

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de
Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo
Quiñones”, Tumbes, 2019.**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Política, Gestión Pública y Privada

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor. Walter Moises Severino Dioses

Tumbes, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de
Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo
Quiñones”, Tumbes, 2019.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Juan Manuel Bances Rodríguez

(Presidente)

Dra. Zoraida Pérez Chore

(Secretario)

Mg. Cesar Eduardo Gonzáles Vega

(Vocal)

Tumbes, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Tesis

**Enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de
Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo
Quiñones”, Tumbes, 2019.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma**

Br. Severino Dioses Walter Moises

Autor

Dr. Merino Velásquez Jesús

ORCID: 0000 – 0003 – 3301 - 4487

Asesor

Tumbes, 2022

Copia del Acta de sustentación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL JURADO DE TESIS

En Tumbes, a los ocho días del mes de abril del dos mil veintidós, a las 09.00 horas y mediante la modalidad virtual con el enlace <https://meet.google.com/emy-beal-ydt>, se reunieron los miembros del Jurado Calificador designados con resolución Directoral N° 011-2021/UNTUMBES-EPG-D: Dr. Juan Manuel Bancos Rodríguez (Presidente), Dra. Zoraida Esther Pérez Chore (Secretaría), Mg. César Eduardo Gonzales Vega (Vocal) y, además, el Dr. Jesús Merino Velásquez, en la condición de asesor con el acto de la sustentación y defensa de la tesis "ENFOQUE ESTRATÉGICO Y EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS "IESTP. CAP. FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES, TUMBES, 2019" presentado por el maestrante de Gestión Pública, WALTER MOISES SEVERINO DIOSES.

Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: APROBADO – MUY BUENO, dando cumplimiento al artículo 91 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 09:50 a.m. del mismo día se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta.



DR. JUAN MANUEL BANCOS RODRIGUEZ
DNI N°00251359
Código ORCID: 0000-0003-2087-9078
Presidente de Jurado



DRA. ZORAIDA ESTHER PÉREZ CHORE
DNI N° 00327828
Código ORCID: 0000-0003-4161-7317
Secretaría de Jurado



MG. CÉSAR EDUARDO GONZALES VEGA
DNI N° 18118539
Código ORCID: 0000-0003-0562-8262
Miembro de Jurado



DR. JESÚS MERINO VELÁSQUEZ
Asesor

C.c. Jurado de Tesis (3)
Asesor (1)
Sustentante (1)
Unidad de Investigación (2)

Dedicatoria

A Dios, a María Santísima, por haberme permitido alcanzar este objetivo tan anhelado.

A mi madre Marlene, por su amor, cariño, comprensión y apoyo incondicional.

A mi esposa Karina, por la motivación a superarme día a día, por brindarme su amor y apoyo incondicional en mi crecimiento profesional.

A mis hermanos, Tatiana, Patricia, Gabriela y Hector, por ser personas de bien y ejemplo a seguir.

A mi papá, que desde el lugar que Dios lo tiene, es un ángel que siempre nos guía por el camino del bien.

A Gulber, por ser esa figura paterna en mí, por su apoyo incondicional durante mi formación profesional.

A Lucy, por haber sido esa figura materna cuando la necesite. Por su apoyo incondicional durante su estadía en este mundo terrenal.

A mis sobrinos: Fabiana, Maryam, Jorge Fabio y Alessandro, los amo con todo mi corazón.

Agradecimiento

Al Dr. Jesús Merino Velásquez, por su acertado asesoramiento en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A los docentes Mg. Juan Bances Rodríguez, Dra. Zoraida Pérez Chore y Mg. César Gonzales Vega, miembros del Jurado Calificador, por su apoyo y oportunas sugerencias en la formulación del proyecto de investigación e informe final de la presente tesis.

A los egresados del programa de Administración de Empresas 2019, por su contribución con sus opiniones y consentimiento para recolectar la información de la presente tesis.

Índice general

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice general	vii
Índice de figuras	ix
Índice de anexos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. ESTADO DEL ARTE (revisión de la literatura)	15
2.1. Bases teórico-científicas	15
2.2. Antecedentes.....	18
2.3. Definición de términos básicos.....	21
III. MATERIALES Y MÉTODOS	22
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	22
3.2. Población, muestra y muestreo	23
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.5. Análisis.....	27
3.6. Hipótesis.....	29
3.7. Definición y operacionalización de variables	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
4.1. Resultados	32
4.2. Discusión.....	36
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
VIII. ANEXOS	46
Turnitin	59

Índice de cuadros

Cuadro 1: Muestra se egresados	23
Cuadro 2: Competencias intelectuales	28
Cuadro 3: Competencias interpersonales	29
Cuadro 4: Competencias tecnológicas	30
Cuadro 5: Enfoque estratégico – empleabilidad	31
Cuadro 6: Empleabilidad	32
Cuadro 7: Relación del enfoque estratégico y la empleabilidad	33

Índice de figuras

Figura 1: Competencias intelectuales	28
Figura 2: Competencias interpersonales	29
Figura 3: Competencias tecnológicas	30
Figura 4: Enfoque estratégico – empleabilidad	31
Figura 5: Empleabilidad	32
Figura 6: Relación del enfoque estratégico y la empleabilidad	33

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	46-47
Anexo 2: Cuestionario Enfoques estratégicos	49-50
Anexo 3: Cuestionario nivel de empleo	51

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el enfoque estratégico y la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas, del “Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019. Empleándose la técnica del cuestionario a 30 egresados de la Carrera Técnica de Administración De Empresas 2019, aplicándose un cuestionario con 20 preguntas en escala de Likert, las dimensiones analizadas para la variable enfoque estratégico fueron competencias intelectuales, competencias interpersonales y competencias tecnológicas; para la variable empleabilidad fueron la población ocupada y la población desocupada. Las dimensiones de las competencias laborales y el nivel de empleo. Obteniéndose resultados sobre la empleabilidad del programa de estudios de Administración de Empresas, donde las competencias intelectuales, se ubican en un nivel medio con un 53%, las competencias interpersonales en un nivel medio con un 33% y las competencias tecnológicas en un nivel medio de 43%. La población de los egresados que se encuentran laborando, representan un 60% y el 40% restante se encuentran desempleados.

Palabras clave: Empleabilidad, empleo, estrategia, empleador, egresado.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the strategic approach and the employability of Business Administration graduates from “Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes 2019 employing questionnaire technique to 30 graduates of the technical Career of business administration 2019 applying a questionnaire with 20 question on a Likert scale, the dimensions analyzed for the strategic focus variable were intellectual competences, interpersonal competences, technological competences; for the employability variable were the employed population and the unemployed population. The dimensions of labor competences and the level of employment. Getting results about employability from the business administration study program, were the intellectuals competences are located at an average level with 53%, the interpersonal competences at an average level with 33% and the technological competences at an average level 43%. The graduates population who are working represent 60% and 40% remaining are unemployed.

Keywords: Employability, job, strategy, employer, graduate.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación su objetivo es establecer la relación entre el enfoque estratégico y la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas, del “Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones Tumbes” (IESTP), 2019. De tipo correlacional - explicativa, ya que mide las relaciones entre las variables de estudio, la muestra constituida por 30 egresados. Se aplicó el método cuantitativo, donde se ha empleado análisis documental y las técnicas de las encuestas diseñadas por un cuestionario de 20 ítems conteniendo las dimensiones de las competencias laborales y el nivel de empleo. De acuerdo a los resultados se ha podido determinar las competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas para la empleabilidad, dentro de las competencias intelectuales de los egresados, inconvenientes que se vienen produciendo de la reciprocidad de la educación con la empleabilidad, entran en una expectativa que va en crecimiento en las sociedades del mundo; estando los institutos no ajenos a las dificultades de la colectividad estudiantil y las oportunidades laborales.

A nivel de departamento, año 2018, Tumbes tiene una tasa de empleo de 59,2% y de desempleo de 2,2%. Asimismo, la oferta laboral en Tumbes, tuvo un crecimiento en el año 2018 y 2019 con la apertura de nuevos centros comerciales, donde le ha dado la oportunidad a muchos egresados de los institutos superiores; así mismo en el presente año se ha visto afectada con la reducción de colaboradores; debido a la pandemia que desestabilizó la economía a nivel mundial y la gran cantidad de complicaciones que se presentan en la ciudad de Tumbes y en el país, el ambiente actual de las actividades comerciales, se resiste a un escena en que se comprueban permutas ocasionados por la globalización, el acrecimiento de la competitividad y el desprendimiento de las barreras comerciales, los avances tecnológicos, etcétera., que se revelan reflejando claramente con el incremento de la mano de obra y el constante avance empresarial por optimar la productividad y la eficacia como cimiento de la competencia; la sociedad empresarial requiere de capital humano competitivo. La investigación de análisis ha estudiado, el entorno laboral de los egresados de Administración de Empresas del “IESTP Cap. FAP JAQ” (“nivel de empleo”).

Este trabajo se realizó con el fin de llegar a obtener conocimientos iniciales, donde

me ha permitido determinar si existe relación entre las variables enfoques estratégicos y empleabilidad de los egresados de la carrera técnica de Administración de Empresas, del “IESTP Cap. FAP JAQ” Tumbes, para la inserción laboral del capital humano.

Asimismo, esta investigación se ha realizado con el propósito de buscar la relación entre la variable enfoque estratégico y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas. Del cual se ha utilizado métodos el documental y analítico y la información se ha obtenido a través de la observación, la entrevista y la encuesta.

Ahora bien, para obtención los objetivos formulados, se utilizó metodológicamente el instrumento del cuestionario; se ha investigado la relación entre las variables que determinan el Enfoque Estratégico (Variable Independiente) y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional del de Administración de Empresas del “IESTP Cap. FAP JAQ” (Variable Dependiente).

Lo expuesto me llevo a establecer la relación entre el enfoque estratégico y la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas, del “IESTP Cap. FAP JAQ”, Tumbes, 2019. Asimismo, explicar el enfoque estratégico y describir como es la empleabilidad del egresado.

II. ESTADO DEL ARTE (revisión de la literatura)

2.1. Bases teórico-científicas

Enfoques estratégicos

De la siguiente manera, este proyecto de investigación tiene como propósito brindar la información de la relación entre el enfoque estratégico y la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas, del IESTP Cap. FAP. José Abelardo Quiñones Tumbes; al mismo tiempo sirva como referencia para futuras investigaciones.

Vázquez & Zenea,(2017) explican:

“La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico” de la Habana Cuba, de la “Universidad Agraria de la Habana, Cuba” los autores plantean como objetivo la propuesta de complementos de capacidades profesionales de plana docente y administrativa de la institución. Los métodos utilizados por los autores fueron: entrevistas, encuestas, observación, análisis documental y consulta a expertos. Lo que se detectó como principales problemas la escasez de los documentos normativos que afronten el tema, la insuficiencia en el trabajo del capital humano de la universidad, y el insuficiente dominio del término aptitudes laborales.

Asimismo, se pudo constatar que los perfiles de aptitudes laborales ejecutados por los directivos, componen un instrumento valioso para el servicio integral del profesional que ocupa este lugar de trabajo (p. 7).

Hernández et al, (2020), manifiestan:

“La empleabilidad y su mejora como reto de las universidades europeas. Un estudio comparativo de estudiantes no tradicionales.”, de Sevilla, España, de la “Universidad de Sevilla” Plantean la empleabilidad de los estudiantes y graduados de universidades con el objetivo de mostrar los favorecimientos que han tenido por el proceso de Bolonia. En este artículo presentan la realidad europea donde han participado seis universidades “(Reino Unido, Suecia, Polonia, Irlanda, Portugal y España)” con un enfoque interdisciplinar, cualitativo, y biográfico. “Estas magnitudes resaltan tanto la transversalidad de los retos de la empleabilidad como la singularidad de los 6 entornos nacionales mencionados, que se caracterizan por aspectos históricos, económicos, universitarios, curriculares y culturales bastante diferentes”. Al final, se muestran los resultados positivos de esta clase de proyectos para la continuación en la obra de una enseñanza comparada europea y mundial, como uno de los ejes relevantes de la optimización de las políticas y prácticas en entornos educativos formales (p. 95).

Jiménez R, (2020) Puntualiza:

“Planeación estratégica en la responsabilidad social”: plantea una revisión teórica que demuestra la asociación entre la estrategia social y la ventaja competitiva a través de la formulación de estrategias sociales que influyen y son influenciadas por oportunidades, recursos, habilidades, méritos corporativos, estructura de la industria y partes interesadas, donde se propone un modelo de ventajas competitivas derivadas de la formulación de estrategias sociales, que se explican en función de sus elementos y la adaptación a las expectativas sociales (p. 116).

Empleabilidad

Husted & Salazar, (2016) dice:

En su estudio examinaron las estrategias de responsabilidad social en empresas con el objetivo de maximizar tanto las ganancias como el desempeño social. A través de una comparación entre empresas, los autores identificaron tres tipos de inversión social (altruista, egoísta y estratégica), concluyendo que la inversión estratégica crea mejores resultados para las empresas que intentan alcanzar simultáneamente la maximización tanto del beneficio como del desempeño social (p. 75).

Llanes et al (2017), explica:

“Desarrollo de la Empleabilidad y Gestión Personal de la Carrera de Graduados en Pedagogía”, Madrid, Universidad de Barcelona, España, Tiene como objetivo principal el ahondar los conocimientos en trayectos del profesional en pedagogía, cuya finalidad es identificar los compendios en los que participan en el desarrollo de la carrera para el perfeccionamiento de empleabilidad (p. 46).

2.2 Antecedentes.

Suárez (2016); en su estudio titulado:

“Empleabilidad: análisis del concepto”, España, conceptualiza el término de empleabilidad, como el término “usado casi por todos, generalmente vinculado con la obtención o no de empleo. Para ello, la metodología elegida es la revisión bibliográfica. Los resultados encontrados muestran la existencia de una vasta literatura en relación con la empleabilidad” (p. 1).

Vega, et al. (2016); en su investigación:

“Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social” Doctor en educación, Universidad de la Laguna, España, manifiestan lo siguiente los jóvenes en ámbito de riesgo de excepción presentan trayectos atípicos en las que tienen que hacer faz a la exclusión y la marginación; de ahí las habilidades que adquieran las competencias para la empleabilidad. La importación de tales competencias proporcionará a estos jóvenes la producción y manutención de una ocupación y les estrenará las enseñanzas imborrables (p. 355).

Díaz (2019); en su investigación:

“Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa”, “Doctor en liderazgo con concentración en liderazgo organizacional”, “Cetys Universidad, Tijuana, BC, México”, nos da a conocer que tiene como propósito documentar avances logrados respecto a la investigación educativa con enfoque en empleabilidad. Con base en una metodología cualitativa de análisis de contenido, se examinaron 46 artículos arbitrados sobre educación para la empleabilidad. Los resultados señalan seis categorías de temas en los trabajos de la muestra respecto a la labor que se lleva a cabo en universidades para fomentar la empleabilidad. Estas categorías son: competencias transversales para la empleabilidad, equidad, fomento a la empleabilidad, internacionalización, programas educativos y mercado laboral. Estas seis categorías representan oportunidades para la docencia, servicio institucional e investigación. Las implicaciones se discuten desde la perspectiva de las aportaciones de Boyer y otros que argumentan en favor de la articulación de funciones del profesorado (p. 1).

Mayta et al. (2019); en su estudio titulado:

“Factores del perfil del egresado que explican el nivel de empleabilidad de los egresados de la Universidad José Carlos Mariátegui 2014-2016”, “Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua – Perú”, manifiestan lo siguiente, en el proceso de seguimiento al egresado, es importante realizar el monitoreo de su inserción laboral por lo menos tres años posteriores a su egreso, mostrando información cualitativa y cuantitativa de su empleabilidad, es decir, conocer dónde inician sus actividades como graduado o profesional, lo que permitirá medir el grado de empleabilidad, su desempeño profesional esperado, alineado al perfil de egreso. Es recomendable que los programas académicos implementen los instrumentos necesarios para evidenciar el seguimiento a sus egresados como antecedentes para revisar y actualizar el perfil de egreso y alinear los objetivos educativos del programa (p. 1).

Andrade (2020); en su tesis de maestría titulada:

“Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019”; planteó como objetivo “Determinar los niveles de empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019”. Utilizó métodos cualitativos, revisión documental y entrevistas semiestructuradas a los actores internos y externos. De la investigación se obtuvo el acierto en los análisis de los datos estadísticos de la “municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho”; del total de la muestra por la municipalidad de San Juan de Lurigancho se obtiene un nivel alto con un 16,2% (21) y 14,6% (19) respectivamente, así mismo del total de la muestra de la municipalidad de San Borja los siguientes resultados, el 17,7% (23) con un nivel medio de empleabilidad (p. 23).

Mendiola (2020); en su tesis de maestría titulada:

“Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019”, planteó como objetivo “explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019”. Utilizo los métodos estadísticos cualitativo, administrado en ahondar temas específicos y que no sean dispersos. Del presente estudio se han obtenido los siguientes resultados de los métodos estadísticos para la incorporación del capital humano con discapacidades. Lo cual se exhorta al Ministerio del trabajo y promoción del empleo, CONADIS, a la supervisión de las condiciones de los trabajadores con discapacidad. “El estado proporciona el 10% del presupuesto en enfrentar al área, no es presumido, se sugiere que los legisladores optimizan jurisprudencia en auxilio a la optimización y enseñanza laboral de personas con discapacidad” (p. 18).

Mendoza (2020); en su informe:

“Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019”; planteó el objetivo “determinar la relación entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019”. Se utilizaron los cuestionarios, aplicados a los egresados del instituto. De la investigación se ha obtenido por parte de los egresados un nivel de aceptación respecto a la gestión administrativa, es usual con la contribución de 61,6%, 130 egresados de un total de 211. Así mismo la contribución de los egresados es regular en función a la gestión administrativa que realiza el personal directivo de la institución. Luego el 29,4% de los egresados que se les aplico la encuesta, han considerado que la gestión administrativa es buena (p. 11).

2.3. Definición de términos básicos.

Empleabilidad: “Se puede puntualizar la empleabilidad como el contenido de adaptar nuestras situaciones profesionales y personales, capacidades, competencias y conocimientos a las necesidades del mercado laboral en cada momento para no quedarnos descolgados” (Pérez 2020).

Empleo: “Ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica”. Suárez (2020).

Estrategia: “Una estrategia es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos nucleares que tienen como fin la consecución de un determinado objetivo” Editorial Definición MX (2018).

Empleador: “Parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado” EDUCALINGO (2020).

Egresado: “Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios” Real Academia Española (2018).

Inserción: “es el acto y el resultado de insertar o de inserir. El verbo insertar refiere a introducir o incluir, mientras que inserir hace alusión a injerir (injertar, meter)” Pérez et al, (2018).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Por su finalidad es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional – explicativo; donde se recolectaron los datos para comprobar la hipótesis, con apoyo de la medición numeral y estadística, además corrobora conjeturas; es decir de tipo correlacional ya que ha medido las relaciones entre las variables de estudio, donde se ha explicado su relación entre estas y ofreciendo predicciones; y explicativo porque se pretendió definir las etiologías de hechos o fenómenos que se estudiaron, 30 egresados.

De tal forma, la tesis ha tenido una orientación cuantitativa, debido que fue necesario para poder comparar los resultados de las encuestas que se emplearon a los egresados de la Carrera Técnico Profesional de Administración de Empresas, IESTP Cap. FAP. J.A.Q;

La investigación ha tenido un diseño que ha permitido describir la variable de estudio: enfoques estratégicos y empleabilidad, la investigación está orientada en un lugar y tiempo comprendido en el año 2019.

3.2. Población, muestra y muestreo

3.2.1 Población

Hernández et al. (2014) afirman. “Población es el conjunto de individuos, objetos, sucesos o comunidades de los que se desea conocer algo en una investigación” (p.174). La población estuvo conformada por treinta egresados de la Carrera Técnico Profesional de Administración de Empresas, del IESTP Cap. F.A.P. J.A.Q. según cuadro 1.

Cuadro 1: Población de egresados, de la carrera técnica profesional de administración de empresas.

<i>Año</i>	<i>Egresados</i>
<i>2019</i>	<i>30</i>
<i>Total</i>	<i>30</i>

Fuente: Oficina de Secretaría Académica del IESTP
Cap. F.A.P. J.A.Q

3.2.2. Muestra

La muestra es de tipo censal, intencional o de conveniencia porque los elementos a representar son los mismos de la población es decir 30 elementos; al respecto Hernández et al. (2014), la definen. “La muestra no probabilística, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización de ser elegidos”. (p. 189).

Análisis de datos que se ha llevado a cabo: cuantitativo, cualitativo o mixto. En la presente investigación, el análisis fue cuantitativo, que ha consistido en seleccionar las pruebas estadísticas apropiadas para analizar los datos, dependiendo de las hipótesis formuladas y de los niveles de medición de las variables. Se aplicaron encuestas a los egresados.

Muestreo

Los datos fueron recolectados mediante encuestas aplicadas a los egresados del programa de estudios de Administración de Empresas, para recoger información sobre la empleabilidad de los mismos. La encuesta fue enviada a través de la plataforma de Google a los 30 egresados.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos de Investigación.

Descriptivo

Se utilizó para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones de nuestro objeto de estudio. Lo que implicó la recopilación y presentación sistemática de los datos obtenidos con el fin de establecer una idea clara de una determinada situación en este caso el Enfoque estratégico y empleabilidad.

Método cuantitativo

“Su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables y sus dimensiones del Enfoque estratégico y empleabilidad”.

Método inductivo.

“Método empleado tanto en la recolección de la información, así como la elaboración del marco teórico establecerse la relación entre el enfoque estratégico y la empleabilidad. Dándole tratamiento a la información desde los conceptos básico hasta arribar a las conclusiones”.

Método deductivo

Porque; se seguirá un proceso sintético - analítico ya que se presentarán conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extrajeron conclusiones o consecuencias en las que se aplicaron; o se examinaron casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas, y así se pudo realizar recomendaciones.

Técnicas de recolección de datos.

Técnica documental.

Se revisará, observará y analizará la información proporcionada por los egresados; información que se compilará mediante fichas bibliográficas.

Técnica de la encuesta.

Se diseñó dos cuestionarios, el primero para variable enfoques estratégicos y el segundo para la variable nivel de empleo, cada cuestionario se estructuró con 15 y 5 preguntas, en base a los indicadores de cada variable, empleándose la escala de Likert.

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario: Se estructuraron preguntas cerradas que contribuyeron a definir cada uno de los indicadores de las variables en estudio. Este instrumento permitió conocer estados de opinión, características o hechos específicos. (Anexo 2)

Fichas bibliográficas

Se emplearon estos instrumentos para registrar información de forma sintetizada sobre los autores consultados; recursos útiles para el estudio, admitiendo la descripción de las características generales y ubicaciones de los textos e informes que se consultan. Asimismo, las anotaciones que se obtuvieron permitieron obtener los elementos necesarios que han permitido recrear experiencia.

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos se logró utilizando una herramienta de medición y cálculos estadísticos generado por Microsoft Excel. Se ingresó los datos de la muestra de manera mecánica para ser representados en una frecuencia absoluta y relativa, con la ayuda de una hoja de cálculo electrónica generada y adecuada a los modelos de encuesta, se mostró las tablas con su frecuencia respectiva, que permitirán una apreciación rápida del contenido de la tabla, obteniendo el diagnóstico y realizar la discusión de resultados obtenidos, que permitieron en elaborar las conclusiones y recomendaciones de la investigación aplicada.

Recolección de la información.

La información que se requirió fue recopilada de forma personal por el investigador; en cuanto a la información documental se compilaron de los textos, artículos académicos, que obran en las bibliotecas de las universidades locales, publicaciones y otros documentos que se obtengan vía Internet, para este propósito se emplearon fichas bibliográficas; donde se consignaron estos datos; la recolección de datos en las unidades muestrales la investigación se hizo aplicando la técnica de la encuesta.

Una vez realizada la recogida de datos a través de los cuestionarios descritos, se inició una fase esencial para toda investigación, referida a la clasificación o agrupación de datos referentes a cada variable, objetivo de estudio y su presentación conjunta. El investigador siguió procedimiento de cuatro pasos para su procesamiento de datos, como se indica:

Validación. “El proceso de verificar que las entrevistas se hayan hecho de acuerdo a lo establecido. Edición, implica verificar los errores del entrevistador y del entrevistado”.

Codificación. “Se refiere al proceso de agrupar o asignar los códigos numéricos a las varias respuestas de unas preguntas determinadas”.

“Introducción de datos. Una vez que se ha validado, editado y codificado, el siguiente paso es la introducción de datos, es decir convertir la información a un formato electrónico en la computadora, a través de un medio de almacenamiento como lo es una cinta magnética, un disco duro o una USB”.

Tabulación y presentación. “La tabulación más básica es la tabla de frecuencia de un solo sentido, que muestra el número de entrevistados que dieron una posible respuesta a cada pregunta”.

Considerando el tipo de investigación, para su procesamiento se empleó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). La comprobación de las hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ρ (rho) es una medida de asociación o interdependencia entre dos variables aleatorias.

Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. La interpretación del coeficiente Rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. La correlación de Spearman suele utilizarse para evaluar relaciones en las que intervienen variables ordinales (Spearman, 1927).

3.5. Análisis

La información fue presentada en cuadro, figuras e indicadores, empleando la estadística descriptiva, se analizó y se discutió estos datos fundamentándose en el estado del arte (Antecedentes y bases teórico – científicas), enfocándose en la solución al problema, en la contrastación de la hipótesis y en el objetivo de determinar la relación entre el enfoque estratégico y la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas, del “Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Confiabilidad del instrumento

“La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el Alfa de Cronbach”. “La medida de la confiabilidad “mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados”. (Welch & Comer, 1988).

“Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación”. (Welch y Comer, 1988)

Para determinar la fiabilidad del instrumento se procedió con una prueba piloto compuesta por 10 egresados, indicándose que este tipo de instrumento es aplicado en la mayoría de las investigaciones realizadas de corte transversal, donde se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,941 para las 15 preguntas del enfoque estratégico y de 0,979 para el cuestionario del nivel de empleo.

Cuadro 1: Análisis de confiabilidad de enfoque estratégico

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.941	15

Fuente: Encuestas

Cuadro 2: Análisis de confiabilidad nivel de empleo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.979	5

Fuente: Encuestas

3.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Hipótesis específicas:

1. Existe una relación directa y significativa entre las competencias intelectuales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.
2. Existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.
3. Existe una relación directa y significativa entre las competencias tecnológicas y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable1: Enfoque estratégico

Variable2: Empleabilidad

Definición conceptual de la variable:

Enfoque estratégico:

Según Fernandes, (2020), aporta que un “enfoque estratégico”, “puede ser visto como una filosofía empresarial que se fundamenta en el establecimiento de objetivos claros de largo plazo y su conjunto de acciones de corto plazo necesario para alcanzarlos” (p.1).

Definición operacional de la variable:

Enfoque estratégico:

Competencias intelectuales, se hace referencia, “las diferentes cualidades de la personalidad que constituyen la premisa para la ejecución de una actividad con éxito. Son el conjunto de aptitudes que optimizan el conocimiento de nuevos conocimientos”. Wikipedia, (2020).

Competencias interpersonales, “Las competencias interpersonales son las capacidades individuales y destrezas sociales con las que se pueden establecer vínculos y relaciones estables y efectivas con las personas”. Universidad de Esan, (2019).

Competencias tecnológicas, “la gestión del conocimiento, el fomento de las capacidades empresariales de aprendizaje y la creación de una cultura hacia la valoración de sus activos intelectuales, se logra mejorar la competitividad sistémica”. Castellanos, Jiménez, & Domínguez, (2009).

Definición conceptual de la variable:

Empleabilidad

Organización Internacional del Trabajo (2020), “Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente”.

Definición operacional de la variable:

Empleabilidad

Población ocupada, “Está compuesta por las personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad independiente y han trabajado al menos una hora durante la semana de referencia y aquellas que, no habiéndolo hecho, mantienen un vínculo formal con su empleo”. Organización Internacional del Trabajo, (2020).

Población desocupada, “los desocupados son todas aquellas personas, de uno u otro sexo, que durante el período de referencia cumplen en forma simultánea”. Organización Internacional del Trabajo, (2017).

Dimensiones

Competencias laborales

Indicadores: Competencias Intelectuales “Asociadas con la atención, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad”

Indicadores: Competencias Interpersonales “Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad”

Indicadores: Competencias Tecnológicas “Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos y métodos) para encontrar soluciones prácticas”

Nivel de empleo

Población ocupada: “Empleo adecuado”, “Subempleada: por horas e ingresos”

Población desocupada: “Personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo”.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar si existe una relación directa y significativa entre el enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 2: Relación entre el enfoque estratégico y empleabilidad

Nivel	Enfoque estratégico			Empleabilidad		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	55 a 75	9	30.0%	19 a 25	11	37.0%
Medio	35 a 54	15	50.0%	12 a 18	16	53.0%
Bajo	15 a 34	6	20.0%	5 a 11	03	10.0%
	Totales	30	100.0		30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada.

El enfoque estratégico tuvo respuestas de nivel alto con el 30.0%, para el nivel medio un 50.0% y para el nivel bajo con el 20.0% de las contestaciones con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo aplicados a egresados de la carrera de administración de empresas del “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Prueba de hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre el enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 3: Prueba de hipótesis de las variables enfoque estratégico y empleabilidad

Rho de Spearman		Enfoque_Estratégico	Empleabilidad
Enfoque_Estratégico	Coefficiente de correlación	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Aplicación del SPSS

Para el objetivo específico 1: Describir si existe una relación directa y significativa entre las competencias intelectuales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 4: Relación entre competencias intelectuales y empleabilidad

Nivel	Competencias intelectuales			Empleabilidad		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	55 a 75	10	33.3%	19 a 25	11	37.0%
Medio	35 a 54	14	46.7%	12 a 18	16	53.0%
Bajo	15 a 34	05	20.0%	5 a 11	03	10.0%
Totales		30	100.0			30 100.0

Fuente: Encuesta aplicada.

La dimensión de las competencias intelectuales tuvo resultados del 33.3% para el nivel alto de las respuestas, del 46,7% para el nivel medio y de 20,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo aplicados a egresados.

Prueba de hipótesis del objetivo específico 1: Existe una relación directa y significativa entre las competencias intelectuales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 5: Prueba de hipótesis de las variables competencias intelectuales y empleabilidad

	Rho de Spearman	Competencias Intelectuales	Empleabilidad
Competencias Intelectuales	Coeficiente de correlación	1	,643**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,643**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Aplicación del SPSS

Para el objetivo específico 2: Explicar si existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 6: Relación entre Competencias interpersonales y empleabilidad

Nivel	Competencias interpersonales			Empleabilidad		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	55 a 75	9	30.0%	19 a 25	11	37.0%
Medio	35 a 54	11	37.0%	12 a 18	16	53.0%
Bajo	15 a 34	10	33.0%	5 a 11	03	10.0%
Totales		30	100.0			30 100.0

Fuente: Encuesta aplicada.

La dimensión de las competencias interpersonales tuvo resultados del 30.0% para el nivel alto de las respuestas, del 37.0% para el nivel medio y de 33,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo aplicados a egresados.

Prueba de hipótesis del objetivo específico 2: Existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 7: Prueba de hipótesis de las variables competencias interpersonales y empleabilidad

	Rho de Spearman	Competencias Interpersonales	Empleabilidad
Competencias Interpersonales	Coeficiente de correlación	1	,474**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	30	30
Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,474**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	30	30

Fuente: Aplicación del SPSS

Para el objetivo específico 3: Identificar si existe una relación directa y significativa entre las competencias tecnológicas y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 8: Relación entre Competencias tecnológicas y empleabilidad

Nivel	Competencias tecnológicas			Empleabilidad		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	55 a 75	7	23.0%	19 a 25	11	37.0%
Medio	35 a 54	13	43.0%	12 a 18	16	53.0%
Bajo	15 a 34	10	33.0%	5 a 11	03	10.0%
Totales		30	100.0			30 100.0

Fuente: Encuesta aplicada.

La dimensión de las competencias tecnológicas tuvo resultados del 23.0% para el nivel alto de las respuestas, del 43.0% para el nivel medio y de 33,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo aplicados a egresados.

Prueba de hipótesis del objetivo específico 3: Existe una relación directa y significativa entre las competencias tecnológicas y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

Cuadro 9: Prueba de hipótesis de las variables competencias tecnológicas y empleabilidad

	Rho de Spearman	Competencias Tecnológicas	Empleabilidad
Competencias Tecnológicas	Coeficiente de correlación	1	,680**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,680**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Aplicación del SPSS

4.2 Discusión

Para el objetivo general: Determinar si existe una relación directa y significativa entre el enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

El enfoque estratégico y la empleabilidad tuvo respuesta, en las competencias intelectuales son las que sobresalen con un nivel medio con un 53%, donde los egresados de Administración de Empresas dan solución a los problemas que se puedan presentar, en segundo lugar con un 43% las competencias tecnológicas, donde mediante su formación académica han ido adquiriendo estos conocimientos para ser aplicados en el ámbito laboral y en un tercer lugar ubicamos las competencias interpersonales con un 37%, con la capacidad en resolución de problemas, realizando evaluación constante en las decisiones tomadas.

Andrade (2020); en su tesis de maestría titulada *Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019*; planteó como objetivo “Determinar los niveles de empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019”. Utilizó métodos cualitativos, revisión documental y entrevistas semiestructuradas a los actores internos y externos. De la investigación se obtuvo el acierto en los análisis de los datos estadísticos de la “municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho”; del total de la muestra por la municipalidad de San Juan de Lurigancho se obtiene un nivel alto con un 16,2% (21) y 14,6% (19) respectivamente, así mismo del total de la muestra de la municipalidad de San Borja los siguientes resultados, el 17,7% (23) con un nivel medio de empleabilidad (p. 23).

Existieron coincidencias entre los resultados de la investigación realizada en el “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones” Tumbes y los hallazgos encontrados por el investigador Andrade (2020) en la municipalidad de San Juan de Lurigancho y municipalidad de San Borja.

Para el objetivo específico 1: Describir si existe una relación directa y significativa entre las competencias intelectuales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

La dimensión de las competencias intelectuales tuvo resultados del 33.3% para el nivel alto de las respuestas, del 46,7% para el nivel medio y de 20,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo aplicados a egresados.

Mendoza (2020); en su informe “Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019”; planteó el objetivo “determinar la relación entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019”. Se utilizaron los cuestionarios, aplicados a los egresados del instituto. De la investigación se ha obtenido por parte de los egresados un nivel de aceptación respecto a la gestión administrativa, es usual con la contribución de 61,6%, 130 egresados de un total de 211. Así mismo la contribución de los egresados es regular en función a la gestión administrativa que realiza el personal directivo de la institución. Luego el 29,4% de los egresados que se les aplico la encuesta, han considerado que la gestión administrativa es buena (p. 11).

Existen similitudes entre los hallazgos encontrados en la investigación realizada en el “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones” Tumbes y los resultados obtenidos en su informe de Mendoza (2020).

Para el objetivo específico 2: Explicar si existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

La dimensión de las competencias interpersonales tuvo resultados del 30.0% para el nivel alto de las respuestas, del 37.0% para el nivel medio y de 33,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo aplicados a egresados.

Mayta et al. (2019); en su estudio titulado “Factores del perfil del egresado que explican el nivel de empleabilidad de los egresados de la Universidad José Carlos Mariátegui 2014-2016”, “Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua – Perú”, manifiestan lo siguiente, en el proceso de seguimiento al egresado, es importante

realizar el monitoreo de su inserción laboral por lo menos tres años posteriores a su egreso, mostrando información cualitativa y cuantitativa de su empleabilidad, es decir, conocer dónde inician sus actividades como graduado o profesional, los que permitirá medir el grado de empleabilidad, su desempeño profesional esperado, alineado al perfil de egreso. Es recomendable que los programas académicos implementen los instrumentos necesarios para evidenciar el seguimiento a sus egresados como antecedentes para revisar y actualizar el perfil de egreso y alinear los objetivos educativos del programa (p. 1).

Los hallazgos de la investigación realizada en el “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019. Tiene coincidencias significativas en los resultados hallados.

Para el objetivo específico 3: Identificar si existe una relación directa y significativa entre las competencias tecnológicas y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.

La dimensión de las competencias tecnológicas tuvo resultados del 23.0% para el nivel alto de las respuestas, del 43.0% para el nivel medio y de 33,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo aplicados a egresados.

Vega, et al. (2016); En su investigación “Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social” Doctor en educación, Universidad de la Laguna, España, manifiestan lo siguiente los jóvenes en ámbito de riesgo de excepción presentan trayectos atípicos en las que tienen que hacer faz a la exclusión y la marginación; de ahí las habilidades que adquieran las competencias para la empleabilidad. La importación de tales competencias proporcionará a estos jóvenes la producción y manutención de una ocupación y les estrenará las enseñanzas imborrables (p. 355).

Existen coincidencias en los resultados de la investigación realizada en “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019 y las conclusiones del trabajo ejecutado en la Universidad de la Laguna, España.

V. CONCLUSIONES

1. El enfoque estratégico y la empleabilidad tuvo respuesta, en las competencias intelectuales son las que sobresalen con un nivel medio con un 53%, donde los egresados de Administración de Empresas dan solución a los problemas que se puedan presentar, en segundo lugar con un 43% las competencias tecnológicas, donde mediante su formación académica han ido adquiriendo estos conocimientos para ser aplicados en el ámbito laboral y en un tercer lugar ubicamos las competencias interpersonales con un 37%, lo cual se pudo corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,786 con significación bilateral de 0,000 indicando que existió una relación positiva y directa de asociatividad entre las variables de estudio.
2. La dimensión de las competencias intelectuales tuvo resultados del 33.3% para el nivel alto de las respuestas, del 46,7% para el nivel medio y de 20,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo con un coeficiente Rho de Spearman de 0,643 y un nivel de significancia del 0,000.
3. La dimensión de las competencias interpersonales tuvo resultados del 30.0% para el nivel alto de las respuestas, del 37.0% para el nivel medio y de 33,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo, apoyados en el coeficiente Rho de Spearman de 0,474 con un nivel de significancia de 0,008.
4. La dimensión de las competencias tecnológicas tuvo resultados del 23.0% para el nivel alto de las respuestas, del 43.0% para el nivel medio y de 33,0% para el nivel bajo con una influencia en la empleabilidad de 37.0% para el nivel alto, del 53.0% para el nivel medio y de 10.0% para el nivel bajo, basados en el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,680 con una significación bilateral de 0,000 lo cual nos indicó que existe una relación de asociatividad directa y positiva entre las variables de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

1. Considerando al “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, como una institución de servicio, las autoridades deben actualizar el plan de estudios y diseño curricular; dar énfasis a las competencias que nuestros egresados necesitan para competir en el ámbito laboral tales como las competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas, para el aseguramiento de la empleabilidad de los egresados del programa de estudios de Administración de Empresas.
2. Las autoridades del instituto y los servidores públicos, deben elaborar planes de mejoras de enseñanza a fin de evaluarlo permanentemente, para asegurar las competencias intelectuales, con docentes especializados en las asignaturas que tienen a su cargo, enseñanzas prácticas y vivenciales.
3. Es necesario suscribir más convenios entre instituciones para garantizar a los egresados la realización de sus prácticas pre profesional, para que puedan adquirir nuevas experiencias, lograr la adaptabilidad, la presión y las metas exigidas por la organización u empresa.
4. Es necesario rediseñar el registro de seguimiento al egresado del programa de estudios de Administración de Empresas, para tener información con exactitud, para conocer su demanda laboral, proporcionándole información sobre convocatorias vigentes y que se adapten a su perfil profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, J. (2020). *Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40750/ANDRA_DE_BJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos , G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes Facultad de Economía*, 101-111.
- Carrasco, S. (2009). Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos. Obtenido de https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castellanos, O., Jiménez, C., & Domínguez, K. (2009). *REVISTA INGENIERÍA E INVESTIGACIÓN*, 133-139. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/iei/v29n1/v29n1a17.pdf>
- Castro, M., & Diaz, K. (2018). *ESTUDIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2014-2016*. Tumbes.
- Díaz, E. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. *Revista de investigación educativa de la rediech*, 19.
- Editorial Definición MX. (2018). Mexico: Editorial Definición MX. Obtenido de <https://definicion.mx/estrategia/>.
- EDUCALINGO. (2020). Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/empleador>
- Esan, C. (24 de Enero de 2019). *esan.edu.pe*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/01/las-competencias-interpersonales-mas-importantes-en-las-empresas/#:~:text=Las%20competencias%20interpersonales%20son%20la>

s,y%20efectivas%20con%20las%20personas.&text=A%20nivel%20profesi
onal%2C%20las%20

Fernandes, M. (26 de Setiembre de 2020). <https://www.cuidatudinero.com>.

Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13147796/pasos-para-crear-una-estrategia-corporativa>

Gamboa, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. Obtenido de

<https://web2011.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

Gamboa, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

Hernández Carrera, R. M., Padilla Carmona, M. T., & González Monteagudo, J.

(Junio de 2020). La empleabilidad y su mejora como reto de las universidades europeas. Un estudio comparativo de estudiantes no tradicionales. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 95-110.

Obtenido de <https://hdl.handle.net/11441/97504>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010).

Metodología de la Investigación. DF México: Mc Graw Hill Companies, Inc. Obtenido

de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernandez, S. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

INEI. (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima: Insituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2020.pdf>

Llanes Ordóñez, J., Figuera Gazo, P., & Torrado Fonseca, M. (2017).

DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD Y GESTIÓN PERSONAL DE LA

CARRERA DE GRADUADOS EN PEDAGOGÍA. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 46 - 60.

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). *Proyecto de tesis*. Perú.

Mayta, D., Lauracio, T., Ramos, J., & Catacora, L. (2019). Factores del perfil del egresado que explican el nivel de empleabilidad de los egresados de la Universidad José Carlos Mariategui 2014-2016. *REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGÍA Para el Desarrollo - UJCM*, 53-76. Obtenido de <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/156/139>

Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, Y. (2020). *Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40627>

Negrín, F., Hernández, B., Hernández, E., Ramos, Y., & Ruíz, C. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 131-142. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a5.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). <https://www.inei.gob.pe/>. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/06.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (17 de Octubre de 2020). <https://www.eustat.eus/>. Obtenido de https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_264/elem_1469/definicion.html

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). <https://www.oitcinterfor.org/>.
Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/>:
<https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406>
- Otero Ortega, A. (2018). *Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico*.
- Otzen , T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*, 227.
- Pérez, J. (2020). Obtenido de <https://definicion.de/empleabilidad/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2018). Obtenido de <https://definicion.de/insercion/>
- Real Academia Española. (2018). Obtenido de <https://dle.rae.es/egresado>
- Santana, L., Alonso, E., & Feliciano, L. (2016). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 355 - 369.
- Soltura, A., & Cuesta, A. (2008). Diseño estratégico de perfiles de cargos por competencias. una contribución al alineamiento del desempeño individual con el desempeño organizacional. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 52-56. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433565003>
- Suárez , E. (2020). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/empleo/>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84. doi:<https://revistas.webs.uvigo.es/index.php/reined>
- Toro, D. (2006). El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica. *Intangible Capital*, 338-358. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/2942/Enfoque%20estrat%20c3%a9gico%20de%20la%20responsabilidad%20social%20corporativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, O. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Gofin Habana*, 1. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100003

Wikipedia. (25 de Agosto de 2020). *Wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Habilidad_intelectual#:~:text=Las%20habilidades%20intelectuales%20se%20refiere,de%20una%20actividad%20con%20%C3%A9xito.&text=Las%20dimensiones%20de%20la%20actividad,matem%C3%A1tica%20y%20la%20precisi%C3%B3n%20num%C3%A9rica.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP? Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar si existe una relación directa y significativa entre el enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Describir si existe una relación directa y significativa entre las competencias intelectuales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar si existe una relación directa y significativa entre el enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Existe una relación directa y significativa entre las competencias intelectuales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.</p>	<p>Indicador: Enfoque estratégico</p> <p>Indicador: Empleabilidad</p>	<p>Según Otzen & Manterola, (2017) “La representatividad de una muestra, permite extrapolar y por ende generalizar los resultados observados en ésta, a la población accesible (conjunto de sujetos que pertenecen a la población blanco, que están disponibles para la investigación); y a partir de ésta, a la población blanco”. (p. 227).”</p>

	<p>Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.</p> <p>2. Explicar si existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.</p> <p>3. Identificar si existe una relación directa y significativa entre las competencias tecnológicas y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019</p>	<p>2. Existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019.</p> <p>3. Existe una relación directa y significativa entre las competencias tecnológicas y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas “IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones”, Tumbes, 2019</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Cuestionario

Estudio sobre las Estrategias y Empleabilidad en los Egresados de la Carrera Técnica Profesional de Administración de Empresas, del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes, 2019.

Objetivo: Establecer la relación entre el enfoque estratégico y la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas, del IESTP CAP. FAP. José Abelardo Quiñones Tumbes, 2019.

I. Datos del encuestado Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: ____ Año de egreso: 2019 ()

Instrucciones: Estimados egresados, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X), la alternativa, que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (DA)
- Indeciso (I)
- En desacuerdo (ED)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

Dimensión 1: Enfoques estratégicos

Indicadores	Ítems
Competencias intelectuales	1-5 preguntas
Competencias interpersonales	6-10 preguntas
Competencias tecnológicas	11-15 preguntas

N°	Ítems	T.A	D.A	I	E.D	T.D
		5	4	3	2	1
Competencias intelectuales						
1	Durante su proceso de formación profesional, sabía usted si sus docentes eran especialistas en las asignaturas que le dictaban	5	4	3	2	1
2	Conoce usted, si el programa de Administración de Empresas, contribuye a la realización de investigaciones científicas	5	4	3	2	1
3	Según su percepción de egresados, sus docentes contribuyeron a la creación y el desarrollo de conocimiento desde una perspectiva crítica e innovadora	5	4	3	2	1
4	Considera que las metodologías de enseñanza, aplicadas por sus docentes han sido las correctas para su formación académica profesional	5	4	3	2	1
5	Durante su etapa como estudiante, sus docentes cumplieron con sus horas de apoyo y asesoría fuera de su horario académico	5	4	3	2	1
Competencias interpersonales						
6	En su tiempo como estudiante, era de su conocimiento si el IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes, tenía convenios de prácticas pre- profesionales con empresas o instituciones	5	4	3	2	1
7	Considera usted, que el IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes a través de la Carrera Profesional Técnico de Administración de Empresas, ha contribuido en la formación integral de los estudiantes que sobresalen por su alta calidad humana, ética y académica en programas de becas	5	4	3	2	1
8	Sabe usted, si el IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes, mantiene convenios con sus redes de contactos con la finalidad de beneficiar a sus estudiantes destacados en la obtención de empleo	5	4	3	2	1

9	Durante su etapa como estudiante, supo usted si el IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes, apoyaba la realización de eventos académicos (ferias, seminarios, foros, coloquios, etc.) para ampliar sus redes de contacto	5	4	3	2	1
10	Durante su etapa como estudiante, considera usted que el IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes, promovía la participación activa de sus estudiantes en la realización de eventos sociales, como parte de su responsabilidad social	5	4	3	2	1
Competencias tecnológicas						
11	Durante su periodo como estudiante, pudo notar si el IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes se actualizaba en la compra de libros	5	4	3	2	1
12	Considera que la Carrera Técnica de Administración de Empresas, a través del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones Tumbes cuenta con tecnologías de información (Computadoras, proyectores, laboratorios, auditorio, etc.) en buen estado	5	4	3	2	1
13	Durante su etapa como estudiante, consideraba que las instalaciones ergonómicas del servicio bibliotecario eran las correctas para un adecuado estudio	5	4	3	2	1
14	Cómo egresado, considera que el plan de estudios le ha servido para su formación profesional y responde a las exigencias del mercado laboral	5	4	3	2	1
15	Considera que los equipos informáticos utilizados durante su formación profesional contaban con software y programas a fines de la carrera	5	4	3	2	1

Dimensión 2: Nivel de empleo

Indicadores	Ítems
<i>Población ocupada</i>	1,2,5
<i>Población desocupada</i>	3,4
TOTAL	5 preguntas

N°	ITEMS	T.A	D.A	I	E.D	T.D
		5	4	3	2	1
	Nivel de empleo					
1	Considera usted, el trabajo que desempeña actualmente va acorde a sus expectativas profesionales	5	4	3	2	1
2	Está de acuerdo con la remuneración que percibe por su trabajo (Si no se encuentra laborando actualmente considere el salario mínimo, para su respuesta)	5	4	3	2	1
3	Está de acuerdo, en considerar que la etapa de encontrar trabajo es complicada para un recién egresado	5	4	3	2	1
4	Está de acuerdo con la calidad de empleo y trato al profesional que ofrece el mercado laboral	5	4	3	2	1
5	Está de acuerdo en que la instrucción profesional recibida en la Carrera Técnica de Administración de Empresas, lo preparo lo suficiente para insertarlo en el mercado laboral	5	4	3	2	1

Cuestionario adaptado
Fuente: Castro & Diaz, (2018)

Cuadros estadísticos:

Cuadro N° 1: Docentes especialistas.

DOCENTES ESPECIALISTAS	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	9	30%
<i>De acuerdo (DA)</i>	18	60%
<i>Indeciso (I)</i>	3	10%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 2: Contribución de investigación.

CONTRIBUCIÓN DE INVESTIGACIÓN	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	9	30%
<i>De acuerdo (DA)</i>	15	50%
<i>Indeciso (I)</i>	6	20%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 3: Contribución al desarrollo.

CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	15	50%
<i>De acuerdo (DA)</i>	15	50%
<i>Indeciso (I)</i>	0	0%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 4: Metodologías de enseñanza.

METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	9	30%
<i>De acuerdo (DA)</i>	21	70%
<i>Indeciso (I)</i>	0	0%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 5: Asesoría de docentes.

ASESORÍA DE DOCENTES	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	12	40%
<i>De acuerdo (DA)</i>	12	40%
<i>Indeciso (I)</i>	6	20%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 6: Convenio con instituciones.

CONVENIOS CON INSTITUCIONES	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	12	40%
<i>De acuerdo (DA)</i>	3	10%
<i>Indeciso (I)</i>	15	50%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 7: contribución en la formación.

CONTRIBUCIÓN EN LA FORMACIÓN	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	3	10%
<i>De acuerdo (DA)</i>	12	40%
<i>Indeciso (I)</i>	12	40%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	3	10%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 8: Convenios Interinstitucionales

CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	3	10%
<i>De acuerdo (DA)</i>	6	20%
<i>Indeciso (I)</i>	15	50%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	6	20%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 9: Evento académicos.

EVENTOS ACADÉMICOS	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	12	40%
<i>De acuerdo (DA)</i>	15	50%
<i>Indeciso (I)</i>	3	10%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 10: Participación en Eventos Sociales

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS SOCIALES	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	6	20%
<i>De acuerdo (DA)</i>	18	60%
<i>Indeciso (I)</i>	3	10%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	3	10%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

CUADRO N° 11: Actualización de libros

ACTUALIZACIÓN DE LIBROS	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	3	10%
<i>De acuerdo (DA)</i>	3	10%
<i>Indeciso (I)</i>	24	80%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 12: Tecnologías de la información.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	2	7%
<i>De acuerdo (DA)</i>	21	70%
<i>Indeciso (I)</i>	3	10%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	4	13%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 13: Instalaciones ergonómicas.

INSTALACIONES ERGONÓMICAS	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	9	30%
<i>De acuerdo (DA)</i>	18	60%
<i>Indeciso (I)</i>	3	10%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 14: Plan de estudios y exigencias laborales.

PLAN DE ESTUDIOS Y EXIGENCIAS LABORALES	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	0	0%
<i>De acuerdo (DA)</i>	9	30%
<i>Indeciso (I)</i>	15	50%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	6	20%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 15: Software informáticos.

SOFTWARE INFORMÁTICOS	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	12	40%
<i>De acuerdo (DA)</i>	15	50%
<i>Indeciso (I)</i>	3	10%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 16: Expectativas profesionales.

EXPECTATIVAS PROFESIONALES	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	3	10%
<i>De acuerdo (DA)</i>	18	60%
<i>Indeciso (I)</i>	6	20%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	3	10%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 17: Remuneración percibida.

REMUNERACIÓN PERCIBIDA	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	9	30%
<i>De acuerdo (DA)</i>	18	60%
<i>Indeciso (I)</i>	3	10%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 18: Etapa de inserción laboral.

ETAPA DE INSERCIÓN LABORAL	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	3	10%
<i>De acuerdo (DA)</i>	3	10%
<i>Indeciso (I)</i>	6	20%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	18	60%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 19: Calidad de empleo.

CALIDAD DE EMPLEO	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	30	100%
<i>De acuerdo (DA)</i>	0	0%
<i>Indeciso (I)</i>	0	0%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Cuadro N° 20: Instrucción profesional.

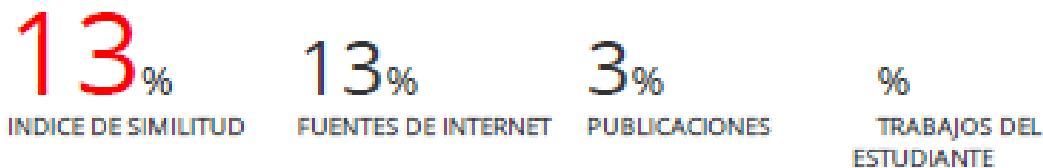
INSTRUCCIÓN PROFESIONAL	N°	%
<i>Totalmente de acuerdo (TA)</i>	3	10%
<i>De acuerdo (DA)</i>	21	70%
<i>Indeciso (I)</i>	6	20%
<i>En desacuerdo (ED)</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo (TD)</i>	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante cuestionario.

Turnitin

Enfoque estratégico y empleabilidad del egresado de Administración de Empresas "IESTP. Cap. FAP. José Abelardo Quiñones", Tumbes, 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
4	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	bibliovirtualujap.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%


Dr. Adm. Jesús Martín Velásquez
CIP: 20 000 - 0000-2001 - 440
Docente - Asesor

9 repositorio.uwiener.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

10 www.coursehero.com <1 %
Fuente de Internet

11 www.entrepreneur.com <1 %
Fuente de Internet



Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000 - 0003- 3301 - 4487
Docente - Asesor

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo