ver la situación laboral en que se encuentran los egresados y a la vez lograr conocer cuáles son las razones o competencias por las cuales las empresas privadas o públicas deciden o no contratar a los egresados de nuestra carrera profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Para ello tomaremos como población a los egresados de la carrera profesional de economía y finanzas de los años 2014 al 2018 de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y de esta manera lograr identificar el motivo por el cual se origina una tasa de empleabilidad relativamente baja

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad durante el periodo de 2014-2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018?

¿Cuál es la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad en el sector privado durante el periodo de 2014-2018?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Identificar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad durante el periodo 2014-2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018.

Determinar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad en el sector privado durante el periodo de 2014-2018.

## **1.4 Justificación de la investigación**

La presente investigación se encuentra justificada por ser de interés para los estudiantes universitarios y egresados de la carrera de economía y finanzas, la presente investigación brindara mayor información al departamento académico de nuestra facultad con la intención de orientar los planes de estudios a las necesidades nuevas del mercado laboral de nuestra localidad.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

Nuestra investigación se limita de manera social a los egresados de la facultad de economía en el espacio geográfico de la provincia de Huaura durante los años 2014 al 2018, con esta última delimitamos nuestra investigación en el espacio temporal.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

La investigación presente resulta viable por poder acceder a la información ya que muchos de los egresados son conocidos míos, se encuentran dentro de mis años de estudio y conforme a ellos me resulta fácil poder entrevistarlos y manejar sus datos, de esta manera se puede ejecutar las diversas encuestas, además de poder gestionar en nuestra facultad la lista de egresados con facilidad por ser información de acceso público, además por ser un espacio geográfico pequeño es manejable el contacto con nuestra población, es en ese sentido que el estudio presente resulta ser viable, económicamente también resulta viable pues en la elaboración de proyecto de tesis se programó el gasto. De esta manera se llega como resultado de que el presente estudio es viable.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones nacionales**

Pedro, Pereda, Vilcabana, y Noriega (2008) en su tesis “Empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” desarrollada en la ciudad de Lima en el año 2008, presentan como objetivo principal de la investigación, hacer un diagnóstico sobre el nivel y tipo de empleos que habrían estado manteniendo los egresados de la carrera de ciencias administrativas de dicha casa de estudio en el mercado laboral, así mismo conocer el grado de correspondencia que estaría existiendo entre los planes de estudio de la carrera de administración, turismo y negocios internacionales en contraste con la exigencia en un mercado laboral de su competencia.

De esta manera Pedro, Pereda, Vilcabana, y Noriega (2008) concluyen que: existe una media correspondencia entre el ámbito ocupacional que es definido por la universidad en función a lo que se presenta en sus planes de estudio, y el nivel de ocupabilidad y empleabilidad de sus alumnos egresados en el mercado laboral desarrollado en esos años. Dicha afirmación se corrobora al resultado de la encuesta, en la que el 53% del total encuestado afirma que poco o medianamente en el desempeño laboral óptimo. Lo que para ellos implica que la universidad debiera mantener una estrecha relación con los stakeholders, con la finalidad de conocer cuáles son los

requerimientos respecto a recursos profesionales que debieran ser incorporados en los postreros planes de estudio.

Dicha investigación muestra que un porcentaje importante de los alumnos egresados están con empleos que no reflejan el orden de la estructura organizacional del mercado, cumpliendo así, funciones administrativas que tienen poca o algunas veces nula relación con la organización

Según Pedro, Pereda, Vilcabana, y Noriega (2008) esta situación de desorganización, se puede explicar desde 2 puntos:

- a) Que los encuestados fueron en su mayoría egresados de los años 2004 y 2006 que recién empiezan a laborar profesionalmente y es obvio que lo harán desde abajo.
- b) Que los planes de estudios no mantienen relación con lo que exige el mercado laboral, por lo que los egresados sistemáticamente son postergados de ascender a funciones o puestos relevantes, dado que no se encuentran debidamente preparados para ello.

Contrastando y cruzando otros datos, podemos afirmar que los empleos poco relevantes de nuestros egresados se explican por la primera posición, lo que a su vez demuestra un elemento incontrolable en la investigación (Pedro, Pereda, Vilcabana, & Noriega, 2008).

Debemos entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos. Esto es mucho más que el proceso que conduce solo a la obtención del título profesional (Pedro, Pereda, Vilcabana, & Noriega, 2008).

En ese contexto la universidad debe proporcionar un balance entre la formación técnica y científica para trabajos especializados, sin descuidar la formación del ciudadano que se integra a la sociedad para trascender en el tiempo. Postulamos en suma a una empleabilidad con formación integral del hombre, que conjugue lo conceptual con lo procedimental y con lo actitudinal fundamentalmente (Pedro, Pereda, Vilcabana, & Noriega, 2008).

Meza (2017) desarrollo su tesis denominada “Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administracion de la Universidad Nacional del Centro del Peru (UNCP) y la Universidad Continental (UC) de Huancayo, 2012 – 2014”, dicha investigacion tubo como objetivos los siguientes puntos:

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

Describir el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.

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

Describir el nivel de Ocupabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014.

Al ser una investigación de Nivel Descriptivo no incluye hipótesis. Para la variable Empleabilidad se estudió a sus dimensiones: Formación y desarrollo profesional; Experiencia

adquirida; y Competencia profesional. Mientras que para la variable Ocupabilidad, se consideró a tres dimensiones: Vinculación con la profesión; Área de trabajo; y Duración de la jornada laboral (Meza, 2017). La investigación, según Meza, dio como resultado que el nivel de empleabilidad de la Universidad Continental es Alto (69.68%) y que el nivel de empleabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú es Alto (69.46%). Mientras que el nivel de ocupabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú es Alto (69.41); y que el nivel de ocupabilidad de la Universidad Continental es Alto (62.68%).

### **2.1.2 Investigaciones internacionales**

Alles (2007) en su tesis, “Influencia de las características de la personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales”, el cual se desarrollo en la ciudad de Buenos Aires Argentina. Tuvo como objetivo la de dar cuenta que los profesionales obtienen sus títulos, pero sin embargo carecen de los conocimientos que se solicita en el mercado laboral, por consiguiente, poseen la experiencia que las empresas requieren para poder ser contratados lo cual hace evidente la deficiente de la formación profesional. De esta manera Alles llega a la conclusión de que existe desfase entre lo que se está enseñando en la universidad y lo que el mercado está demandando, de esta forma, existe el 85% de desvinculación entre la formación profesional y la empleabilidad de los profesionales, con el impacto del 95% de no inserción de los profesionales en el mercado laboral de Argentina.

Campos (2010) en su tesis, “Estudio sobre la inserción laboral de los egresados del magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla, 2010” desarrollada en la ciudad de Sevilla España, tuvo como objetivo intentar conocer una realidad muy lejana a la universitaria con los

antiguos egresados; en ese sentido, su tesis para obtener el grado de doctor trata de desarrollar o establecer la relación existente entre el mercado laboral y lo que enseñan en la universidad.

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

Rodríguez (2012) desarrolló su tesis “Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad, Facultad de Educación, Universidad de Zaragoza, 2012” en la ciudad de Sevilla, cuyo objetivo era el de pretender analizar la evolución de las competencias transversales de los egresados que recibieron una orientación profesional en comparación con los que no recibieron dicha orientación, para así comprobar si se mantienen diferencias marcadas según su género, edad y situación laboral.

Una vez se ha procedido al correspondiente análisis de resultados, podemos rechazar la hipótesis nula y afirmar que los egresados que reciben orientación profesional por competencias mejoran significativamente el nivel de las competencias transversales estudiadas frente a aquellos egresados que no reciben orientación profesional, independientemente del género, la edad o la situación laboral inicial (Rodríguez, 2012). Rodríguez (2012) manifiesta que existe un 50% de

evolución positiva en los egresados orientados en algunas competencias frente a un 4% de evolución máxima en los egresados no orientados.

Se halla que la orientación profesional por competencias mejora el nivel de empleabilidad de los egresados, se llega a la conclusión de que recibir orientación profesional por competencias contribuye positivamente a la mejora del nivel de empleabilidad de los egresados en general y al desarrollo de las competencias transversales y del manejo de los recursos y las herramientas de un modo particular y especialmente significativo (Rodríguez, 2012).

Para Rodríguez (2012) existe una clara correlación entre los egresados que reciben orientación profesional por competencias y una coyuntura laboral satisfactoria en los mismos. Al igual que existe una correlación marcada entre los egresados que han recibido orientación profesional por competencias y la propia percepción que tienen de su nivel de empleabilidad, considerándose ellos mismos más “empleables” al haber recibido dicha orientación.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Empleabilidad**

#### **Concepto de empleabilidad**

El término de empleabilidad se remonta a finales del ciclo XIX, en donde el sociólogo Max Weber trato de determinar los indicadores que definen a un determinado grupo de trabajadores durante una selección de futuros empleados para lo cual uso una encuesta. De esta manera con sus futuros análisis es donde se hace uso del término empleabilidad de trabajadores.

Como nos dice Gomez, 2012:

“Nuevamente, en la década de los ochenta en el mundo entero, la presencia de procesos como la productividad y la competitividad, reconfiguran los términos de empleabilidad, ocupabilidad, laboriosidad hasta que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los inserto dentro de las condiciones dignas del trabajo; inclusive asociadas a otros términos como adaptaciones al cambio laboral o como identidad de la carrera profesional” pp.18

Es entonces que la organización internacional de trabajo dice que los pilares fundamentales para una óptima empleabilidad son la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente, y que esto afecta directamente al empleo del trabajador y al desarrollo de las empresas sostenibles.

Resulta útil el desarrollo de las competencias para realizar un proceso de desarrollo sostenible y de esta forma se puede contribuir a facilitar la transición de economía informal a economía formal. Además resulta esencial el desarrollo de competencias en sus diversas ramas son esenciales para satisfacer las necesidades que puedan exigir los nuevos tipos de economías y los nuevos desarrollos de tecnologías aplicadas a nivel empresarial.

Los términos empleabilidad competencia y ocupabilidad tienen como eje las nuevas necesidades exigibles determinadas por el nuevo mercado laboral y por lo tanto por su nueva economía, es de esa forma en la que se debe correr traslado de esa determinada necesidad o nueva competencia a las escuelas de formación profesional.

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

Por su parte Temple (2010) en su libro *Usted S.A.*; señala que la empleabilidad “Es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, un cliente para mis servicios), cuándo y dónde sea necesario” (pág. 39).

Para Olmos (2011) empleabilidad “Es el conjunto de conocimientos y habilidades que facilitan el ejercicio de la profesión, o la realización de las tareas relacionadas con el trabajo en los contextos laborales” (pág. 92).

Y continua Olmos (2011) Es la que permitirá, a la persona, el mantenimiento de un trabajo u ocupación y la orientará al cambio, en función de las oportunidades que el ámbito laboral ofrezca, así como las dificultades que deba resolver. p.21

La conceptualización del termino Empleabilidad en este estudio está presentada desde el modelo educativo y teoría enfoque basado en competencias, que implica que el educando desarrolle capacidades implícitas en el desarrollo persona, destinadas a favorecer su nivel de competitividad dentro de un mercado laborar, la empleabilidad está muy asociada a la formación profesional, mientras que ocupabilidad a la identidad laboral.

Se puede decir que la empleabilidad consta de dos pilares inmersos dentro de el, un pilar es el pilar de recursos y el otro de competencias, del primero podemos decir que son considerados



recursos aquellos aprendizajes que se nos han brindado en un centro de estudios y que están interiorizados como conocimientos, el pilar de competencia busca por el contrario desarrollar diversas capacidades que le permitirán adaptarse a necesidades de su empleador y además desarrollar habilidades blandas.

Becerra & Campos, 2012. Nos dicen que

“La persona auto gestiona o auto regula la empleabilidad de sí mismo, por ello, se atraviesa por tres etapas: la cualificación profesional, la recualificación profesional y la reconversión laboral. Precisamente por ello, la empleabilidad tiene dos factores internos claramente definidos, el primero que es el de los factores personales (sexo, edad, estado civil); y el segundo que son los factores competenciales (formación profesional, experiencia, dominio de idiomas, etc.)” pp.87

En el presente estudio, la variable “empleabilidad” se enfoca en la formación profesional referido a la competitividad laboral y profesional el cual es principalmente responsabilidad de las casas de estudio.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo (2014) en su Boletín de Economía Laboral N° 42 del MTPE (2014) explica lo siguiente: En el Perú se atraviesa un fenómeno de inecuación ocupacional, es decir que no existe congruencia entre la formación recibida y la ocupación que finalmente la persona realiza, por otra lado la contraparte de esta situación sería la adecuación ocupacional, es decir que si existe un nivel de congruencia entre la educación recibida y la ocupación ejercida.

Precisamente por existir evidentes confusiones es que existen afirmaciones erráticas por parte de diversos autores, prueba de ello es la cita extensa que Rentería (2008) señala:

La literatura revisada señala que lo exigible para la empleabilidad esta asociados a habilidades y competencias de tipo metacognitivo y relacional, por encima de tipo técnico o de manejo puntual de algún conocimiento, sin necesidad de que ello implique que deje de ser una condición mínima.

Sin embargo, existen otros factores que claramente influyen en el pleno desarrollo de competencias necesarias para poder ser considerado un posible empleado, factores como el nivel socioeconómico, forma de estudio, tipo de institución educativa, etnia, religión y raza. Los factores antes mencionados afectan directamente el espacio de desarrollo del empleable y limitan sus oportunidades, su pleno desarrollo de en espacios laborales.

Como puede apreciarse en la cita del párrafo anterior, la falla está en que se relaciona y asocia el término “empleabilidad” con “empleo - trabajador”. La forma correcta de asociación de los términos es que ésta es la formación profesional ya sea universitaria o técnica, mientras que Ocupabilidad es el desempeño laboral. El estudio de las dimensiones de ambas variables amplía su explicación.

### **2.2.2 Formación y desarrollo profesional**

El desarrollo profesional y su formación es el grado de preparación que va alcanzando aquel profesional por consecuencia del esfuerzo personal. Y esta a su vez está íntimamente relacionada con los estudios superiores que este haya llevado.

Conforme a la Ley N° 30220 “Ley Universitaria” en el Art. 3°, dice:

“La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado” Ley Universitaria, Minedu, 2014.p2

Con lo cual se puede percibir del párrafo anterior que en efecto una de las funciones de la universidad es brindar al estudiante una buena formación en todo el sentido de la palabra.

Asimismo, el MINEDU (2017) indica en el Artículo 7° que:

“Dentro de las funciones de la universidad está la formación profesional, la investigación; la extensión cultural y proyección social, la educación continua, y el de contribuir al desarrollo humano.” Ley Universitaria, Minedu, 2014.p4

### **2.2.3 Experiencia requerida**

Se considera la vivencia que tiene cada ser humano, esto como resultado de aplicar como base la teoría aprendida en su formación y la práctica aprendida. Por lo general esta acumulación de lecciones que se van aprendiendo a lo largo de la vida del hombre es lo que se conoce como experiencia. Está demostrado que se aprende no solo de los éxitos, sino también de los fracasos.

La experiencia se desprende en dos maneras durante la formación profesional universitaria la proyección social y las prácticas pre profesionales.

### **Prácticas Pre – Profesionales**

La elaboración de las prácticas en mención benefician al alumno de los múltiples centros de estudios superiores para ganar experiencias acerca de la alineación profesional con respecto a la buena aplicación de su capacidad aprendida en su etapa de formación. Es durante la ejecución de dichas prácticas que los estudiantes tienen la oportunidad de demostrar las capacidades aprendidas. Por lo general, aquellas prácticas se llevan a cabo en los últimos semestres o ciclos de la carrera profesional universitaria.

### **Proyección social**

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

### **Competencia profesional**

La competencia es el conjunto de capacidades que el estudiante adquiere durante los estudios de pregrado. Las capacidades a su vez constituyen el conjunto de habilidades y destrezas adquiridas por los estudiantes durante su formación profesional. Básicamente la competencia adquirida, está basada en el aprendizaje de los alumnos, no de la

enseñanza. Una eficiente enseñanza depende de quienes enseñan, qué enseñan y cómo lo enseñan. El modelo 3P (Pronóstico, Proceso y Producto), es el modelo que demuestra alcanzar un aprendizaje Profundo, del cual se diferencia del aprendizaje Superficial. Aquellos docentes universitarios con estudios de didáctica para la educación superior son los más indicados para la enseñanza universitaria. De alguna manera, contribuyen a elevar la empleabilidad de cada universidad, dicha facultad, así como de la propia universidad; es decir, el currículo debe estar alineado estratégicamente entre lo que la universidad, la facultad y la competencia profesional en coherencia con el propósito educativo. La falta de coherencia refleja una “universidad inconsistente”. En el Perú hay universidades de pésima infraestructura física, pero que son gestionadas bajo un coherente alineamiento curricular, mientras que también hay universidades de fantástica infraestructura física, pero gestionadas con incoherente alineamiento curricular. Por tanto, la competencia adquirida del profesional no responde a las buenas condiciones del aula o sea a la forma, sino al propósito educativo que la universidad se ha propuesto, es decir, al contenido. Al egresado de Administración le importa el alineamiento curricular de su empleabilidad; es lo que realmente le va a servir para la ocupabilidad futura.

### **Perfil profesional**

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

## **Competencia adquirida**

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

### **2.2.4 Elementos de empleabilidad**

Consideramos que son dos los elementos que son básicos para incrementar la empleabilidad, los cuales son calidad y tiempo, así lo detallaremos en las siguientes líneas.

#### **Calidad**

El factor de calidad en el ámbito de la empleabilidad viene a ser el grado máximo alcanzado en la formación profesional formativa, ya sea en universidades o institutos, esta se expresa en amplitud y profundidad de los conocimientos y también afecta en la especialización de la carrera profesional que el estudiante logra.

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

## **Tiempo**

El facto del tiempo en la variante empleabilidad viene a ser la anticipación cronológica para adquirir los conocimientos, las actualizaciones que el estudiante reciba así como especializaciones y perfeccionamiento de la carrera, lo cual se refleja que entre más pronta la educación, capacitación y especialización mayores oportunidades de empleo en el futuro. Realmente el tiempo es el recurso que tiene más valor que el dinero.

El elemento Tiempo en la Empleabilidad viene a ser la anticipación en el tiempo de adquirir los conocimientos, la actualización, la especialización y el perfeccionamiento de la carrera profesional (IDEBA, 2010). Es decir, mientras más pronto se pueda aprender, se podrá acceder a mayores oportunidades de empleos en el futuro. Realmente el tiempo es el recurso que tiene más valor que el dinero.

## 2.2.5 Habilidad de la empleabilidad

### A. Habilidades duras

Las habilidades duras son conformadas por todo el conjunto de saberes y conocimientos que el ser humano adquiere a lo largo de su formación humana, prácticamente comienzan en primaria se fortalecen en secundaria y se consolidan en la educación superior.

### B. Habilidades Técnica

Las habilidades que se acumulan a lo largo de la vida del ser humano se adquieren luego de comprender los conocimientos teóricos, en la ejecución de la teoría, es decir que se adquieren en la práctica, se vuelven optimas en medida de que el conocimiento cognitivo y procedimental haya sido correctamente instruido en su etapa formativa, es decir desde la creación de la curricula.

Según Robbins (2014) en su libro Administración afirma, “las habilidades técnicas son el conocimiento específico del trabajo y de las técnicas necesarias para realizar de forma competente las tareas laborales” (pág. 12).

### C. Habilidades blandas

Esta habilidad es el conjunto de actitudes que esta meramente vinculada con los valores y las relaciones interpersonales, este tipo de habilidad se desarrolla en el pleno ejercicio de la práctica, pues esta es una forma de convivir laboralmente, ¿Quién querría trabajar con gente soberbia, arrogante conflictiva o amargada? No importaran los grados académicos que la persona tenga.



#### **D. Habilidades relevantes**

Las habilidades relevantes están integradas de las habilidades técnicas y las habilidades interpersonales. Según Robbins (2014) “los equipos eficaces están conformados por individuos competentes que cuenten con habilidades técnicas e interpersonales necesarias para lograr los objetivos deseados y, al mismo tiempo, trabajar adecuadamente como grupo” (pág. 430). Resulta importante lo último pues para una plena desempeño como integrante de un equipo de labores.

### **2.2.6 Parámetros de la empleabilidad**

#### **a) Buena salud física y mental**

Escencial para poder mantener y conseguir un empleo, puesto que el mercado laboral vigente requiere de personas competitivas en todos los aspectos tanto físico como mental.

#### **b) Talento profesional**

No se trata solo de obtener un grado y que con eso se te abran las puertas de los mercados laborales se trata a su vez del talento que tenga cada persona para poder cumplir con las labores asignadas utilizando a plenitud sus capacidades y brindándolas de esta forma a la entidad a la cual labora.

#### **c) Idoneidad**

Sin embargo no es suficiente con lograr desarrollar habilidades blandas, los cuales pertenecen a los objetivos de la empresa. Temple (2010) insiste: “El problema es que

mucha gente todavía cree que le van a dar un trabajo simplemente, porque lo necesita (págs. 77-78). La verdad es que nos contratan para hacer un buen trabajo y agregar valor a la empresa (págs. 77-78).

**d) Recursos alternativos**

Las personas deberían de tener la capacidad de encontrar soluciones a cualquier problema, a pesar de cuando se hayan agotado las vías tradicionales. Las personas utilizan capacidad para hallar salidas nuevas a problemas nuevos o comunes. Una formación amplia y variada ayuda a reforzar la imagen de la persona con el uso de los recursos que sabe manejar.

**e) Relaciones interpersonales**

Son de relevancia para el logro de un clima organizacional cálido dentro de la organización. Se valora de forma positiva la inclinación del trabajo en equipo sobre la tendencia a soluciones individualistas con carácter sociable.

**f) Vocación**

Si la tarea que realiza la persona por su profesión es la adecuada, es la que lo realiza con gran satisfacción, se indica que tiene vocación.

### **2.2.7 La universidad y su relación con la empleabilidad de sus egresados**

Uno de los principales objetivos que tiene la formación universitaria es la empleabilidad de sus estudiantes, lo que significa brindarles las mejores oportunidades de encontrar un trabajo satisfactorio en el menor tiempo posible” (Caballero & Lampón, 2014). Sin embargo la educación superior no siempre cumple con los objetivos y la formación que se brindan en dichos institutos de educación superior dista mucho de los actuales requerimientos laborales. (Caballero & Lampón, 2014). Aunque sin embargo las personas que se encuentran con una educación superior concluida gozan de mayores probabilidades de insertarse en el mercado laboral, aunque con la creciente masificación del mencionado tipo de educación ha dificultado de que un joven universitario o egresado de alguna carrera universitaria tenga menos probabilidades de lograr un puesto laboral. (Caballero & Lampón, 2014).

Como ya hemos mencionado existe una brecha muy grande entre la formación que brindan algunos centros educativos superiores y las necesidades del mercado laboral justamente aquí radica una de las principales funciones de la universidad las cuales son:

Ser el punto principal de enlace entre el mundo empresarial y la formación recibida y a su vez la información que puede brindar.

“En el contexto actual, las personas están siendo valoradas por sus competencias, pues el mercado exige que las personas cuenten con competencias que permitan predecir eficiencia y eficacia para las organizaciones.” Caballero & Lampón, 2014. P. 25

Es por la razón antes mencionada que los centros de formación profesional deben enfocar su demanda a satisfacer las necesidades del mercado laboral y de esta forma estas se reflejen en un desarrollo de su plan de estudio, de esta forma la universidad logra trascendencia laboral y a su vez dentro de las empresas conocen a la universidad como una universidad de la cual egresan alumnos competentes y acordes a sus necesidades.

Caballero y Lampón (2014) para este fin, proponen una serie de actuaciones que pueden emprender las universidades para mejorar la empleabilidad de sus graduados. Entre estas propuestas se pueden destacar las siguientes:

Formación Personal, incluyendo en la malla curricular valores personales.

Respecto a terceras personas se trata de afianzar el desarrollo de trabajo en equipo, planificación y coordinación.

Manejo y adaptabilidad a las nuevas tecnologías y sus nuevos usos.

Curso dedicado a su presentación al mundo laboral, como prepararse y presentarte para una entrevista, examen etc.

Estudios de diversos idiomas así sea a nivel básico para poder posteriormente desarrollar un idioma a un nivel más avanzado acorde a su zona de trabajo.

Los puntos antes mencionados encajan dentro de una “cultura de trabajo” lo que es un conjunto de acciones dirigidas a beneficiar a los nuevos empleados con su ámbito laboral, además de ofrecer alternativas de elección y proyectar profesional. Las universidades son las encargadas de impartir una formación transversal enfocada en competencias las cuales serán una base a los estudiantes de las diversas carreras a desarrollar su camino profesional y de esta forma elaborar su futuro laboral.

## **2.3. - Definiciones Conceptuales**

### **A. Eficacia**

Según Stoner (1991) la eficacia es la capacidad de escoger los objetivos apropiados. El administrador eficaz es aquel que selecciona las cosas correctas para realizarlas. Un administrador que seleccione un objetivo inapropiado (producir exclusivamente automóviles grandes cuando la demanda de automóviles pequeños es enorme) será ineficaz (Stoner, 1991). Ese administrador será ineficaz aun cuando produzca los automóviles grandes con la máxima eficiencia. La falta de eficacia no puede ser compensada con la eficiencia por grande que sea ésta (Stoner, 1991).

### **B. Eficiencia**

Para Stoner (1991) la eficiencia es la capacidad de hacer correctamente las cosas, es un concepto de entrada-salida (insumo-producto). El administrador eficiente es aquel que logra las salidas, o resultados, que corresponden a las entradas (mano de obra, materiales y tiempo) utilizados para conseguirlos. Los que logran minimizar el costo de los recursos con que obtienen sus metas están obrando de manera eficiente (Stoner, 1991).

### **C. Innovación administrativa.**

Según Hamel (2009) la innovación “es cualquier cosa que modifique sustancialmente la manera como se administra, o que modifique ostensiblemente las formas habituales de organización y, con ello, promueva los fines de la empresa” (págs. 23-25).

“En otras palabras, la innovación administrativa modifica la manera como los gerentes hacen lo que hacen para mejorar el desempeño de la organización. (...) La innovación operativa gira alrededor de los procesos del negocio (compras, producción, comercialización, despacho de pedidos, servicio al cliente, etc.), la innovación administrativa va dirigida a los procesos de la compañía.” Hamel,2009,pp. 24

#### **D. Proceso**

Para Stoner (1991)

Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. La administración se define como un proceso porque todos los administradores, sin importar sus aptitudes particulares o su capacidad, intervienen en actividades relacionadas para lograr los objetivos deseados. (pág. 7)

#### **E. Productividad**

Según Koontz y Weihrich, (1994)

La productividad implica eficacia y eficiencia en el desempeño individual y organizacional. La eficacia es el logro de objetivos. La eficiencia es la obtención de los fines con la mínima cantidad de recursos. Los administradores no pueden saber si son productivos si no conocen primero sus metas y las de la organización. (págs. 11-12)

## **F. Producto Bruto Interno (PBI)**

El Producto Bruto Interno (PBI) se conceptualiza como el valor total de los bienes y servicios producidos en un país durante un periodo determinado: mensual, trimestral y anual. Para fines contables, se calculan solo los bienes finales para evitar la duplicación de valores. La producción puede medirse de tres formas: sumando los gastos de los consumidores (menos importaciones), sumando el valor agregado de todas las unidades de producción o sumando todos los ingresos recibidos por los agentes económicos. En teoría las tres metodologías deberían dar el mismo resultado.

## **G. Población económicamente activa**

Se le conoce como al conjunto de la población que a partir y hasta la edad que cada Estado fija como límites mínimo y máximo para ingresar y salir del mundo laboral, se encuentra efectivamente trabajando o está buscando activamente un puesto de laboral. Está por lo tanto integrada por quienes están laborando y por los desempleados. Investigar este índice proporciona datos importantes sobre el grado de desarrollo del lugar en cuestión.

## **H. Empleo**

La palabra empleo hace referencia a: un trabajo, una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más frecuente de empleo es donde indica toda actividad de una persona contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual recibe una remuneración económica.

## **I. Competitividad**

La competitividad se define como la capacidad de competir. En el área de economía, se refiere a la capacidad que tiene un ser, empresa o país para obtener rentabilidad en el mercado frente a sus otros competidores.

En este sentido, factores que inciden en la capacidad competitiva son la relación entre el coste del producto y calidad, el nivel de precios de los suministros, así como el nivel de salarios en el país. Asimismo, otros aspectos relevantes para incrementar la competitividad son la eficiencia de los sistemas o técnicas de producción y el aprovechamiento de los recursos para la elaboración de bienes y servicios, es decir, la productividad.

## **2.4 Formulación de la Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

“No existe una relación significativa entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y el grado de ocupabilidad durante el periodo 2014-2018”.



### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- a. Existe una relación insignificante entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018.
- b. Existe una relación mínima entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector privado durante el periodo de 2014-2018.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### **3.1 Diseño Metodológico**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

La literatura nos demuestra que existen 3 tipos de investigación: la Teórica; la Tecnológica; y la Experimental. La presente investiga la consideramos teorica, básica o fundamental según los diversos autores.

Según Valderrama (2014) “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (pág. 38). Por su parte, Maletta (2011) en su libro Epistemología aplicada “Metodología y técnica de la producción científica”, afirma lo siguiente:

Al encontrar tres tipos de enfoque al momento de investiga: el cuantitativo, el cualitativo y el mixto. El enfoque de la presente investigación la calificaremos en el tipo de Cuantitativo. Hernández (2014) indica. “que la investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente” (pág. 15).

Al respecto Valderrama (2014) señala. “el enfoque cuantitativo es una forma de llevar a cabo la investigación, es una orientación filosófica o un camino a seguir que elige el investigador, con la finalidad de llevar a cabo una investigación”. P.106

## **3.2 Población y Muestra**

La unidad a analizar fue la cantidad de egresados de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión en la facultad de ciencias contables económica y financiera puntualizando que la escuela académico profesional analizada es la de Economía y Finanzas.

### **3.2.1 Población**

La población en el presente trabajo de investigación está conformada por la totalidad de egresados según el padrón de la escuela académico profesional de Economía y Finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, entre los años 2014 - 2018.

### **3.2.2 Muestra**

Para el caso de la muestra se ha considerado, por conveniencia del investigador, que sean 120 egresados la muestra a ser considerada en el estudio.

## **3.3 Operacionalización de Variables e Indicadores**

La presente investigación tendrá como variables para la contratación y operazonalizacion la hipótesis planteada con anterioridad.

### **3.3.1 Variable dependiente:**

La variable independientes del estudio de investigación se presentan a continuación:

---

### Variable Independiente

---

Variables  
x1: Ocupabilidad

---

### 3.3.2 Variable independiente:

Egresados de la E.A.P Economía y Finanzas de la UNJFSC.

## 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### 3.4.1 Técnicas a emplear

En el trabajo que se presenta a continuación se emplea la técnica de recolección de datos denominada “Encuesta”.

### 3.4.2 Descripción de los Instrumentos

En esta investigación se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Según Tafur (1995) señala que el cuestionario “es un instrumento útil en la elaboración de la tesis y en la investigación científica, con el que se recogen datos que sirven para probar hipótesis” p.89

## 3.5 Técnicas para el Procesamiento de la Información

Se recopilaban los datos de campo, consistente en opiniones de los de la E.A.P de economía de las diversas promociones egresadas en el periodo 2014 – 2018, organizaremos dicha información conforme a las exigencias del método de análisis estadísticos. Y conforme a la necesidad a

observada se emplearon software (SPSS, Word, Excel), y finalmente son presentados en cuadros que nos permitieron extraer conclusiones.

Dichos cuadros son utilizados para calcular estadísticamente datos exactos y de esta manera se contabilicen dichos datos con un menor margen de error.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 1.1 Análisis de resultados

##### 1. ¿Es usted egresado de la facultad de Economía y Finanzas de la UNJFSC?

**Tabla 1 Número de alumnos egresados de la carrera de Economía y Finanzas**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	SI	118	98%
2	NO	2	2%
3	OTRA UNIVERSIDAD	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1 Número de alumnos egresados de la carrera de economía y Finanzas**



Fuente: Elaboración propia

Figura 1

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la UNJFSC afirman mayoritariamente mediante encuesta realizada haber pertenecido a la escuela de Economía y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras con un 98% y con un 2% de los encuestados, afirman haber sido de otra escuela profesional. Esta tendencia se ve reflejada en los resultados de esta encuesta que dan como resultado que la mayoría de los encuestados al momento de su elección profesional decidieron desarrollarse y posteriormente ejercer como Economista.

### **2. ¿Cuál es su máximo nivel académico alcanzado?**

**Tabla 2 Nivel académico alcanzado**

<b>ORD</b>	<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
1	Educación universitaria completa	9	7%
2	Grado de Bachiller	71	59%
3	Titulado	13	11%
4	Estudios de maestría incompleto	10	8%
5	Estudios de maestría completo	12	10%
6	Grado de maestría	3	3%
7	Estudios de doctorado incompleto	2	2%
8	Estudios de doctorado completo	0	0%
9	Grado de Doctor	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2 Nivel académico alcanzado**



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la UNJFSC afirman en su mayoría haber logrado su máximo nivel académico en Bachillerato en Economía y Finanzas con un 59% y reflejando un 11% de los encuestados que afirman haber obtenido su Título, a la vez se tiene que de los encuestados aún no logran un doctorado completo o el Grado de Doctor. Este indicador no hace más que reflejar la tendencia de los egresados en quedarse con el grado de bachiller, creyendo que eso es suficiente para poder obtener un puesto laboral.

### **3. ¿Trabaja Actualmente?**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	SI	99	82%
2	NO	21	18%
<b>TOTAL</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>



Fuente: Elaboración propia

**Figura 3 Ocupabilidad actual**



Fuente: Elaboración propia

Figura 3

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la EAP Economía y Finanzas de la UNJFSC afirman en su mayoría que en la actualidad se encuentran laborando con un 83%, mientras que un 18% de los encuestados aún no se encuentran laborando. Esto se debe a que por los años estudiados la mayoría de los encuestados ya tiene un puesto laboral, mientras que el restante son los recientemente egresados de la escuela que no consiguen aún la posibilidad de acceder a un puesto laboral.

#### **4. ¿Actualmente su trabajo está relacionado con la carrera que ha estudiado?**

**Tabla 4 Relación de su trabajo con la carrera estudiada**

<b>ORD</b>	<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
1	Mucho	32	32%
2	Regularmente	36	36%
3	Poco	17	17%
4	Muy poco	6	6%
5	Nada	8	8%
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4 Relación de su trabajo con la carrera estudiada**



Fuente: Elaboración propia

Figura 4

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, los egresados de la UNJFSC afirman en su mayoritariamente que en la actualidad su trabajo está medianamente relacionado con su carrera profesional que viene a ser acorde a su profesión es decir Economía y Finanzas con un 36% y destacando que apenas un 8% de los encuestados, afirman que su trabajo no tiene relación alguna con su carrera profesional. Esto se debe a que no todos los egresados tienen la misma oportunidad de laborar como Economista, pero ante la necesidad económica optan por laborar en lo que se les presente o así no sea afín a su carrera.

### **5. ¿Usted trabaja actualmente a tiempo?**

**Tabla 5 Ocupabilidad parcial o completo**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	COMPLETO	82	83%
2	PARCIAL	17	17%
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5 Ocupabilidad parcial o completo**



Fuente: Elaboración propia

Figura 5

### **Análisis e Interpretación:**

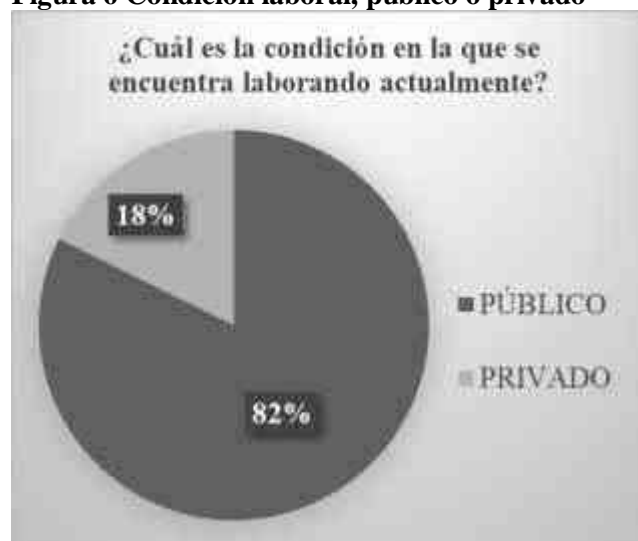
De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la EAP Economía y Finanzas de la UNJFSC afirman en su mayoría que en la actualidad se encuentran laborando a tiempo completo con un 83% y destacando que apenas un 17% de los encuestados, afirman que laboran a tiempo parcial. Esto se debe porque ya sea en una entidad pública o privada, de acuerdo a la necesidad se requiere de personal más para tiempo completo que parcial.

### **6. Condiciones en la que se encuentra laborando actualmente**

**Tabla 6 Condición laboral, público o privado**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	PÚBLICO	79	82%
2	PRIVADO	17	18%
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6 Condición laboral, público o privado**

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

### **Análisis e Interpretación:**

Del análisis anterior se puede inferir que de los 96 encuestados 79 dijeron que actualmente se encuentran laborando en el sector público, lo que representa el 82% del total, el restante es decir 17 encuestados respondieron que se encuentran laborando en el sector privado haciendo un total de 18%, del cual se puede inferir que en nuestra localidad la mayoría de egresados son trabajadores públicos y no pueden desarrollarse en el sector privado.

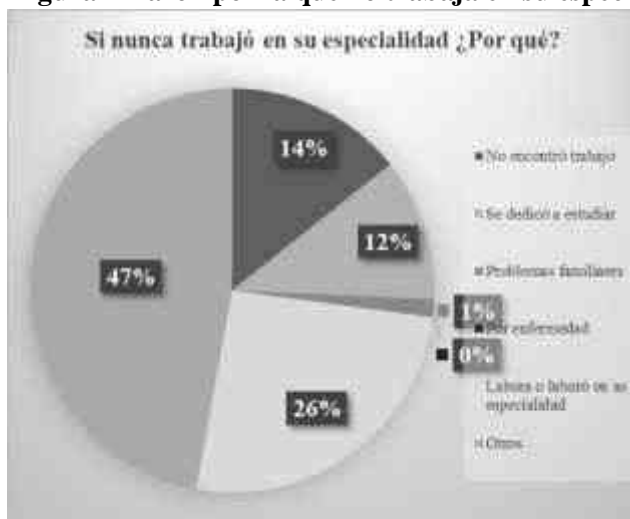
### **7. Si nunca trabajó en su especialidad ¿Por qué?**

**Tabla 7 Razón por la que no trabaja en su especialidad**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	No encontró trabajo	10	14%
2	Se dedicó a estudiar	8	11%
3	Problemas familiares	1	1%
4	Por enfermedad	0	0%
5	Labora o laboró en su esq	18	26%
6	Otros	33	47%
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7 Razón por la que no trabaja en su especialidad**



Fuente: Elaboración propia

Figura 7

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la mencionada carrera en la universidad nacional JFSCen su mayoría tuvieron otros motivos por los cuales no trabajaron en su especialidad con un 47% pero se tuvo un 26% de los encuestados, que afirman estar laborando o haber laborado en su especialidad. Esto se debe porque no encontraron la opción de acuerdo a su justificación.

### **8. Al buscar el primer trabajo ¿Qué tiempo tardó en conseguirlo?**

**Tabla 8 Tiempo en encontrar un trabajo**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	Menos de 1 mes	35	30%
2	De 1 a 3 meses	47	41%
3	De 3 a 6 meses	18	16%
4	Más de 6 meses	13	11%
5	No encontró trabajo	2	2%
<b>TOTAL</b>		<b>115</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8 Tiempo en encontrar un trabajo**



Fuente: Elaboración propia

Figura 8

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la escuela de Economía y Finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión afirman en su mayoría que tardaron en conseguir su primer trabajo entre 1 a 3 meses con un 41% y destacando que apenas un 2% de los encuestados, afirman todavía no conseguir un trabajo. Esto se debe que para los egresados se le presentaron las oportunidades laborales adecuadas en poco tiempo para poder laborar y también puede ser que en la menciona situación haya sido de su decisión aceptar o postular a una oferta laboral pues no era acorde a sus expectativas.

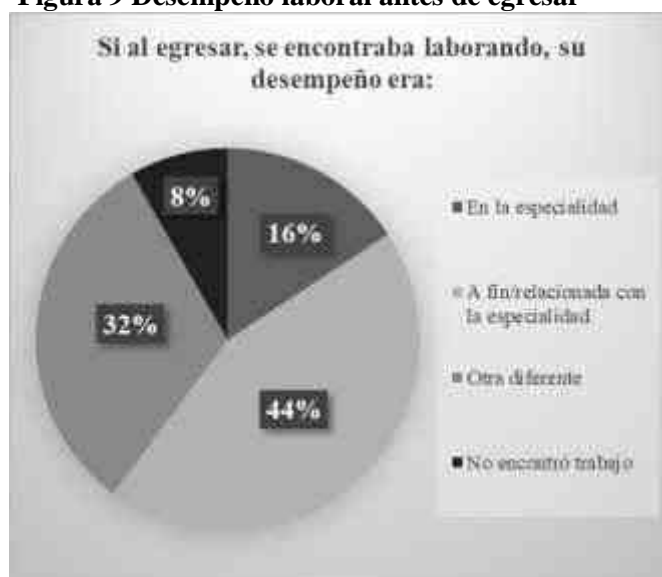
### **9. Si al egresar, se encontraba laborando, su desempeño era:**

**Tabla 9 Desempeño laboral antes de egresar**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	En la especialidad	17	16%
2	A fin/relacionada con la especialidad	48	44%
3	Otra diferente	34	31%
4	No encontró trabajo	9	8%
<b>TOTAL</b>		<b>108</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9 Desempeño laboral antes de egresar**



Fuente: Elaboración propia

Figura 9

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la escuela de Economía y Finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión afirman en su mayoría que al egresar su desempeño era regularmente a fin y/o relacionada con su especialidad con un 44% y obteniendo apenas un 8% de los encuestados, afirman que no encontraron trabajo alguno. Esto se debe a que no todos al egresar logran conseguir un trabajo de acuerdo a su especialidad, pero ante la necesidad optan por laborar al menos en un trabajo que esté relacionada con su especialidad.

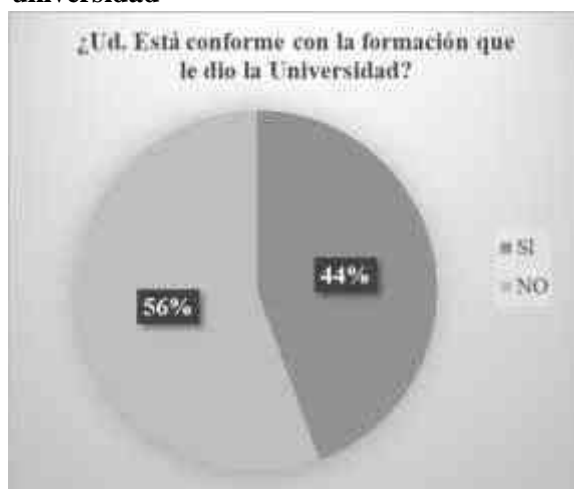
### **10. Ud. ¿Está conforme con la formación que le dio la Universidad?**

**Tabla 10 Satisfacción con la enseñanza recibida por la universidad**

ORD	Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	SI	51	44%
2	NO	64	56%
<b>TOTAL</b>		<b>115</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 10 Satisfacción con la enseñanza recibida por la universidad**



Fuente: Elaboración propia

Figura 10

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos, los egresados de la escuela de Economía y Finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión afirman en su mayoría no estar conforme con la formación que le brindó la universidad con un 56% pero existe un 44% que si está conforme con la formación que le brindó la universidad. Esto refleja que para los egresados ya desde otra perspectiva su formación ha podido ser "regularmente adecuada" y a también refleja la necesidad existente de realizar una adecuación en la malla curricular acorde a la actualidad y acorde a las necesidades que exigen los empleadores.



## **1.2 Contratación de hipótesis**

### **Sobre la hipótesis general**

La hipótesis principal expresaba que no existe una relación significativa entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la UNJFSC y su nivel de ocupabilidad durante el periodo 2014-2018. Sin embargo al momento de realizar las encuestas estas arrojan un resultado distinto a la hipótesis general ya que en su mayoría en la actualidad su trabajo está medianamente relacionado con su carrera profesional que viene a ser acorde a su profesión es decir Economía y Finanzas con un 36% y que apenas un 8% de los encuestados, afirman que su trabajo no tiene relación alguna con su carrera profesional, la cual como se mencionó con anterioridad fue que no existía un grado significativo de ocupabilidad entre ambos factores, hecho que al ser contrastado con los resultados se puede establecer que si existe una relación importante entre los egresados de nuestra facultad con su nivel de ocupabilidad, con lo cual se puede concluir que nuestra hipótesis se ve contradicha con los resultados obtenidos.

### **Sobre la primera hipótesis específica.**

En un principio se sostuvo que la hipótesis principal era que existe una relación insignificante entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la UNJFSC y su nivel de ocupabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018. Sin embargo, al realizar las encuestas, según la pregunta número 6: ¿Cuál es la condición en la que se encuentra laborando actualmente?, el resultado fue que el 82% de los encuestados laboran en el sector público siendo contraria a nuestra primera hipótesis específica.

**Sobre la segunda hipótesis específica.**

En el proyecto de tesis se sostuvo que existe una relación mínima entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la UNFSC y su nivel de ocupabilidad en el sector privado durante el periodo de 2014-2018. Siendo que al analizar las encuestas y realizar su análisis se deduce que nuestra hipótesis planteada en un principio es afirmativa reforzando nuestro punto de vista, en el análisis de los resultados, según la pregunta número 6: ¿Cuál es la condición en la que se encuentra laborando actualmente?, se aprecia que hay un 18% de los encuestados que laboran en el sector privado, haciendo un total de 17 personas de las 96 encuestadas, de la cual se puede inferir que por más que la malla curricular desarrollada en los ciclos académicos no alcanza a ser suficiente para el sector privado, siendo necesaria una mejora en el plan académico en mira a poder ocupar un índice mayor de puestos laborales en el sector privado pues dicho sector es de mayor desarrollo a los economistas y tiene unas metas altas con lo cual se puede destacar a nivel nacional e internacional, exaltando nuestra alma mater y ganando prestigio.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Discusión**

Según Bernal, C. (2000).

“El análisis de resultados consiste, en interpretar los hallazgos en relación con el problema de investigación, de los objetivos propuestos, de la hipótesis y/o preguntas de investigación formuladas, y principalmente en relación con las teorías o presupuestos planteados en el marco teórico, con el fin de evaluar si los hallazgos del estudio, confirman las teorías o se generan debate. Señalando interrogantes para futuras teorizaciones y/o investigaciones. El no haber encontrado respaldo a las hipótesis o preguntas de investigación, no es un fracaso del estudio, esta situación puede ser más bien una excelente oportunidad para un nuevo estudio que permita corroborar o contrastar los resultados encontrados” (Bernal, 2000).

La investigación tuvo como objetivo determinar identificar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad durante el periodo 2014-2018. Del

mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variables ocupabilidad (Puestos ocupados en el sector público y puestos ocupados en el sector privado), con la variable egresados de la UNJFSC.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados con el fin de responder caracteres relevantes para nuestra investigación con el apoyo de mi asesor de tesis con la cual se realizó una prueba piloto la cual nos da una confiabilidad de 0.83.

Los resultados nos muestran que los egresados de la carrera de economía y finanzas de la facultad de ciencias económicas, contables y financieras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el periodo 2014 – 2018 en un 98% son egresados de la facultad en mención, a su vez un 82% de egresados se encuentran trabajando y el 18% no labora a la fecha de realización de la encuesta, situación que nos pone frente a una población específica.

Sin embargo, del 100% de los entrevistados laboran de manera específica en el área de especialización de su carrera un 32% mientras que un 53% solo es un puesto laboral a fin a la carrera, mientras que un 15% no tiene en absoluto relación con su carrera.

Ahora, nuestro objetivo fue determinar el grado de ocupabilidad de los egresados de la carrera de economía y finanzas de la facultad de ciencias económicas, contables y financieras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el periodo 2014 – 2018 y luego del análisis de nuestra investigación podemos comprender que el grado de ocupabilidad de los egresados del periodo en mención es alta, sin embargo, esta ocupabilidad no es en el área de carrera y mucho menos en alguna de las ramas de la economía, solo un 32% sigue su línea de carrera, mientras que un 53% se aleja moderadamente de la línea de carrera y un sorprendente 15% no

tiene relación mínima con su línea de carrera, el grado de ocupabilidad solo es un indicador sin embargo, desde mi punto de vista no existe ocupabilidad real cuando dicha ocupabilidad se aleja del desarrollo profesional.

## **5.2 Conclusiones**

A manera de conclusión se puede decir que nuestras hipótesis han sido acertadas en cierto grado, pues desde el desarrollo del marco teórico se sostuvo que muchos de nuestros egresados han sido contratados en diversas entidades del sector público sin embargo estas no siempre son de pleno desarrollo de su especialidad, por más que estas sean aproximadas en su área de especialidad sin embargo en dichos puestos laborales no siempre se tiene una línea de carrera profesional, los puestos que desarrollan son de administración pública general y sin embargo no son específicos.

Los puestos laborales existentes en el mercado laboral muchas veces lo definen una amistad o el prestigio de una determinada universidad, otras tantas, lo definen los conocimientos que recibió en la universidad que son medidos al momento de la evaluación en exámenes escritos de preselección, es en ese sentido donde resultan insuficientes los conocimientos y habilidades que la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión brindó al estudiante en su etapa formativa.

Desde ese punto se desprende que los conocimientos otorgados por la universidad en mención resultan ser insuficientes al momento de que un egresado desea competir en el mercado laboral, pues el perfil del egresado de nuestra alma mater no satisface los requerimientos de una entidad determinada, es allí donde se hace necesario la reestructuración de la metodología de enseñanza y quizá apuntando a la creación de una nueva malla curricular donde estén inmersas nuevas tendencias requeridas por el mercado laboral actual, para que nuestro egresado sea uno

competente y se encuentre en igualdad de condiciones al momento de competir con los demás egresados de otras universidades.

### **5.3 Recomendaciones**

Una de las recomendaciones que puede aportar esta tesis es la mejora de nuestro plan curricular, donde se incluyan los nuevos programas útiles al momento de realizar nuestras diversas labores como economistas, o cualquiera de sus sub áreas como logística, costos, análisis de mercados o elaboración de proyectos de inversión que a la actualidad son necesarios para poder ser óptimos en el desarrollo de nuestro potencial.

La segunda recomendación es profundizar cursos básicos como puede ser el Microsoft Office a un grado avanzado, no solo a nivel básico pues estos resultan útiles al momento de analizar datos numéricos, donde el nivel de experiencia del manejo del Microsoft Office no sea de conocimiento común, recordar que nuestra carrera necesita precisión y un muy bajo margen de error pues estos pueden afectar la economía en todos niveles.

La tercera y última recomendación es la que la teorización de los diversos conceptos económicos sean plasmados con la práctica, que se realicen casos prácticos sucedidos a la actualidad de los cuales se nos permita desarrollarnos en base a objetivos y soluciones que es la tendencia laboral actual, estos casos prácticos nos permitirán desarrollar e internalizar lo que en teoría sabemos, nos relacionaremos más con la materia a desarrollar y con esto nuestras habilidades

pueden crecer y mejorar, con lo cual podemos no solo ser trabajadores de una determinada empresa o entidad pública si no también podemos ser consultores independientes.

## CAPITULO VI

### FUENTE DE INFORMACIÓN

#### 6.1 Fuentes Bibliográficas

Alles, M. (2007). *Influencia de las características de la personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales.* . Buenos Aires: Repositorio de la universidad de Buenos Aires.

Bigg, J. (2006). *Calidad del aprendizaje universitario.* Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.

Hamel, G. &. (2009). *El futuro de la Administración.* Bogotá: Grupo Norma.

Koontz, & H. y Weihrich, H. (1994). *Administración: Una perspectiva global.* México: McGraw-Hill.

Maletta, H. (2011). *Epistemología Aplicada: Metodología y técnica de la producción científica.* Lima: Universidad del Pacífico.

Meza, C. (2017). *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administracion de la UNCP y la UC de Huancayo, 2012 - 2014.* HUancayo.

Olmos, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo Jóvenes vulnerables: La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad.* Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona .



Pedro, T., Pereda, F., Vilcabana, & Noriega. (2008). *Empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima.

Robbins, S. y. (2014). *Administración* (Doceava ed.). México: Pearson.

Rodríguez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad, Facultad de Educación, Universidad de Zaragoza*. Sevilla: Repositorio de la Universidad de Zaragoza.

Temple, I. (2010). *Usted S.A.: Empleabilidad y Marketing Personal*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Segunda ed.). Lima: San Marcos S.A.

## **6.2 Fuentes Hemerográficas**

Caballero, & Lampón, L. &. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 23-46.

Tafur, R. (1995). *La tesis universitaria; la tesis doctoral, la tesis de maestría, el informe, la monografía*. Lima: San Marcos

### 6.3 Fuentes Documentales

Campos, M. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados del magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Repositorio de la Universidad de Sevilla.

Gualteros, M. C. (2011). Inserción sociolaboral juvenil y competencias informacionales en la educación superior: desarrollos, tensiones y desafíos. *Signo y Pensamiento*, 102-119.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.

Kerlinger, F. &. (1994). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.

Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo. (2014). La inadecuación ocupacional de los profesionales con educación superior en Perú. *Boletín de Economía Laboral*, 12.

Stoner, J. &. (1991). *Administración*. México: Prentice Hall.

### 6.4 Fuentes Electrónicas

Martínez, J. (19 de Enero de 2011). *La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social*. Obtenido de La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social: <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/>

Organización Internacional del Trabajo. (19 de Enero de 2008). *OIT*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Rentería, E. &. (19 de Enero de 2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a02.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de Consistencia

**Tabla 11 Matriz de consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	TECNICAS A UTILIZAR
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad durante el periodo de 2014-2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación existente entre los egresados Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector privado durante el periodo de 2014-2018?</p>	<p>Objetivo General: Identificar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad durante el periodo 2014-2018.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018.</p> <p>Determinar la relación existente entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector privado durante el periodo de 2014-2018.</p>	<p>Hipótesis General: "No existe una relación significativa entre los egresados de la escuela académica profesional de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad durante el periodo 2014-2018".</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe una relación insignificante entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector público durante el periodo de 2014-2018.</p> <p>Existe una relación mínima entre los egresados de la escuela académica profesional economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su grado de ocupabilidad en el sector privado durante el periodo de 2014-2018.</p>	<p>Variable X: Ocupabilidad</p> <p>Variable Y: Egresados de la UNJFSC</p>	<p>Puestos ocupados en el sector publico</p> <p>Puestos ocupados en el sector privado</p> <p>Número de alumnos egresados de la EAP-EF-UNJFSC-Huacho</p>	<p>Número de egresados ocupando puestos laborales en el sector publico</p> <p>Número de egresados ocupando puestos laborales en el sector privado</p> <p>Número de alumnos egresados durante los años 2014 al 2018 de la EAP-EF-UNJFSC-Huacho</p>	<p>Tipo de la Investigación: Teórica</p> <p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</p> <p>Población: La población para este trabajo de investigación está constituida por la totalidad de egresados según el padrón de la escuela profesional Economía y Finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, entre los años 2014 - 2018.</p> <p>Muestra: Para el caso de la muestra se ha considerado, por conveniencia del investigador, que sea de 120 personas encuestadas</p> <p>Técnicas a emplear: En la investigación se empleará la técnica de la Encuesta.</p> <p>Descripción de los instrumentos: Cuestionarios</p>	<p>Se recopilaron los datos de campo, consistente en opiniones de los egresados de la facultad de economía de las diversas promociones egresadas en el periodo 2014 – 2018, organizaremos dicha información conforme a las exigencias del método de análisis estadísticos. Y conforme a la necesidad observada se emplearon software (SPSS, Word, Excel), y finalmente son presentados en cuadros que nos permitieron extraer conclusiones.</p>

**ANEXO 2: Encuesta****ENCUESTA DE EGRESADOS DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**OBJETIVO.-** Conocer el grado de satisfacción del egresado de la UNJFSC respecto a la formación profesional recibida, la trayectoria laboral, las competencias profesionales y el posicionamiento en el mercado laboral.

**1.- DATOS PERSONALES**

N° de matrícula de pregrado UNJFSC:		Tipo de Documento de identidad
Apellido Paterno:	Apellido Materno:	
		DNI:
Nombres:		C. de extranjería:
Teléfono:	Correo electrónico:	N°:
Lugar de Nacimiento:		
Dpto.....Provincia.....Distrito.....		
Dirección:		
Calle. Av. Jr. :		
Distrito:.....Provincia.....Departamento.....		

**2.- DATOS DE PREGRADO REALIZADO EN LA UNJFSC****1. ¿ES USTED EGRESADO DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS DE LA UNJFSC?**

1. Si
2. No
3. Otra Universidad

**2. ¿CUÁL ES SU MÁXIMO NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO?**

1. Educación Universitaria completa
2. Grado de bachiller
3. Titulado
4. Estudios de maestría incompleto
5. Estudios de maestría completo

6. Grado de maestría	<input type="checkbox"/>
7. Estudios de doctorado incompleto	<input type="checkbox"/>
8. Estudios de doctorado completo	<input type="checkbox"/>
9. Grado de doctor.	<input type="checkbox"/>

### 3.- ACTIVIDAD LABORAL

#### 3. ¿TRABAJA ACTUALMENTE?

1. Si  2. No

#### 4. ¿ACTUALMNETE SU TRABAJO ESTÁ RELACIONADO CON LA CARRERA QUE HA ESTUDIADO?

1. Mucho  2. Regularmente  3. Poco   
 4. Muy poco  5. Nada

#### 5. USTED TRABAJA ACTUALMENTE A TIEMPO?

1. Completo  2. Parcial

#### 6. CONDICIONES EN LA QUE SE ENCUENTRA LABORANDO ACTUALMENTE.

1. Público  2. Privado

#### 7. ¿SI NUNCA TRABAJO EN SU ESPECIALIDAD ¿Por qué?

1. No encontró trabajo  2. Se dedicó a estudiar   
 3. Problemas familiares  4. Por enfermedad   
 5. Labora o laboró en su especialidad  6. Otros

#### 8. AL BUSCAR EL PRIMER TRABAJO ¿QUÉ TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIRLO?

1. Menos de 1 mes  2. De 1 a 3 meses  3. De 3 a 6 meses   
 4. Más de 6 meses  5. No encontró trabajo

#### 9. SI AL EGRESAR, SE ENCONTRABA LABORANDO, SU DESEMPEÑO ERA:

1. En la especialidad  2. A fin/ relacionada con la especialidad   
 3. Otra diferente  4. No encontró trabajo

### 4.- EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

#### 10. ¿UD. ESTA CONFORME CON LA FORMACIÓN QUE LE DIO LA UNIVERSIDAD?

1. Si  2. No